

สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ระดับการประเมินคุณภาพ

ดีเยี่ยม

ดีมาก

ดี

ปานกลาง





ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์
การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคลองสะแก
จังหวัดเชียงใหม่



ศรัทธัย สุขยศศรี

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการท้องถิ่น

สำนักบริหารและพัฒนาระบบราชการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองคุณวุฒิพนธ์
สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว

ชื่อเรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์
การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอยสะเก็ด

จังหวัดเชียงใหม่

โดย

ศรัทธัย สุขยศศรี

พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. วีระพล ทองมา)

วันที่ 3 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2553

กรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. เทพ พงษ์พานิช)

วันที่ 3 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2553

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร. กชพร ศิริโกตากิจ)

วันที่ 3 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2553

ประธานกรรมการประจำหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ ดร. วีระพล ทองมา)

วันที่ 3 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2553

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ยศราช)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

วันที่ 19 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2553

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่
ชื่อผู้เขียน	นางศรีทัย สุขยศศรี
ชื่อปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการท้องถิ่น
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. วีระพล ทองมา

บทคัดย่อ

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ที่เข้ารับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบขีดความสามารถของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเกิด ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ก่อนการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน กับภายหลังการพัฒนาขีดความสามารถ

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษากับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ป่าเมียง เทพเสด็จ ป่าป้อง แม่คือ แม่ฮ้อยเงิน ตลาดใหญ่ ตลาดขวัญ และ สำราญราษฎร์ 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 ทักษะและความมุ่งมั่นใน
อนาคต ผลการวิจัย พบว่า

1. ด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคมและจิตวิทยาในการปฏิบัติงาน
พบว่า

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

การศึกษานักวิชาการผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญา
ตรีและปริญญาโทมีเพียงฝ่ายบริหารเท่านั้น สถานภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายส่วนใหญ่มี
สถานภาพโสดมากที่สุดรองลงมาคือสมรสและหย่าร้าง ลักษณะทางสังคม บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
ด้านระเบียบกฎหมายจะประกอบด้วย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์กร นิติกรและเจ้าหน้าที่นโยบายและแผน บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
ด้านบริหารการเงินการคลังจะประกอบด้วยเจ้าหน้าที่การคลังและลูกจ้างภารกิจ บุคลากร
ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคลจะประกอบด้วยฝ่ายบริหารบุคคล การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะประกอบด้วยฝ่ายโยธาธิการ พัฒนาชุมชน การศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรมและพนักงานจ้างภารกิจ, รายได้สุทธิของบุคลากรทุกฝ่ายมีรายได้สุทธิอยู่
ระหว่าง 5,760 – 18,910 บาท ประสบการณ์การทำงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีอายุงาน
ระหว่าง 1 – 14 ปี ประสบการณ์การอบรมสัมมนาของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีโอกาส อบรมสัมมนา 1
– 14 ครั้ง/ปี และบุคลากรที่มีโอกาสอบรมได้แก่บุคลากรด้านบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย
นอกจากนั้น ฝ่ายการเงินการคลัง ฝ่ายบริหารบุคคลและฝ่ายบริการสาธารณะมีประสบการณ์การ
อบรมน้อยกว่า 5 ครั้ง/ปีส่วนค่านิยมต่อองค์กรทุกฝ่ายมีค่านิยมต่อองค์กรในระดับน้อย ส่วนทัศนคติ
บุคลากรมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรทุกฝ่ายส่วนความมุ่งมั่นในอนาคตอยู่ในระดับปานกลางทุกฝ่าย
แสดงให้เห็นว่าถึงแม้ว่าบุคคลจะมีค่านิยมระดับน้อย ทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรแต่บุคลากรทุกฝ่ายมี
ความทะเยอทะยานมีแรงขับของตนเองที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รายได้สุทธิและสวัสดิการ

2. ผลสัมฤทธิ์ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมาย ด้านการเงินการคลัง
ด้านบริหารบุคคลและด้านบริการสาธารณะ มีผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเพื่อพัฒนาขีด
ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .005 และ .000 อาจกล่าวได้ว่าแม้จะกำหนดตัว
แปรเล็กน้อยเพียงใดบุคลากรผู้ผ่าน โมเดล CTTEP ซึ่งประกอบด้วย หลักสูตร วิทยาการ เทคนิคใน
การอบรม และการเสริมแรงของผู้รับการอบรม และการมีส่วนร่วมในการอบรม จะมีการพัฒนาขีด
ความสามารถแทบทั้งสิ้น

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถ (ความรู้) ด้านการปฏิบัติงานพบว่าฝ่ายบริหารตามระเบียบกฎหมายได้แก่ เพศ ฝ่ายการเงินการคลัง ได้แก่ เพศและทัศนคติ ฝ่ายบริการสาธารณะได้แก่ สถานภาพและความมุ่งหวังในอนาคต ส่วนฝ่ายบริหารบุคคลไม่มีปัจจัยที่ส่งผล



Title	Factors Effecting Competency Development Toward The Performance Standard Of The Local Administration in Doi Saket, Chiang Mai, Thailand
Author	Ms. Srithai Sukyossri
Degree of	Doctor of Philosophy in Tourism Development
Advisory Committee Chairperson	Assoc. Prof. Weerapon Thongma

ABSTRACT

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, Mackae, 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.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา ที่แนะนำทาง ตลอดจนแก้ไขงานวิจัยฉบับนี้ให้ถูกต้องตามหลักการวิจัยซึ่งในการวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาด้านการพัฒนาขีดความสามารถ (ด้านความรู้) ของบุคลากร ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณบตี คณะพัฒนาการท่องเที่ยว รศ.ดร.วีระพล ทองมา ที่ให้ความเมตตาให้กำลังใจให้ความรู้แนวทางที่ถูกต้องในการทำวิจัยครั้งนี้ ตรวจสอบงานของผู้วิจัย จนเป็นงานคุณฉันทิพนธ์ ที่สมบูรณ์ เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนุผล และ รศ.ดร.สุนิลา ทนุผล ที่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.เทพ พงษ์พานิช ที่ให้คำปรึกษา แนะนำในความเหมาะสมของรูปแบบตลอดจนชื่อเรื่องที่เป็นภาษาอังกฤษ ให้กำลังใจงานวิจัยในครั้งนี้จนเสร็จสิ้นสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.กชพร ศิริโกคากิจ ที่ช่วยตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ ในข้อผิดพลาด ทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ และมีประโยชน์ต่อการบริหารองค์การภาครัฐ

ขอขอบพระคุณ ผศ. ดร. พหล ศักดิ์กะทัศน์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยซาบซึ้งในความเมตตาทุกครั้งที่ยกคำปรึกษา

ขอขอบคุณ ผศ. ดร. ปรีชา เจ็งเจริญและ รศ. อุเทน ปัญญา แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบงานวิจัยในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือ

ขอขอบพระคุณ ท้องถิ่นอำเภอคอยสะเกิด คุณนิคม ศรีสุกิจจาและนางสาวกนกกาญจน์ เขตหิรัญญกนก เจ้าหน้าที่แผนและนโยบาย ที่เป็นผู้ส่งหนังสือราชการทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 8 แห่ง เข้ารับการอบรมถึงร้อยละ 100

ขอขอบคุณ บุคลากร จากองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 8 แห่ง 93 คน ที่สละเวลาอันมีค่าและความสุขส่วนตัวมาเป็นกลุ่มเป้าหมายในกระบวนการทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณ ดร.ศรีชน นันดาลิต อาจารย์รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งสำเร็จปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัย Magadlt Bodh – Gaya ทำคุณฉันทิพนธ์เกี่ยวกับการศึกษาองค์การการเมืองท้องถิ่นในประเทศไทยได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณนักสถิติจากสำนักบริการวิชาการ(Umiserv) คุณวิภาพร เลิศสุขขสถาพร และ อาจารย์พวงทอง นันดาลิต เพื่อนวิจัยและสถิติการศึกษาที่เป็นเพื่อนคู่คิด และวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถิติในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในน้ำใจเป็นอย่างสูง ขอขอบคุณ คุณพัชราภรณ์ สภาวนากุล คุณอภิชาติ มาบุญปิ่น คุณนฤมล ขาวน้อย คุณศิริวัฒน์ กุมภีรัมย์ และเพื่อนๆ ร่วมรุ่นทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณอิทธิฤทธิ์ พลังธีรสินธุ์

ขอขอบคุณอาจารย์สวัสดิ์ วงศ์วิจันสุนทรและอาจารย์แสวง ชัยวรรณเสถียร วิทยากรจากสถาบันพระปกเกล้าที่อนุเคราะห์เป็นวิทยากรอบรมกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

ขอขอบคุณคณะครู โรงเรียนบ้านแม่คอกแดง โดยเฉพาะ(ครูอำนาจ ชาทพ) ตลอดจนบุคลากรจากโรงเรียนคอยสะเก็ดวิทยาคมที่มีส่วนช่วยเหลือให้งานวิจัยในช่วงการพัฒนา คือ การอบรม

ขอขอบคุณบุคลากรจากเทศบาลตำบลวงเหนือ อำเภอคอยสะเก็ด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมือง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผึ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ที่อนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือทุกฉบับ

ท้ายสุดนี้ ขอขอบคุณ บิดามารดา และสามีผู้ล่วงลับที่คล้อยตามให้งานวิจัยสำเร็จลงตามวัตถุประสงค์ต้องขอโทษบุตร หลานครั้งแล้วครั้งเล่า ที่ต้องเสียสละเวลาอันมีความสุขในการอยู่ร่วมกัน ตลอดระยะเวลาที่ทำการวิจัย

ศรัทธัย สุขขศศรี

ธันวาคม 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(6)
กิตติกรรมประกาศ	(8)
สารบัญ	(10)
สารบัญตาราง	(14)
สารบัญภาพ	(16)
สารบัญภาพผนวก	(18)
บทที่ 1 บทนำ	1
โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล	3
ปัญหาการวิจัย	5
วัตถุประสงค์การวิจัย	8
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	8
ขอบเขตในการวิจัย	9
ข้อจำกัดในการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวคิดในการวิจัย	12
ทฤษฎีระบบ	12
ทฤษฎีสัมพันธภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย	13
ทฤษฎีความต้องการของ Maslow	15
ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	16
สรุปกรอบทฤษฎี	18
กรอบทฤษฎีในการวิจัย	20
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	21
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	22
แนวคิดความมุ่งหวังและการจัดสรรหา	25
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม	27
แนวคิดและทฤษฎีการถ่ายทอดความรู้และการจัดการความรู้	31

งานวิจัยที่ที่เกี่ยวข้อง	34
สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย	66
กรอบแนวคิดในการวิจัย	68
สมมติฐานการวิจัย	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	70
การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อให้ทราบถึงลักษณะ ส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม จิตวิทยาในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะแกด จังหวัดเชียงใหม่	70
สถานที่ในการวิจัย	70
ผู้ให้ข้อมูล	72
ตัวแปรและการวัดค่าตัวแปรและนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	74
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	77
การทดสอบเครื่องมือ	77
วิธีการรวบรวมข้อมูล	78
การวิเคราะห์ข้อมูล	79
การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะแกด ที่เข้ารับการพัฒนา ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติ ราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	79
สถานที่ในการวิจัย	79
ผู้ให้ข้อมูล	79
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	80
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	80
การทดสอบเครื่องมือ	81
วิธีการรวบรวมข้อมูล	83
การวิเคราะห์ ข้อมูล	87
การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผล ต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบขีด ความสามารถของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะแกด	88

สถานที่ในการวิจัย	88
ผู้ให้ข้อมูล	88
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	89
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	89
วิธีการรวบรวมข้อมูล	89
การวิเคราะห์ข้อมูล	89
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	91
ผลการวิจัยและวิจารณ์	91
ค่านิยม	100
ทัศนคติ	110
ความมุ่งหวัง	119
บทที่ 5 ผลการวิจัยและวิจารณ์	129
ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับก่อน-หลังการอบรม จำแนกตาม	
ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	131
บทที่ 6 ผลการวิจัยและวิจารณ์	144
บทที่ 7 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	153
สรุปผลการวิจัย	153
ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล	
เศรษฐกิจ และสังคม จิตวิทยาในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ	
บริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่	153
ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร	
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่	
ที่เข้ารับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรอง	
มาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	155
ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผล	
ต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบ	
ขีดความสามารถของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	
อำเภอคอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่	156
อภิปรายผลการวิจัย	157
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	160

บรรณานุกรม	163
ภาคผนวก	172
ภาคผนวก ก Road Map ในการวิจัย	173
ภาคผนวก ข	175
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญงานคุชฎินิพนธ์	176
แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือ	177
หลักสูตรการอบรม	188
กำหนดการอบรม	192
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นวิทยากรการอบรม	196
ภาคผนวก ค	201
ภาพถ่ายกระบวนการฝึกอบรม	202
เกียรติบัตร	206
ภาคผนวก ง	207
แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล	208
แบบวัดทัศนคติ	210
แบบวัดค่านิยม	212
แบบวัดความมุ่งหวัง	215
แบบทดสอบวัดความรู้	217
ภาคผนวก จ	248
แบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การปกครอง	
ส่วนท้องถิ่น	249
ภาคผนวก ฉ	319
รายนามผู้เชี่ยวชาญ	320
การหาคุณภาพของเครื่องมือ	321
ภาคผนวก ช ประวัติผู้วิจัย	332

สารบัญตาราง

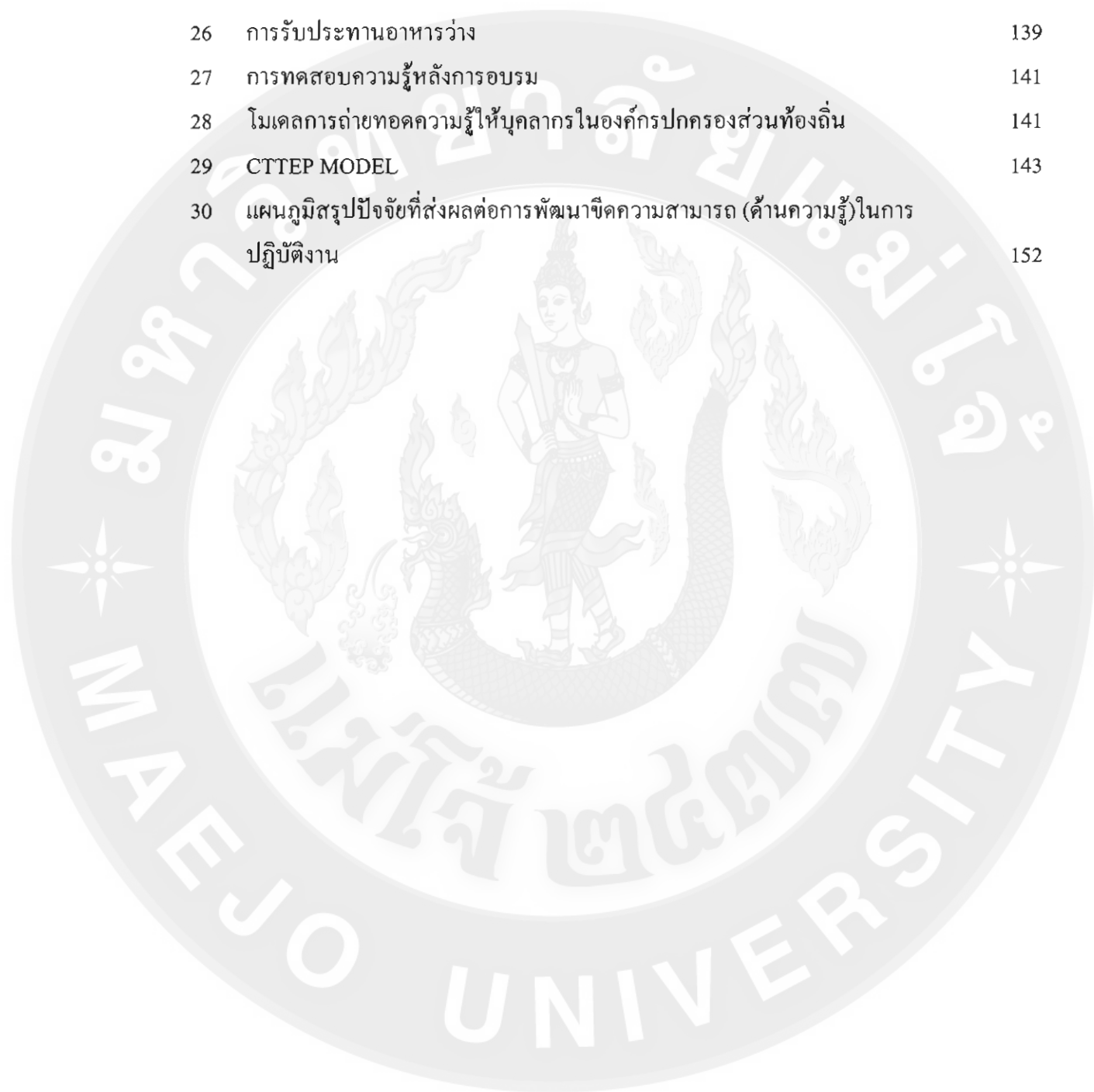
ตาราง		หน้า
1	จำนวนบุคลากรทั้ง 8 องค์การบริหารส่วนตำบล	72
2	สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ	73
3	สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณแบบชั้นภูมิ	80
4	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ	89
5	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมายจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	93
6	แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	95
7	แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	97
8	แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	98
9	แสดงค่าคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับค่านิยมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล	102
10	แสดงค่าคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับค่านิยมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังองค์การบริหารส่วนตำบล	104
11	แสดงค่าคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับค่านิยมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	106
12	แสดงค่าคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับค่านิยมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงานบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล	108
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมายในองค์การบริหารส่วนตำบล	111
14	แสดงค่าคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังในองค์การบริหารส่วนตำบล	113
15	แสดงค่าคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล	115

ตาราง	หน้า	
16	แสดงค่าคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงานบริการสาธารณะในองค์การบริหารส่วนตำบล	117
17	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความมั่งหวังในอนาคตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมายในองค์การบริหารส่วนตำบล	121
18	แสดงความมั่งหวังในอนาคตบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง	123
19	แสดงความมั่งหวังในอนาคตบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคล	125
20	แสดงความมั่งหวังในอนาคตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะ	127
21	แสดงคะแนนผลสัมฤทธิ์ในการทดสอบความรู้ในการปฏิบัติงานก่อนและหลังเข้ารับการอบรมตามเกณฑ์นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	133
22	ผลประเมินความพึงพอใจในกระบวนการอบรม	140
23	ความหมายของ CTTEP	142
24	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานตามระเบียบกฎหมายโดยวิธี Stepwise ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมาย	145
25	แสดงค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารการเงินการคลังโดยวิธี stepwise	146
26	แสดงค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคลโดยวิธี stepwise	147
27	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารการบริการสาธารณะโดยวิธี stepwise	148
28	แสดงการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาขีดความสามารถก่อนและหลังการอบรมของบุคลากรฝ่ายบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย	149
29	แสดงการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาขีดความสามารถ ก่อนและหลังการอบรมของบุคลากรฝ่ายบริหารการเงิน การคลัง	150
30	แสดงการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาขีดความสามารถก่อนและหลังการอบรมของบุคลากรฝ่ายบริหารงานบุคคล	150
31	แสดงการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาขีดความสามารถก่อนและหลังการอบรมของบุคลากรฝ่ายบริหารการบริการสาธารณะ	151

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ อบต. ตาม พ.ร.บ.สภาตำบล ตาม พรบ. สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546	3
2	ทฤษฎีการจูงใจ	17
3	ทฤษฎีความมุ่งหวัง	17
4	กรอบทฤษฎีในการวิจัย	20
5	แนวคิด หลักการ เกี่ยวกับ Competency	24
6	สถานการณ์การจูงใจ	26
7	กระบวนการฝึกอบรม	28
8	บันได 6 ขั้น ของกระบวนการอบรม	30
9	แสดงความสำเร็จของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	42
10	แสดงแนวคิดการประเมินก่อนและหลังการอบรม	51
11	แผนภูมิแผนการพัฒนาขีดความสามารถ	59
12	กรอบแนวคิดในการวิจัย	68
13	แผนที่องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอค้อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	71
14	องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กที่ทำการศึกษา	129
15	ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กติดอุทยาน	129
16	ที่ใช้ในการเดินทางไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก	130
17	สภาพภายในห้องทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก	130
18	การลงทะเบียนของผู้เข้ารับการอบรม	134
19	วิทยากรผู้ทำการถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย	135
20	วิทยากรผู้ทำการถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารการเงิน การคลัง	136
21	วิทยากรผู้ทำการถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล	137
22	วิทยากรผู้ทำการถ่ายทอดความรู้ด้านการบริการสาธารณะ	138
23	พิธีกรของการอบรมสอศแทรกเกี่ยวกับภาระงาน	139
24	บรรยากาศที่ยิ้มแย้มแจ่มใสที่วิทยากรมอบให้ผู้อบรม	139
25	การแจกรางวัลสำหรับผู้ที่มีส่วนร่วมในการตอบคำถามของวิทยากร	139

ภาพ		หน้า
26	การรับประทานอาหารว่าง	139
27	การทดสอบความรู้หลังการอบรม	141
28	โมเดลการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	141
29	CTTEP MODEL	143
30	แผนภูมิสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถ (ด้านความรู้) ในการปฏิบัติงาน	152



สารบัญภาพผนวก

ภาพผนวก		หน้า
1	ภาพถ่ายกระบวนการถ่ายทอดความรู้แก่นักศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ในอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 1	202
2	ภาพถ่ายกระบวนการถ่ายทอดความรู้แก่นักศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ในอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 2	203
3	ภาพถ่ายกระบวนการถ่ายทอดความรู้แก่นักศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ในอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 3	204
4	ภาพถ่ายกระบวนการถ่ายทอดความรู้แก่นักศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ในอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 4	205
5	เกียรติบัตร	206

บทที่ 1

บทนำ

การพัฒนาประเทศที่ผ่านมายึดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นสำคัญ ตั้งแต่เริ่มประกาศใช้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ประเทศไทยได้เปลี่ยนจากการให้ความสำคัญทางเศรษฐกิจเป็นการให้ความสำคัญกับ “คน” จากนั้นแผนพัฒนาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้อัญเชิญ “พระราชปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ มาเป็นปรัชญาในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่กับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการที่มี “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” ในปัจจุบันซึ่งอยู่ในระยะการใช้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ประเทศไทยต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท มีทั้งโอกาสและข้อจำกัดดังนั้นจึงต้องเตรียมความพร้อมของ “คน” และ “ระบบ” ให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าแผนพัฒนาฯ ทั้ง 3 ฉบับให้ความสำคัญที่ “คน” ทั้งสิ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10, 2550: ก – จ)

ปรากฏการณ์การเมืองการปกครองและการพัฒนาประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นผลมาจากการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 10 โดยพบว่าการปกครองและการพัฒนาทั้งส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นไม่ประสบความสำเร็จตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงถึง นั้นคือ มีการลงทุนสูง แต่ได้ผลตอบแทนต่ำ หรือบางโครงการของการพัฒนาสูญเปล่าไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้ บางโครงการก่อให้เกิดปัญหากระทบต่อสิ่งแวดล้อม ปัญหาการแย่งชิงในสังคมอันเนื่องมาจากการใช้อำนาจรัฐซึ่งประชาชน ผู้ได้รับผลกระทบไม่มีสิทธิคัดค้าน ซึ่งถ้าหากมองในเชิงอุตสาหกรรมแล้วเงินหรืองบประมาณที่ถูกนำไปบริหารจัดการต้องมีการพัฒนากระบวนการบริหาร ว่าจะมีวิธีการแก้ไขอย่างไร เพื่อให้เงินหรืองบประมาณคุ้มค่ากับการลงทุน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ประชาชนพอใจและยอมรับ ซึ่งก็คือการเปลี่ยนแปลงการบริหารภาครัฐในหลายๆครั้ง เพื่อการปรับระบบสังคมสู่การสมดุลนั่นเอง (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2541: 19-31)

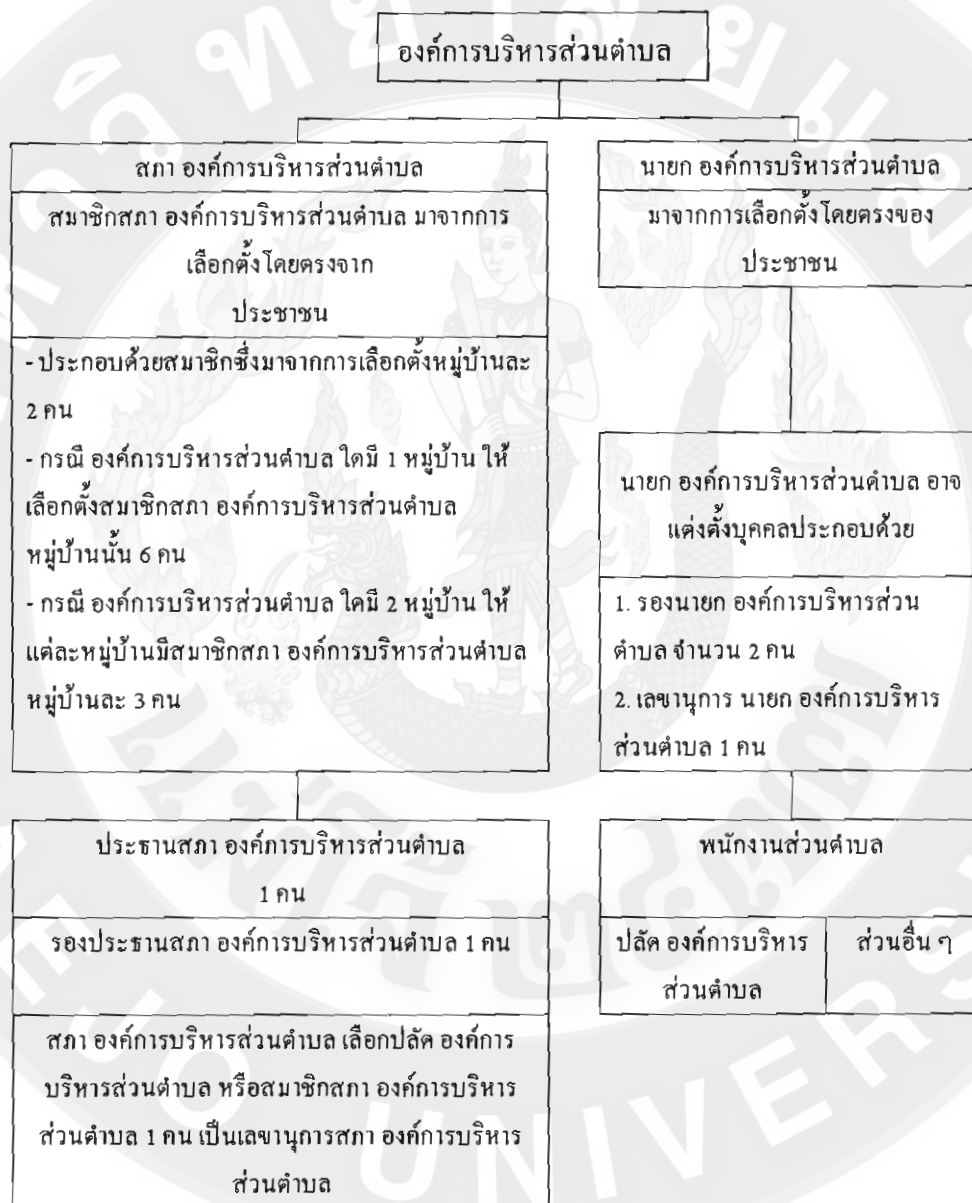
การเปลี่ยนแปลงการปกครองของสังคมไทยในอดีต จากสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นประชาธิปไตย ตั้งแต่ พ.ศ. 2575 ซึ่งมีระยะเวลาถึง 86 ปี ได้มีการนำกฎหมายรัฐธรรมนูญหลายฉบับมาปกครองประเทศในลักษณะวิวัฒนาการ (evaluation) โดยเฉพาะการพยายามที่จะให้ท้องถิ่นมีบทบาทกำหนดทิศทางการพัฒนา ด้วยตัวท้องถิ่นเองเรื่อยมาภายใต้กรอบประชาธิปไตย ดังเช่นการจัดตั้งสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยกำหนดให้สภาตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีหน้าที่ในการบริหารตำบลตามแผนงานโครงการของสภาตำบล เสนอแนะส่วนราชการ

ในการบริหารราชการและพัฒนาตำบล และหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด ภายใต้การกำกับดูแลของนายอำเภอ โดยให้สภาตำบลมีรายได้จากการจัดสรรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและรัฐบาล จัดสรรให้ในลักษณะเงินอุดหนุน ส่วนการใช้จ่ายให้จัดทำข้อบังคับสภาตำบล เสนอนายอำเภอเป็นผู้อนุมัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 111 ตอนที่ 35ก ลงวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2537 ผลจากพระราชบัญญัติฉบับนี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการแผ่นดินเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ อันเนื่องมาจากการกระจายอำนาจจากรัฐบาลลงสู่ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในระดับตำบล หมู่บ้าน ซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน และปกครองตนเองภายใต้กฎหมายบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพสามารถกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน ได้อย่างแท้จริง (รามิล พัฒนมงคลเชษฐ, 2545: 4)

มงคล รักเลิศวงศ์ (2547: 2-4) ได้เสนอว่า เมื่อรัฐบาลได้มีมติผ่านร่างกฎหมายสภาตำบลการบริหารส่วนตำบลและประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2537 โดยมีผลบังคับใช้เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา หักกำหนดไปแล้ว 90 วัน ได้มีการยกเลิกสภาตำบล ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326/2515 ทั้งหมดทั่วประเทศอีกครั้งหนึ่ง แต่มีบทเฉพาะกาลให้บรรดาคณะกรรมการสภาตำบลที่มีอยู่ก่อนกฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326/2515 และให้กระทรวงมหาดไทย ออกคำสั่งยกฐานะสภาตำบลดังกล่าวขึ้นเป็น “องค์การบริหารส่วนตำบล” ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพ 1 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

ที่มา: เจดพิพัฒน์ ช่วยประสาทพัฒนา (2548: 7)

ผลจากการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) ที่ผ่านมามองเห็นได้ว่าอยู่ภายใต้การกำหนดของรัฐบาล คือ รัฐบาลเป็นผู้กำหนดให้ดำเนินการ โดยเฉพาะกระทรวงมหาดไทย ยังใช้รูปแบบวิธีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แบบเดิม ๆ ประกอบกับระบบการเมืองท้องถิ่น โดยภาพรวมยังไม่ได้มองถึงประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ค่อยมีจิตความสามารถในการทำงาน เพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างแท้จริง ทำให้มีปัญหาต่อการพัฒนาท้องถิ่น (รามิล มงคลเศรษฐ์, 2545: 21)

การกระจายอำนาจการปกครองในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้นอยู่ในความสนใจของหลายฝ่ายไม่ว่าจะเป็น ฝ่ายการเมือง ข้าราชการประจำ นักวิชาการ ตลอดจนประชาชนทั่วไปต่างก็คาดหวังว่าองค์การบริหารส่วนตำบล (องค์การบริหารส่วนตำบล) จะสามารถพัฒนาท้องถิ่นในระดับตำบล หมู่บ้านได้ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และทันต่อความต้องการของประชาชน เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดได้อย่างดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่รัฐบาลต้องการและนำไปสู่การกระจายอำนาจให้กับองค์กรผ่านมา ปัจจุบันรัฐบาลได้มีการออกพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งสาระสำคัญของกฎหมายดังกล่าว ก็เพื่อที่จะให้การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดระบบการบริหารสาธารณะ การปรับปรุงสัดส่วนภายในและอาคาร การถ่ายโอนข้าราชการ ตลอดจนการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะให้ครอบคลุมเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองมากยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งที่จะได้รับผลจากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

การที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินงานจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้ขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนผสมผสานงานที่ปฏิบัติจัดทำให้เป็นหมวดหมู่ไม่มีลักษณะซ้ำซ้อนในการดำเนินงานในแต่ละพื้นที่นั้น บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะที่ดีในโครงสร้างหน้าที่และบทบาทขององค์กรที่ตนเป็นบุคลากรและเปี่ยมด้วยขีดความสามารถอย่างเหมาะสม ตระหนักถึงความสำคัญขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งปัจจุบันการวัดความสำเร็จขององค์กรจะต้องวัดความสามารถขององค์กรจาก ขีดความสามารถในการสร้าง “คุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร” ซึ่งมาจากขีดความสามารถของบุคลากรในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปอย่างสูงสุดเพื่อยังประโยชน์ต่อสังคม โดยแท้จริง

ปัญหาการวิจัย

องค์การบริหารส่วนตำบลคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชนในระดับล่างสุด มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาชนบท โดยมีองค์ประกอบตั้งแต่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และตัวแทนจากประชาชนที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน หรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทของรัฐ ซึ่งย่อมจะทำให้การบริหารการพัฒนาชนบทประสบความสำเร็จได้ในที่สุด เพราะเมื่อประชาชนหรือตัวแทนได้มีโอกาสหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้สึกผูกพันและมีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของ โครงการหรือผลการพัฒนาย่อมจะมีความมาและสามารถพัฒนาสืบเนื่องต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ (วิศาล ศรีมหาโว, 2543: 4)

อำเภอคดยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ มี 12 ตำบล ซึ่งประกอบด้วยเทศบาลตำบล 4 แห่งและองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง ดังนี้

- 1.เทศบาลตำบลเชิงคอย
- 2.เทศบาลตำบลลวงเหนือ
- 3.เทศบาลตำบลสันปูเลย
- 4.เทศบาลตำบลแม่โป่ง
- 5.องค์การบริหารส่วนตำบลป่าป้อ
- 6.องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดขวัญ
- 7.องค์การบริหารส่วนตำบลสาราญราษฎร์
- 8.องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คือ
- 9.องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดใหญ่
- 10.องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อยเงิน
- 11.องค์การบริหารส่วนตำบลป่าเมียง
- 12.องค์การบริหารส่วนตำบลเทพเสด็จ

ที่กล่าวมาทั้ง 12 องค์กรต่างมีโครงสร้างในการบริหารองค์กรที่เหมือนกัน คือ

1. ส่วนบริหารองค์กร
2. ส่วนสภาองค์กร
3. ส่วนปลัดองค์กร

โดยทุกองค์กรจะมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีเนื้อหาขอบเขตความรับผิดชอบตามบทบาทของตำบลต่างๆ ซึ่งองค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางใด ส่งผลกระทบต่อประชาชน

อย่างไรก็ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกๆ ฝ่าย ซึ่ง โกวิทย์ พวงงาม, (2541 อ้างใน วิศาล ศรีมหาวโร, 2543: 8-11) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าปัญหาหลักโดยทั่วไปของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่

1. ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน้าที่ในฐานะสมาชิกหรือคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล
3. ขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล
4. ขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารการคลัง งบประมาณ และการพัสดุ
5. ประชาชน องค์กร หน่วยงานราชการ ขาดความรู้ ความเข้าใจ และขาดการมีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล

ปัญหารองคือ

6. ขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการประชุมสภาฯ การอภิปราย การตั้งกระทู้ถาม การยื่นญัตติ และการจัดทำข้อบังคับ
7. ขาดความรู้ด้านข้อมูล เพื่อพัฒนาตำบล และการจัดระบบข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผน
8. ขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในเรื่องการประสานงานสารบรรณ
9. ความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องการฝึกอบรมเฉพาะด้าน

ได้แก่

- 9.1 การพัฒนาที่ทีมงาน
- 9.2 เสริมธุรกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง
- 9.3 การบริหารงานที่โปร่งใส
- 9.4 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล กับ ส่วนราชการ
- 9.5 กฎหมายเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- 9.6 องค์การบริหารส่วนตำบล กับ อนามัย และสิ่งแวดล้อม

ประเด็นปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกฝ่าย ซึ่ง (ณัฐนรี ศรีทอง, 2543: 2-5) กล่าวว่าในการวางแผนพัฒนาตำบลนั้น บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แม้ว่าจะผ่านการอบรมมาแล้วแต่

เป็นหลักสูตรที่เร่งรัด ผู้เข้าฝึกอบรมไม่ค่อยจะมีโอกาสฝึกปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน ที่เป็นบทบาทหน้าที่ จึงยังไม่มีขีดความสามารถเพียงพอ เนื่องจากขาดความรู้ (knowledge) เจตคติ (attitude) ทักษะ (skill) ค่านิยม (value) และความมุ่งหวังส่วนบุคคล (aspiration)

ขีดความสามารถในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอยสะเกิดเป็นข้อบกพร่องของการปฏิบัติงาน และปัญหาภายในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอคอยสะเกิด จึงได้ศึกษาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องจากท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ที่สรุปผลการปฏิบัติงานทั้ง 8 องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอยสะเกิด โดยประเมินผลจากเกณฑ์การตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. 2550 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550: 6) ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย
2. ด้านการเงินและการคลัง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริการสาธารณะ

แบ่งเกณฑ์การประเมินออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้รับใบรับรองมาตรฐาน หมายถึง ได้คะแนนร้อยละ 80

ขึ้นไป

2. ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน หมายถึง ได้คะแนนร้อยละ 60 ขึ้นไป

3. ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน หมายถึง ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 60 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550: 6)

ทั้งนี้จากผลการประเมิน พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 8 องค์การบริหารส่วนตำบลคือ องค์การบริหารส่วนตำบล ป่าเมียง เทพเสด็จ ป่าปออง แม่คือ คลาดขวัญ คลาดใหญ่ แม่ฮ้อยเงินและลำธารราษฎร์ ซึ่งเป็นองค์กรขนาดเล็กที่ยังไม่ได้รับใบรับรองมาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 66.66 ของทั้งหมดจาก 12 องค์กรซึ่งผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์มาตรฐานจนได้รับการยกระดับเป็นเทศบาลตำบลไปเรียบร้อยแล้ว จึงนับว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กทั้ง 8 แห่งดังกล่าวมาแล้วยังอ่อนด้อยด้านขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นปัญหาที่รอการพัฒนาอย่างเร่งด่วน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550: 6)

ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาสร้างรูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอีก

8 ตำบล เนื่องจากขณะนี้การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ประชาชนส่วนใหญ่มีความมุ่งหวังต่อการจัดการบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาท้องถิ่นสูงมาก การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กในอำเภอคอยสะเกิดในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กอื่นๆ นำรูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรของตนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ที่เข้ารับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบขีดความสามารถของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเกิด ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน กับภายหลังการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. นายกองตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กทั้ง 8 แห่ง ในอำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. นายกองตำบลตลอดจนองค์กรอื่นๆ สามารถนำรูปแบบในการพัฒนาขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ไปประยุกต์ใช้กับองค์กรของตน
3. ผู้นำองค์กรที่นำรูปแบบไปพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร โดยสามารถผ่านเกณฑ์การประเมิน ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด จนสามารถยกระดับเป็นเทศบาลตำบล

4. ผู้นำองค์กร ตลอดจนฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ได้อย่างยั่งยืน ส่งผลต่อประโยชน์สุขสู่ประชากรในท้องถิ่นอย่างถ้วนหน้า

ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอคอยสะเก็ดซึ่งมี 8 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพเสด็จ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าเมี่ยง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าป้อ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คือ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อยเงิน องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดขวัญ และองค์การบริหารส่วนตำบลสาราญราษฎร์

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาที่จะพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้กับบุคลากร คือ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก 8 แห่งที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ป่าเมี่ยง เทพเสด็จ ป่าป้อ แม่คือ แม่ฮ้อยเงิน ตลาดใหญ่ ตลาดขวัญและสาราญราษฎร์ อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตด้านประชากร

ผู้ให้ข้อมูลหลักของการศึกษาครั้งนี้ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1, 2 และ 3 ผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วย

1. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
3. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
4. นิติกร
5. เจ้าหน้าที่นโยบายและแผน
6. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล

7. เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาและวัฒนธรรม
8. เจ้าหน้าที่ฝ่ายโยธาธิการ
9. เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาชุมชน
10. พนักงานจ้างภารกิจ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ศึกษากำหนดให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ 3 ข้อดังนี้ คือ

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยา (ค่านิยม ทักษะคติ และความมุ่งหวัง) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 ค่านิยม (value) ศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร

1.2 ทักษะคติ (attitude) ศึกษาความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันที่บุคลากรทุกฝ่ายมีต่อ

องค์กร

1.3 ความมุ่งหวัง (aspiration) ศึกษาถึงความทะเยอทะยาน ความต้องการที่จะไปให้ถึงความต้องการ

2. ศึกษาผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้โดยจัดทำหลักสูตรในการอบรมความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 ด้านระเบียบกฎหมาย

2.2 ด้านการเงินการคลัง

2.3 ด้านบริหารงานบุคคล

2.4 ด้านการบริการสาธารณะ

โดยก่อนการพัฒนามีการทดสอบความรู้ของเนื้อหาจากบุคลากรแต่ละฝ่ายและเมื่อพัฒนาแล้วมีการทดสอบความรู้หลังการอบรม

หลังการอบรมมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรผู้รับการพัฒนาขีดความสามารถ

3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กรวม 8 แห่ง โดย

3.1 นำผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 มาจัดกระทำโดยใช้สถิติอนุมาน (inferential statistic Multiple regression)

3.2 ศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาจิตความสามารถของบุคลากรแต่ละฝ่ายก่อนและหลังการอบรม

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

การวิจัยได้ดำเนินการระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2551 ถึงเดือนเมษายน 2552 เป็นระยะเวลาทั้งสิ้น 12 เดือน

ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาเฉพาะในพื้นที่ในอำเภอคอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้นจากผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นจริงเฉพาะในพื้นที่นี้เท่านั้น หรืออาจจะนำไปเปรียบเทียบกับ การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ในเขตพื้นที่ที่มีลักษณะภูมิสังคมหรือการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นหลักสากล (Generalization) ทั่วทั้งภูมิภาคหรือประเทศได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาจิตความสามารถ หมายถึง การพัฒนาความรู้โดยกระบวนการถ่ายทอดความรู้ (Transferring) อย่างครบถ้วนทุกงานที่จำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล (ภาณุวิชญ์ ทองยิ้ม, 2541: 13)

เกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการบริหารบุคคล หมายถึง เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย, การเงินการคลัง การบริหารบุคคลและการบริการสาธารณสุข ซึ่งกำหนดโดยสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บุคลากร หมายถึง พนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กทั้ง 8 แห่ง คือ ป่าเมียง เทพเสด็จ ป่าป้อง แม่คือ แม่ฮ้อยเงิน ตลาดใหญ่ ตลาดขวัญ และสำราญราษฎร์ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ การฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงาน การให้คำตอบแทน และสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติ

บทที่ 2

ทฤษฎีและแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัด ในปัญหาและการดำเนินการวิจัย ได้ถูกต้องแม่นยำ ครอบคลุมประเด็นเนื้อหา การวิจัยทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาครอบคลุม 4 ทฤษฎีดังนี้ คือ

ทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีสถิติภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย

ทฤษฎีความต้องการมาสโลว์

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

สำหรับแนวคิดในการวิจัยได้มุ่งประเด็นศึกษาในแนวคิดที่สอดคล้องกับทฤษฎีตามประเด็นต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดความมุ่งหวังและการจัดสรรหา

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

แนวคิดการถ่ายทอดความรู้และการประเมิน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบ

เป็นทฤษฎีเครือข่ายของทฤษฎีโครงสร้างที่นิยาม Parsons (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2550 : 65) อธิบายว่าแนวความคิดของทาร์สันส์ เกี่ยวกับระบบสังคม เริ่มต้นในระดับจุลภาค (micro level) ด้วยสัมพันธ์ระหว่างตัวเองกับผู้อื่น ระบบสังคมประกอบด้วยปัจเจกบุคคล ผู้ปฏิบัติ หรือผู้กระทำ จำนวนมากที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน ในสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งเกี่ยวพันทางด้านกายภาพหรือสิ่งแวดล้อม ผู้ปฏิบัติหรือผู้กระทำผู้ได้รับแรงจูงใจที่มีแนวโน้มที่จะได้รับ ความพึงพอใจสูงสุด และความสัมพันธ์ของพวกเขามีต่อสถานการณ์ต่อกัน จะได้รับการนิยามและควบคุม ในแง่ของระบบ โครงสร้างทางวัฒนธรรมและสัญลักษณ์ที่มีอยู่ร่วมกัน โดยสรุปแล้วระบบสังคมที่

สำคัญ ได้แก่ตัวผู้กระทำหรือผู้ปฏิบัติ (actors) ปฏิสัมพันธ์ (interaction) สภาพแวดล้อม (environment) การที่จะได้รับความพึงพอใจสูงสุด (optimization of gratification) วัฒนธรรม (culture) และสถานะภาพบทบาท (status– role complex) เป็นหน่วยพื้นฐานหรือองค์ประกอบของ โครงสร้างระบบสังคม ในทฤษฎีนี้ “ระบบ” เป็นกลุ่มของส่วนที่เกี่ยวข้องกัน และต้องการบรรลุ จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งทุกระบบขององค์กรประกอบด้วย 4 ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน คือปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการแปรสภาพ (transformation process) ผลผลิต (output) และการป้อนกลับ (feedback)

1. ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ข้อมูลที่ใช้เพื่อผลิตสินค้าและบริการ
 2. กระบวนการแปรสภาพ ประกอบด้วย การจัดการเทคโนโลยี การปฏิบัติการผลิต เพื่อเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิต
 3. ผลผลิตประกอบด้วย สินค้าและบริการ กำไรและการขาดทุน พฤติกรรมและ ผลลัพธ์ที่คาดหวังอื่นๆ ผลผลิตเหล่านี้เป็นผลผลิต เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย
 4. การป้อนกลับ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลลัพธ์ เกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร ข้อมูลเหล่านี้ใช้เพื่อปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและกระบวนการแปรสภาพ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์มากขึ้น
- ทั้ง 4 องค์ประกอบถือเป็นสิ่งที่ทำให้ ระบบสามารถขับเคลื่อน พัฒนาต่อไปได้

ทฤษฎีสักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย

ทฤษฎีสักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย (development potential diffusion theory) เป็นทฤษฎีพัฒนาสังคมที่ประกอบไปด้วย 2 ส่วนสำคัญคือ สักยภาพการพัฒนา และการแพร่กระจายนวัตกรรม สาระสำคัญที่อธิบายการพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงตามแผนที่เป็น การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคน กลุ่มคน หรือสังคม คือการมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อาจวัดคุณภาพชีวิตได้หลายแบบ เช่น วัดทางการศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง อนามัย หรือทางจิตใจ มีสิ่งเหล่านี้สูงขึ้นหรือมากขึ้นก็ถือว่ามีพัฒนาสูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนา อาจเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยสักยภาพการพัฒนา โดยมีสาเหตุปัจจัย 6 ประการ คือทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรสังคม ภาวะผู้นำ การติดต่อและการฝึกอบรม เมื่อมีสิ่งเหล่านี้มากขึ้น เพียงใด การพัฒนาสังคมนั้นก็ยิ่งสูงขึ้นเท่านั้น การดำเนินการพัฒนาถือเป็นกระบวนการการพัฒนา คือ การดำเนินการเป็นขั้นตอนจากจุดเริ่มต้นซึ่งเป็นภาวะหรือสภาพชุมชนที่ไม่พึงปรารถนา ดังนั้น

จึงต้องการเปลี่ยนแปลงไปจนถึงจุดสุดท้ายของการพัฒนาอันเป็นสภาพที่สังคมปรารถนาเป็นเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2547: 1-48)

ทฤษฎีสถักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย ที่นำเสนอโดย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2547: 14-19) ว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้สังคมพัฒนามี 6 ประการ ดังนี้

1. ทรัพยากรธรรมชาติ (natural resource) หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติ ไม่ใช่สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น ดิน น้ำ แร่ธาตุ ป่า ทองคำ เพชร เป็นต้น ทรัพยากรธรรมชาติเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนายเพราะจะนำไปสู่ทรัพย์สินเงินทอง สามารถนำไปใช้เป็นทุนในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนให้สูงขึ้นได้ สังคมใดมีทรัพยากรธรรมชาติมากก็สามารถยกระดับการพัฒนาได้มาก

2. ทรัพยากรมนุษย์ (human resource) โดยเฉพาะมนุษย์ในวัยแรงงาน (อายุ 15-59 ปี) เพราะเป็นวัยแรงงานที่สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาได้มาก สังคมใดมีประชากรในวัยแรงงานมากก็สามารถยกระดับการพัฒนาได้มาก สังคมใดที่มีประชากรวัยเด็ก (14 ปีลงมา) หรือวัยชรา (60 ปีขึ้นไป) มากก็จะเป็นภาระมากกว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

3. องค์การทางสังคม (social organization) หมายถึง กลุ่มคนประเภทต่าง ๆ ในสังคมมีหน้าที่แตกต่างกันออกไป แต่ต้องมีความสัมพันธ์ทางสังคม มีหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง มีแบบแผนพฤติกรรมภายใต้กฎระเบียบทางวัฒนธรรม เช่น กลุ่มทางสังคม ครอบครัว ชุมชน กลุ่มสมาคมต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นมาเพื่อร่วมกันดำเนินกิจกรรมเฉพาะอย่างหรือหลายอย่าง เพราะองค์การทางสังคมเหล่านี้จะช่วยทำให้เกิดพลังหรือศักยภาพในการพัฒนาสังคม สามารถดำเนินกิจกรรมพัฒนาที่ต้องใช้คนเป็นจำนวนมากได้ และอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากได้ร่วมช่วยกันคิดร่วมกันพิจารณาอย่างรอบคอบนั่นเอง

4. ภาวะผู้นำ (leadership) เพราะผู้นำเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สารรวมคนในรูปของกลุ่มองค์กรต่างๆ ได้ทำให้เกิดศักยภาพในการพัฒนามากขึ้นและด้วยบารมีของผู้นำสามารถทำให้คน กลุ่ม และองค์กรเหล่านี้อุทิศตนให้กับกิจกรรมการพัฒนาอย่างเต็มที่ ดังนั้น ถ้าหากสังคมใด มีผู้นำประเภทต่าง ๆ มาก ก็จะสามารถยกระดับการพัฒนาได้มาก

5. การติดต่อกับโลกภายนอก (contact) หมายถึง การที่คนในชุมชนมีการติดต่อกับคนในชุมชนอื่น ๆ เพราะการติดต่อกันระหว่างชุมชน ทำให้เกิดการถ่ายทอดการเรียนรู้ การรับเอาความรู้ ความชำนาญ สินค้า เทคโนโลยีจากชุมชนที่เจริญก้าวหน้ามาใช้ในชุมชน ทำให้ชุมชนมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาตามไปด้วย ดังนั้น ถ้าหากชุมชนใดมีการติดต่อกับโลกภายนอกมาก ก็สามารถที่จะยกระดับการพัฒนาได้ยาก

6. การฝึกอบรม (training) หมายถึง การได้รับการศึกษาของประชาชน โดยเฉพาะ การศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต เช่น การฝึกอาชีพในด้านต่างๆ สหกรณ์ สาธารณสุข การช่าง เป็นต้น การอบรมเป็นวิธีการให้การศึกษาแก่ชุมชนรูปแบบหนึ่ง และการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรทางสังคม ผู้นำในสังคม และทำให้เกิดการติดต่อกับชุมชนภายนอกมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมจึงสามารถพัฒนาสังคมได้มาก

7. ดังนั้นทฤษฎีสถิติสภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ สถิติสภาพการพัฒนา ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรทางสังคม ภาวะผู้นำ และการแพร่กระจาย คือ การติดต่อกับโลกภายนอก โดยมีการฝึกอบรมเป็นตัวเชื่อมหรือตัวแปรแทรกซ้อน (intervening variable) ดังนั้น สังคมจะพัฒนาได้โดยปัจจัย 6 ประการคือ ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรทางสังคม ภาวะผู้นำ การติดต่อกับโลกภายนอกและการฝึกอบรม ถ้าปัจจัยเหล่านี้มีมากเพียงใด การพัฒนาก็ยิ่งมีสูงขึ้นไปเท่านั้น (สนธยา พลศรี, 2547: 209 – 211) ทฤษฎีสถิติสภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย เมื่อพิจารณาจากประจักษ์หรือข้อเสนอลแล้ว เห็นว่า “สถิติสภาพพัฒนาในสังคมนั้น จะประกอบด้วยปัจจัยทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ ปัจจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยทางด้านองค์กรทางสังคม และปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำ ยังมีปัจจัยเหล่านี้มากเท่าใด สังคมนั้นก็มีสถิติภาพหรือมีความพร้อมในการพัฒนามากเท่านั้น” และ “ถ้าสังคมนั้นมีการติดต่อกับโลกภายนอกมากเท่าใด ก็จะส่งผลให้สังคมนั้นมีการพัฒนาอย่างแพร่กระจายมากขึ้นเท่านั้น” แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ สังคมนั้นจะผ่านกระบวนการพัฒนาก่อน ซึ่งกระบวนการพัฒนานั้นก็คือ การฝึกอบรม และการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ สิ่งสำคัญที่สุดในสังคมหรือองค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ (learning) ของทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านขององค์ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ประสบการณ์ (experience) ทัศนคติ (attitude) และพฤติกรรมการทำงาน (behavior) ถ้าทรัพยากรมนุษย์มีการเรียนรู้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เสน่ห์ จุ้ยโต, 2548: 2)

ทฤษฎีความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow กล่าวว่า ความต้องการตามลำดับขั้นจะมีอิทธิพลต่อมนุษย์ก็ต่อเมื่อ

1. ความต้องการนั้นได้เกิดขึ้นเพียงพอดังระดับของความอยาก

2. ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว และคงมีอยู่ในระดับหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับได้และทำให้เกิดความพึงพอใจ

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (hierarchy of needs theory) เชื่อว่ามนุษย์ถูกจูงใจด้วยความต้องการห้าระดับ ดังนี้

1. ความต้องการด้านกายภาพ (physiological needs)
 สิ่งที่ต้องการสามารถกระทำได้ คือ อุณหภูมิที่พอเหมาะ การระบายอากาศที่เหมาะสม น้ำดื่ม เงินเดือนขั้นต่ำที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs)
 สิ่งที่ต้องการสามารถกระทำได้ คือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การงานที่มั่นคง สวัสดิการสังคม ปาหนะงบ้านญาติ

3. ความต้องการทางสังคม (belongingness needs)
 สิ่งที่ต้องการสามารถกระทำได้ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การพบปะสังสรรค์ทางสังคมความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (esteem needs)
 สิ่งที่ต้องการสามารถกระทำได้ คือ ให้การยอมรับนับถือ ยกย่องพนักงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเคียงฉลองความสำเร็จ ให้เงินโบนัส

5. ความต้องการความสำเร็จ (self-actualization needs)
 สิ่งที่ต้องการสามารถกระทำได้ คือ การฝึกอบรม ความคิดสร้างสรรค์ การเลื่อนตำแหน่ง การควบคุมงาน

ดังนั้นหากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอค้อยสะเกิดได้รับการตอบสนองดังกล่าวก็น่าจะทำให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้นำปัจจัยต่าง ๆ มาจากทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg (วินัย เพชรจำเริญ, 2551: 1-3)

ซึ่งจากการศึกษาทฤษฎีทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปเป็นกรอบทฤษฎีการวิจัย (theoretical framework) ครั้งนี้ ได้ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg Frederick Herzberg เจ้าของทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) เสนอว่า ความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน เกิดขึ้นจากสองปัจจัยที่แตกต่างกันคือ ปัจจัยอนามัย (hygiene) และปัจจัยจูงใจ (motivating)

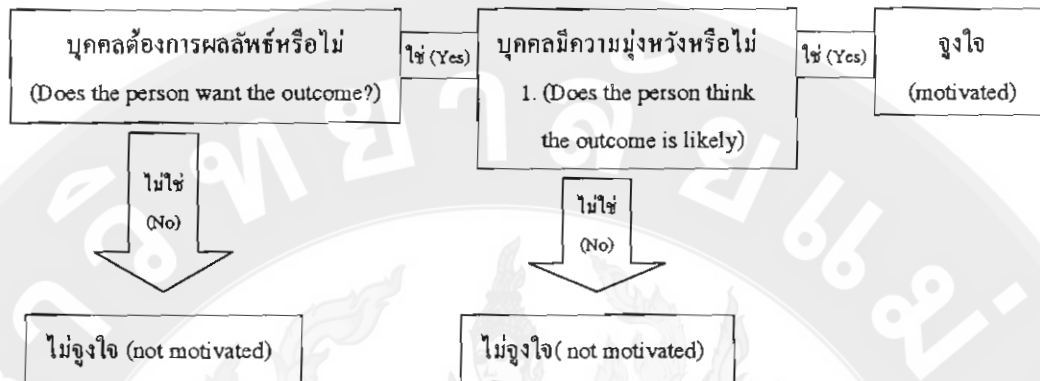
1. ปัจจัยอนามัยคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจในการทำงาน (job dissatisfaction) อะไรจะทำให้คนไม่พึงพอใจ (dissatisfied) องค์กรจะต้องป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ปัจจัยจูงใจคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) อะไรจะทำให้คนพึงพอใจ (satisfied) เช่น จัดให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจสูงในการทำงาน จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น



ภาพ 2 ทฤษฎีการจูงใจ

ที่มา: ภคพร วัฒนดำรงและคณะ (2544: 24)



ภาพ 3 ทฤษฎีความมุ่งมั่น (expectancy theory)

ที่มา : ภคพร วัฒนดำรงและคณะ (2544: 25)

นอกจากนี้ ไพฑูรย์ เรืองมล (2541: 18 – 21) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่นักบริหารควรตระหนักว่า หน่วยงานบางหน่วย มีจำนวนคนงานหรือเจ้าหน้าที่มากแต่ให้ผลผลิตออกมาต่ำ คนงานหรือเจ้าหน้าที่ไม่กระตือรือร้นและขาดความพยายามทำให้งานที่ปฏิบัติบรรลุผล ทั้งนี้เนื่องจากการถูกจำกัดด้วยข้อกำหนดให้ปฏิบัติจากฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการ ทำให้ขาดอิสระและไม่สามารถพัฒนาไปสู่ความบรรลุภาวะได้ หรือถูกจำกัดด้วยความเป็นองค์การรูปนัยซึ่งส่วนมากจะออกแบบตั้งอยู่บนพื้นฐานตามแนวความคิดของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ซึ่งเน้นในด้านความเชี่ยวชาญ การบังคับบัญชาและความเป็นเอกภาพ

สรุปกรอบทฤษฎี

จากแผนภูมิกรอบทฤษฎีการวิจัยในครั้งนี้จะเห็นได้ว่าเป้าหมายหลักของการวิจัยเพื่อพัฒนา คือ การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องใช้ทฤษฎีทั้ง 4 คือ ทฤษฎีระบบ ทูกระบบขององค์กรประกอบด้วย 4 ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน คือ ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการแปรสภาพ (transformation process) ผลผลิต (output) และการป้อนกลับ (feedback) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ บุคลากรในองค์กรเป็นมนุษย์ ถูกจูงใจด้วยความต้องการ 5 ระดับ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีสถิติภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย

ศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาส่วนทฤษฎีระบบ มีความสำคัญต่องานวิจัยครั้งนี้เพราะเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ระบบขององค์กรประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการแปรสภาพ (transformation process) โดยคำนึงถึงผลผลิต (output) ซึ่งหมายถึงบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาโดยอาศัยทฤษฎีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะทุนมนุษย์เป็นทุนที่จับต้องไม่ได้ (intangible) แต่ผลผลิตของบุคลากรในองค์กรที่พัฒนาได้มาตรฐานจะนำไปสู่มาตรฐานขององค์กรอย่างสูงสุด

โดยปัจจัยนำเข้า คือ ทรัพยากรมนุษย์ โดยการลงทุน การศึกษา และการฝึกอบรม เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ของบุคลากรและเมื่อนำปัจจัยของบุคลากรที่เปี่ยมด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะที่ดี ค่านิยมที่ดี ความมุ่งมั่นที่สูงสุด การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพ ผลงานมีมาตรฐานสิ่งทีตามมา คือ องค์กรที่เข้มแข็ง มีประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานระดับท้องถิ่น นับเป็นความคุ้มค่าของรัฐกับการลงทุนด้านการเมืองท้องถิ่นเป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตามมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สูงค่ามีชีวิตจิตใจ ย่อมต้องมีความต้องการ 5 ชั้น ดังทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ Maslow หากองค์กรที่มีนโยบายที่ชาญฉลาดก็สามารถใช้ความต้องการ 5 ระดับ ตามทฤษฎีเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้สามารถนำเอาความรู้แฝง (implicit) คัดน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำให้ละลายเกิดนวัตกรรมใหม่ (innovation) อันส่งผลดีต่อองค์กร

แม้กระนั้นบุคลากรในองค์กรที่ปฏิบัติงาน ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ก็ต้องถูกนำมาประยุกต์ใช้เพราะหากบุคลากรเกิดความพึงพอใจผูกพันกับองค์กรย่อมจะอุทิศตนดึงเอาความรู้ความสามารถที่แฝงอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างสูงสุดนำไปสู่การยอมรับของคนในท้องถิ่นสมกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลแทบทุกแห่งมักจะมีคำขวัญที่เน้นมุ่งเป้าหมาย (focus) ไปยังท้องถิ่นครอบคลุมกับหน้าที่ ดังเช่น วิสัยทัศน์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล (เดิม) เทศบาลตำบลเชิงคอย (ใหม่) ว่า “เศรษฐกิจก้าวหน้า ประชาเป็นสุข ปลุกสำนึกรักวัฒนธรรม นำท้องถิ่นก้าวไกล” ขณะเดียวกันทฤษฎีศักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจายเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาซึ่งส่วนแรกคือศักยภาพการพัฒนา ส่วนที่สอง คือ การแพร่กระจายนวัตกรรมซึ่งเป้าหมายของการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาด้านความรู้ ทักษะที่ดี ค่านิยม และความต้องการหรือความมุ่งมั่น ซึ่งการพัฒนาคนมิใช่การพัฒนาแคในวัยเรียนเท่านั้น บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง เพราะเมื่อมีการพัฒนามากเพียงใดบุคลากรในองค์กรย่อมมีคุณภาพ ทิศทางที่ดี เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรท้องถิ่นสืบไป

กรอบทฤษฎีในการวิจัย



ภาพ 4 กรอบทฤษฎีในการวิจัย

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ธนินท์ เจียรนวนนท์ (วิจักขณ์ วรรณพิศ, 2546: 108) กล่าวว่า ปัจจุบันนี้ธุรกิจจะดำเนินไปได้หรือขยายตัวได้ และจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับคน ทุกอย่างล้วนมาจากคน เงินก็มาจากคน เทคโนโลยีก็มาจากคน ถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญล้ำค่า เป็นหัวใจขององค์กรทุกองค์กร เราจึงต้องมีคนที่มีความรับผิดชอบสูง มีความมานะพยายาม มีความรู้ความสามารถ และมีความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในองค์กรให้มาก ๆ จึงจะสามารถนำองค์กรหรือบริษัทไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งเป็นคำกล่าวของบุคคลที่ประสบความสำเร็จทางธุรกิจมากที่สุดในประเทศ

ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นี้มีหลายแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้สนับสนุนโดยทฤษฎีทุนมนุษย์สมัยใหม่ (modern human capital theory) ของ ที.ดับเบิลยู ชูลส์ กล่าวว่า มนุษย์ต้องแสวงหาความรู้ (knowledge and skill acquisition) เพื่อจะเพิ่มผลผลิต ซึ่งทฤษฎีนี้สามารถอธิบายและชี้ให้เห็นว่าทุนมนุษย์และทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นกว่าสินทรัพย์และทรัพยากรที่ไม่ใช่มนุษย์ (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2543: 189-190)กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า มนุษย์ยังเป็นทุนทางสังคม (social capital) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจทางการบริหารเป็นการผสมผสานระหว่างตัวแปรด้านองค์กร (เป้าหมาย เทคนิค โครงสร้าง) และตัวแปรด้านมนุษย์ คือ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยมและ ความต้องการ ซึ่งในระยะแรกเราเรียกว่า ศาสตร์พัฒนาบุคคล ต่อมาได้พัฒนาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) ซึ่งต้องการพัฒนา (development) ประเมินผลงานบุคลากร (employee appraisal) คุ้มครองรักษา (maintenance) และจ่ายค่าตอบแทน (compensation) รวมสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้วย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และ กลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บรรจุ บุคคลที่มีคุณสมบัติ เหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์การ พัฒนา คุ้มครองรักษา ให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีสุขภาพและจิตใจดีในการทำงาน และให้ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าทำให้องค์การเจริญเติบโต ให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ โดยให้ความสำคัญกับการอุทิศตนเพื่อสังคม โดยจัดวิญญานให้คนในองค์การตระหนักว่างานไม่ใช่ขำชม มนุษย์ต้องอุทิศตนให้แก่งานมีความพึงพอใจในบทบาท มีกำลังใจในการทำงาน องค์กรต้องนำทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าให้ก่อเกิด การสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ (พยอม วงศ์สารศรี, 2541: 9)

ในอดีตเรามุ่งพัฒนาคนในระยะที่อยู่ในวัยเรียนเท่านั้น พอเรียนจบทำงาน การศึกษาอบรมก็สิ้นสุดลง ต่อมามีการพัฒนาในขณะที่คนอยู่ในองค์การ เนื่องจากมีความ

เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องและก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวคิดที่มีมานานแล้ว เริ่มต้นตั้งแต่มนุษย์ปฏิสนธิในครรภ์มารดาทางการแพทย์จะแนะนำให้ผู้ที่เป็นมารดาบำรุงรักษาตัวที่โรงพยาบาลและจิตใจให้มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ เพื่อทารกจะได้เกิดมามีสุขภาพแข็งแรงและเมื่ออยู่ในวัยเด็กก็เข้าโรงเรียนศึกษาวิชาต่าง ๆ จนจบการศึกษาชั้นสูงพร้อมที่จะเข้าทำงานตามองค์กรต่าง ๆ ก็ถือว่าเป็นการพัฒนาเหมือนกัน และเมื่อทำงานแล้วก็ยังศึกษาฝึกอบรมอยู่ อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์ตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่ จะต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าเรื่องใดก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมองการณ์ไกลให้มากที่สุด ดังคำกล่าวที่ว่า “หวังผลชั่วปีให้เพาะเมล็ด หวังผลสิบปีให้ปลูกพฤษยา หวังผลชั่วชีวิตให้พัฒนาคน” ทรัพยากรมนุษย์ในความหมายของการวิจัย คือ มนุษย์ที่มีคุณภาพซึ่งเป็นบ่อเกิดแห่งทรัพย์ ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพนอกจากที่เริ่มต้นจากสถาบันครอบครัวแล้วอาจกล่าวได้ว่ากระบวนการให้การศึกษา และการฝึกอบรมถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2543: 25-31)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

สมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 มาจากการวิจัยของ ศ. เดวิด แมคคลาเลน (David McClelland, ระบบออนไลน์) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ศ. เดวิด แมคคลาเลน ได้ทำการศึกษาคุณสมบัติและคุณลักษณะของนักธุรกิจและผู้บริหารระดับสูงที่ประสบความสำเร็จในองค์กรชั้นนำว่ามีคุณลักษณะเช่นไร จากการศึกษาวิจัยพบว่าประวัติและผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีเด่นของบุคคลไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะชี้วัดว่าบุคคลนั้น ๆ จะประสบความสำเร็จในหน้าที่เสมอไปหากต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะอื่น ๆ อาทิ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น สรุปได้ว่า บุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดี ประสบความสำเร็จ จะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (competency) อธิบายบุคลิกลักษณะของคนเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (iceberg) แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (the iceberg model) คุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำโดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา (knowledge) และ ทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ (skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้นเป็นส่วน

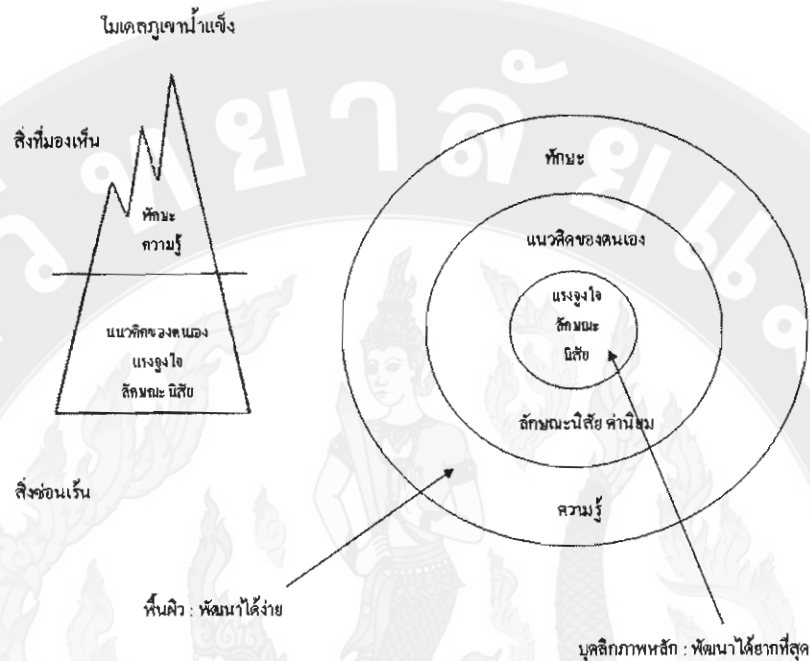
ที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่าและเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงต่อสังคม (social role) ภาพลักษณ์แห่งตน (self image) อุปนิสัย (traits) และแรงผลักดันเบื้องต้น (motives) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอจะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จำเป็นต้องมีส่วนที่อยู่ใต้น้ำจึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

คำจำกัดความ “สมรรถนะ” หรือ “ขีดความสามารถ” (competency) หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การและทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะของบุคคล (attributes) ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

สรุปความหมายของคำว่า competency คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น



ภาพ 5 แนวคิด หลักการ เกี่ยวกับ Competency
ที่มา: Spencer and Spencer (1993: ระบบออนไลน์)

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ

1. แรงผลักดันเบื้องต้น หรือ แรงจูงใจ (motives) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น
2. อุปนิสัย (trait) เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลทางกายภาพและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ
3. ภาพลักษณ์แห่งตน (self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (attitude) ค่านิยม (value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (self image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ได้
4. ความรู้ (knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ (skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผล หรือการวางแผนในการจัดการและในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่าย จำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่สังเกตเห็นได้หรือเห็นได้ (visible) ได้แก่ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

2. สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ในตัวบุคคล (hidden) ได้แก่ แรงผลักดันเบื้องต้น (motives) คุณลักษณะส่วนบุคคล (trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะที่เรียกว่า แนวคิดของตนเอง (self concept) ได้แก่ ทักษะคิด และค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้ระยะเวลาและสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรม การใช้หลักจิตวิทยา หรือส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้เวลา

อย่างไรก็ตามบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งความหวังไว้ จะต้องเริ่มที่การบริหารบุคลากรดังกล่าวมา เมื่อบุคลากรก็มีคุณภาพ ทำงานด้วยความรัก และทุ่มเทเพื่อองค์กร ผลงานที่ออกมาก็มีคุณภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีทำให้ลูกค้าประทับใจ ส่งผลให้ผลประกอบการ ได้อย่างยั่งยืนตามที่คาดหวัง

แนวคิดความมุ่งหวังและการจัดสรรหา

แนวคิดความมุ่งหวังและการจัดสรรหา (Expectancy & Availability) องค์กรประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อความรุนแรงของแรงขับเคลื่อนหรือความต้องการคือระดับความมุ่งหวังและความสามารถในการสรรหามาได้ ความมุ่งหวังมีแนวโน้มที่ก่อให้เกิดผลต่อการรับรู้ในระดับของเป้าหมายที่ได้จากการตอบสนองความมุ่งหวังจะต้องมีประสบการณ์ในอดีตรวมอยู่ด้วย ประสบการณ์นี้เป็นไปได้ทั้งการพบปะมาจริง ๆ หรือได้รับจากฐานะ อาชีพของบิดามารดา ตัวอย่างเช่น บิดาของเด็กคนหนึ่งเป็นวิศวกร เมื่อบุตรชายต้องการเจริญรอยตาม ระดับความมุ่งหวังของเขาอาจสูงกว่าคนอื่น

การจัดสรรหามาได้จะทำให้ทราบขอบเขตของสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจความยากง่ายในเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น ถ้ากระแสไฟฟ้าไม่มีในขณะที่เกิดพายุ สิ่งหนึ่งก็

คือไม่สามารถดูทีวีหรืออ่านหนังสือได้ กิจกรรมเป้าหมายต่างๆ ดำเนินต่อไปไม่ได้เพราะว่ามีความจำกัดในสภาพแวดล้อมถึงแม้ว่ามีความปรารถนาอย่างสูงที่จะอ่านหนังสือ ถ้าไม่มีสิ่งที่ทำให้เกิดแสงสว่าง บุคคลจะเกิดความคับข้องใจในที่สุดจะสร้างกิจกรรมบางอย่างทดแทนการอ่านหนังสือ

Employer (2010: ระบบออนไลน์) กล่าวถึงความมุ่งหวังของบุคลากร ไว้ว่า องค์กรจะก้าวหน้าได้ต้องอาศัยระบบการวางแผนที่ดี มีบุคลากรที่มีศักยภาพ และที่สำคัญพนักงานทุกคนต้องมีความสุขในองค์กรจะสร้างความสุขให้แก่พนักงานได้นั้น ต้องรู้เสียก่อนว่า พนักงานคาดหวังอะไรในชีวิตการทำงาน อะไรที่เป็นปัจจัยกำหนดพนักงานบ้าง

สิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์กร คือ การได้ทำงานในองค์กรที่มั่นคง , การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม, การได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร, การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี, การได้รับโอกาสในการพัฒนาและมีความก้าวหน้า, การได้รับสวัสดิการที่ดี การสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี, การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี, การมีปริมาณงานที่เหมาะสม, การได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า

เหล่านี้เอง คือสิ่งที่พนักงานต้องการและเชื่อว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพวกเขา จึงเป็นบทบาทหน้าที่องค์กรควรมีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและจูงใจ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส มีระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน ทำงานถูกสุขลักษณะ อนามัยและปลอดภัย ส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีระบบให้คำปรึกษาขององค์กรด้วยกิจกรรมสังคมต่าง ๆ เป็นต้น

ในขณะที่ผู้ประกอบการเองก็มีความมุ่งหวัง มีเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจเช่นกัน องค์กรคาดหวังจะได้รับผลผลิตสูง มีคุณลักษณะรับและสนับสนุนองค์กร พนักงานมีความรัก ความผูกพัน หุ่นเทเพื่อองค์กร และมีภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดี

อย่างไรก็ดีการจะบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งความหวังไว้ จะต้องเริ่มที่การบริหารบุคลากรดังกล่าวมา เมื่อบุคลากรก็มีคุณภาพ ทำงานด้วยความรัก และทุ่มเทเพื่อองค์กร ผลงานที่ออกมาก็มีคุณภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีทำให้ลูกค้าประทับใจ ส่งผลให้ผลประกอบการได้อย่างยั่งยืนตามที่คาดหวัง



ภาพ 6 สถานการณ์การจูงใจ ซึ่งรวมการมุ่งหวังและการจัดสรรหา

ที่มา: Employer (2010: ระบบออนไลน์)

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรม (the training process) ซึ่ง วิเชียร วิทย์อุดม (2550: 10-17, 106-109) กล่าวว่า กระบวนการในการฝึกอบรมนั้น นักวิชาการแต่ละท่านก็ได้ให้ทัศนะที่แตกต่างกันไป แต่โดยองค์รวมแล้ว กระบวนการในการฝึกอบรมนั้น ก็มักจะครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ดังต่อไปนี้

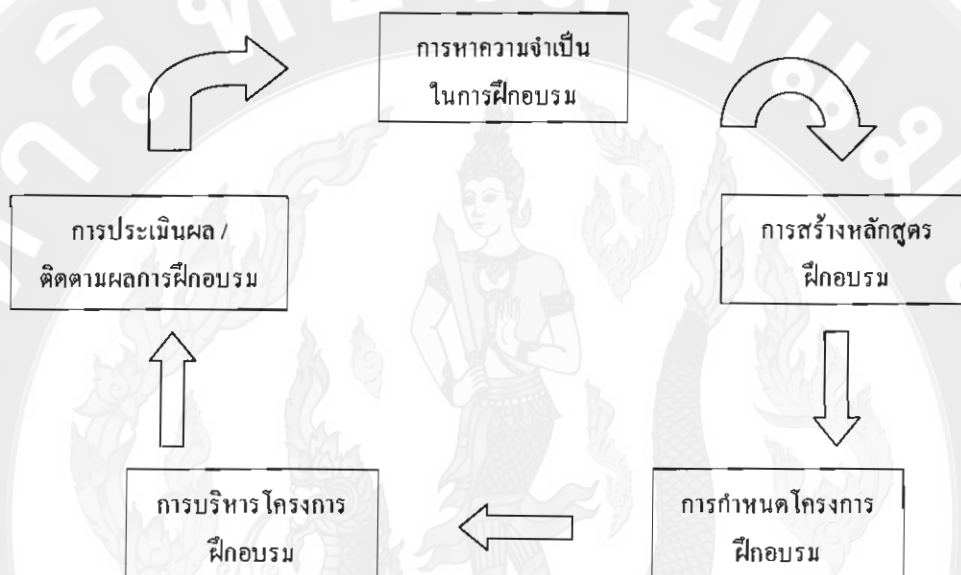
1. การค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม
3. การกำหนดหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรม
4. การกำหนดจำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือขนาดของห้องฝึกอบรม
5. การเลือกผู้จะเป็นวิทยากรเพื่อการฝึกอบรม
6. การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องแสงเสียง เอกสารสิ่งพิมพ์ที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรม
7. การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม
8. การจัดฝึกอบรม
9. การประเมินผลการฝึกอบรม
10. การติดตามผล
11. การส่งผลการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

ผู้วิจัยเห็นว่าองค์ความรู้ที่จำเป็นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยองค์ความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมเนื่องจากกระบวนการสำคัญกระบวนการหนึ่งสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กในอำเภอคอยสะแกจึงจำเป็นต้องทบทวนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถควบคู่กันไปด้วย ดังนี้

องค์ความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรม การฝึกอบรม (training) นับเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development: HRD) ที่ช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือทำงานอยู่แล้วในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น จนเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่

ความหมายของการฝึกอบรม มีนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้เป็นจำนวนมาก

ก่อนที่จะทำความเข้าใจถึงแต่ละขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมในรายละเอียด เราอาจมองกระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างคร่าว ๆ ได้ดังนี้



ภาพ 7 กระบวนการฝึกอบรม

ทองฟู ชินะ โซติ (2531: 46) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยมุ่งทักษะ ความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมจึงเป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนาพนักงาน โดยอาจสรุปได้ว่าการฝึกอบรมมีลักษณะสาระที่สำคัญ คือ

1. เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร
2. เป็นการเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ ทักษะและความเข้าใจที่ดีต่องาน
3. เป็นการพัฒนานิสัยการทำงานให้ถูกต้อง
4. เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน
5. เป็นกระบวนการที่มีระเบียบและระบบเพื่อเพิ่มพูนและก่อให้เกิดผลสำเร็จของ

องค์การ

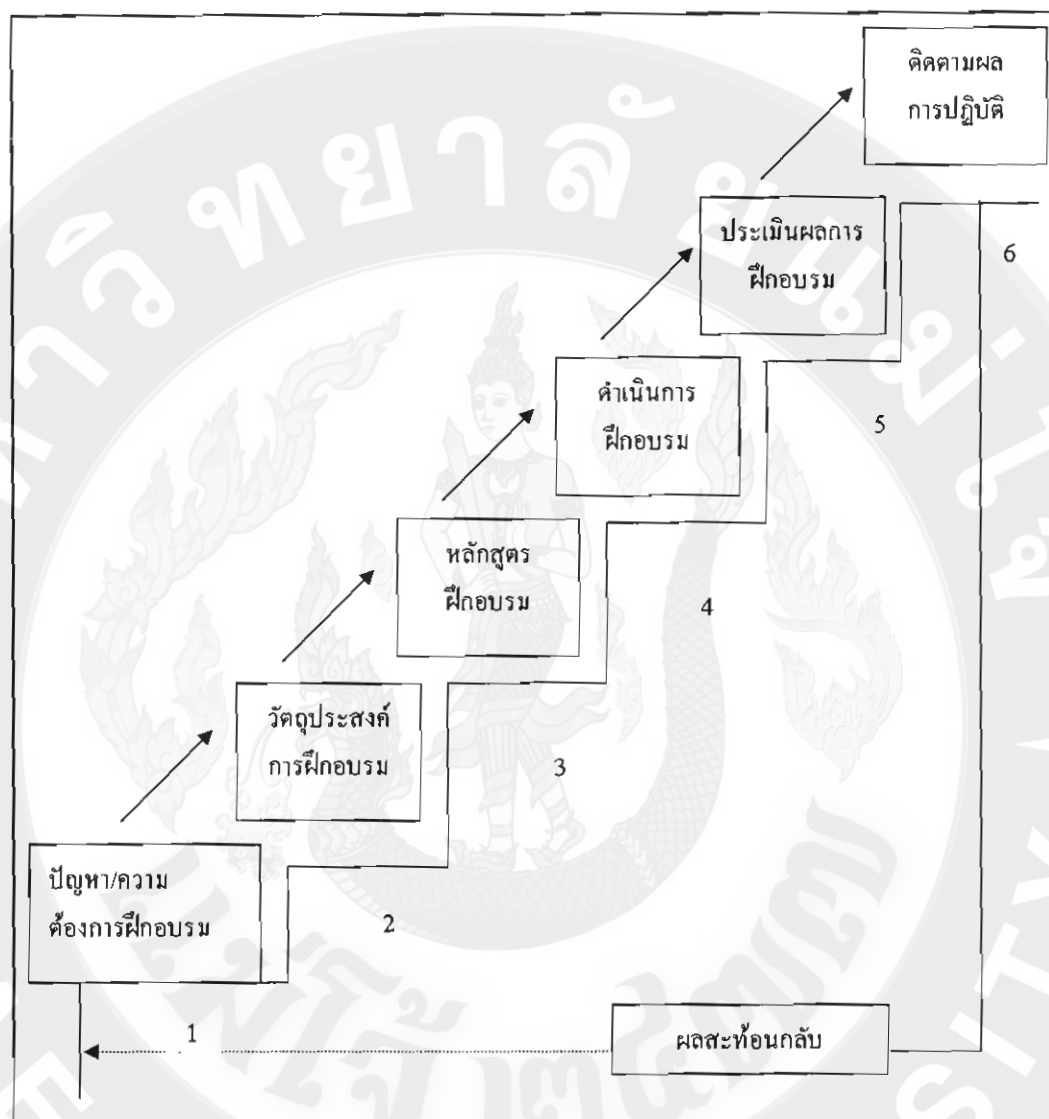
ขณะที่ วิจิตร อวະกุล (2537: 75) ให้ความหมายว่าการฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน และ กุลชน ชนาพงศธร และ ไตรรัตน์ โภคลากรณ์ (2553: 28) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่มุ่งเพิ่มความรู้ ทักษะ

ทัศนคติในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในทิศทางที่มี การพัฒนาขึ้น

แม้กระนั้น สมคิด บางโม (2549: 19) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และเจตคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ยิ่งกว่านั้น พัฒนา สุขประเสริฐ (2539: 56) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะ เข้าทำงานหรือที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือความ ชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติ หรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือองค์การมี ความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือ องค์การมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

กล่าว โดยสรุปการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รูปแบบหนึ่ง ซึ่งมุ่งที่จะ นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้าง โอกาสให้กับองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเพิ่มความรู้ หรือพัฒนาทักษะหรือเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถ ในการตอบสนองเป้าหมายขององค์การและตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมเองอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพโดยกระบวนการหลัก ๆ ของการฝึกอบรมประกอบด้วย 1) การหาความจำเป็นในการ ฝึกอบรมซึ่งอาจเกิดจากสภาพปัญหาหรือต้องการแสวงหาโอกาสก็ได้ ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการฝึกอบรม 2) การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม 3) การวางแผนการ ฝึกอบรม ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางและวิธีการในการอบรม 4) การจัดการฝึกอบรม และ 5) การ ประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งเป็นกระบวนการที่จะแสดงให้เห็นให้ผู้จัดการฝึกอบรมว่าการจัดฝึกอบรมมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด โดยอาชวัน วายนนท์ (2509: 187) ได้สรุปแนวคิด ระบบและกระบวนการฝึกอบรมมี 6 ขั้นตอนดังนี้ คือ



ภาพ 8 บันได 6 ขั้นของกระบวนการอบรม

ที่มา: ขวลิขิต เห่งทอง (2542: 24-26)

ขวลิขิต เห่งทอง (2542 : 24-26) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมแบบสมรรถฐาน (competency based training) ช่วงที่เสริมธุรกิจฟู้บหน้าลงบนแผ่นดิน องค์กรการผลิตใหญ่ น้อย ล้มระเนระนาด ที่คงเหลืออยู่ก็ โอนเอนง่อนแง่น ส่วนทรงตัวอยู่ได้ ก็ต้องปรับยุทธวิธีกัน ขนาดใหญ่ ผู้คนในองค์กรมีความสุขลดลง หวาดหวั่นต่อการสูญเสียงาน ตกงานภาวะเช่นนี้เกิดขึ้น ให้เห็นจนชินความรู้สึก เมื่อต้องเผชิญกับวิกฤต หลายองค์กรพยายามแปรเปลี่ยนให้วิกฤตเป็น

โอกาส และในช่วงเวลาเช่นนี้ถ้าใครตั้งรับได้ก่อน ปรับตัวได้ไว เมื่อสภาวะต่างๆ คลี่คลายลงองค์กรนั้นจะมีโอกาสโคก่อนเช่นกัน

แนวคิดและทฤษฎีการถ่ายทอดความรู้และการจัดการความรู้

แนวคิดการถ่ายทอดความรู้และการจัดการความรู้ ยุทธนา แจ่มเดียว (2548: 20) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา คือ การวางแผน ความพยายามตลอดจนการจัดการเพื่อปรับปรุงระดับความรู้ ทักษะ และ ความสามารถของพนักงาน Knowledge, Skill and Abilities (KSA) การฝึกอบรมและการพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ทำให้บุคคลแต่ละคนสามารถที่จะเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร และมีความเข้าใจถึงแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนา อีกทั้งความสามารถใช้ เป็นเครื่องมือที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติในหน้าที่ของบุคคลนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร ด้วยเหตุที่เป็นกระบวนการเกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่หลากหลายขององค์กร ดังนั้นการ ฝึกอบรมอาจมองเป็นสิ่งที่แคบหรือกว้างในแนวทางที่รู้กันดีก็คือการฝึกอบรมเป็นการเตรียม ความรู้ และทักษะแนวทางที่จะใช้กับงานของเขาในปัจจุบัน บางครั้งความแตกต่างระหว่างการ ฝึกอบรม (training) กับการพัฒนา (development) ก็มีความใกล้เคียงกัน แต่การพัฒนานั้นจะมีความ กว้างกว่าในแง่ขอบเขตและการเน้นไปในการสร้างประสิทธิภาพของบุคคลที่จะทำให้มีประ โยชน์ ต่องานในปัจจุบันและอนาคต การฝึกอบรมพนักงาน (training employees) การฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการเรียนรู้ที่รวมเอาทักษะของการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม แนวคิดกฎระเบียบหรือ ทักษะคิด ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยปกติผู้จัดการของพนักงานใหม่ เป็นผู้มีส่วน รับผิดชอบเบื้องต้นในการฝึกอบรมให้กับพนักงาน บางครั้งหน้าที่การฝึกอบรมนี้มักถูกมอบหมาย ให้พนักงานแก่รุ่นที่ที่อยู่ในแผนกงาน เป็นผู้ดำเนินการแทน ซึ่งประสิทธิภาพของการฝึกอบรมมี อิทธิพลที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตให้กับพนักงานและสร้างทัศนคติที่มีต่อตัวงาน การเปลี่ยนแปลง นางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและรวมถึงการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลก็มีส่วนกระทบโดยตรงต่อ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้สามารถทำให้ทักษะของการเรียนรู้ ในปัจจุบันเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานในอนาคต อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงแผนงานองค์กร และการขยายตัวขององค์กร ก็มีส่วนผลักดันให้พนักงานต้องพัฒนาทักษะการทำงานของตนให้ สูงขึ้นอีกด้วย การสำรวจความต้องการ (needs assessment) การฝึกอบรมต้องถูกกระทำขึ้นเพื่อ ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อให้เกิดวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น พัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการและลดค่าใช้จ่ายใน การผลิต ซึ่งการอบรมมีส่วนในการทำ

ให้พนักงานสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ดีขึ้น การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมสามารถทำได้ 5 วิธี ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสำรวจ/แบบสอบถาม การสังเกต การสัมภาษณ์ กลุ่มเฉพาะ และการตรวจสอบเอกสาร

1. การสัมภาษณ์ (interviews)
2. การสำรวจ แบบสอบถาม (surveys / questionnaires)
3. การสังเกต (observations)
4. การสัมภาษณ์กลุ่มเฉพาะ (focus groups)
5. การตรวจสอบเอกสาร (document examination)

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (Establishing training objectives) หลังจากวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมแล้วควรกำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดได้ และควรมีการตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนว่าผู้เข้ารับการอบรมควรจะกระทำสิ่งใดได้สำเร็จ หลังจากที่ได้รับ การฝึกอบรมตาม โปรแกรมการฝึกอบรมเป็นที่เรียบร้อยแล้ว วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมควรมี ลักษณะดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ในการสอนงาน (instructional objective)
 - 1.1 หลักการ ความจริงและความคิด อะไรที่ต้องการได้รับการเรียนรู้ใน โปรแกรมการฝึกอบรม
 - 1.2 ใครควรเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรฝึกอบรมเมื่อใด
- 2 วัตถุประสงค์ขององค์กรและของแผนงาน
 - 2.1 การฝึกอบรมมีผลกระทบต่อปัจจัยด้านใดขององค์กรหรือแผนงานเช่น การขาดงาน การหมุนเวียนเข้าออกงาน การลดต้นทุน และการปรับปรุงผลงาน
- 3 ผลการปฏิบัติงานรายบุคคลและวัตถุประสงค์ของการเจริญก้าวหน้า
 - 3.1 ผลกระทบอะไรที่จะเกิดขึ้นจากการฝึกอบรมในด้านพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน
 - 3.2 ผลกระทบอะไรที่ได้จากการฝึกอบรมที่มีต่อความก้าวหน้าของพนักงาน เป็นรายบุคคล

หากไม่มีการระบุถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ชัดเจนแล้ว ก็จะมีผลกระทบ ทำให้การประเมินผล โปรแกรมการฝึกอบรมกระทำได้ยากและจะไม่เกิดประสิทธิผล ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการกำหนดวัตถุประสงค์ของ โปรแกรมการฝึกอบรมก็มิเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือเกิดการเรียนรู้ใน 3 ลักษณะคือ

1. ทางด้านความรู้ (knowledge)

2. ทางด้านทักษะ (skill)

3. ทางด้านทัศนคติ (attitude)

ความพร้อมและการกระตุ้นผู้เข้ารับการฝึกอบรม (trainee readiness and motivation) ปัจจัยสองอย่างแรกที่จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จของผู้รับการฝึกอบรมก็คือ ความพร้อม และการกระตุ้น (readiness and motivation) ความพร้อมของผู้รับการฝึกอบรมหมายถึงทั้ง วิทยุและคุณวุฒิ การที่ผู้รับการฝึกอบรมจะได้ประโยชน์มากน้อยแค่ไหน สามารถพิจารณาได้จาก ความรู้ดั้งเดิมและลักษณะของเขาว่าจะสามารถรับได้ไหม การที่แต่ละคนมีความพร้อมที่แตกต่างกันในการฝึกอบรมขององค์กร จะเป็นตัวบ่งบอกถึงความแตกต่างของเนื้อหาที่ฝึกอบรมด้วย เพราะฉะนั้นการที่จะสามารถทราบว่า ใครมีความสามารถในการเรียนรู้เท่าไร ก็โดยอาศัย แบบสอบถามเพื่อให้สามารถเลือกแบบของการฝึกอบรมตามความเหมาะสม

ความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำให้เพิ่มขึ้นได้ โดยการกรอกแบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งที่เขาสนใจ และคาดหวังว่าจะได้รับการฝึกอบรม และผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมสามารถให้สำเนาแบบสอบถามนั้นกับผู้จัดการของตนได้

ส่วนปัจจัยตัวต่อมาก็คือ การกระตุ้นผู้รับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ผู้รับการฝึกอบรมต้องมีความสำคัญที่ต้องการความรู้หรือทักษะ และรักษาความปรารถนาที่จะเรียนรู้ไว้ โดยการมุ่งให้ความสำคัญของผู้รับการฝึกอบรมมากกว่าตัวผู้ฝึกอบรมหรือหัวข้อเรื่องของการฝึกอบรม

คุณสมบัติของผู้ฝึกอบรม (characteristics of instructors) ความสำเร็จของการฝึกอบรมใดๆ จะเกิดขึ้นอยู่กับทักษะการสอนและคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้ฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรมควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความรู้ (knowledge of subject)

2. รู้จักปรับตัวให้เหมาะสม (adaptability)

3. มีความจริงใจ (sincerity)

4. มีอารมณ์ขัน (sense of humor)

5. มีความสนใจ (interest)

6. การสอนที่มีความชัดเจน (clear instructions)

7. การให้ความช่วยเหลือแต่ละคน (individual assistance)

8. มีความกระตือรือร้น (enthusiasm)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในหัวข้อ “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาจิตความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อสนับสนุนและอธิบายกรอบทฤษฎีให้ชัดเจนขึ้นดังต่อไปนี้

ด้านองค์การบริหารส่วนตำบล

กาญจนา ชุนทอง (2548:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับความรู้ความเข้าใจในการบริหารบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การเข้ารับฝึกอบรม พบว่าผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง ความสามารถในการพิจารณาความดีความชอบการลงโทษเป็น ไปอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังพบปัญหาในการปฏิบัติงานเรื่องระเบียบกฎหมายต่าง และควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเช่นเดียวกับจักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ และคณะ (2524: 27-33) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและส่วนตำบล เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถ ในการบริหารงาน ของการบริหารจังหวัดและส่วนตำบล พบว่ากรรมการสภาตำบลมีความรู้ความชำนาญจำกัด ต้องพึ่งพาข้าราชการจัดทำแผนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแทน และขณะเดียวกัน องค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานในตนเองเดียวกันขณะศักดิ์ ยวบูรณ์ (2540: 105) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า เจ้าหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้ความเข้าใจ พื้นฐานเกี่ยวกับระบบงาน กล่าวคือการบริหารงานประจำยังไม่เป็นระบบและขาดการประสานงานกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ใกล้เคียงเหมือนกับ ปิยะกมล สามสาลี (2548: 91-92) ได้ทำการศึกษาโครงสร้างและการบริหารรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลยางครามและองค์การบริหารส่วนตำบลคอยหล่อ อำเภอคอยหล่อ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานได้ให้ความเห็นว่าควรมีการควบคุมงบประมาณให้เหมาะสมอีกทั้งต้องพยายามจัดเก็บภาษีให้ทั่วถึงให้ได้มากกว่าเดิม สาเหตุของ องค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจุบันคือมีรายจ่ายมากกว่ารายได้ อีกทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีอย่าง ไรก็ตามนี้ทิพย์ วิภาวัน (2547: 30) กล่าวว่าองค์กรต่างๆ ต้องการนำความรู้ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์ เป็นแนวทางการจัดการความรู้ในองค์กร โดยการ

สร้างแหล่งจัดเก็บความรู้และพัฒนาวิธีการเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การจัดหาหรือการสร้างความรู้ (knowledge acquisition) เป็นกระบวนการพัฒนาการสร้างความรู้ใหม่จากทักษะความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ของแต่ละบุคคลในลักษณะของกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคลในกลุ่ม (socialization) ระดับของความรู้ของแต่ละบุคคลมีหลายระดับ เช่น รู้ว่าอะไร (know what) รู้ว่าทำอะไร (know-how) รู้ว่าทำไม (know-why) บ้างก็ห่วงใยและหาทางแก้ไขว่าทำไมจึงเป็นอย่างนั้น (care-why)

2. การแบ่งปันความรู้ (knowledge sharing) เป็นขั้นตอนต่อมาในการนำเอาความรู้ที่สร้างไว้หรือบันทึกเอาไว้ ออกมาเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้และแพร่หลายในองค์กร โดยใช้เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารที่เรียกว่า collaborative tools ได้แก่ e-mail Newsgroup ขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการการแปลงความรู้ของแต่ละบุคคลออกมาเป็นรูปแบบ แนวทางเป็นกระบวนการสร้างความรู้ใหม่ที่มีการบันทึกข้อมูลได้ (externalization) และเป็นการใช้ความรู้ที่มีอยู่ในเอกสารฐานข้อมูล คู่มือ ไปใช้แก้ปัญหาได้จริง ทำให้เกิดเป็นทักษะใหม่ เป็นความชำนาญในการแก้ปัญหาของงานนั้นๆ (internalization)

3. การใช้หรือการเข้าถึงความรู้ (knowledge utilization) เป็นการใช้ความรู้ในองค์กรจากฐานข้อมูล วรรณกรรม เอกสาร การสนทนา เป็นการผสมผสานความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ (combination)

นอกจากนั้นนิตยากร ฉันทศาสตร์พงศ์ (2548: 74-84) ได้ศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตตรวจราชการสำนักนายกเขตฯ. พบว่า เพศของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ระดับการศึกษาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่นเดียวกับนุชวรารค์ มณีวงษ์ (2548: 21) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในทรศนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานสังกัดองค์การ

บริหารส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 3 ปี และมากกว่า 3 ปี ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี ในทัศนะของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า 1) ควรมีความคิด 2) รู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) รู้จักให้ความช่วยเหลือ 4) รู้จักโน้มน้าวจิตใจ 5) รู้จักการประสานงาน 6) รู้จักเข้าสังคม และ 7) รู้จักยอมรับนับถือเหมือนกับบัวพันธ์ พรหมพักพิงและคณะ (2545: 41-47) การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรประชาชนในการติดตามและตรวจสอบองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ในกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล จะกำหนดให้ประชาชนเข้าไปตรวจสอบ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่ในข้อเท็จจริงประชาชนหรือองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบน้อย เหตุที่ประชาชนเข้าไปตรวจสอบเพราะอำนาจจากประวัติศาสตร์ราชการสร้างอุดมการณ์หรือเลี่ยมสอนให้พลเมืองเห็นคล้อยตาม “rule with consent” ดังนั้นคู่มือจึงเป็นสำหรับการตรวจสอบ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยการตั้งกลุ่มและจัดทำเอกสารในลักษณะแผ่นพับ มีเนื้อหาสั้น เข้าใจง่ายและแจกกลุ่มให้ประชาชน ได้ศึกษานำไปใช้ในการตรวจสอบเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสใน องค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีเครือข่ายเป็นพลัง

ยิ่งกว่านั้น ปิยะ ทองเจริญ (2549: 41-47) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 2-5 ปี หน่วยงานสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรมดูงานหรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดเวลา สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมการทำงานทำให้รู้สึกอึดอัด แต่ถ้าปฏิบัติงานเต็มความสามารถผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจ

นอกจากนี้ยังพบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในเชิงนโยบาย ผู้บังคับบัญชาควรสร้างกิจกรรมเสริมความผูกพัน ส่วนสภาพแวดล้อมควรมิควรรับส่งให้กับเจ้าหน้าที่ ความชัดเจนของการมอบหมายงาน จะเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น

อย่างไรก็ตามควรมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาเพิ่มเติมไม่ควรจำกัดเฉพาะข้าราชการ ควรมีการกระจายถึงลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานขององค์กร เช่น ลูกจ้างคนใดมีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีก็ควรส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาหากไม่สามารถส่งเสริมในเรื่องของงบประมาณ ก็อาจให้การสนับสนุนในเรื่องของเวลาก็ได้ เพื่อที่เจ้าหน้าที่จะได้รู้สึกถึงความก้าวหน้าที่การงาน

ควรมีการจัดการประเมินผลการทำงานด้วยความ โปร่งใส ควรมีการตั้งคณะกรรมการจากหลายฝ่าย มีไข่มุกคละโคบุคคลหนึ่ง ดัดสินใจเพื่อเป็นการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

ด้วยความยุติธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวกในทำนองเดียวกันพัชรี คำรงสุนทรชัย (2550: 23) ได้ทำการศึกษาแนวทางการจัดการความรู้ เพื่อภาวะชุมชน พบว่า การถ่ายโอนความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความรู้ (knowledge transfer and utilization) มีความจำเป็นสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์กรเรียนรู้จะเกิดได้เมื่อความรู้กระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์จากความรู้เป็นเรื่องเกี่ยวกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ การเคลื่อนที่ของสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเป็นไปได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ การถ่ายโอนความรู้โดยตั้งใจ มีวิธีการต่างๆ เช่น การสื่อสารด้วยการเขียน อาทิ การบันทึก การรายงาน จดหมาย ข่าวประกาศ การฝึกอบรม การประชุมภายใน การสื่อสารภายในองค์กรก่อน เป็นต้นยิ่งไปกว่านั้น ภคพร วัฒนดำรงและคณะ (2544: 45) ได้ทำการศึกษาศักยภาพทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล : เฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านนิติศาสตร์เคยทำงบประมาณตำบล หัวหน้าส่วนการคลังมีการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านการเงินเคยมีประสบการณ์จากหน่วยงานเดิม ส่วนลูกจ้างชั่วคราวมีการศึกษาระดับ ปวศ. เคยมีประสบการณ์จาก องค์การบริหารส่วนตำบล เดิม รายได้หลักมาจากภาษี โรงเรือน ภาษีบำรุงท้องที่ และภาษีป้าย

รัชดาพร ณ เชียงใหม่ (2546: 70-72) ได้ทำการศึกษาถึงผลกระทบของ โครงสร้างวิธีการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ต่อขวัญและกำลังใจของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัด เชียงใหม่ พบว่าการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ เกียรติและศักดิ์ศรี โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ และรายได้สวัสดิการและประการสำคัญบุคลากรจะพึงพอใจในรายละเอียดของขวัญและกำลังใจ สิ่งที่จะขาดไปไม่ได้ คือ ความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญหลายด้าน และด้านที่สำคัญที่สุดได้เสนอไปแล้วนั้น คือ คน (man) ที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจทั้งปวงขององค์กร จนจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ มาใช้ประโยชน์ในเกิดประโยชน์สูงสุด การที่ทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดจะมีคุณภาพดี และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพียงใดมาจากขวัญและกำลังใจในที่ทำงาน ในขณะที่ Arthur (อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2549: 8-212) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้แก่ การทำให้เกิดพันธสัญญาจากใจ การเพิ่มแรงจูงใจและข้อผูกพัน การเพิ่มพูนทักษะในงาน และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต้องมีช่วยเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบในงานที่ทำให้ ทุกคนสามารถใช้ทักษะและความสามารถของคนอย่างเต็มที่ ทำให้ทุกคนรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตน และช่วยให้สามารถรับรู้สมรรถนะหลัก ทำให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาที่

ต่อเนื่องในองค์กรมีการใช้ระบบจัดการให้รางวัล เพื่อเป็นช่องทางสื่อสารความเชื่อขององค์กรและมอบให้ทุกคนรู้ค่ารางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน ขณะที่ Amy (2007: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร อันเกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม และความมุ่งมั่น พบว่าบุคลากรที่ทำงานกับองค์กรรักองค์กรน้อยกว่ารักความพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน และยังมีข้อค้นพบอีกว่า บุคลากรบางคนทำงานให้กับองค์กรนั้น ทำเพื่อเกียรติยศ รักเกียรติยศมากกว่ารักองค์กร ดังที่รัฐส่งมอบงบประมาณมาจำนวนหนึ่งเพื่อพัฒนาประชาชน 100% จะตกถึงประชาชนเพียง 20% อีก 80% องค์กรมักนำมาในองค์กรซึ่งผิดวัตถุประสงค์ เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องคอยมีคนกลุ่มหนึ่งคอยสอดส่องดูแล การบริหารงบประมาณในส่วนนี้ เพราะการเมืองท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจที่สมบูรณ์ที่สุด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในงานมีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถและความสำเร็จขององค์กร

นอกจากนี้รุ่งอรุณ บุญสายันต์และคณะ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และการพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1. สภาพความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายทั้ง 5 ประเด็นการศึกษา ได้แก่ ประเด็นกฎหมายเกี่ยวกับ สิทธิในชีวิตร่างกายและทรัพย์สิน สิทธิชุมชน สิทธิทางการเมือง สิทธิที่จะได้รับทะนุบำรุงจากรัฐ การใช้สิทธิเพื่อคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชน

2. แนวทางการพัฒนาบุคลากร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านกฎหมายด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบการศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น สัมมนา อภิปราย และ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การฟังวิทยุชุมชนจากหอกระจายข่าว การประชุมอย่างเป็นทางการ เช่น การประชุมร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการหมู่บ้าน เวทีชาวบ้านต่าง ๆ การประสานงานกับหน่วยงานของรัฐให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์เพื่อรักษาหรือแก้ไขปัญหาเรื่องสิทธิตลอดจนกรณีศึกษา สมิตานนท์ (2549: 69) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารการพัฒนาด้านการให้บริการแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ประชาชนมีการพัฒนาและสร้างบุคลากรด้านการให้บริการแก่ประชาชนของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมลดลง ผู้บริหารในองค์การบริหารบางคนในองค์การบริหารส่วนตำบลขาดวิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกลล่วงหน้าในการบริหารการพัฒนาด้านการให้บริการแก่ประชาชน

ด้านการบริหารงานทั่วไป จะเห็นได้ว่าประชาชนผู้รับบริการได้รับบริการที่ล่าช้า ไม่สะดวก อีกทั้งประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการประสานงานที่จะให้บริการแก่

ประชาชนยังไม่ดีพอ อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ยึดหลักระบบราชการมากเกินไป ไม่นำระบบใหม่ ๆ ของเอกชนมาประยุกต์ใช้

ประสิทธิภาพในการบริหารการพัฒนาด้านการให้บริการแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านจุดอ่อน ที่เป็นปัจจัยภายในที่ไม่สนับสนุน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพในด้านการให้บริการแก่ประชาชน ด้านจุดอ่อน ในระดับมาก แทนที่จะมีความคิดเห็นในระดับน้อย เนื่องจากด้านการบริหารบุคลากร เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ยังยึดติดกับระบบราชการที่ล่าช้า ไม่ทันสมัย อีกทั้งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ทำตัวให้เป็นอย่างดีที่ดีในการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่รู้สึกประทับใจการให้บริการของบุคลากร ด้านการบริหารบุคลากร จะเห็นได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ขาดการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการขาดความเอาใจใส่และความเต็มใจในการให้บริการแก่ประชาชนยิ่งกว่านั้นสมหมาย สาริรัตน์ (2549: 9-11) ได้ศึกษาบทบาทที่แสดงออกของผู้นำท้องถิ่นในการป้องกันรักษาป่า ตามความรู้ของราษฎรในท้องถิ่น: ศึกษากรณีตำบลตะเคียนปม อำเภอทุ่งห้วยช้าง จังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการแสดงออกในบทบาทของผู้นำ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งภายในและภายนอกชุมชนที่มีต่อการแสดงออกของบทบาทผู้นำท้องถิ่น ซึ่งผู้ให้ข้อมูลคือหัวหน้าครอบครัวราษฎรในท้องถิ่นตำบลตะเคียนปม อำเภอทุ่งห้วยช้าง จังหวัดลำพูน จำนวน 11 หมู่บ้าน สุ่มตัวอย่างมีระบบจำนวน 131 คน เครื่องมือคือแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ จากนั้นนำมาถอดรหัสด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศชายอายุเฉลี่ย 45 ปี และพบว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยกับการที่ผู้นำท้องถิ่นมีบทบาทในการประสานงานการป้องกันรักษาป่า

ขณะที่สมาน กาบมาลา (2543: 50-52) ได้ศึกษาเรื่องค่านิยมและวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมของสมาชิกและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า กลุ่มตัวอย่างในหัวข้อ ค่านิยมเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมของคณะกรรมการบริหาร มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก โดยทุกข้อคำถามของการวิจัยในข้อความสนใจที่จะคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะจัดการสิ่งแวดล้อมและในข้อของการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมตลอดจนค่านิยมในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ค่านิยมที่จะพัฒนาประสบการณ์ชีวิตที่ได้กล่าวกัน ค่านิยมพัฒนามาจากประสบการณ์ชีวิตนอกจากนั้นสาริต แก้วรามนุช (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย พบว่า

1. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี อาชีพเกษตรกร การศึกษาชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาท ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบล 1ปี – 4ปี

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา และความมุ่งหวังความก้าวหน้าในการทำงานตลอดจนธรรมา โพรท็อก (2551: 38-39) จากการสรุปอภิปราย ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดและแนวปฏิบัติในเรื่อง “การจัดการองค์ความรู้เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล” ไว้ดังนี้

1. ความรู้เป็นผลผลิตจากการทำงานของมนุษย์ ความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับมนุษย์และการมีตัวตนขององค์กร ดังนั้น การรู้จักบริหารและจัดการองค์ความรู้จึงเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดโดยง่ายได้อย่างเป็นรูปธรรม (tacit knowledge) หากความรู้ประเภทนี้สูญหายไปจากองค์กรแล้ว จะไม่สามารถเรียกคืนกลับมาได้อีกเลย ด้วยเหตุนี้ การจัดการความรู้จึงประกอบด้วย การระบุ (identify) การจับ (capture) การจัดระเบียบ (align) การเก็บ (store) การนำมาใช้ (make reusable) การให้คุณค่า (value) และการจัดการ (manage)

2. การจัดการความรู้มีความสำคัญมากตั้งแต่ในอดีตโดยจะเห็นได้จากการถ่ายทอดความรู้ในยุคแรกของการก่อตั้งโรงเรียนช่วงยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม และจนกระทั่งปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูล ดังนั้น การเรียนรู้ของมนุษย์จึงไม่มีการจบสิ้น จะสิ้นสุดเมื่อเราจากโลกนี้ไปเท่านั้น

3. คำนิยามของความรู้มีหลากหลายและขึ้นอยู่กับความเข้าใจของแต่ละบุคคล ดังนั้น การกำหนดให้ตายตัวลงไปว่าความรู้คืออะไร จึงกระทำได้ยาก และอาจไม่มีความจำเป็นเนื่องจากทุกสิ่งทุกอย่างในโลกย่อมเป็นความรู้ไม่ว่าทางใดทางหนึ่งอยู่แล้วสำหรับมุมมองของการบริหารองค์กรนั้น การจัดการความรู้จะต้องคำนึงถึงกระบวนการทำงาน (business processes) โดยระบุว่ากระบวนการใดมีองค์ความรู้ที่สำคัญมากน้อยเพียงใด ซึ่งโดยปกติแล้ว กระบวนการทำงานหนึ่ง ๆ จะมีความรู้ที่ถ่ายทอดได้ง่าย (explicit) ประมาณร้อยละ 15 และความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดโดยง่ายได้อย่างเป็นรูปธรรม (tacit knowledge) ประมาณร้อยละ 85 อันประกอบไปด้วย บทเรียน (lessons) เรื่องเล่า (stories) กรณีศึกษา (cases) วิธีการ (methodologies)

4. การจัดการความรู้เหล่านี้เริ่มจากการจัดทำแผนที่กระบวนการ (process map) โดยการระบุว่ากระบวนการใดที่มีการใช้ความรู้อย่างเข้มข้น เพื่อจะได้ดำเนินการดึงเอาความรู้ ออกมาเป็นรูปธรรม องค์กรไม่สามารถดำเนินการดังกล่าวได้กับทุกกระบวนการทำงานเพราะจะเป็นการสิ้นเปลืองทั้งเวลาและงบประมาณ

5. การจัดการองค์ความรู้มีบทบาทสำคัญกับการวางแผนและพัฒนากำลังคนในหน่วยงานทุกแห่ง มีหลายหน่วยงานที่ต้องประสบปัญหาการเก็บรักษาบุคลากรและความรู้ของคน เนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น การเกษียณอายุ หรือการลาออก ดังนั้น การสนับสนุนให้พนักงาน แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้จึงเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็น โดยการสนับสนุนกิจกรรมเหล่านี้อาจ ดำเนินการจากให้แรงจูงใจ เช่น การวางระบบให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่แบ่งปันความรู้และ ประสบการณ์ของตน และหากหน่วยงานไม่สามารถให้รางวัลในรูปของตัวเงินได้ เช่น หน่วยงาน ภาครัฐ ระบบอาจจัดให้รางวัลด้านอื่น เช่น การสะสมไมล์การเดินทาง เป็นต้น

6. การระบุและจัดองค์ความรู้ในหน่วยงานสามารถใช้เทคนิคได้หลายแบบ เทคนิค ที่มีประสิทธิภาพเทคนิคหนึ่ง ได้แก่ การถาม “ทำไม” (why’s technique) โดยการถามคำถามต่อเนื่อง ไปเรื่อยๆ ถามว่าทำอย่างไร เพื่ออะไร ซึ่งการถามคำถามแนวนี้ จะเป็นการลงรายละเอียดใน กระบวนการทำงานมากขึ้น เพื่อให้ได้ความรู้ในเชิงปฏิบัติ

7. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานที่จัดได้ว่ามีความสำคัญมากที่สุดในการจัดการความรู้ เนื่องจากองค์ความรู้ทั้งหลายทั้งปวงในองค์กรเกิด จากมนุษย์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการเชื่อมโยงนำความรู้ไปใช้จริงในกระบวนการทำงาน หน่วยงาน ที่รับผิดชอบทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงควรมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการความรู้อย่างชัดเจน มีกลยุทธ์ เทคนิคในการบริหารจัดการความรู้ทั้งแบบ explicit และ tacit โดยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานความสัมพันธ์ (knowledge coordinator) ระหว่างกลุ่มงานในหน่วยงาน และแสดงให้เห็นพนักงานเห็นว่าการจัดการความรู้และการนำเอาความรู้มาใช้ในกระบวนการทำงาน เป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์กร

8. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ และยอมรับความจริงที่ว่าพนักงานในองค์กรจะออกจากรวันใด วันหนึ่ง และความรู้ที่คนเหล่านั้นเป็นเจ้าของจะจากไปด้วยหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องบูรณาการความรู้ทั้งหมดในองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่ง ความรู้ และตรวจสอบการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

9. การจัดการองค์ความรู้การแสดงให้เห็นในรูปของการเงินจัดได้ว่าเป็นแรง กระตุ้นให้องค์กรเห็นความสำคัญของการให้คุณค่าแก่บุคลากร เนื่องจาก บุคลากรที่ทำงานกับ

องค์กรเป็นเวลานานนั้นมีความรู้ ประสบการณ์ และสถานะทางสังคมที่ต้องใช้เวลาสั่งสม หากองค์กรต้องจ้างบุคลากรใหม่ ต้นทุนของการจ้าง ต้นทุนการฝึกอบรม หรือต้นทุนอื่น ๆ จะเป็นการลงทุนที่สูงมากดังนั้น การคำนวณคุณค่าของทุนทางปัญญาออกมาเป็นตัวเลขจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการองค์ความรู้ และเป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กร

จนกระทั่ง อภิชัย สาหรัยทอง (2547: 53) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษากิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล หมายถึง ภาวะผู้นำ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการและแผนงาน และระยะเวลา ปัจจัยภายนอก หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชน เศรษฐกิจและเทคโนโลยีและได้เน้นย้ำถึงปัจจัยภายในอันหมายถึงปัจจัยด้านบุคลากรซึ่งทำการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากร โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินงานตามนโยบายที่ได้รับมอบจากกระทรวงต่าง ๆ ในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบซึ่งจำนวนบุคลากรในการให้บริการ ไม่เพียงพอต่อหน่วยงานส่วนบุคลากรที่มีอยู่ส่วนใหญ่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ ดังคำกล่าว “ผมคิดว่าแค่นี้คงไม่พอเพราะผมคิดว่าในการบริหารงานท้องถิ่นนี้ ต้องมีองค์ประกอบอีกมาก เช่น คน” คนองค์กรท้องถิ่นนี้อาจไม่มีความเพียงพอโดยโครงสร้างบริหารเรามีประกอบด้วยข้าราชการประจำ และนักการเมืองท้องถิ่น ซึ่งคุณสมบัติก็ไม่จำกัด ทำให้มีความเข้าใจในหน้าที่ไม่เต็มร้อย การบริหารงานก็คือการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบล ก็คือ ต้องใช้หลักของโพสทรอป ในการวางแผน หรือจะให้เลิศहरुก็ให้ ปรัชญาของชุนวู “เก่งคนเก่งงาน” ให้ ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติและการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานด้วย



ภาพ 9 แสดงความสำเร็จของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ที่มา: อภิชัย สาหรัยทอง (2547: 53)

ในทำนองเดียวกัน อนุชา มูลคำ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการบริหารจัดการที่ดี: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า

1. ระดับความเห็น โดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในหลักการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง โดยประชาชนได้จัดลำดับความสำคัญในการให้ความคิดเห็นจากมากที่สุดตามลำดับ ดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน หลักความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส ตามลำดับ

2. ด้านความรู้ ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับต่ำ

3. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความคิดเห็นในการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ ไม่มีผลต่อความคิดเห็น

4. ปัญหา อุปสรรคที่สำคัญคือด้านงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนามีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน และระดับความรู้ความเข้าใจของประชาชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ยังอยู่ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะคือ ให้เจ้าหน้าที่และผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงปฏิบัติงานในเชิงรุก ให้เข้าถึงประชาชน เพื่อรับทราบถึง ปัญหา ความต้องการขณะที่ยอรุณรัชธรรม (2537: 52-53) กล่าวถึงทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การว่านอกจากทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำมาเป็นตัวชี้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1. ทฤษฎีด้านการจัดการและการบริหาร

2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จการที่จะบริหารองค์การให้บรรลุประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัยตั้งแต่กระบวนการบริหาร ภาวะผู้นำ และ โครงสร้างองค์การ เป็นต้น

3. ทฤษฎีด้านการจัดการและการบริหารและกระบวนการบริหารเพื่อที่จะช่วยให้สามารถดำเนินกิจการขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน (planning) การจัดการ (organizing) การบริหารงานบุคคล (staffing) การบังคับบัญชา (direction) และการควบคุม (controlling)

1. การวางแผน ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย ทิศทางขององค์การการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ การกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงแผนการปฏิบัติงาน แผนการควบคุม

2. การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างการบริหารวัตถุประสงค์การทำงาน กำหนดภารกิจ หรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบรูปแบบการประสานงานและทรัพยากรสนับสนุน

3. การบริหารบุคคล เป็นการวางแผนบริหารกำลังคนขององค์การตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การให้คุณให้โทษ

4. การบังคับบัญชา เป็นการกล่าวถึงกระบวนการต่าง ๆ ของการสั่งการรูปแบบการเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงาน การจูงใจ การจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการบริหาร

5. การควบคุม เป็นกระบวนการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติการขององค์การบรรลุเป้าหมายเพียงไร มีจุดบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร และเป็นกระบวนการเพื่อให้แน่ใจว่าองค์การจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมาย

ส่วน Armstrong and Long (1994 อ้างใน อรรถวิทย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2549: 43) ได้ทำการวิจัย พบว่าองค์กรส่วนใหญ่ที่พัฒนาและใช้กลยุทธ์ทรัพยากรมักมาจากปรัชญาที่ผู้บริหารระดับสูงเชื่อถือ ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวศึกษาว่าในกลุ่มทรัพยากร (Human Resource: HR) มีเนื้อหาสาระอะไรบ้าง และมีการนำไปใช้อย่างไร โดยศึกษา 2 ประเด็นหลักคือ ระดับมหภาคศึกษา เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ องค์กรผลการปฏิบัติงานคุณภาพและการดูแลลูกค้า คำมั่นสัญญาและการนำเอาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ ประเด็นที่สองก็คือ กลยุทธ์ HR ที่เฉพาะเจาะจงได้แก่ การจัดสรรทรัพยากร การเรียนรู้ การฝึกอบรมและพัฒนาการให้รางวัลและลูกจ้างสัมพันธ์ ดังผู้บริหารองค์กรมักสะท้อนปรัชญาเอาไว้ว่า สิ่งที่เกิดขึ้นในทุกธุรกิจ องค์กรไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ หรือโดยฝีมือของคนในธุรกิจนั้น ถ้าคุณมีนโยบายและกระบวนการที่เปิดโอกาสให้คนของคุณทำงานอย่างเต็มความสามารถคุณก็จะดำเนินธุรกิจได้อย่างยอดเยี่ยม ณ เวลานั้น บทบาทของฝ่ายบุคคล คือ การทำให้คน ทำในสิ่งที่เขาต้องทำ บทบาทสำหรับอนาคต คือต้องให้คนในองค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถที่พวกเขามี และ องค์กรส่วนใหญ่ที่พัฒนาและใช้กลยุทธ์ทรัพยากรมักมาจากปรัชญาที่ผู้บริหารระดับสูงเชื่อถือ ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวศึกษาว่าในกลุ่มทรัพยากร (Human Resource: HR) มีเนื้อหาสาระอะไรบ้าง และมีการนำไปใช้อย่างไร โดยศึกษา 2 ประเด็นหลัก คือ ระดับมหภาคศึกษา เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรผลการปฏิบัติงานคุณภาพและการดูแลลูกค้า คำมั่นสัญญาและการนำเอาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ ประเด็นที่สองก็คือ กลยุทธ์ HR ที่เฉพาะเจาะจงได้แก่ การจัดสรรทรัพยากร การเรียนรู้ การฝึกอบรมและพัฒนาการให้รางวัลและลูกจ้างสัมพันธ์ ดังผู้บริหารองค์กรมักสะท้อนปรัชญาเอาไว้ว่า สิ่งที่เกิดขึ้นในทุกธุรกิจ องค์กรไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ หรือโดยฝีมือของคนในธุรกิจนั้น ถ้าคุณมีนโยบายและ

กระบวนการที่เปิดโอกาสให้คนของคุณทำงานอย่างเต็มความสามารถคุณก็จะดำเนินธุรกิจได้อย่างยอดเยี่ยม ณ เวลานั้น บทบาทของฝ่ายบุคคล คือ การทำให้คน ทำในสิ่งที่เขาต้องทำบทบาทสำหรับอนาคต ก็คือต้องให้คนในองค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถที่พวกเขา

ด้านทัศนคติ ค่านิยม ความมุ่งมั่น

หลังจากที่ เตลานศิริ คงสมจิตต์ (2540: 7) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ทัศนคติถึงประชาชนต่อการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้นตามแนวคิด การกระจายอำนาจ ควรมีการพิจารณาทบทวนปรับปรุงให้การบริหารงานของคณะกรรมการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะของคณะกรรมการฝ่ายบริหารควรได้รับการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ หลักสูตรการฝึกอบรมควรฝึกอบรมที่มีกระบวนการฝึกปฏิบัติมีส่วนร่วมและควรมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลายขณะที่ทวีป บัตร์ โพรซ์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการยอมรับองค์การบริหารส่วนตำบลต่อประชาคม พบว่าประชาคมยอมรับองค์การบริหารส่วนตำบลในระดับสูง ส่วนความรู้ความเข้าใจในบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ มีความรู้ความเข้าใจน้อยและบรรเลง อินทร์จันทร์ (2549: 41) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของผู้นำท้องถิ่น ที่มีต่อการนำหลัก อปปรินิยธรรม ไปใช้ในการบริหาร ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะนวด อำเภอบางพลี จังหวัดนครศรีธรรมราช กล่าวว่าทัศนคติหมายถึง สภาวะด้านความพร้อมของจิตใจซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนั้นจะเป็นและกำหนด ทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกมาอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ลักษณะของทัศนคติเป็น 2 มิติ คล้ายกับวัสดุซึ่งมีมิติความกว้างความยาว ลักษณะของทัศนคติแบ่งออกได้เป็นดังนี้

1. ทิศทางมีอยู่ 2 ทิศทางคือ ทางบวกและทางลบ
2. ความเข้มข้น คือระดับความเข้มข้นมากหรือน้อย

นวม สงวนทรัพย์ (2535: 77-78) ได้กล่าวเกี่ยวกับสรุปทัศนคติว่า ทัศนคติมี 3

ประการดังนี้

1. ความพร้อมทางจิตหรือระบบประสาท
2. ทัศนคติไม่ใช่สิ่งติดตัวมาตั้งแต่เกิด หากเป็นการเรียนรู้ของบุคคลากร

3. ทักษะคิด ทำหน้าที่กระตุ้นหรือเร่งให้บุคคลควรปฏิบัติหรือแสดงปฏิกิริยา อาการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อปัจเจกชน วัสดุ หรือสถานการณ์ต่างๆ ทักษะคิดเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ โดยมีองค์ประกอบ มีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติดังนี้

1. วัฒนธรรม ที่มีอิทธิพลต่อชีวิตทุกคนตั้งแต่แรกเกิด
2. ครอบครัวเป็นแหล่งเรียนรู้อบรมที่แรก และมีอิทธิพลต่อการเลี้ยงดูมากที่สุด ในการสร้างทัศนคติให้แก่เด็ก
3. กลุ่มเพื่อน เด็กที่เกิดจากพ่อแม่มาอยู่กับเพื่อนตั้งแต่เด็กๆจะได้รับอิทธิพลจากกลุ่มเพื่อนมาก เพราะเด็กต้องการยอมรับจากเพื่อน
4. บุคลิกภาพ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพต่างกันเช่นพวกชอบสังคม และเกลียดสังคมที่ทัศนคติต่างกันบุคคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่เล็กที่สุดใน เพราะบุคคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่น และไม่สามารถกำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับสินค้าได้ แต่มนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่า

สำหรับประยงค์ จันทเต็ง (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดราชบุรี พบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ถึงร้อยละ 76.2 ก่อนดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเคยรับราชการสังกัดกรม/กระทรวงคิดเป็นร้อยละ 57.1 ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการสำรวจความต้องการของข้อมูลเพื่อการวางแผนเป็นไปในทางที่ดีมากที่สุด (มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด) รองลงมาคือ ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารงานกับด้านการใช้หลักการวางแผนเพื่อการพัฒนา และด้านการปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ เป็นไปในทางที่ด้อยที่สุด การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภูมิหลัง กับความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบผลดังนี้ คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้น้อยกว่า 2,500,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในทางที่ดีมากกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้มากกว่า 2,500,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรภูมิหลังอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น ต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค พบว่า ด้านการขาดความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทอำนาจหน้าที่ของประธานคณะกรรมการบริหารสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงประชาชนเป็นปัญหามากที่สุด รองลงมาเป็นปัญหาด้านการบริหาร และการจัดการ

และด้านประสิทธิภาพ ของบุคลากรเป็นปัญหาน้อยที่สุด ในด้านการประเมินประธานองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ประธานฯ ได้รับการประเมินในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในเกณฑ์ที่ดีที่สุด (มีค่าเฉลี่ยสูงสุด) รองลงมาคือด้านความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนในพื้นที่ และด้านวุฒิการศึกษาได้รับการประเมินดีน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยต่ำสุด) รองลงมาคือ ด้านความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย สอดคล้องกับ มงคล รักษ์เลิศวงศ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ทัศนคติของพนักงานส่วนตำบล ต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ในเรื่องความเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน่วยงานปรากฏว่าพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1, 2 มีความเชื่อมั่นมากกว่าพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 3,4,5 สำหรับความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ปรากฏว่าพนักงานส่วนตำบลชั้น 1,2 มีแรงจูงใจจากการชอบงานที่ทำและภูมิใจที่ได้ทำงานที่องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนพนักงานส่วนตำบล ชั้น 3,4,5 มีความรู้สึกว่างานมากทำไม่ทัน แต่ที่ทำงานอยู่ใกล้บ้าน

ในด้านปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1, 2 ได้แก่ ขาดงบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และอัตราค่าจ้าง ส่วนปัญหาและอุปสรรคขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 3, 4, 5 ได้แก่ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ ไม่ยุติธรรม ไม่มีวิสัยทัศน์ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และระเบียบปฏิบัติ ขาดงบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และอัตราค่าจ้าง ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไข รัฐบาลควรกำหนดนโยบายในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้ชัดเจนเพื่อให้ความมั่นใจในอาชีพและอนาคตของพนักงานส่วนตำบล ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรมีการวางแผนและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและอยู่ในกฎระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่าย ซึ่ง ภคพร วัฒนดำรง (2544: 59-60) ได้ศึกษาความมุ่งหวังของชุมชนต่อคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น : เฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีความมุ่งหวังต่อคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ในเรื่อง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคล ชุมชนมีความมุ่งหวังอย่างมากในการมีส่วนร่วมรับรู้เรื่อง รายได้ และ โครงสร้างรายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะต่างๆ เช่น นิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร ผู้แทนชุมชน ผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงาน หากคณะกรรมการ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถชี้แจงเรื่องงบประมาณ รายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้กับชุมชนของตนได้อย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้น่าจะก่อให้เกิดผลดีเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วน สติธิโชค วรรณุสันติกุล (ม.ป.ป.: 112) นักจิตวิทยาสังคมได้ทำการศึกษาใน

เรื่องทัศนคติต่างมีความเห็นตรงกันว่า ทัศนคติเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ โดยการที่คนเราได้มีประสบการณ์ตรงหรืออ้อม ก็แล้วแต่สิ่งนั้นเป็นเป้าหมายของทัศนคติ เมื่อเราเกิดมาในโลกเราได้ นำเอาความรู้สึกไม่ชอบคนเวียดนามมาด้วย เรามิได้เอาความเกลียดกลัวงูมาด้วย เรามิได้เอาความรักชาติไทยแต่นิยมสินค้าญี่ปุ่นติดตัวมาด้วย เช่นกัน ความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้นมาจากกลไกหลายอย่างในสังคม จะสรุปให้เหลือเพียง 3 ประเภทที่ทำให้คนเราเกิด ทัศนคติขึ้นมา ได้แก่ การเรียนรู้ทัศนคติจากการโยงความสัมพันธ์ การเรียนรู้ ทัศนคติ จากผลรวม และจากการสังเกตจากตัวอย่าง

1. การเกิดทัศนคติจากการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงความสัมพันธ์ หลักการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงความสัมพันธ์เป็นเรื่องธรรมดาที่ง่ายแก่การทำความเข้าใจ คือ ถ้านำเอาสิ่งเร้าที่เป็นกลาง ไปเข้าคู่กับสิ่งเร้าที่มีอำนาจทำให้เราต้องตอบสนองอย่างใดอย่างหนึ่งมาก่อนในที่สุด สิ่งเร้าที่เป็นกลางนั้นก็จะมีอำนาจ ทำให้เกิดการตอบสนองอย่างนั้นตามไปด้วยเช่นกัน สำหรับการวางเงื่อนไขแบบถ่ายโยงความสัมพันธ์ ในส่วนที่เกี่ยวกับทัศนคตินั้น เกิดขึ้นในลักษณะ ดังตัวอย่างต่อไปนี้ เช่น เด็กที่มีทัศนคติเป็นลบต่ออาหารชนิดใดชนิดหนึ่งอาจจะเกิดจากการที่บิดา มารดา เข้าใจให้เด็กรับประทานสิ่งนั้นจนเด็กเกิดอารมณ์เสีย อารมณ์เสียได้ถูกนำไปเข้าคู่กับอาหารชนิดนั้น ผลอยทำให้เด็กเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่ออาหารชนิดนั้นไปด้วย อีกตัวอย่างหนึ่งขอให้สังเกตจากวงการโฆษณาซึ่งอาศัยหลักการนี้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดไม่ว่าจะเป็น โฆษณาสินค้าชนิดใดนัก โฆษณาจะต้องจัดสินค้านั้นเข้าคู่กับความสุขขึ้นจากเสียงดนตรีที่ไพเราะ รูปภาพที่สวยงาม ทั้งนี้ ก็เพื่อจะถ่ายเทความรู้สึกที่ดีต่อเสียงดนตรีเพราะ ๆ และรูปภาพที่สวยงาม ๆ มาสู่สินค้าตัวนั้น นั่นเอง

2. การเกิดทัศนคติเพราะหลักการเรียนรู้จากผลกรรมคนเราเรียนรู้จากผลการกระทำในอดีตถ้าผลกรรมนั้นน่าพึงพอใจเราจะมีแนวโน้มจะทำอย่างนั้นอีกเมื่อมีสิ่งเร้าเดิมปรากฏและถ้าผลกรรมนั้น ไม่น่าพึงพอใจเราจะหาทางหลีกเลี่ยงไม่ทำสิ่งนั้นอีก

3. การเกิดทัศนคติจากการเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบ บางครั้งทัศนคติที่เรามีอยู่เกิดมาจากการเลียนแบบจากผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีคุณสมบัติที่น่าเลื่อมใสในการโฆษณาทางโทรทัศน์ เราจะเห็นการใช้หลักการนี้เสมอ เช่น การโฆษณายาสีฟันยี่ห้อหนึ่งมีนางแบบคนหนึ่งได้รับความสนใจจากผู้ชายหลายคน หลังใช้ยาสีฟันยี่ห้อนี้แล้วจึงได้รับการรุมล้อมจากผู้ชายความตั้งใจของผู้โฆษณา คือ จะใช้ตัวแบบชักจูงผู้ดูให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อผลิตภัณฑ์นี้เป็นเบื้องต้นและใช้ผลิตภัณฑ์นี้เป็นผลสุดท้าย การค้นพบทางจิตวิทยาทำให้เรารู้ว่าเพียงแต่เราเห็นตัวอย่างจากผู้อื่นเราก็จะเรียนรู้ได้แล้ว ถึงแม้เราจะมิได้นำเอาความรู้นั้นมาปฏิบัติก็ตาม ตัวอย่างเช่น ทุกครั้งที่โทรทัศน์เสนอรายการพิเศษรวมการเฉพาะกิจเหมือนกันทุกช่อง พ่อแม่แสดงความไม่พอใจและวิพากษ์วิจารณ์ในทำนองไม่ดีต่อรายการนี้ ต่อมาเมื่อไรก็ตามที่ลูกเปิดโทรทัศน์มีรายการรวมการเฉพาะกิจ ลูกก็จะปิดโทรทัศน์ทันทีที่เห็นสัญลักษณ์ของรายการทั้งที่ยังไม่ทราบว่าเป็นเรื่องอะไร

นอกจากนั้นยังรื่องว่า “ว้า” มาอีกแล้วแสดงว่าลูกได้รับเอาทัศนคติของพ่อแม่มีต่อรายการโทรทัศน์รวมการเฉพาะกิจเอาไว้โดยการเรียนแบบ

สำหรับอมร รักษาศักดิ์ (2535: 33-34) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าควรผ่านพิจารณาถ่วงถ่วงจากบุคคล การเลือกสรรบุคคลในวงกว้าง และโปร่งใส การปฏิบัติงานข้าราชการควรให้มีลักษณะ “เข้ายากออกง่าย” ควรให้บุคคลได้บรรจุเข้ารับราชการในระดับสูงกว่า 5 ชั้น ไป

ด้านการถ่ายทอดความรู้ และประเมินผล

จงกลณี ชูดิเทวินทร์ (เดชวิทย์ นิลวรรณ, 2548: 105-106) ทำการกำหนดเป้าหมายด้วยหลัก SMARTS S = Simple and Specific, M = measurable, A = attainable, R = result, T = time และ S = shared ดังรายละเอียด Simple and Specific เป้าหมายเจาะจงว่าอะไรคือพฤติกรรมเช่นหลังจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาแล้วบุคลากรสามารถพัฒนาขีดความสามารถ โดยการจัดทำนวัตกรรม ที่ตนเองนัดเป็นต้น measurable สามารถวัดผลได้เช่น ผู้เข้าอบรมทำแบบทดสอบความรู้ได้ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 วัดได้ว่าวัตถุประสงค์ของการอบรมต้องการอะไร attainable เป็นการตั้งเป้าหมายบนพื้นฐานของความเป็นจริง เช่นก่อนการอบรมบุคลากร และหลังการอบรมมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสอดคล้องกับความต้องการของ result ผลลัพธ์เป็นไปตามเกณฑ์ที่คาดหวังเอาไว้ เช่นหลังอบรมการใช้รูปแบบปัจจัยที่คาดว่าจะทำให้บุคลากรปรับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ลงมือพัฒนางานของตนเองร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าอบรมทั้งหมดและ time limit เป็นการกำหนดกรอบของระยะเวลาหรือ กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดว่าจะใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใด จึงจะสามารถสังเกตหรือวัดพฤติกรรมตลอดจนทักษะที่ได้ผ่านการอบรมนั้นๆ ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ท้ายสุด shared การแจ้งให้ผู้อื่นทราบเป็นการยืนยันเป้าหมายและเป็นคำมั่นสัญญาที่จะต้องทำให้ประสบผลสำเร็จ

ส่วนเดชวิทย์ นิลวรรณ (2548: 107) ได้ให้แนวคิดในการประเมินก่อนและหลังการอบรมคือการวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (knowledge-skill-attitude, KSA) ว่าการอบรมครั้งนั้นต้องการอะไรบ้างเช่น

1. ความรู้ (knowledge) เป็นพฤติกรรมด้านสมอง สถิติปัญญา วัดได้ สังเกตได้ 6 ด้านคือ ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่า
2. ทักษะ (skills) เป็นพฤติกรรมทางด้านทักษะความชำนาญในการทำงานการเคลื่อนไหว ของร่างกายความคล่องแคล่วต่างๆ

3.ทัศนคติ (attitude) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ อันได้แก่ความพึงพอใจ คุณค่า คุณธรรม ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความเห็นอกเห็นใจ ความมีวินัยในตนเอง ความคิดในทางบวกดังเช่นธงชัย ไบกว้าง (2542: 26-27) ได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีในการประเมิน โครงการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้รูปแบบการ ประเมินระบบ (system approach) ซึ่งได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (product) ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (input variable) ประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้ คือ

1.1 ลักษณะของสภาพแวดล้อม (environment parameters) หมายถึง ตัวแปร ในสภาพแวดล้อม เช่น ลักษณะพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะชุมชนขององค์การ บริหารส่วนตำบล เป็นต้น

1.2 ทรัพยากรในการบริหาร (administration resources) หมายถึง ทรัพยากรที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับ ได้แก่

1.2.1 งบประมาณ หมายถึง รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดเก็บ ได้ รายได้ ที่ได้รับการจัดสรรและเงินอุดหนุนเพียงพอกับลักษณะงาน

1.2.2 วัสดุอุปกรณ์ หมายถึง เครื่องมือในการปฏิบัติงาน พาหนะละ วัสดุสำนักงาน

1.2.3 บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีปริมาณเพียงพอกับลักษณะงาน มีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ

2. ตัวแปรด้านกระบวนการ (process variable) หมายถึง ลักษณะ โครงสร้างและ กระบวนการในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

2.1 นโยบายและระเบียบปฏิบัติ เช่น วิธีปฏิบัติงาน ลักษณะการติดต่องาน ระหว่างหน่วยงาน การให้บริการ การบริหาร

2.2 โครงสร้างของการบริหาร เช่น เจ้าหน้าที่ อำนาจและอิสระในการบริหาร ทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจของพนักงาน ความร่วมมือของพนักงาน

3. ตัวแปรด้านผลผลิต (output variable) ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายที่กฎหมาย กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ไว้ ได้แก่

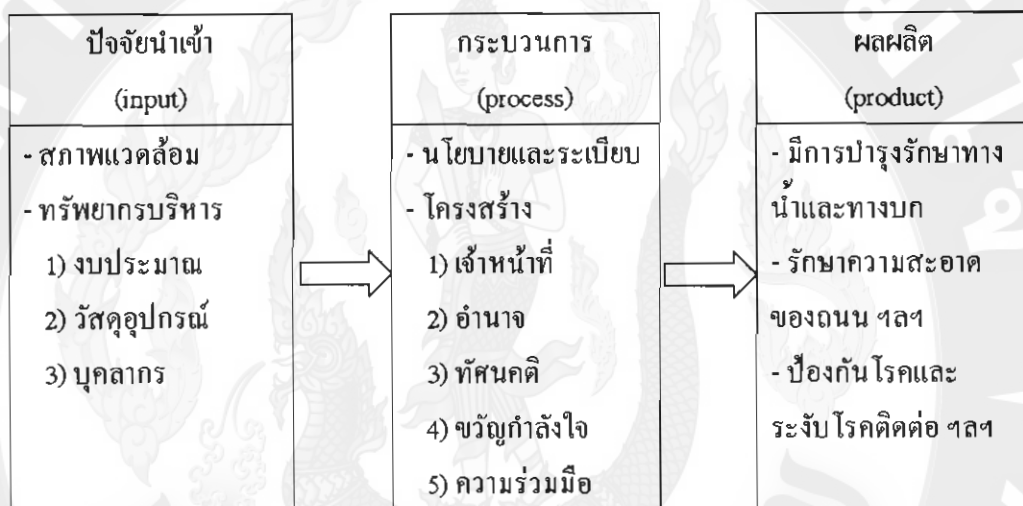
3.1 มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

3.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง กำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

3.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

- 3.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 3.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 3.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- 3.7 กลุ่มครอง คูแผลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพ 10 แสดงแนวคิด การประเมินก่อนและหลังการอบรม

ที่มา: เศรษฐี นิลวรรณ (2548: 107)

ขณะที่นิสคารก์ เวชยานนท์ (2544: 15-71) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ ผู้วิจัยศึกษารูปแบบและวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กรและผู้บริหารชาวไทยที่ประสบความสำเร็จจำนวน 20 บริษัทจากแบบสอบถามและสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่าลักษณะเด่นของการบริหารคนแบบไทย คือมุ่งให้ความสำคัญกับคนในด้านจิตใจ ไม่มีลักษณะการจ้างงานแบบนายจ้างกับลูกจ้างเหมือนตะวันตก มุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กรมองว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร เมื่อพนักงานทำผิดผู้บริหารนิยมจะใช้การพูดคุยตักเตือนให้อภัยก่อน บรรยาการการทำงานยึดหยุ่นอะลุ่มอล่วย เพราะมีค่านิยมว่าผลตอบแทนทางใจยังมีค่าต่อสังคมไทยอยู่มาก รวมทั้งความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารชาวไทยขึ้นอยู่กับบทบาท ความสามารถ และบารมีของผู้นำ การบริหารคนแบบไทย ๆ การไม่สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงาน การใช้ระบบเส้นสายมากเกินไปเกินความพอดี รวมทั้ง

ความมุ่งมั่นและหวังผลสัมฤทธิ์ในงานน้อยนอกจากนั้นปริญา จรูญโรจน์ (2549: 58) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำการทดลองกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 57 คน แบ่งกลุ่มควบคุม 30 คน กลุ่มทดลอง 27 คน ก่อนการทดลองมีการทดสอบประเมินความรู้ (pretest) ทั้งสองกลุ่ม จากนั้นทำการทดลองใช้หลักสูตรแล้วทำการทดสอบหลักการทดสอบ (posttest) พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในขั้นตอนสุดท้ายได้ประเมินประสิทธิผลการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าภายหลังการฝึกอบรมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้เพิ่มขึ้นโดยการเปรียบเทียบคะแนนก่อน-หลังการทดสอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 รวมทั้งมีทักษะและคุณลักษณะที่คิดต่อการพัฒนาการทำงานของผู้เป็นอย่างสูงสุด นักวิชาการจำนวนมาก ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าหลักสูตรเป็นส่วนสำคัญปัจจัยหนึ่งในการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเช่นเดียวกันภรณ์ กิรติบุตร (2529: 184) ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งมีการศึกษา ค้นคว้าและวิเคราะห์สร้างแบบจำลองเครื่องวัดประสิทธิผลนั้น ประเทศไทยยังมีการศึกษาในแง่มุมนี้้น้อย แต่มีการศึกษากันอย่างกว้างขวางในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกา ว่าวัดได้จากหลายทาง คือ

1. การประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่เป้าหมาย
2. การประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่ของระบบ ทรัพยากร
3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์

แนวความคิดค่านองเดียวกันนี้ ได้ถูกเสนอในลักษณะของการสร้างแบบจำลองสรุปจากการรวบรวมผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาว่า เครื่องบ่งชี้ ความมีประสิทธิผลขององค์กร ประกอบไปด้วยตัวแปร ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิต (productivity)
2. ประสิทธิภาพ (efficiency)
3. ความพึงพอใจ (satisfaction)
4. การปรับตัว (adaptiveness)
5. การพัฒนา (development)

ยิ่งกว่านั้นประไพพรรณ สิริพันธ์บุญ (2542: 57-60) ได้ทำการศึกษาถึงจิตความสามารถในการประสานงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาจังหวัดยะลาพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ตำแหน่งในคณะกรรมการ

บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับขีดความสามารถในการประสานงานของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน เหมือนกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตลพบุรี (2543: 61 – 64) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาหลักสูตร เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญศ พบว่า องค์ความรู้ที่จำเป็นในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญศประกอบด้วย

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ความรู้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามกรอบกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. ความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิกสภากรรมการบริหารพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง
4. ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน

ประเด็นความรู้ที่ถูกประเมินมีพื้นฐานน้อยและมีความจำเป็นต้องได้รับการอบรมมากคือ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล และความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกรอบกฎหมาย

ผลการฝึกอบรมระดับความรู้ที่เพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกอบรม ความมั่นใจในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึกอบรมระดับความรู้ของวิทยากรในเรื่องที่ทำการฝึกอบรมและระดับความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรในทิศทางที่ดีระดับค่อนข้างมาก

ประเด็นที่ควรปรับปรุงในการจัดอบรมพบว่า ควรปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีส่วนร่วมมากขึ้น เพราะส่งผลดีต่อการพัฒนาความรู้ของผู้รับการอบรมได้ในระดับสูงกว่าหัวข้อการฝึกอบรมที่ใช้วิธีการบรรยายเพียงอย่างเดียว

ประเด็นด้านระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมควรปรับปรุงเวลาให้มากขึ้น จาก 1 วัน เป็น 2 วัน เป็นต้น

ประเด็นผู้เข้ารับการอบรม ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรมควรให้ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสอยู่ร่วมกัน เนื่องจากจะมีผลต่อสมาธิ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้รับการอบรมอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ ยังศึกษาและพบว่าปัจจัยด้านบุคลากรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญรองลงมาจากปัจจัยด้านงบประมาณ เพราะหากบุคลากรในองค์การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ และมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานจะประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี การใช้อำนาจบังคับบัญชาหรือการออกคำสั่งนั้นจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับผู้รับ

คำสั่งจะยอมปฏิบัติตามคำสั่งนั้นหรือไม่ กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ผู้รับคำสั่งจะยอมหรือไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ ประการใดยอมขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 4 ประการด้วยกัน กล่าวคือ

1. คนงานมีความเข้าใจคำสั่งนั้น ๆ หรือไม่
2. คนงานเชื่อหรือไม่ว่า การปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. คนงานเชื่อหรือไม่ว่า การปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะไม่ขัดกับผลประโยชน์ส่วนตัวของคน
4. คนงานมีความสามารถทั้งด้านจิตใจและร่างกายที่จะปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ หรือไม่

เรณู กุปตัชเชีเยร และคณะ (2544: 73-74) ได้ทำการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการอบรมพบว่าสามารถกระตุ้นให้เกิดความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านกระบวนการบริหาร การศึกษาโดยสรุปจากระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากรที่ให้เกียรติมาอบรมพบว่าบุคลากรถูกกระตุ้นจากความรู้ของวิทยากร การถ่ายทอดการสร้างบรรยากาศ บุคลิกของวิทยากร และเนื้อหาที่บรรยายได้ครอบคลุมหัวข้อเรื่องที่พูด ขณะที่ วรเดช จันทรศร (2527: 535-553) ได้เสนอตัวแบบหรือแนวทางการศึกษาที่เห็นว่าสำคัญและมีประโยชน์ 6 ตัวแบบ คือ

1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (rational model) ซึ่งมีฐานคติที่ว่า องค์การจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการวางแผน ควบคุมตัวแปร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน คือ การมีวัตถุประสงค์ การกำหนดภารกิจ และการมอบหมายงาน การมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การมีระบบวัดผล การมีมาตรฐานให้คุณภาพ
2. ตัวแบบทางการจัดการ (management model) โดยมีฐานคติว่า สมรรถนะขององค์การมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งสมรรถนะขององค์การประกอบด้วยโครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้
3. ตัวแบบทางการพัฒนาองค์การ (organization development model) ฐานคติว่าการมีส่วนร่วมจะทำให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นตัวแปรในที่นี้ คือ การจูงใจ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ความผูกพัน และการยอมรับ
4. ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (bureaucratic process model) เป็นตัวแปรที่พัฒนาจากนักสังคมวิทยาองค์การ ซึ่งมีฐานคติว่า อำนาจขององค์การไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย หากแต่กระจุกกระจายอยู่ทั่วไปในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่มีหน้าที่ต้องติดต่อกับประชาชนอย่างใกล้ชิด สามารถใช้วิจารณญาณในการปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยที่

ผู้บังคับบัญชาไม่อาจจะควบคุมได้ การยึดยึดโครงการใหม่ ๆ ที่จะมีผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติในวิถีชีวิตประจำวันของข้าราชการเหล่านี้ มักจะไร้ผลในทางปฏิบัตินอกจากข้าราชการเหล่านี้ จะยอมรับหรือไม่ยอมรับนโยบายแนวทางปฏิบัติเหล่านั้นเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำวันของเขาเอง ตัวแปรที่ใช้ศึกษาความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับความเข้าใจสภาพความเป็นจริงในการให้บริการของผู้กำหนดนโยบายหรือผู้บริหาร โครงการพัฒนาระดับของการยอมรับนโยบายเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำวัน

5. ตัวแบบทางการเมือง (political model) มีฐานคิดว่าองค์กรจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดจากความสามารถของบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กร กลุ่มสถาบันและความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก ตัวแปร คือ จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ บุคลิกภาพของตัวแทน ความรู้ความสามารถ สถานะ อำนาจและทรัพยากรของหน่วยงานการสนับสนุนจากสื่อมวลชน นักการเมือง หัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ กลุ่มอิทธิพลและความสามารถในการต่อรอง

6. ตัวแบบทั่วไป (general model) เป็นตัวแบบที่มีส่วนของตัวแปรจาก 5 ตัว แบบข้างต้นผสมอยู่มากพอ ที่จะช่วยให้เป็นตัวแปรที่มีความกว้างขวางกว่าตัวแบบอื่น ๆ ตัวแบบนี้ให้ความสำคัญปัจจัยหลัก 3 ตัว คือ กระบวนการสื่อข้อความ ปัญหาทางด้านสมรรถนะขององค์กรและความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ ตัวแปรที่ใช้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการติดต่อสื่อกิจกรรมเพื่อให้การบังคับมีผล ลักษณะของหน่วยปฏิบัติ สภาวะเศรษฐกิจและสังคม สภาวะทางการเมือง บรรทัดฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากร ความสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ

ยิ่งกว่านั้นวิทยา เกษมพรหม (2547: 41) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลวังไผ่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไผ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายถึงร้อยละ 90.90 สมาชิกส่วนใหญ่อายุระหว่าง 39-48 ปี รองลงมาคืออายุ 29-38 ปี, อายุระหว่าง 18-25 ปี และช่วงอายุน้อยที่สุดคืออายุระหว่าง 49-58 ปี เนื่องมาจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่กำลังเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ จึงมีแต่คนในวันหนุ่มสาว

นอกจากนั้นรัชนี หาญสมสกุล และคณะ (2550: 109-111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร พยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เช่นเดียวกันกับ โคมุซราคล อนันตสถาน (2548: 6-8) ได้ทำการศึกษาถึงความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มเกษตรกรที่มีต่อการบริหารจัดการชุมชนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลำพูน โดยมี วัตถุประสงค์ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มเกษตรกรในการบริหารจัดการชุมชนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลำพูน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้คือกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดลำพูน จำนวน 334 คน สุ่มโดยใช้วิธีการใช้แผนที่การแบ่งเขต จัดกลุ่ม และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ (structive interview) ผลการวิจัยพบว่ารายได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ โดยเกษตรกรมีรายได้สูงจะมีความพึงพอใจค่า ส่วนผู้มีรายได้ต่ำจะมีความพึงพอใจกับการบริหารงานจัดการชุมชนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูง ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงนำรายได้มาเป็นปัจจัยในการศึกษา โดย วันดี กิมล่อง (2549: 126) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการให้บริการ คือ การให้บริการที่ถูกต้อง การให้บริการที่มีความสะดวกและรวดเร็ว และการมีสถานที่บริการสวยงามและสะอาด ทำนองเดียวกัน วิโรจน์ สนธิภรณ์ (2541: 39) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลศึกษากรณีจังหวัดมุกดาหาร พบว่า การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง กฎระเบียบของกรมการปกครองที่ออกมาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่มีความชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง การมอบหมายงานในฝ่ายปฏิบัติมีความชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตามปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมุกดาหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมุกดาหาร ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบลจะมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คำถามที่ว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล บริหารงานในลักษณะประชาธิปไตย อยู่ในระดับปานกลาง คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ให้คำแนะนำแก่ท่านเมื่อมีปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สนับสนุนเป็นกันเองชักจูงให้ท่านร่วมมือปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เข้ามาควบคุมการทำงานของท่านมากเกินไป จนทำให้ขาดอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมุกดาหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยของการสำรวจสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมุกดาหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบลจะมีความพึงพอใจ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็น ไปด้วยดี ก่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกันทุกคนจะร่วมกัน

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าพนักงาน มีความพึงพอใจในความก้าวหน้า องค์กรส่งเสริมให้เข้าฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำด้านสวัสดิการค่าตอบแทน พบว่า พนักงานส่วนตำบลจะมีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนในระดับปานกลาง

สถานภาพสมรสของพนักงานส่วนตำบลที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการจำแนกสถานภาพสมรสโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ โสด และสมรส หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ย 2.73 และ 2.75 ตามลำดับ แสดงว่ากลุ่มที่สมรส / หย่าร้าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่เป็น โสด และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยสถิติ t-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าสถานภาพสมรสไม่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ของพนักงานส่วนตำบลที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ หัวหน้าส่วน โยธา หัวหน้าส่วนการคลัง (การเงิน) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 2.88, 2.64, 2.68 ตามลำดับและเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ F-test พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่าตำแหน่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

ความมั่นคงในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พบว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วน ศุภชัย วิมานไพจิตร (2546: 91) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์

เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ระดับการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.806 ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 65.00 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่ประสิทธิภาพมาก คือ เป็นผู้มีการพัฒนาอันรอบคอบในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติได้ผลเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ส่วนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษประสบผลสำเร็จนำความก้าวหน้าและชื่อเสียงมาสู่งานแห่งนี้ อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์เรียงตามลำดับของเปอร์เซ็นต์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีความชัดเจนในเรื่องระยะเวลา 2. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีมาตรการประเมินผลที่เป็นรูปธรรม 3. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานหน่วยงาน

ขณะที่ สมชาย ปัญญาธิกุล (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณี: ตำบลหนองไทร อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้งไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

1. ควรมีการฝึกอบรมสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และเจ้าหน้าที่ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีความรู้ในหลักการบริหาร
2. ควรจัดสรรงบประมาณให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้มากขึ้น
3. ควรจัดให้มีวิธีการและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อตรวจสอบและนิเทศการดำเนินงาน
4. ควรมีการรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มีความกระตือรือร้นอยากมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

นอกจากนี้ สมบูรณ์ ทาป็น (2544: 98-103) ได้ทำการศึกษาปัญหาการพัฒนาประสิทธิภาพด้านพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นชายคิดเป็นร้อยละ 49.5 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.0 การศึกษาส่วนมากจบปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 26.5 และส่วนใหญ่มีรายได้ 5,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจในวิสัยประมาณในระดับต่ำและความเห็นของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งสองแห่งพบว่า มีปัญหาด้านการเงินการคลังมักจะเกิดจากการว่าจ้างบริษัท บุคคล หรือห้างร้านเพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงทำให้เกิดระเบียบว่าด้วยการพัสดุอยู่เสมอ มีการใช้อิทธิพลในการกำหนดครายการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคคลเฉพาะกลุ่ม ควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารการเงินการคลัง การบัญชีให้ทันสมัย ให้มีประสิทธิภาพมากกว่านี้โดยเร่งด่วน ส่วน สุรัสวดี หุ่นพยนต์ (2549: 78) ได้รายงานการวิจัย โครงการวิจัยและพัฒนาเรื่องการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้น การทำงานของบุคลากรมีความคล่องตัว สามารถให้บริการประชาชน อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ควรมีการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อความพร้อมในการบริการ การปฏิบัติงาน และรวมถึงการแต่งกายของบุคลากรด้วยดังแผนภูมิ



ภาพ 11 แผนภูมิแผนการพัฒนาขีดความสามารถ

สำหรับสุณีย์ ศรีน้ำ (2548: 56-71) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล กิ่งอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความคิดเห็นต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง จำแนกตามการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง ได้แต่งตั้งบุคลากรกับความสามารถ หลีกเลี่ยงการนำเครือญาติที่ไม่มีความรู้เข้ามาปฏิบัติงานในระดับมาก องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง ได้เชิญบุคคลมาเป็นวิทยากรภายนอกช่วยพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำ เช่น ผู้มีประสบการณ์ ผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ปรึกษาในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง ได้จัดบุคลากรทำหน้าที่ต้อนรับให้ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำแก่ผู้มาติดต่อ บุคลากรส่วนใหญ่ มีจิตสำนึกในการให้บริการให้บริการด้วยความเต็มใจและไม่ทำตอเป็นนายของประชาชนและเหนือสิ่งอื่นใดประชาชนให้ความเห็นว่า บุคลากรระดับผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง ขาดความรู้ในการบริหารจัดการ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง ไม่ได้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง ไม่จัดฝึกอบรมด้านจริยธรรมให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล บางเสาธงขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

ในทำนองเดียวกัน อนุชา มูลคำ (2548: 32) ยังพบว่า ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการและเป็นไปตามเป้าหมาย รวมทั้งเป็นที่พึงพอใจแก่ประชาชนผู้รับบริการ และความคุ้มค่าในภารกิจนั้นสามารถเพิ่มผลงานและผลสัมฤทธิ์โดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่าย เป็นต้น จากที่กล่าวมาทั้งแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการจัดการที่ดีและการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีตามหลักที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 นั้น จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด องค์การบริหารส่วนตำบลควรจะมีการสอบถามความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ เพื่อจะได้สอดคล้องและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด ส่วน Brain (1997: 1) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาสู่องค์กรว่า บางองค์กรได้คัดเลือกบุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ไม่ตรงตามที่องค์กรต้องการ บางครั้งการเมืองท้องถิ่น มักเลือกคนเข้ามาแบบมีเส้นสาย การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนักกฎหมายที่จบรัฐศาสตร์ เพราะเขาเหล่านั้นจะเรียนรู้จิตวิทยาในการดูแลประชาชน ไม่ใช่รับคนที่จบสายธุรกิจ อย่างไรก็ตาม เมื่อรับคนเข้ามาแล้วต้องมีการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้เขาเหล่านั้นนำ

ความรู้แฝง (tacit knowledge) ออกมาใช้ และเกิดประโยชน์กับองค์กรให้จงได้ ความรู้ต้องคู่ประสบการณ์ คนที่มีความรู้ดีหากจะสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ต้องอาศัย การทาคิด-พิจารณา หรือใช้กระบวนการถ่ายทอดความรู้และความสามารถ ต้องมีความทันสมัยเหมาะที่จะใช้กับสภาพปัจจุบัน บุคลากรต้องปรับตัวให้ทันสมัยเสมอ เศรษฐี นิลวรรณ (2548: 103) ได้ให้แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมและการวัดผล (training process and measurement) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้เกิดทักษะแนวความคิด กฎเกณฑ์ หรือทัศนคติ เพิ่มเพิ่มผลการทำงานของบุคลากร ซึ่งในการดำเนินการฝึกอบรมนั้น จะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นสำคัญอันได้แก่ การพิจารณาความต้องการฝึกอบรม กำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม กำหนดเนื้อหาการฝึกอบรม การกำหนดวิธีการและการใช้สื่อการดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินติดตามผล เป้าหมายของการฝึกอบรมส่วนใหญ่นิยมใช้หลัก SMART และ KSA Chris (1999: 16) ศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร ว่าต้องพัฒนาอย่างจริงจัง องค์กรต้องลงทุนอันเกี่ยวกับการอบรมต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้ การไปดูงาน การสอนงาน การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ให้เกิดจริยธรรมและมีความรู้สึกรักดีมีความผูกพันต่อองค์กร ขอมุมุ่เมทำงานให้กับองค์กรไปสู่จุดหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในขณะที่ McKay-Hubbard and Ann Macintosh (2003: 5) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารองค์กร พบว่า องค์กรจะต้องทำงานโดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ดังเช่น ไม่จัดโครงการแบบ Mega Project แต่จัดทำโครงการแบบพอเพียง จะจัดทำโครงการพัฒนาประชาชนในท้องถิ่นต้องดูความต้องการของรัฐบาลเป็นสำคัญ เมื่อรัฐมอบงบประมาณให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อการทำงานที่สามารถบริการสาธารณะได้เหมาะสมกับความต้องการของประชาชนเน้นความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อองค์กรให้จงได้

ต่อมา E.Alon and Feinauer (1994: 27-36) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิตของ คนทำงานในโรงพยาบาลสุขภาพจิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเลือกคนงาน ปรับคนงานสู่งาน คัดแยกคนงานแบบไหนจะทำงานระยะสั้น ระยะยาว เพราะคนงานที่จะสามารถทำงานกับคนป่วยทางจิต นั้นต้องมีความอดทนสูง และมีใจรักงาน มีความรู้ ความสามารถ และสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้หรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า คนงานที่จะทำงานใน โรงพยาบาลเกี่ยวกับจิตต้องมีการอบรม ศึกษาดูงาน สัมมนาและที่สำคัญต้องดูพื้นฐานเป็นสำคัญว่าจะอดทนทำงานกับองค์กรได้มากน้อยเพียงใด องค์กรย่อมไม่ปรารถนาคนทำงานที่เพิ่งฝึกงานอบรม สัมมนา แล้วก็ลาออกเพราะเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ

ส่วน Good (1973: 325) ได้ให้ความหมายว่า “ความรู้” หมายถึง เป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์และรายละเอียดต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและมีเก็บรวบรวมสะสมไว้ Gudmund (2003: 205-202) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลของบุคลากรเป็นกลุ่มงานและรายบุคคลขององค์กร พบว่า การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรช่วยให้องค์กร โดยนายกองคัดกรทราบถึงปัญหา การเปลี่ยนแปลง ความสำเร็จ ในด้านบุคลากร เพื่อเพื่อต้องการฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรเกิดคุณค่าต่อองค์กรสูงสุด โดยบันทึกและเก็บข้อมูลที่ศึกษาไว้ในส่วนของ knowledge asset เมื่อต้องการทราบและพัฒนาบุคลากรในด้านใดก็สามารถทำฐานข้อมูลมา ประกอบแผนพัฒนาได้ทุกเมื่อ Herbert (1960: 180-181 อ้างใน วรณิศา สมิตานนท์, 2549: 28) ได้กล่าวว่า การที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น สามารถพิจารณาได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลิตผล (output) ที่ได้รับ ซึ่งหมายความว่า ประสิทธิภาพมีค่าเท่ากับ ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่ถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์การของรัฐก็จะเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งสามารถสรุปเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = ประสิทธิภาพของงาน (efficiency)

O = ผลิตผลหรือผลงานที่ได้รับออกมา (output)

I = ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (input)

S = ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (satisfaction)

สรุป ประสิทธิภาพในการบริหารการพัฒนา หมายถึง ความสามารถหรือขีดความสามารถในการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยเป็นเครื่องมือที่จะช่วยในการบริหารและจัดการให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยผู้บริหารแต่ละองค์กรสามารถเลือกการบริหารและการจัดการที่มีความเหมาะสมกับองค์กรของตน เพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด คู่แข่งกับการใช้จ่ายเงินภาษีอากร ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจของประชาชน และประเทศชาติ Maria et al. (1999: 74) ได้เสนอว่าองค์กรใดก็ตามการสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดซึ่ง ได้ศึกษาเรื่องการสรรหาคนสู่องค์กรเพื่อนำมาเป็นวิทยากรและนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้กับคนในองค์กร สิ่งเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าการอบรมแนวไหน จะทำให้เกิดผลผลิตเป็นที่ต้องการของสังคมซึ่งก็รวมถึงการบริการแบบไหนขององค์กรที่จะเป็นที่ต้องการของสังคมและองค์กรต้องตระหนักถึง Demand และ Supply ให้มากและบุคลากรในองค์กรรักษานานน้อยเพียงใด เมื่อนำวิทยากรมาอบรมแล้วบุคลากรในองค์กรต้องพัฒนาและเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมหรือสุขอนามัยและท้ายสุดบุคลากรต้องสามารถ

สร้างงานเองได้ Michael (2006) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับศีลธรรมหรือจริยธรรมในองค์กรได้ข้อสรุปว่าบุคลากรในองค์กรต้องเคารพมี 5 อย่าง คือ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการองค์กร สิ่งแวดล้อมในองค์กร บทบาทขององค์กร การเมืองในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กรของบุคลากรปัจจุบันองค์กรต้องดูแลบุคลากรอ้างอิงสิทธิมนุษยชน เช่น เกิดปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรไม่ว่าด้านใด องค์กรไม่สามารถปลดคนทำงานออกต้องแก้ปัญหา ปัญหาคืออะไร มีข้อบกพร่องด้านใด ศึกษาความต้องการของบุคลากร อันจะเป็นขวัญและกำลังใจต่อการพัฒนาบุคลากรมีอิสระมากน้อยเพียงใด บางทฤษฎีแต่ขัดกฎหมาย การที่บุคลากรไม่มีความผูกพันกับองค์กรทำงานไม่ดี องค์กรไม่สามารถปลดคนออกจากงานได้ตามอำนาจ ต้องแก้ไขปัญหาและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นธรรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องคล้ายกันกับ Pat, H. (2004: 172-186) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคนที่ทำงานในห้องสมุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคนทำงานในห้องสมุด เพื่อจัดสรรคนเข้าทำงานในแผนก ศึกษาประสบการณ์ ตลอดจนให้โอกาสได้อบรมดูงานสัมมนาเพื่อพัฒนาคน จากการศึกษาของเขาพบว่า การศึกษาดูงานของคนทำงานต้องให้เขาวิเคราะห์ได้ว่า ไปดูงานแล้วได้อย่างไร ดีเพราะอะไร ต้องส่งรายงานให้ผู้บังคับบัญชาว่าได้รับอะไรมาบ้าง และคนทำงานในห้องสมุดต้องอ่านหนังสือและระบุเลขหมวดหมู่และบันทึกการอ่านต่อผู้อำนวยการหอสมุด หนังสือต้องรู้หนังสือและหมวดหมู่ประเภทเป็นอย่างไร เพราะจะได้สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้มาใช้บริการ ในห้องสมุดซึ่งเป็นองค์กรแห่งการค้นคว้าได้ ในประเทศสวีเดน Peter and Waterman (1982: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยคุณลักษณะดีเด่นของบริษัทอเมริกาที่ประสบความสำเร็จ ในการดำเนินงานอย่างสูง ผลการวิจัยพบปัจจัยร่วมที่มีส่วนทำให้ประสบความสำเร็จ 8 ประการ ประกอบด้วย

1. มุ่งเน้นการปฏิบัติ (bias for action)
2. มีความใกล้ชิดกับลูกค้า (close to the customer)
3. มีความอิสระในการทำงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ (autonomy and entrepreneur ship)
4. เพื่อผลผลิตโดยอาศัยพนักงาน (productivity through people)
5. สัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิด และความเชื่อมั่นในคุณค่าเป็นแรงผลักดัน (hand – on and value driven)
6. ทำแต่ธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง (stick to the knitting)
7. รูปแบบเรียบง่ายธรรมดา พนักงานอำนวยการมีจำกัด (simple form and lean staff)
8. เข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน (simultaneous loose-tight properties)

นอกจากนี้ ยังได้เสนอตัวแบบในการบริหารองค์การ โดยใช้ชื่อว่า “The 7-S framework” ประกอบด้วย

1. Strategy คือ ชุดของกิจการต่าง ๆ อันมุ่งจะรักษาความได้เปรียบอย่างถาวรในการแข่งขัน

2. Structure คือ แผนภูมิและข้อมูลประกอบที่แสดงว่าใครรายงานต่อใครและระบุวิธีการแบ่งงานและการร่วมมือกัน

3. System คือ การเน้นกระบวนการต่าง ๆ การเชื่อมโยงถึงการดำเนินงานแต่ละช่วงเวลา

4. Style คือ เรื่องที่ผู้บริหารพิจารณาาร่วมกัน สำคัญในรูปแบบของการใช้เวลาและความสนใจร่วมกัน รวมทั้งวิธีการเชิงปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งระลึกรู้ว่าการกระทำสำคัญกว่าคำพูดเสมอ

5. Staff คือ การให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาผู้บริหาร และการเชื่อมโยงค่านิยมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

6. Shared Value คือ ค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน เพื่อความชัดเจนของจุดมุ่งหมายปลายทางของกิจการ

7. Skill คือ คุณลักษณะที่สะท้อนศักยภาพอันสำคัญที่กิจการหนึ่ง ๆ จะต้องมี ส่วน Schermerhorn et al. (1991: 104-112 อ้างใน สมชาย สถาพรวรรณ, 2544: 22) มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล (individual performance factors) ว่าประกอบด้วย

1. ลักษณะของบุคคล (individual attributes) ได้แก่

1.1 ลักษณะประชากร (demographic characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานทางเศรษฐกิจ-สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดของครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้องคือ ความรู้ ความสามารถ และหรือลักษณะทางจิตวิทยา

1.2 ความรู้ความสามารถ (competency characteristics) เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสิ่งแวดลอมได้บุคคลที่รู้สึกรู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขา สามารถคาดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจังดังนั้นความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ (physical

competency) และด้านสมอง (mental competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

1.3 ลักษณะทางจิตวิทยา (psychological characteristic) เป็นการแสดงแนวโน้มขอพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรมลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะคิด การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงาน ซึ่งเชอร์เมอร์ฮอร์น (schermehorn) เน้นว่าคุณลักษณะของบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงานเพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

2. ความพยายามในการทำงาน (work effect) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีก็คือความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจในระดับสูงจะทำงานอย่างจริงจัง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

3. การสนับสนุนจากโครงการ (organization support) ในการปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลที่มีลักษณะที่ตรงกับความจำเป็นของงานและได้รับการจูงใจในระดับสูงอาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (situational constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจน ระดับความมุ่งหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้องและขั้นตอนการปฏิบัติงาน

Smith (1977: 531) ได้ให้ความหมายว่า “ความรู้” หมายถึง ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์และโครงสร้างเกิดขึ้นจากการศึกษาหรือค้นคว้าที่เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ สิ่งของหรือบุคคล ซึ่งได้จากการสังเกต ประสบการณ์ หรือจากรายงานการรับรู้ ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลา

สรุป คือ ความรู้ ความเข้าใจ หมายถึง ความทรงจำในเรื่องราวข้อเท็จจริงรายละเอียดต่าง ๆ และความสามารถนำความรู้ที่เก็บรวบรวมมาใช้ตัดแปลง อธิบายเปรียบเทียบในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีเหตุผล

นอกจากนี้ ความรู้ ความเข้าใจ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกัน โดยตรงและรวมถึงการนำความรู้ความเข้าใจนั้นไปใช้ในสถานการณ์จริง ๆ ได้ตามขั้นตอนทักษะต่าง ๆ ทางสมอง 6 ขั้น คือ

ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

ซึ่งจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ได้ดังนี้

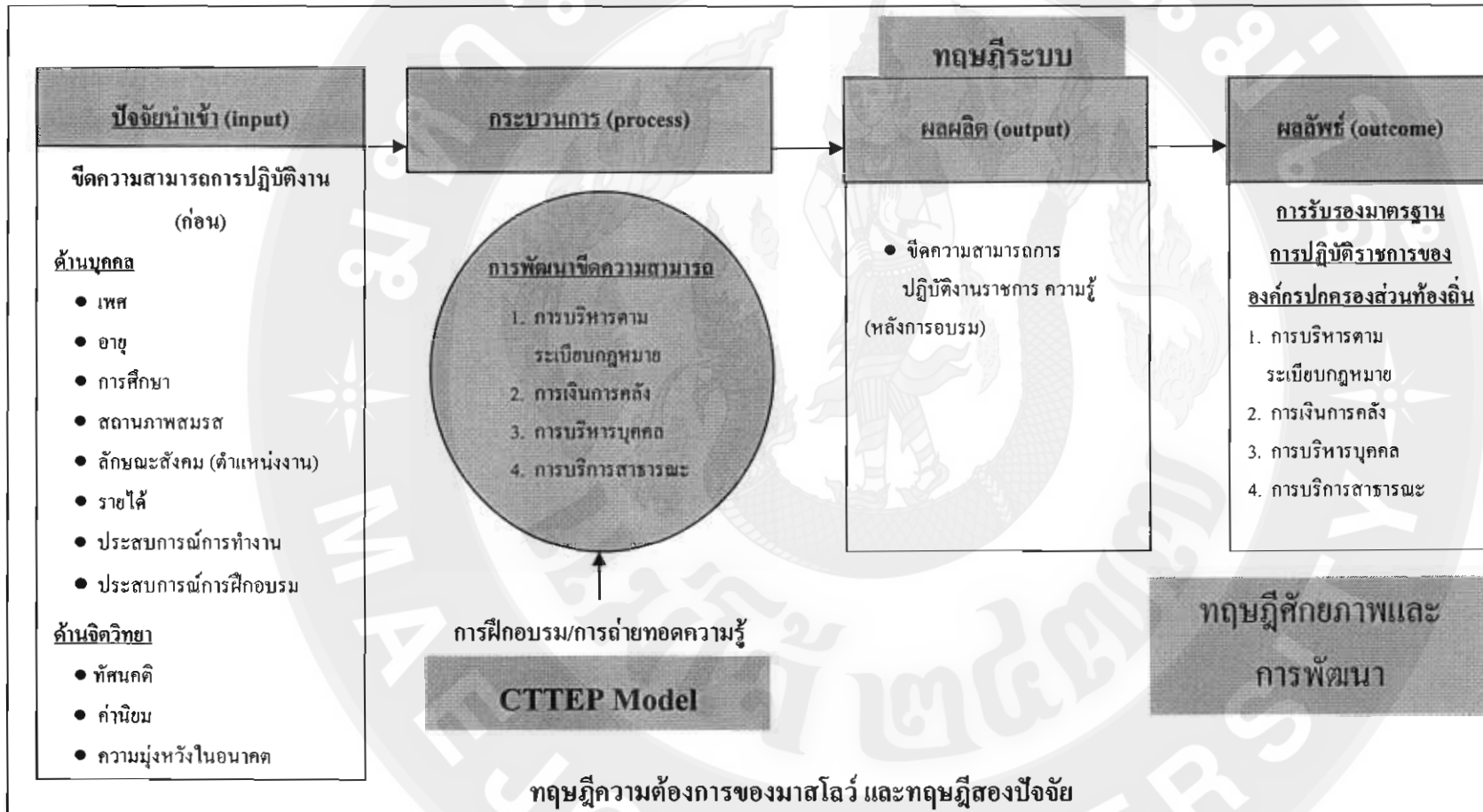
สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวทำให้เห็นถึงความหลากหลายในบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละบริบท ไม่ว่าจะเป็นบริบทขององค์กร หรือบริบทในระดับประเทศ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านสถานะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ลักษณะธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กร ฯลฯ ส่วนบทบาทหน้าที่ใดจะมีความสำคัญมากน้อย อย่างนั้น ขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญของแต่ละหน่วยงานและองค์กรเป็นสำคัญ ดังนั้นบทบาทหน้าที่ดังกล่าวจึงสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ แต่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ ค่านิยม และความมุ่งมั่นของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล นั่นคือ จิตความสามารถของแต่ละคนนั่นเอง จากแนวคิดในการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดดังภาพ 4 ที่ว่า จิตความสามารถเป็นผลของความรู้ ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นและการตั้งใจ ส่วนการพัฒนาจิตความสามารถขึ้นอยู่กับปัจจัยที่หลากหลาย เช่น การอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง การจัดการความรู้ในองค์กร ตลอดจนการนิเทศ กำกับดูแลติดตาม อันเป็นหัวใจของการพัฒนาจิตความสามารถของมนุษย์ องค์กรจะสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในการพัฒนาตามบทบาทหน้าที่ต้องเห็นความสำคัญของสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี จะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า “สมรรถนะ” (competency) ถ้าจะอธิบายบุคลิก ลักษณะของคนก็เปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (Ice berg) ส่วนที่ลอยน้ำก็เปรียบเสมือนความรู้ (knowledge) ต่าง ๆ ที่ได้เรียนมาและทักษะ (skill) และความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ส่วนภูเขาน้ำแข็งที่จมน้ำไม่อาจวัดได้แต่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล การมองมนุษย์หรือบุคลากรให้เป็นทุนหรือทุนมนุษย์โดยลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษาอันจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเกิดความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยหาความจำเป็นในการอบรม เป็นตัวตั้งจากนั้นจึงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมกำหนดโครงการฝึกอบรมซึ่งกระบวนการอบรม ควรใคร่ควรตระหนักถึงความสำคัญของคณะวิทยากร (trainer) เทคนิค (techniques) ด้านแสงสี ตลอดจนเทคโนโลยี การเสริมแรง (empowerment) เช่น การให้

รางวัล ผู้เข้าอบรม ก็มีสำคัญและผู้เข้าร่วมการอบรมทุกคนควรมีโอกาสในการมีส่วนร่วม (participation) ไม่ว่าจะในรูปแบบบุคคลกลุ่มเล็ก กลุ่มใหญ่ กระบวนการอบรมประกอบด้วย รูปแบบของ ความสำคัญของ curriculum, trainer, technique, empowerment และ participation) ย่อมส่งเสริมให้ การพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจนบรรลุ ถึงเป้าหมายสูงสุด คือการผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้รับรองมาตรฐานจากกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 12 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยา ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถ (ด้านความรู้) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่
2. ผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาขีดความสามารถ (ด้านความรู้) ก่อนและหลังการอบรมแตกต่างกัน



บทที่ 3

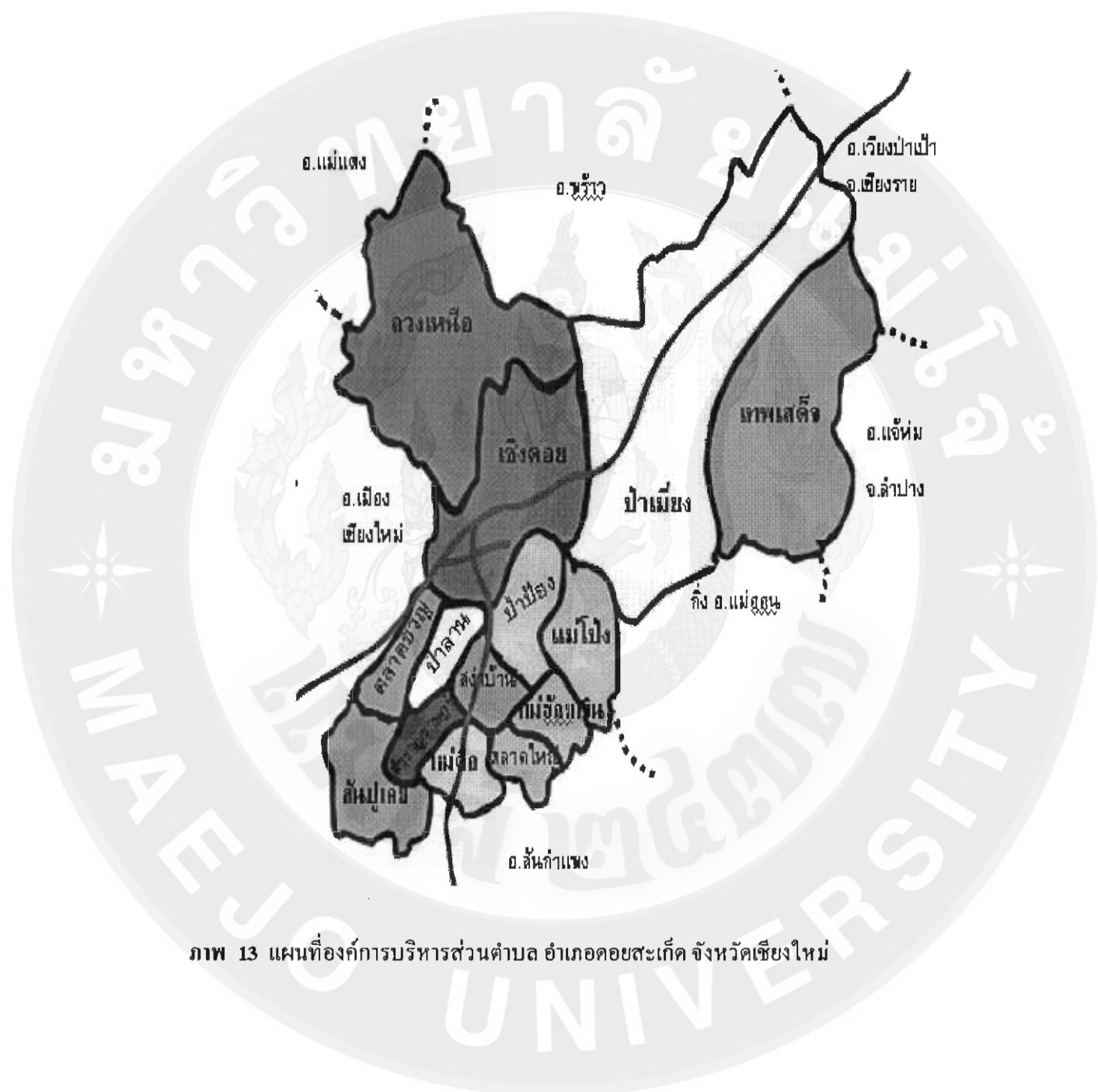
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนา (research for development) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการคือ 1) เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ที่เข้ารับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบขีดความสามารถของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเกิด ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน กับภายหลังการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละวัตถุประสงค์จะมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม จิตวิทยาในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่

สถานที่ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษา จากองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบล ป่าเมี่ยง แม่คือ ป่าป่อง ตำบลดอนทราย ตลาดใหญ่ แม่ฮ้อยเงิน และ ตลาดขวัญ ซึ่งทั้งหมดเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่



ภาพ 13 แผนที่องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ให้ข้อมูล

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังตาราง

ตาราง 1 จำนวนบุคลากรทั้ง 8 องค์การบริหารส่วนตำบล

ตำแหน่ง	องค์การบริหารส่วนตำบล							
	เทพเสด็จ	ป่าเมี่ยง	แม่คือ	ป่าป้อง	สำราญราษฎร์	ตลาดใหญ่	แม่ฮ้อยเงิน	ตลาดขวัญ
ฝ่ายบริหาร								
นายกองค์การ	1	1	1	1	1	1	1	1
รองนายกฯ	2	2	2	2	2	2	2	2
ปลัดองค์การ	1	1	1	1	1	1	1	1
หัวหน้าสำนักปลัด	1	1	1	1	1	1	1	1
ส่วนคลัง	4	6	5	5	4	2	5	4
ส่วน โขธา	2	2	2	2	4	2	2	4
ส่วนการศึกษา								
ศาสนา และ	3	3	4	4	3	2	4	4
วัฒนธรรม								
รวม/คน	14	16	16	16	16	11	16	17
รวมประชากร 122 คน								

กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรของ ยามาเน (Taro Yamane, 1973: 125) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการแล้ว ใช้วิธีการคำนวณหาสัดส่วน สรุปได้ดังนี้ จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi random sampling)

1. กำหนดขนาดตัวอย่างบุคลากรจากประชากรจำนวน 122 คน โดยใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร } n &= \frac{122}{1 + 122e^{-2}} \\ &= 93 \text{ คน} \end{aligned}$$

2. สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยกำหนดชั้นภูมิจากฝ่ายงานขององค์การบริหารส่วนตำบล 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารตามระเบียบกฎหมาย ฝ่ายการเงินการคลัง ฝ่ายบริหารบุคคลและฝ่ายบริการสาธารณสุข และกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิโดยคำนวณสัดส่วนตัวอย่างคือประชากรขนาดตัวอย่างฝ่ายที่ 1 จำนวน 22 คน ฝ่ายที่ 2 จำนวน 30 คน ฝ่ายที่ 3 จำนวน 23 คนและฝ่ายที่ 4 จำนวน 47 คน

3. กำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลจากแต่ละฝ่าย โดยคำนวณสัดส่วนตัวอย่างต่อประชากรแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ที่ทำการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบล	ระเบียบกฎหมาย		การเงินการคลัง		บริหารบุคคล		บริการสาธารณสุข		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เทศบาล	3	2	3	2	3	2	5	5	14	11
ป่าเมี่ยง	3	2	4	3	3	2	6	5	16	12
แม่คือ	3	2	4	3	3	2	6	5	16	12
ป่าป้อ	3	2	4	3	3	2	6	5	16	12
สาราญราษฎร์	3	2	4	3	3	2	6	5	16	12
ตลาดใหญ่	1	1	3	2	1	1	5	4	11	8
แม่ฮ้อยเงิน	3	2	4	3	3	2	6	5	16	12
ตลาดขวัญ	3	2	4	4	4	3	6	5	17	14
รวม	22	15	30	23	23	16	47	39	122	93

ตัวแปรและการวัดค่าตัวแปรและนัยามศัพท์เชิงปฏิบัติกร

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง

1. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นเพศชาย และเพศหญิง
2. อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันนับเป็นปี ซึ่งถ้าเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี
3. การศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โสด สมรส หย่าร้าง / แยกกันอยู่ และหม้าย
5. ลักษณะทางสังคม หมายถึง ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 8 แห่ง
6. รายได้สุทธิ หมายถึง รายได้หลังหักค่าใช้จ่ายอื่น ๆ
7. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
8. ประสบการณ์ในการอบรมสัมมนา หมายถึง จำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมสัมมนา/ปี

จิตวิทยา หมายถึง ค่านิยม ทศนคติ และความมุ่งหวัง ต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

1. ค่านิยม (value) ของบุคลากรต่อองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ความรู้สึก ต่องานและองค์กรของตนในภาพรวม โดยวัดจากแบบวัดค่านิยม ซึ่งเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert จำนวน 25 ข้อ และให้คะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน โดย 5 คะแนนหมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย 3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย และ 1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งกำหนดเกณฑ์การวัด ค่าคะแนนเฉลี่ยผู้ให้ข้อมูลโดยการ กำหนดค่าอันตรภาคชั้นในแต่ละชั้นเท่ากันดังนี้ (ปรีชา ล่ามช้าง, 2543: 12)

$$C = \frac{R}{\text{จำนวนชั้น}}$$

เมื่อ $C =$ ค่าอันตรภาคชั้น (class interval)

$R =$ พิสัย (range)

หรือ คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น = กำหนดจำนวนชั้นโดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับข้อมูล
เมื่อแทนค่าสูตรโดยกำหนดให้จำนวนชั้นเท่ากับ 5, ค่าคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5
คะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1 ค่าอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้เท่ากับ 0.80 จึงกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ค่านิยมสูงมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ค่านิยมสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ค่านิยมปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ค่านิยมน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ค่านิยมน้อยมาก

2. ทักษคติ (attitude) ของบุคลากรต่อองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง
ความรู้สึก ความเชื่อ ความคิดเห็นต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ โดยวัดจากแบบวัด
ทัศนคติ ซึ่งเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert จำนวน 20 ข้อ และให้คะแนนตั้งแต่ 1-5
คะแนน โดย 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย 3 คะแนน หมายถึง
ไม่แน่ใจ 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย และ 1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งกำหนด
เกณฑ์การวัด ค่าคะแนนเฉลี่ยผู้ให้ข้อมูลโดยการกำหนดค่าอันตรภาคชั้นในแต่ละชั้นเท่ากันดังนี้
(ปรีชา ล่ำมั่ง, 2543: 12)

$$C = \frac{R}{\text{จำนวนชั้น}}$$

เมื่อ $C =$ ค่าอันตรภาคชั้น (class interval)

$R =$ พิสัย (range)

หรือ คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น = กำหนดจำนวนชั้นโดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับข้อมูล

เมื่อแทนค่าสูตรโดยกำหนดให้จำนวนชั้นเท่ากับ 5, ค่าคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5
คะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1 ค่าอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้เท่ากับ 0.80 จึงกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยจากนิยาม
ศัพท์เชิงปฏิบัติการดังต่อไปนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ทัศนคติดีมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ทัศนคติดี

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ทัศนคติปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ทัศนคติไม่ดี

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ทัศนคติไม่ดีย่างมาก

3. ความมุ่งหวัง (aspiration) ของบุคลากรต่อองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ความทะเยอทะยานที่จะได้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยวัดจากแบบวัดความมุ่งหวัง ซึ่งเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert จำนวน 20 ข้อ และให้คะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน โดย 5 คะแนน หมายถึงมากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง มาก 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง น้อย และ 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด ซึ่งกำหนดเกณฑ์การวัด ค่าคะแนนเฉลี่ยผู้ให้ข้อมูล โดยการกำหนดค่าอันตรภาคชั้นในแต่ละชั้นเท่ากันดังนี้ (ปรีชา ล่ำม้าง, 2543: 12)

$$C = \frac{R}{\text{จำนวนชั้น}}$$

เมื่อ $C =$ ค่าอันตรภาคชั้น (class interval)

$R =$ พิสัย (range)

หรือ คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น = กำหนดจำนวนชั้นโดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับข้อมูล

เมื่อแทนค่าสูตร โดยกำหนดให้จำนวนชั้นเท่ากับ 5, ค่าคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 คะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1 ค่าอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้เท่ากับ 0.80 จึงกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยจากนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (operational definition) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความมุ่งหวังมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความมุ่งหวังมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความมุ่งหวังปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความมุ่งหวังน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความมุ่งหวังน้อยที่สุด

จิตความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้ (knowledge) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย จำนวน 50 ข้อ ด้านการเงินการคลัง จำนวน 50 ข้อ ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 50 ข้อ และด้านการบริหารสาธารณะ จำนวน 50 ข้อ ซึ่งเป็นข้อสอบแบบปรนัยซึ่งมี 4 ตัวเลือก ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยจากนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (operational definition) ดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2539 : 189)

ดี หมายถึง ได้ระดับคะแนน 34-50 คะแนน
ปานกลาง หมายถึง ได้ระดับคะแนน 17-33 คะแนน
ปรับปรุง หมายถึง ได้ระดับคะแนน 0-16 คะแนน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล (Research instrument)

ผู้วิจัย กำหนดเครื่องมือวัดเพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 ดังนี้

1. แบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

- เศรษฐกิจ
- สังคม

ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้ให้ข้อมูลสามารถ เครื่องหมาย ในข้อรายการที่
เกี่ยวข้อง

2. แบบวัดจิตวิทยา (psychology) ซึ่งประกอบด้วย

- แบบวัดค่านิยม (value)
- แบบวัดทัศนคติ (attitude)
- แบบวัดความมุ่งหวัง (aspiration)

ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างมาตรวัดค่านิยม, ทัศนคติ และ ความมุ่งหวังกำหนดช่วงเป็น 5
ช่วง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 107)

การทดสอบเครื่องมือ

ใช้แบบวัดค่านิยม (value) แบบวัดทัศนคติ (attitude) และแบบวัดความมุ่งหวัง
(aspiration) ผู้วิจัย ได้หาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้คือ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 123)

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ
รายการกับ ลักษณะกลุ่มพฤติกรรมองค์การบริหารสวนตำบล จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน จากองค์กรที่
ผ่านเกณฑ์ แต่ละคนพิจารณาถึงความเห็น ดังนี้

- +1 เห็นด้วย
- 0 ไม่แน่ใจ
- 1 ไม่เห็นด้วย

โดยนำคะแนนจากคูณพินิจมาแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{ER}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าความสอดคล้องของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดย กำหนดค่า IOC เท่ากับ .60 – 1.00 ทุกข้อรายการ ซึ่งผลการทดสอบปรากฏว่า
 ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 ทุกชุด

2. ความเที่ยง (reliability) โดยนำแบบวัดทั้ง 3 ชุด ไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่ม
 ตัวอย่างอื่นองค์การบริหารส่วนตำบลวงเหนือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าครั่ง และ
 องค์การบริหารส่วนตำบลยางน่อง จำนวน 30 ชุด (try out) แล้วทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 ของครอนบร็อกให้ได้ค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไป ผลจากการทดสอบปรากฏว่าได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับในแต่ละ
 ชุด ความมุ่งหวังปัจจุบันเท่ากับ 0.9328 ความมุ่งหวังในอนาคตเท่า 0.926 ทศนคติเท่ากับ 0.895
 และค่านิยมเท่ากับ 0.870 (รายละเอียดในภาคผนวก จ)

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ท้องถิ่นอำเภอ
 ดอยสะเก็ดเพื่อขอความอนุเคราะห์แจ้งไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 8 แห่งเพื่อขออนุเคราะห์
 เก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยเดินทางเก็บข้อมูลด้วยตนเองกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลด้านปัจจัยส่วน
 บุคคล เศรษฐกิจสังคม จิตวิทยา (ค่านิยม ทศนคติ และความมุ่งหวังในปัจจุบันและอนาคต) โดยนัด
 หมายเวลาผู้ให้ข้อมูลทำการกรอกแบบสอบถามภายในห้องประชุมของแต่ละองค์การบริหารส่วน
 บุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนาเพื่อให้ทราบถึงลักษณะตัวแปรส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคมและจิตวิทยา (ค่านิยม ทศนคติ และความมุ่งหวังในอนาคต) ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้ข้อมูลตัวแปรความรู้ได้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ความถี่และค่าร้อยละ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การทราบถึงปัจจัยพื้นฐาน ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยาของผู้ให้ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล อําเภอดอยสะเก็ด ที่เข้ารับการพัฒนาขีดความสามารถ
ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สถานที่ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษา จากองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมือง ป่าเมี่ยง แม่คือ ป่าป้อง สารานุกรมราษฎร์ ตลาดใหญ่ แม่ฮ้อยเงิน และตลาดขวัญ ในอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัย ดำเนินการศึกษาผลสัมฤทธิ์จากบุคลากรทุกฝ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 8 แห่ง โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ นายกองการบริหารส่วนตำบล รองนายกองการบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงาน ฝ่ายการเงินการคลัง ฝ่ายโยธาธิการ และฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 93 คน

ตาราง 3 สักส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ที่ทำการศึกษา

องค์การบริหาร ส่วนตำบล	ระเบียบกฎหมาย		การเงินการคลัง		บริหารบุคคล		บริการสาธารณสุข		รวม	
	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
เทพเสด็จ	3	2	3	2	3	2	5	5	14	11
ป่าเมี่ยง	3	2	4	3	3	2	6	5	16	12
แม่คือ	3	2	4	3	3	2	6	5	16	12
ป่าป้อ	3	2	4	3	3	2	6	5	16	12
สาราญราษฎร์	3	2	4	3	3	2	6	5	16	12
ตลาดใหญ่	1	1	3	2	1	1	5	4	11	8
แม่ฮ้อยเงิน	3	2	4	3	3	2	6	5	16	12
ตลาดขวัญ	3	2	4	4	4	3	6	5	17	14
รวม	22	15	30	23	23	16	47	39	122	93

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ผลสัมฤทธิ์ด้านขีดความสามารถ (ความรู้) ในการปฏิบัติงาน หมายถึง คะแนนที่ได้ หลังการอบรมวิธีปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัดจากคะแนนสอบก่อนและหลังการอบรมของแต่ละฉบับซึ่งทำการทดสอบแต่ละฝ่ายจำนวน 50 ข้อ แต่ละข้อ มี 4 ตัวเลือก โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ดี	หมายถึง	ได้คะแนนหลังการอบรม 34-50
ปานกลาง	หมายถึง	ได้คะแนนหลังการอบรม 18-33
ปรับปรุง	หมายถึง	ได้คะแนนหลังการอบรม 0-17

(ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2539: 189)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบวัดความรู้เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเพื่อวัดขีดความสามารถ (ความรู้) ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบบวัดความรู้ในวัตถุประสงค์นี้ มี 4 ฉบับ ฉบับละ 50 ข้อ เป็นแบบ 4 ตัวเลือก

แบบทดสอบความรู้ (knowledge) จำนวน 4 ชุด

ชุดที่ 1 แบบทดสอบความรู้ตามระเบียบ จำนวน 50 ข้อ เป็นแบบปรนัยมี 4
ตัวเลือก

ชุดที่ 2 แบบทดสอบความรู้ด้านการเงินการคลัง จำนวน 50 ข้อ เป็นแบบปรนัยมี 4
ตัวเลือก

ชุดที่ 3 แบบทดสอบความรู้ด้านบริหารบุคคล จำนวน 50 ข้อ เป็นแบบปรนัยมี 4
ตัวเลือก

ชุดที่ 4 แบบทดสอบความรู้ด้านบริการสาธารณะ จำนวน 50 ข้อ เป็นแบบปรนัยมี
4 ตัวเลือก

การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือ (Pretesting of instrument) ผู้วิจัยได้หาคุณภาพของเครื่องมือ
ของแบบทดสอบความรู้ ดังต่อไปนี้

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ
รายการกับลักษณะกลุ่มพฤติกรรมองค์การบริหารสวนตำบลจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน จากองค์กรที่
ผ่านเกณฑ์ แต่ละคนพิจารณาองความเห็น ดังนี้

+1 เห็นด้วย

0 ไม่แน่ใจ

-1 ไม่เห็นด้วย

โดยนำคะแนนจากดุลยพินิจมาแทนค่าในสูตร ดังนี้ (ทวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543:

117)

$$IOC = \frac{ER}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าความสอดคล้องของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

กำหนดค่า IOC เท่ากับ .60 – 1.00 ทุกข้อรายการ ซึ่งผลการทดสอบปรากฏว่าได้ค่า
IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00

2. หาค่าความยาก (difficulty) โดยตรวจสอบความยากเป็นข้อ ซึ่งความยาก หมายถึง สัดส่วนระหว่างจำนวนผู้ที่ตอบในข้อแต่ละข้อถูกต้องต่อจำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด ดังสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 129)

$$P = \frac{R}{N}$$

P หมายถึง ค่าความยากของคำถามแต่ละข้อ

R หมายถึง จำนวนผู้ตอบถูกในแต่ละข้อ

N หมายถึง จำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด

โดยผู้วิจัยกำหนดค่า p อยู่ระหว่าง .20 ถึง .80 ซึ่งผลการทดสอบปรากฏว่าได้ค่า P รายข้อเท่ากับ 0.31 – 0.75 ค่าเฉลี่ยรวม 0.62

3. หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) สูตรสัดส่วนของความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูง- กลุ่มต่ำ เป็นการหาค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ ใช้สูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 130)

$$r = \frac{R_u - R_c}{N/2}$$

เมื่อ r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ

R_u หมายถึง จำนวนผู้ตอบถูกในข้อนั้นในกลุ่มเก่ง

R_c หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในข้อนั้นในกลุ่มอ่อน

N หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

โดยผู้วิจัยกำหนดค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ซึ่งผลการทดสอบปรากฏว่าได้ค่า r รายข้อ 0.25 – 0.88 ค่าเฉลี่ยรวม 0.53

4. หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของคูเคอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder - Richardson) สูตร K.R. 20 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 125)

$$r_u = \left[\frac{n}{n-1} \right] 1 - \frac{\bar{x}(n-\bar{x})}{nS_c^2}$$

เมื่อ r_u หมายถึง ความเชื่อมั่น

N หมายถึง จำนวนข้อ

\bar{x} หมายถึง คะแนนเฉลี่ย

S_c^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

โดยกำหนดเกณฑ์ของแต่ละข้อ ที่ 0.8 ซึ่งผลการทดสอบปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้ง 4 ฉบับเท่ากับ 0.9329 (รายละเอียดภาคผนวก ก)

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือในนามบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ถึง ท้องถิ่น จังหวัด ท้องถิ่นอำเภอ และประสานขอความอนุเคราะห์ต่อท้องถิ่นอำเภอ เพื่อดำเนินการอบรมบุคลากรของ องค์การบริหาร ทั้ง 8 แห่ง คือ เทศบาลตำบลป่าเมี่ยง แม่คือ ป่าป้อง ตำราญราษฎร์ ตลาดใหญ่ แม่ฮ้อยเงิน และ ตลาดขวัญ จำนวน 93 คน โดยการทดสอบขีดความสามารถด้านความรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำ เครื่องมือ คือ แบบทดสอบขีดความสามารถด้านความรู้ก่อนการอบรม (pre-test) ได้นำไปทดสอบ พร้อมกับเครื่องมือตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือแบบสอบถามส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา (ค่านิยม ทักษะคิด และความมุ่งมั่น) โดยขอความร่วมมือจัดกลุ่มตัวอย่างหลังจากตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยแล้วจึงขอความอนุเคราะห์ทำแบบทดสอบตามงานที่รับผิดชอบ คือ งานบริหารตาม กฎหมาย งานบริหารการเงินการคลัง งานบริหารบุคคลและงานบริการสาธารณะ โดยขอลงพื้นที่ ระหว่างวันที่ 20-24 เดือนเมษายน 2552

โดยทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างภายในบริเวณสถานที่ที่องค์การบริหารส่วน ตำบลจัดให้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เมื่อทดสอบความรู้ก่อนอบรมจนครบจึงทำการวิเคราะห์ด้วย สถิติ (t-test)

จากนั้นจัดอบรม วันหยุดราชการ คือ วันเสาร์ที่ 2 เดือนพฤษภาคม 2552 เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอยสะเกิด โดยเชิญ วิทยากร จากท้องถิ่นจังหวัด ท้องถิ่นอำเภอและผู้ทรงคุณวุฒิ ขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น มาทำ การอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 8 แห่ง จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง 93 คน

ทำการอบรมความรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน 4 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย จำนวน 15 คน
2. ด้านการเงินและการคลัง จำนวน 23 คน
3. ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 16 คน
4. ด้านการบริการสาธารณะ จำนวน 39 คน

จากนั้นท้องถิ่นอำเภอคอยสะเก็ดได้อนุเคราะห์แต่งตั้งคณะกรรมการ 1 ชุดจากรองท้องถิ่นอำเภอ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น คณะครูโรงเรียนคอยสะเก็ดวิทยาคม คณะครูโรงเรียนบ้านแม่คอกแดง เจ้าหน้าที่ดูแลห้องประชุม โรงเรียน บุคร เพื่อนร่วมรุ่นของผู้วิจัยและวิทยากร รวมทั้งหมด 15 คน โดยคำสั่งแต่งตั้งได้ระบุหน้าที่อย่างชัดเจน เช่น การรับลงทะเบียน ดูแลด้านสถานที่ อาหาร เทคโนโลยี เกียรติบัตร การเงิน ด้านเอกสารและการให้การอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้

การอบรมเริ่มต้นโดยฝ่ายลงทะเบียนให้บุคลากรทุกคนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กทั้ง 8 แห่ง เช่นชื่อพร้อมรับเอกสารจากนั้นประธานในพิธี ท้องถิ่นอำเภอคอยสะเก็ดนายนิคม ศรีสุกิจจาให้เกียรติเปิดงานในเวลา 9:00 น. จากนั้นจึงแยกห้องอบรมไปตามการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายไปยังห้อง A, B, C, D ตามที่ได้จัดเตรียมไว้โดย

ห้อง A สำหรับบุคลากรตามระเบียบกฎหมาย โดยมี นายนิคม ศรีสุกิจจา (ท้องถิ่นอำเภอ) เป็นวิทยากร โดยได้ทำการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้จำนวน 5 หน่วยจากการวิเคราะห์หลักสูตร (curriculum) ดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติตามพ.ร.บ. สถาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2546
- พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2546
2. วิธีการปฏิบัติกรออกข้อบัญญัติท้องถิ่น
3. ข้อสังเกตในการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ข้อบังคับการประชุมสภา ท้องถิ่น พ.ศ. 2547

4. การบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นกับการจัดทำงบประมาณท้องถิ่น

ระหว่างดำเนินการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้วิทยากรได้ใช้เทคนิค (technique) ในกระบวนการถ่ายทอดโดยใช้เทคโนโลยีประกอบการบรรยายและให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม (participation) ในกระบวนการอีกทั้งยังให้แรงเสริม (empowerment) เช่น ความชมเชยรวมทั้งรางวัลแก่ผู้เข้ารับการอบรมที่ตอบคำถามได้ถูกต้องเพราะตั้งใจเรียนรู้ด้วยและสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้การอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ในครั้งนี้ก็คือวิทยากร (trainer) ที่มีบุคลิกภาพดึงดูดใจผู้เข้ารับการอบรมมีอารมณ์ขัน ใช้กรณีตัวอย่างเทียบเคียง (benchmark) กับระเบียบกฎหมายอย่างมองเห็นภาพ อีกทั้งเปี่ยมด้วยความรู้และประสบการณ์ ในการบริหารการเมืองท้องถิ่นมาช้านาน เพราะในอดีตเท่าที่ทราบท่านวิทยากรได้ดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอมามากว่า 20 ปีปัจจุบันดำรงตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ห้อง B สำหรับบุคลากรการเงินการคลังโดยมี สดอ. เปี่ยมศักดิ์ ปานะเปิน (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสง่าบ้าน) เป็นวิทยากร โดยได้ทำการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้จำนวน 5 หน่วย ด้านการบริหารการเงินการคลังจากการวิเคราะห์หลักสูตร (curriculum) ดังต่อไปนี้

1. แนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
2. การเบิกจ่ายเงินให้สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบหนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. การป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. มาตรการป้องกันความเสียหายเกี่ยวกับการใช้เงินจ่ายเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. การบันทึกและการทำงานการเงินด้วยระบบคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระหว่างดำเนินการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้วิทยากรได้ใช้เทคนิค (technique) ในกระบวนการถ่ายทอดโดยใช้เทคโนโลยีประกอบการบรรยายและให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม (participation) ในกระบวนการ อีกทั้งยังให้แรงเสริม (empowerment) เช่น ความชมเชยรวมทั้งรางวัลแก่ผู้เข้ารับการอบรมด้วยและสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้การอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ในครั้งนี้ก็คือวิทยากร (trainer) ที่มีบุคลิกภาพดึงดูดใจผู้เข้ารับการอบรมพูดเสียงดังฟังชัดเน้นย้ำด้านการเงินการคลังที่มีความเสี่ยงสูง โดยให้บุคลากรตระหนักในความซื่อสัตย์มีคุณธรรมใช้หลักธรรมาภิบาลและรอบคอบ อีกทั้งเปี่ยมด้วยความรู้และประสบการณ์ในการบริหารการเงินการคลังมาช้านาน เพราะในอดีตเท่าที่ทราบท่านวิทยากรได้ดำรงตำแหน่งการเงินการคลังมากกว่า 10 ปีปัจจุบันดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สง่าบ้าน อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่

ห้อง C สำหรับบุคลากรบริหารบุคคลโดยมี นายอทธิฤทธิ์ หลังธีระสินธุ์ เจ้าของและกรรมการผู้จัดการบริษัท ควอลิตี้ โพรซิส จำกัด เป็นวิทยากร โดยได้ทำการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ จำนวน 5 หน่วยจากการวิเคราะห์หลักสูตร (curriculum) ดังต่อไปนี้

1. ทักษะคิดที่ติดต่อการทำงานภาครัฐ
2. การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
3. แนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
4. การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. ความรู้เกี่ยวกับ ราชการไทยและการเป็นข้าราชการที่ดี

ระหว่างดำเนินการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้วิทยากรได้ใช้เทคนิค (technique) ในกระบวนการถ่ายทอดโดยใช้เทคโนโลยีประกอบการบรรยายและให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม

(participation) ในกระบวนการอีกทั้งยังให้แรงเสริม (power) เช่น ความชมเชยรวมทั้งรางวัลแก่ผู้เข้ารับการอบรมด้วยและสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้การอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ในครั้งนี้ก็คือวิทยากร (trainer) ที่มีบุคลิกดึงดูดใจผู้เข้ารับการอบรมอีกทั้งเปี่ยมด้วยความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน และเคยเป็นที่ปรึกษาการทำมาตรฐาน ISO แก่บริษัทห้างร้านต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย ทุกชั่วโมงจะให้ออกาสผู้เข้ารับการอบรม เคลื่อนไหวร่างกาย ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมตื่นตัวตลอดเวลา

ห้อง D สำหรับบุคลากรบริการสาธารณะ โดยมี อาจารย์สวัสดิ์ วงศ์วัจนสุนทรและยังรับหน้าที่เป็นพิธีกร (master of ceremonies) พร้อมทีมงาน คือคุณแสวง ชัยวรรณเสถียร (วิทยากรจากสถาบันพระปกเกล้า) เป็นวิทยากร โดยได้ทำการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ จำนวน 5 หน่วยจากการวิเคราะห์หลักสูตร (curriculum) ดังต่อไปนี้

1. การบริการที่เป็นเลิศ
2. การถ่ายโอนภารกิจและการจัดสรรงบประมาณให้ อปท.
3. การประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นในระดับจังหวัด
4. หลักกรรมมาภิบาลกับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของท้องถิ่น
5. การจัดการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพกับการพัฒนาท้องถิ่น

ระหว่างดำเนินการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้วิทยากรได้ใช้เทคนิค (technique) ในกระบวนการถ่ายทอดโดยใช้เทคโนโลยีประกอบการบรรยายและให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม (participation) ในกระบวนการอีกทั้งยังให้แรงเสริม (empowerment) เช่น ความชมเชยรวมทั้งรางวัลแก่ผู้เข้ารับการอบรมด้วยและสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้การอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ในครั้งนี้ก็คือวิทยากร (trainer) คุณสวัสดิ์ วงศ์วัจนสุนทร เป็นวิทยากรจากสถาบันพระปกเกล้า เป็นวิทยากรบรรยายการบริการสาธารณะ ที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สร้างเสียงหัวเราะได้พูดเสริมการอบรมด้วยโคลงกลอนและคติสอนใจ และให้แรงเสริมกับผู้บริการประชาชนด้านคุณธรรม ส่วนคุณแสวง ชัยวรรณเสถียร เจ้าของโรงแรมไอยราผู้บริหารซึ่งเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ด้านการบริหารสถานประกอบการด้านบริการ

ระหว่างการอบรมพิธีกรผู้ที่มีบุคลิกภาพที่โดดเด่นมีอารมณ์ขันได้นำกรณีตัวอย่างของการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ มาให้ศึกษาในรูปแบบของ DVD เพราะกลัวว่าบุคลากรจะง่วงนอนมีการเล่าเรื่องจำขึ้นด้วยนับว่าวิทยากรจากสถาบันพระปกเกล้าทั้ง 2 ท่านมีบุคลิกภาพน่าสนใจสามารถดึงดูดให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่เบื่อหน่ายต่อเนื้อหาสามารถเรียนรู้จากมวลประสบการณ์ที่น่าพอใจยิ่งจากนั้นจึงมีการตั้งคำถามเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรในการบริการสาธารณะพร้อมให้รางวัลทุกครั้งในการที่บุคลากรแสดงความคิดเห็นประมาณ 5 รางวัลผู้เข้า

รับการอบรมคืนตัวพยายามที่จะแข่งขันกันตอบคำถามซึ่งบางครั้งก็ตอบคำถามเป็นกลุ่ม องค์กรบริหารส่วนตำบล และเป็นรายบุคคล

ผู้เข้ารับการอบรมรับประทานอาหารเช้าว่างเวลา 14:30 – 14:40 น. หลังจากนั้นกลับเข้าสู่ห้องประชุมใหญ่ โดยมีท่านสวัสดิ์ วงศ์วัจนสุนทร พิธีกรทำหน้าที่สรุปการอบรมของทุก ๆ ฝ่ายในวันนี้พร้อมทั้งมีการร้องเพลงก่อนที่จะทำการทดสอบหลังอบรม โดยสอบห้องประชุมใหญ่ แต่แยกนั่งตามฝ่ายการปฏิบัติงาน หลังจากการทดสอบหลังการอบรม ได้มีการรับเกียรติบัตรเป็นรายบุคคล โดยมีประธานและวิทยากรผู้ทรงเกียรติเป็นผู้มอบและทำยอดของกิจกรรมการอบรมในวันนี้คือการทดสอบหลังเรียน (post-test) ซึ่งเป็นช่วงเวลาอันสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นว่าผลแห่งการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ (transferring) เกี่ยวกับเกณฑ์การปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมายการเงินการคลัง การบริหารงานบุคคลและการบริการสาธารณะส่งผลกระทบต่อพัฒนาขีดความสามารถ ด้านความรู้ โดยวัดได้จากผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม ในการนี้ทางคณะกรรมการจากฝ่ายอำนวยการได้ทำการมอบรางวัลสำหรับผู้ที่ทำคะแนนได้สูง อันดับ 1- 5 ของแต่ละฝ่าย โดยให้รางวัลแก่บุคลากรที่ได้ผลการสอบของคะแนนก่อนอบรม (pre-test) และหลังการอบรม (post-test) จากนั้น ประธานในพิธี ท่านทองถิ่นอำเภอดอยสะเก็ดจึงกล่าวให้โอวาทแก่ผู้เข้ารับการอบรมและกล่าวปิดงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการพัฒนาขีดความสามารถ โดยใช้สถิติ (pair t-test)

**การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาขีด
ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบขีดความสามารถของบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะแก**

ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน กับภายหลังการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

สถานที่ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการศึกษา จากองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบล ป่าเมี่ยง แม่คือ ป่าป้อง ตำบลดงรายราษฎร์ ตลาดใหญ่ แม่ฮ้อยเงิน และตลาดขวัญ ในอำเภอคอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัย ดำเนินการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรทุกฝ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 8 แห่ง โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ นายองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงาน ฝ่ายการเงินการคลัง ฝ่ายโยธาธิการ และฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมประชากร 122 คน

ตาราง 4 สัตว์ส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ที่ทำการศึกษา

องค์กรบริหาร ส่วนตำบล	ระเบียบกฎหมาย		การเงินการคลัง		บริหารบุคคล		บริการสาธารณสุข		รวม	
	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
เทพเสด็จ	3	2	3	2	3	2	5	5	14	11
ป่าเมียง	3	2	4	3	3	2	6	5	16	12
แม่คือ	3	2	4	3	3	2	6	5	16	12
ป่าป้อง	3	2	4	3	3	2	6	5	16	12
สำราญราษฎร์	3	2	4	3	3	2	6	5	16	12
ตลาดใหญ่	1	1	3	2	1	1	5	4	11	8
แม่ฮ้อยเงิน	3	2	4	3	3	2	6	5	16	12
ตลาดขวัญ	3	2	4	4	4	3	6	5	17	14
รวม	22	15	30	23	23	16	47	39	122	93

ก่อนที่ผู้วิจัยจะนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ขอให้ความหมายของคำว่า จิตความ
สามารถ

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

จิตความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ได้ก่อนและหลัง
การอบรมเพื่อพัฒนาจิตความสามารถในองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยวัดจากคะแนนสอบก่อน
และหลังการอบรม ข้อสอบมี 4 ฉบับ ฉบับละ 50 ข้อ แต่ละข้อ มี 4 ตัวเลือก

ฉบับที่ 1 แบบทดสอบความรู้ตามระเบียบ จำนวน 50 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบทดสอบความรู้ด้านการเงินการคลัง จำนวน 50 ข้อ

ฉบับที่ 3 แบบทดสอบความรู้ด้านบริหารบุคคล จำนวน 50 ข้อ

ฉบับที่ 4 แบบทดสอบความรู้ด้านบริการสาธารณสุข จำนวน 50 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การวัดตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (Operational definition)

ดังต่อไปนี้

ดี	หมายถึง	ได้คะแนนหลังการอบรม 34-50
ปานกลาง	หมายถึง	ได้คะแนนหลังการอบรม 17-33
ปรับปรุง	หมายถึง	ได้คะแนนหลังการอบรม 0-16

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบทดสอบเพื่อวัดขีดความสามารถในการปฏิบัติงานความรู้จำนวน 4 ฉบับ

ฉบับที่ 1 แบบทดสอบความรู้ตามระเบียบ จำนวน 50 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบทดสอบความรู้ด้านการเงินการคลัง จำนวน 50 ข้อ

ฉบับที่ 3 แบบทดสอบความรู้ด้านบริหารบุคคล จำนวน 50 ข้อ

ฉบับที่ 4 แบบทดสอบความรู้ด้านบริการสาธารณะ จำนวน 50 ข้อ

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้แบบทดสอบความรู้จากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 93 คนเพื่อให้ได้ข้อมูลขีดความสามารถหลังผ่านกระบวนการพัฒนาในห้องประชุมใหญ่ที่ทุกคนมาร่วมกัน โดยแยกสอบตามฝ่ายปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ฝ่าย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติ t - test แบบ Paired ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 165) สำหรับคะแนนของแบบทดสอบความรู้ก่อน-หลัง การพัฒนาขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงาน(ด้านความรู้) ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอยสะเก็ด
2. ใช้สถิติ Multiple Regression สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้านความรู้ (ต่าย เชียงฉวี, 2525: 147 – 158 ; พหล สักดิ์ทะทัศน์, 2543: 45-54)

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคอยสะแกด จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะแกด จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยนี้ ดำเนินการกับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพเสด็จ จำนวน 11 คน ป่าเมี่ยง จำนวน 12 คน แม่คือ จำนวน 12 คน ป่าป๋อง จำนวน 12 คน สาราญราษฎร์ จำนวน 12 คน ตลาดใหญ่ จำนวน 8 คน แม่ฮ้อยเงิน จำนวน 12 คน ตลาดขวัญ จำนวน 14 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ฝ่ายที่ 1 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมายจำนวน 15 คน ฝ่ายที่ 2 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังจำนวน 23 คน ฝ่ายที่ 3 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคลจำนวน 16 คนและฝ่ายที่ 4 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะจำนวน 39 คน รวมทั้งหมด 93 คน ทั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจ แบบวัดทัศนคติ แบบวัดความมุ่งหวัง และแบบวัดค่านิยม ที่ผ่านการทดสอบคุณภาพแล้ว หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

การเสนอผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษา ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะแกด จังหวัดเชียงใหม่ นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามตัวแปร ดังแสดงในตาราง ดังต่อไปนี้

ลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมายเป็นเพศชายคิดเป็น ร้อยละ 53.33 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 46.67

อายุบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมายมีอายุต่ำสุด 25 ปีและสูงสุด 52 ปี

การศึกษาสำเร็จปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.33 ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 26.67

ผู้วิจัย ได้พบว่า ผู้ที่ทำงานด้านระเบียบกฎหมายเป็นชายเพราะในสังคมไทย บริบทของกระบวนการทางกฎหมายสมัยก่อนมักมีผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ยิ่งในสมัยโบราณแทบไม่มีผู้หญิง เพราะในบทบาทผู้หญิงอยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือน และบุคลากรที่เป็นระดับผู้นำองค์กรส่วนมากเป็นชายเพราะผู้ชายส่วนใหญ่สนใจเรื่องกฎหมายและบุคลากรที่อายุน้อยก็จะทำงานด้านปฏิบัติส่วนที่อายุมากก็จะอยู่ในระดับผู้นำองค์กรด้านการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีเพราะเพิ่งสำเร็จและเข้ารับราชการ ส่วนปริญญาโทกำลังศึกษาเป็นส่วนน้อยเพราะมีข้อจำกัดในเรื่องทุนการศึกษาที่จะพัฒนาตนเอง

สถานภาพเกินครึ่งของบุคลากรฝ่ายระเบียบกฎหมายเป็น คิดเป็นร้อยละ 53.33 สมรส คิดเป็นร้อยละ 46.67 หย่าร้างแยกกันอยู่ไม่มีแสดงว่าบุคลากรด้านบริหารงานตามระเบียบกฎหมายนอกจากมีอายุมาก การศึกษาสูงแล้วยังมีความมั่นคงในจิตใจไม่หย่าร้างกับครอบครัวส่วนลักษณะทางสังคมผู้มาให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คือ เจ้าหน้าที่นโยบายและแผนและนิติกร คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์กร คิดเป็นร้อยละ 40.00 นอกนั้นตำแหน่งละ 1 คนคิดเป็นร้อยละ 20.00 ไม่ปรากฏผู้ให้ข้อมูลเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเพราะหมดวาระการปกครอง 4 ปีอยู่ในระหว่างรอการเลือกตั้ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จึงไม่กล้าออกสู่มวลชนเกรงว่าคณะกรรมการกลางการตรวจสอบ (กกด.) จะ โยนข้อหาในการหาเสียงและมีผล โหม่งหลังการเลือกตั้งเสร็จสิ้น รายได้สุทธิบุคลากรด้านบริหารมีรายได้สุทธิ 7,940 สูงสุด 17,000 บาท ประสบการณ์การทำงานบุคลากรฝ่ายบริหารมีประสบการณ์การทำงาน 3 – 12 ปี ส่วนประสบการณ์ในการอบรมสัมมนา 4 – 12 ครั้ง/ปี ซึ่งสอดคล้องกับ พัฒนา สุขประเสริฐ (2540: 56) กล่าวว่า การอบรมเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่หรือประจำแล้วให้มีความสามารถ ประสบการณ์เหมาะสมกับการทำงานดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมาย จำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (n = 15)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	7	46.67
ชาย	8	53.33
อายุ		
25 – 30 ปี	3	20.00
31 – 35 ปี	6	40.00
36 – 40 ปี	1	6.67
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	5	33.33
$\bar{X} = 36.60, SD = 7.76, R = 25 - 52$		
การศึกษา		
ปริญญาตรี	11	73.33
ปริญญาโท	4	26.67
สถานภาพ		
โสด	8	53.33
สมรส	7	46.67
ลักษณะทางสังคม		
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	2	13.33
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	2	13.33
หัวหน้าสำนักปลัดองค์กร	2	13.33
นิติกร	3	20.00
เจ้าหน้าที่นโยบายและแผน	3	20.00
ฝ่ายโยธาธิการ	1	6.67
ฝ่ายพัฒนาชุมชน	1	6.67
พนักงานจ้างภารกิจ	1	6.67

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (n = 15)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้สุทธิ		
7,940 – 10,960 บาท	9	60.00
10,961 -13,980 บาท	4	26.67
13,981- 17,000 บาท	2	13.33
$\bar{X} = 10,389.33$, $SD = 3,228.20$, $R = 5,760 - 17,000$		
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	11	73.34
5-10 ปี	2	13.33
มากกว่า 10 ปี	2	13.33
$\bar{X} = 6.66$, $SD = 2.05$, $R = 3 - 12$		
ประสบการณ์ในการอบรมสัมมนา		
น้อยกว่า 5 ครั้ง/ปี	7	46.67
5-10 ครั้ง/ปี	6	40.00
มากกว่า 10 ครั้ง/ปีขึ้นไป	2	13.33
$\bar{X} = 5.87$, $SD = 3.48$, $R = 4 - 12$		

ข้อมูลบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.61 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 17.39

เนื่องจากผู้หญิงมีความละเอียดถี่ถ้วนมากกว่าชายและผู้วิจัยพบว่าบุคลากรผู้หญิงทำงานด้านการเงินนั้นจะทำได้ดีกว่าชาย มีความสุจริต โปร่งใส ทำงานเป็นระบบ ซึ่งปัจจุบันผู้หญิงผู้ที่เป็นแม่บ้านแม่เรือนจะเก็บเงินได้ดีกว่าเพศชาย ส่วนรายได้สุทธิต่ำสุดนั้นเพียง 7,940 บาท เนื่องจากเป็นพนักงานจ้างภารกิจ คุณวุฒิเทียบเท่าปวช. และเพิ่งทำงานได้เพียง 1 ปี ยังไม่ได้เพิ่มค่าจ้างถึงแม้ว่าจะมีอายุถึง 31 ปีแล้วก็ตามนับว่าเป็นสิ่งที่เป็นภาระจ่ายของบุคลากรในปัจจุบันที่ต้องอดทน บางครั้งอาจอยากทำงานที่องค์กรใกล้บ้านอยู่ใกล้ชีวิตครอบครัวดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผู้ให้ข้อมูล (n = 23)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	19	82.61
ชาย	4	17.39
อายุ		
31-35 ปี	10	43.47
36-40 ปี	11	47.83
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	2	8.70
- X = 32.75 , SD = 5.23 , R = 31 - 43		
การศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2	8.70
อนุปริญญา	3	13.04
ปริญญาตรี	17	73.91
ปริญญาโท	1	4.35
สถานภาพ		
โสด	13	56.53
สมรส	7	30.43
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3	13.04
ลักษณะทางสังคม		
ฝ่ายการเงิน/การคลัง	22	95.65
พนักงานจ้างภาครัฐ	1	4.35

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผู้ให้ข้อมูล (n = 23)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้สุทธิ		
5,760 – 9,260 บาท	15	65.22
9,261 - 12,760 บาท	5	21.74
12,761- 16,280 บาท	3	13.04
$\bar{x} = 10,357.50$, $SD = 3,730.32$, $R = 5,760 - 16,280$		
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	10	43.48
5 -10 ปี	7	30.43
มากกว่า 10 ปี	6	26.09
$\bar{x} = 6.33$, $SD = 4.34$, $R = 1 - 14$		
ประสบการณ์ในการอบรมสัมมนา		
น้อยกว่า 5 ครั้ง/ปี	11	47.83
6-10 ครั้ง/ปี	9	39.13
มากกว่า 10 ครั้ง/ปีขึ้นไป	3	13.04
$\bar{x} = 5.40$, $SD = 2.05$, $R = 2 - 13$		

จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริหารบุคคลของกาวิจัยครั้งนี้ พบว่า เกินครึ่งเป็นหญิงในความเป็นธรรมเนียมขององค์กรส่วนใหญ่ฝ่ายบุคคลมักเป็นผู้ชายแต่องค์กรบริหารส่วนตำบล ณ เวลานี้ ส่วนใหญ่แล้วผู้วิจัย พบว่า เป็นผู้หญิงเสียเป็นส่วนใหญ่ นับว่าปัจจุบันมีผู้หญิงพัฒนาการในการเป็นผู้นำบุคคลมาก และมีพนักงานจ้างภารกิจบางคนมีอายุถึง 23 ปีแต่มีอายุงานเพียง 1 ปีซึ่งหมายถึงไม่ได้ทำงานองค์กรนี้เป็นองค์กรบริษัท ส่วนตำบลที่มีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (n = 16)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	12	75
ชาย	4	25
อายุ		
23 – 24 ปี	3	18.75
25 – 30 ปี	10	62.50
31 – 35 ปี	3	18.75
$\bar{X} = 34.00, SD = 7.23, R = 23 - 35$		
การศึกษา		
ปวช.	4	25.00
อนุปริญญา	1	6.25
ปริญญาตรี	11	68.75
สถานภาพ		
โสด	9	56.25
สมรส	5	31.25
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	12.50
ลักษณะทางสังคม		
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารบุคคล	13	81.25
ฝ่ายการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	3	18.75
รายได้สุทธิ		
5,760 – 10,140 บาท/เดือน	12	75.00
10,141 -14,520 บาท/เดือน	2	12.50
14,521- 18,910 บาท/เดือน	2	12.50
$\bar{X} = 8,392.67, SD = 3,708.78, R = 5,760 - 18,910$		

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (n = 16)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	11	68.75
5-10 ปี	3	18.75
มากกว่า 10 ปี	2	12.50
$\bar{X} = 4.67$, $SD = 1.05$, $R = 1 - 12$		
ประสบการณ์ในการอบรมสัมมนา		
น้อยกว่า 5 ครั้ง/ปี	11	68.75
มากกว่า 5-10 ครั้ง/ปี	5	31.25
$\bar{X} = 3.20$, $SD = 1.70$, $R = 2 - 12$		

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันแต่จากผลการวิจัยผู้วิจัยพบว่าการออกบริการสาธารณะทางด้านสาธารณูปโภคส่วนใหญ่เป็นชาย เช่น งานช่วยเหลือด้านภัยพิบัติ เหตุการณ์ฉุกเฉิน ส่วนใหญ่มักจะออกบริการด้านสาธารณสุข บริการจัดเก็บรายได้เสียจรรยาเหล่านี้เป็นต้น สำหรับรายได้นั้นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างภารกิจ ผู้วิจัยพบว่ามียุวมามากแต่ย้ายมาจากหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นความจำเป็นหรือความต้องการทำงานใกล้บ้าน ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงานบริการสาธารณะ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (n = 39)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	21	53.85
ชาย	18	46.15

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (n = 39)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
25 – 30 ปี	12	30.77
31 – 35 ปี	19	48.72
36 – 40 ปี	8	20.51
$\bar{X} = 32.21, SD = 4.82, R = 25 - 40$		
การศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3	7.69
อนุปริญญา	6	15.38
ปริญญาตรี	29	74.37
ปริญญาโท	1	2.56
สถานภาพ		
โสด	19	48.72
สมรส	19	48.72
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	2.56
ลักษณะทางสังคม		
ฝ่ายโยธาธิการ	11	28.21
ฝ่ายพัฒนาชุมชน	8	20.51
ฝ่ายการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	17	43.59
พนักงานจ้างภารกิจ	3	7.69
รายได้สุทธิ		
5,760 – 10,000 บาท/เดือน	31	79.49
10,001 -15,000 บาท/เดือน	7	17.95
15,001- 15,410 บาท/เดือน	1	2.56
$\bar{X} = 8,826.41, SD = 1,927.64, R = 5,760 - 15,410$		

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้ให้ข้อมูล (n = 39)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	28	71.80
5 -10 ปี	7	17.95
มากกว่า 10 ปี	4	10.25
$\bar{X} = 3.85, SD = 2.74, R = 1 - 12$		
ประสบการณ์ในการอบรมสัมมนา		
น้อยกว่า 5 ครั้ง/ปี	38	97.44
มากกว่า 10 ครั้ง/ปีขึ้นไป	1	2.56
$\bar{X} = 2.72, SD = 1.69, R = 2 - 12$		

คำนิยาม

คำนิยามของบุคลากรทั้ง 4 ฝ่าย ด้านบริหารงานตามกฎหมาย ด้านบริหารการเงิน การคลัง ด้านบริหารบุคคลและด้านบริการสาธารณะ มีค่าเฉลี่ยของคำนิยาม 2.05 ซึ่งอยู่ในระดับน้อย นั้น หมายถึง สิ่งที่ปฏิบัติต่อกันจนเป็นวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานมีน้อยมาก สำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ป่าเมี่ยง เทศบาลตำบลป่าป้อง แม่คือ แม่ฮ้อยเงิน ตลาดใหญ่ ตลาดขวัญ และสำราญราษฎร์ ซึ่งต้องปลูกฝังอย่างเร่งด่วนซึ่งสนับสนุนการวิจัยของณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 1-5) ได้ศึกษาและได้ข้อสรุปว่าคำนิยามของบุคลากรในองค์กรทั้งในอดีตและปัจจุบันต้องการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสามารถบริหารคนให้ทำงานและทำงานเป็น บริหารคนให้ทำงานดีขึ้นแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการบริหารบุคคล องค์กร ต้องลงลึกถึงความต้องการขั้นสูงนอกเหนือจากความต้องการขั้นพื้นฐาน เพราะนอกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ที่ผู้วิจัยทำการศึกษา พบว่าบุคลากรขององค์กรขนาดเล็กทั้ง 8 แห่งมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคำนิยามที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเขียนมาในแบบสอบถามปลายเปิด ดังต่อไปนี้

สรุปได้ คือ ต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มอบหมายงานตามความสามารถ ผู้นำควรพัฒนาทั้งตนเอง พัฒนางานและพัฒนาคนในองค์กรควร

เป็นที่พึงของบุคลากรด้านสวัสดิการและผู้ปกครองควรกระตุ้นให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในองค์กร ทำงานบรรลุเป้าหมาย ขณะเดียวกันควรมีสักยภาพในการแก้ไขปัญหาสูง ต้องการให้คนทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ทำงานอย่างระมัดระวัง ไม่ควรเป็นต้นเหตุของความผิดพลาดซึ่งจะนำความเสียหายมาสู่องค์กรและในองค์กรควรมีการจัดการความรู้หรือ K.M (knowledge management) บุคลากรควรนำความรู้แฝงออกมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มากที่สุด บุคลากรควรรักองค์กรเพื่อจะได้อยู่กับองค์กรได้นาน ๆ

จากค่านิยมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 8 แห่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารบุคลากรในองค์กรทั้ง 8 แห่งนี้จะต้องปรับปรุง และจากการศึกษาค่านิยมของบุคลากรในข้อคำถามเปิด พบว่า บุคลากรมีค่านิยมที่ต้องการมีกิจกรรมสัมพันธ์กับองค์กรอื่นบ่อย ๆ และต้องการทำงานตามระเบียบแบบแผนแนวทางปฏิบัติเพื่อให้การตอบสนองและการบริการแก่ประชาชนไปด้วยดี รวดเร็ว โดยความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายในองค์กร

จากการวิเคราะห์ถึงค่านิยมของบุคลากรที่ 4 ฝ่าย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ค่านิยมของบุคคลกรที่ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยที่ 2.07 ค่านิยมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มีค่าเฉลี่ย ที่ 1.98 ค่านิยมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ยที่ 2.15 ค่านิยมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะมีค่าเฉลี่ยที่ 2.01 แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 9, 10, 11, และ 12 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยะ ทองเจริญ (2549: 41-47) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง จังหวัดสมุทรปราการซึ่งพบว่า ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมการทำงานของบุคลากรทำให้รู้สึกอึดอัดแต่ถ้าปฏิบัติงานเต็มความสามารถผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจ

จากตาราง 9 – 12 พบว่าค่านิยมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กทั้ง 8 แห่งที่มีต่อองค์กรนั้น มีค่านิยมต่อองค์กรในระดับน้อยทุกฝ่าย ทั้งบุคลากรฝ่ายบริหารงานตามกฎหมาย ฝ่ายบริหารการเงินการคลัง ฝ่ายบริหารบุคคลและบริการสาธารณะ จากผลการวิจัยในครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กทั้ง 8 แห่งจะต้องตระหนักในด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรท้องถิ่น โดยสร้างความรู้ความเข้าใจ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนขององค์กรเพราะความผูกพันกับงานในองค์กร มีส่วนเสริมสร้างจิตความสามารถในการปฏิบัติงาน

ตาราง 9 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับค่านิยมของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ด้านระเบียบกฎหมายของค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับค่านิยม
1. ผู้บังคับบัญชา มักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่าน อย่างใกล้ชิดทำให้ท่านไม่รู้สึกมีอิสระในการทำงาน	2.93	1.03	ปานกลาง
2. ไม่รู้สึกถึงข้อผูกมัดใดๆ ที่ทำให้ต้องทุ่มเททำงาน ให้กับองค์กร	2.87	1.41	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีทักษะในการแก้ไขปัญหาสูง	2.53	0.92	น้อย
4. หัวหน้าสามารถทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างเต็ม ความสามารถ	2.47	0.99	น้อย
5. ผู้นำ ชมเชย เป็นการให้ขวัญและกำลังใจกับทุกคน	2.40	0.63	น้อย
6. องค์กรมีสวัสดิการ แก่บุคลากรเป็นที่น่าพอใจ	2.40	0.74	น้อย
7. ผู้นำองค์กรพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาคนใน องค์กรของฉัน	2.27	0.80	น้อย
8. ผู้นำริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ และสนับสนุนผู้ใช้บังคับบัญชา ให้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ๆ	2.27	0.88	น้อย
9. องค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวที่เป็นที่พึ่งของฉัน	2.20	0.94	น้อย
10. การทำงานทำให้เราได้ทำการ KM ได้อย่างบูรณาการ	2.20	0.94	น้อย
11. ในองค์กรให้ความสำคัญของการเป็นทีม	2.13	0.99	น้อย
12. มีส่วนร่วมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทุกงาน	2.13	0.74	น้อย
13. การทำงานเป็นทีม ทำให้ได้นำเอาความรู้แฝง (Tacit) ออกมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม	2.07	0.88	น้อย
14. เป็นคนที่คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว	2.00	0.53	น้อย
15. องค์กรมอบหมายกรอบงานได้เหมาะสมกับ ความสามารถ	2.00	0.53	น้อย
16. ระมัดระวังตัวอย่างยิ่ง เพื่อไม่ให้ถูกกล่าวหาว่าเป็น สาเหตุที่ทำให้เกิดความผิดพลาด	1.87	0.52	น้อย
17. องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน	1.87	0.83	น้อย

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับค่านิยม
18. ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นค่านิยมสำคัญ	1.80	0.68	น้อยมาก
19. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	1.80	0.68	น้อยมาก
20. พยายามให้ความร่วมมือกับองค์กรเพื่อจะได้อยู่กับ องค์กรต่อไปอีกนาน ๆ	1.73	0.59	น้อยมาก
21. รู้สึกสนุก เมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	1.73	0.59	น้อยมาก
22. งานของท่านต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้าน ประกอบด้วย	1.67	0.49	น้อยมาก
23. เป็นหน้าที่ ที่จะต้องทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย ให้จงได้	1.60	0.63	น้อยมาก
24. คิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ดีที่สุด	1.47	0.52	น้อยมาก
25. คิดว่าเป็นหน้าที่ที่ตนจะต้องประพาดตนให้ดีต่อ องค์กร	1.40	0.51	น้อยมาก
รวม	2.07	0.63	น้อย

หมายเหตุ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ค่านิยมสูงมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ค่านิยมสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ค่านิยมปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ค่านิยมน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ค่านิยมน้อยมาก

ตาราง 10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับค่านิยมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับค่านิยม
1. ผู้บังคับบัญชา มักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่าน อย่างใกล้ชิดทำให้ท่านไม่รู้สึกมีอิสระในการทำงาน	3.17	0.98	ปานกลาง
2. ไม่รู้สึกถึงข้อผูกมัดใด ๆ ที่ทำให้ต้องทุ่มเททำงานให้กับ องค์กร	2.48	1.20	น้อย
3. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีทักษะในการแก้ไขปัญหาสูง	2.17	0.58	น้อย
4. ผู้นำ ชมเชย เป็นการให้ขวัญและกำลังใจกับทุกคน	2.13	0.63	น้อย
5. การทำงานทำให้เราได้ทำการ KM ได้อย่างบูรณาการ	2.13	0.55	น้อย
6. องค์กรมอบหมายกรอบงานได้เหมาะสมกับ ความสามารถ	2.13	0.55	น้อย
7. การทำงานเป็นทีม ทำให้ได้นำเอาความรู้แฝง (Tacit) ออกมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม	2.04	0.47	น้อย
8. องค์กรมีสวัสดิการ แก่บุคลากรเป็นที่น่าพอใจ	2.04	0.37	น้อย
9. ผู้นำริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนผู้บังคับบัญชา ให้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ	2.00	0.52	น้อย
10. หัวหน้าสามารถทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างเต็ม ความสามารถ	1.96	0.56	น้อย
11. เป็นคนที่คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน	1.96	0.47	น้อย
12. รู้สึกสนุก เมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	1.96	0.47	น้อย
13. งานของท่านต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้าน ประกอบด้วย	1.96	0.56	น้อย
14. ในองค์กรให้ความสำคัญของการเป็นทีม	1.91	0.42	น้อย
15. มีส่วนร่วมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทุกงาน	1.91	0.60	น้อย
16. องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน	1.87	0.63	น้อย
17. องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน	1.87	0.63	น้อย
18. ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นค่านิยมสำคัญ	1.87	0.63	น้อย

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับค่านิยม
19. องค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวที่เป็นที่พึ่งของฉัน	1.87	0.46	น้อย
20. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	1.83	0.49	น้อย
21. พยายามให้ความร่วมมือกับองค์กรเพื่อจะได้อยู่กับ องค์กรต่อไปอีกนาน ๆ	1.74	0.69	น้อยมาก
22. เป็นหน้าที่ที่จะต้องทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย ให้จงได้	1.65	0.65	น้อยมาก
23. ระมัดระวังตัวอย่างยิ่ง เพื่อไม่ให้ถูกกล่าวหาว่าเป็นสาเหตุ ที่ทำให้เกิดความผิดพลาด	1.61	0.66	น้อยมาก
24. คิดว่าเป็นหน้าที่ที่ตนจะต้องประพฤติดนให้ดีต่อองค์กร	1.52	0.59	น้อยมาก
25. คิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ดีที่สุด	1.43	0.59	น้อยมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	1.98	0.65	น้อยมาก

หมายเหตุ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ค่านิยมสูงมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ค่านิยมสูง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ค่านิยมปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ค่านิยมน้อย
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ค่านิยมน้อยมาก

ตาราง 11 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับค่านิยมของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับค่านิยม
1. ผู้บังคับบัญชา มักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่าน อย่างใกล้ชิดทำให้ท่าน ไม่รู้สึกมีอิสระในการทำงาน	2.94	1.00	น้อย
2. องค์การมีสวัสดิการ แก่บุคลากรเป็นที่น่าพอใจ	2.63	0.81	น้อย
3. ผู้นำองค์กรพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาคนใน องค์กรของตน	2.44	0.96	น้อย
4. ผู้นำ ชมเชย เป็นการให้ขวัญและกำลังใจกับทุกคน	2.44	0.89	น้อย
5. หัวหน้าสามารถทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างเต็ม ความสามารถ	2.44	0.89	น้อย
6. การทำงานทำให้เราได้ทำการ KM ได้อย่างบูรณาการ	2.44	0.63	น้อย
7. ไม่รู้สึกถึงข้อผูกมัดใด ๆ ที่ทำให้ต้องทุ่มเททำงานให้กับ องค์กร	2.44	0.96	น้อย
8. องค์กรมอบหมายกรอบงานได้เหมาะสมกับ ความสามารถ	2.31	0.70	น้อย
9. ผู้นำริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ และสนับสนุนผู้ใช้บังคับบัญชา ให้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ๆ	2.25	0.86	น้อย
10. องค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวที่เป็นที่พึ่งของฉันท	2.25	0.93	น้อย
11. การทำงานเป็นทีม ทำให้ได้นำเอาความรู้แฝง (Tacit) ออกมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม	2.25	0.58	น้อย
12. ในองค์กรให้ความสำคัญของการเป็นทีม	2.19	0.75	น้อย
13. มีส่วนร่วมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทุกงาน	2.13	0.62	น้อย
14. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีทักษะในการแก้ไขปัญหาสูง	2.13	0.79	น้อย
15. องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน	2.06	1.00	น้อย
16. งานของท่านต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้าน ประกอบด้วย	2.06	0.44	น้อย
17. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	2.00	0.63	น้อย

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับค่านิยม
18. ระมัดระวังตัวอย่างยิ่ง เพื่อไม่ให้ถูกกล่าวหาว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความผิดพลาด	2.00	0.97	น้อย
19. เป็นคนที่คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	1.94	0.44	น้อย
20. ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นค่านิยมสำคัญ	1.94	0.57	น้อย
21. รู้สึกสนุก เมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	1.88	0.62	น้อย
22. พยายามให้ความร่วมมือกับองค์กรเพื่อจะได้อยู่กับองค์กรต่อไปอีกนาน ๆ	1.88	1.09	น้อย
23. คิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด	1.81	0.66	น้อย
24. เป็นหน้าที่ ที่จะต้องทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายให้จงได้	1.56	0.63	น้อยมาก
25. คิดว่าเป็นหน้าที่ที่ตนจะต้องประพฤติตนให้ดีต่อองค์กร	1.44	0.63	น้อยมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.07	0.82	น้อย

หมายเหตุ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ค่านิยมสูงมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ค่านิยมสูง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ค่านิยมปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ค่านิยมน้อย
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ค่านิยมน้อยมาก

ตาราง 12 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับค่านิยมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงานบริการสาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับค่านิยม
1. ผู้บังคับบัญชา มักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่าน อย่างใกล้ชิดทำให้ท่านไม่รู้สึกมีอิสระในการทำงาน	2.82	1.07	ปานกลาง
2. ไม่รู้สึกถึงข้อผูกมัดใด ๆ ที่ทำให้ต้องทุ่มเททำงานให้กับ องค์กร	2.41	0.99	น้อย
3. องค์กรมีสวัสดิการ แก่บุคลากรเป็นที่น่าพอใจ	2.36	0.58	น้อย
4. ผู้นำ ชมเชย เป็นการให้ขวัญและกำลังใจกับทุกคน	2.21	0.70	น้อย
5. การทำงานเป็นทีม ทำให้ได้นำเอาความรู้แฝง (Tacit) ออกมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม	2.15	0.63	น้อย
6. ผู้นำองค์กรพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาคนใน องค์กรของฉฉฉฉ	2.13	0.57	น้อย
7. องค์กรมอบหมายกรอบงาน ได้เหมาะสมกับ ความสามารถ	2.10	0.60	น้อย
8. ผู้นำริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ และสนับสนุนผู้ใช้บังคับบัญชา ให้ริเริ่ม นวัตกรรมใหม่ๆ	2.08	0.62	น้อย
9. องค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวที่เป็นที่พึ่งของฉฉฉฉ	2.05	0.69	น้อย
10. องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน	2.03	0.78	น้อย
11. หัวหน้าสามารถทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างเต็ม ความสามารถ	2.03	0.81	น้อย
12. การทำงานทำให้เราได้ทำการ KM ได้อย่างบูรณาการ	2.03	0.63	น้อย
13. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีทักษะในการแก้ไขปัญหาสูง	2.00	0.61	น้อย
14. งานของท่านต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้าน ประกอบด้วย	2.00	0.51	น้อย
15. ระมัดระวังตัวอย่างยิ่ง เพื่อไม่ให้ถูกกล่าวหาว่าเป็น สาเหตุที่ทำให้เกิดความผิดพลาด	2.00	0.89	น้อย
16. มีส่วนร่วมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทุกงาน	1.97	0.54	น้อย
17. ในองค์กรให้ความสำคัญของการเป็นทีม	1.97	0.71	น้อย

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับค่านิยม
18. พยายามให้ความร่วมมือกับองค์กรเพื่อจะได้อยู่กับ องค์กรต่อไปอีกนาน ๆ	1.92	0.81	น้อย
19. รู้สึกสนุก เมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	1.82	0.51	น้อย
20. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	1.79	0.61	น้อยมาก
21. เป็นคนที่คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว	1.79	0.52	น้อยมาก
22. ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นค่านิยมสำคัญ	1.74	0.64	น้อยมาก
23. เป็นหน้าที่ ที่จะต้องทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย ให้จงได้	1.67	0.58	น้อยมาก
24. คิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ดีที่สุด	1.62	0.59	น้อยมาก
25. คิดว่าเป็นหน้าที่ที่ตนจะต้องประพฤติดนให้ดีต่อองค์กร	1.59	0.68	น้อยมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.01	0.68	น้อย

หมายเหตุ	ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ค่านิยมสูงมาก
	ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ค่านิยมสูง
	ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ค่านิยมปานกลาง
	ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ค่านิยมน้อย
	ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ค่านิยมน้อยมาก

ทัศนคติ

ผลการวิจัยในตาราง 13-16 แสดงถึงทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในภาพรวม พบว่า บุคลากรยังมีทัศนคติไม่ดีต่อการปฏิบัติงานราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีทัศนคติไม่ดีทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ สรายุทธ์ อภิญาวัชรกุล (2539: 11) ทำการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของประชาชนในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ทัศนคติหรือความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของประชาชนต่อองค์กรจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับกระทำขององค์กร เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการสั่งงาน/การนำ/การจูงใจ (leading) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 ด้านการควบคุม (controlling) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05 ด้านการจัดองค์กร (organizing) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 และด้านการวางแผน (planning) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 ซึ่งในภาพรวมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 8 แห่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารบุคลากรในองค์กรทั้ง 8 แห่ง ซึ่งหมายถึงองค์การบริหารส่วนตำบลคือองค์การบริหารส่วนตำบลป่าเมี่ยง เทพเสด็จ ป่าป่อง แม่คือ ตลาดขวัญ ตลาดใหญ่ แม่ฮ้อยเงินและตำราญราษฎร์ มีทัศนคติที่ดีดีต่อองค์กร จากผลการวิจัยซึ่งบุคลากรตอบข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับทัศนคติ พบว่า ผู้บริหารควรจะเห็นความสำคัญของทุกฝ่ายและเจ้าหน้าที่ทุกคน, องค์กรมีการวางแผนค่อนข้างน้อยฝ่ายบริหารไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการวางแผนผลลัพธ์ของงานที่ได้ยังไม่ค่อยน่าพอใจ ยังมีปัญหากระทบกระทั่งกันบาง การทำงานมีกรอบระเบียบกำหนดไว้บางครั้งทำงานอย่างไรจัดวิญญูณการทำงานของคนในแผนกควรได้มีโอกาสปรึกษาหารือก่อนปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องการแสดงออกทางความคิดและมีการทำงานเป็นทีมทุกคนทำหน้าที่อย่างสุดความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Amy Binder (2007: 87) เกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากร องค์กร พบว่า บุคลากรจะรักองค์กรมากขึ้น เมื่อเกิดความพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนตลอดจนมุ่งหวังเกียรติยศ ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรยังขาดการพัฒนา บุคลากรให้ทัศนคติที่มีต่อองค์กร ยังไม่ประสบผลสำเร็จ

ตาราง 13 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมายในองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับทัศนคติ
การวางแผน (planning)			
1. มีการวางแผนเป้าหมาย กระบวนการทำงาน เพื่อไปถึงจุดมุ่งหมายร่วมกัน	2.20	1.08	ไม่ดี
2. องค์กรมีการวางแผนงาน โดยละเอียดสำหรับการทำงานขององค์กร	2.13	0.99	ไม่ดี
3. ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2.00	1.00	ไม่ดี
4. มีการวางกฎระเบียบในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร	1.93	0.96	ไม่ดี
5. มีการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างรัดกุมรอบคอบ	1.93	1.10	ไม่ดี
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.04	0.8	ไม่ดี
การจัดองค์กร (organizing)			
1. ควรให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสในการจัดระบบงานในฝ่ายต่างๆ เช่นกัน	2.20	0.77	ไม่ดี
2. บุคลากรทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน	2.07	0.96	ไม่ดี
3. ผู้บังคับบัญชามีโอกาสเป็นผู้พาคิดหาทำในงานทุกฝ่าย	2.07	0.46	ไม่ดี
4. การจัดระบบงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานเป็นทีม	1.93	0.70	ไม่ดี
5. การจัดบุคลากรเข้าทำงานต้องเหมาะสมกับความสามารถ	1.73	0.70	ไม่ดีย่างมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.00	0.74	ไม่ดี

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับทัศนคติ
การสั่งงาน/การนำ/การจูงใจ (leading)			
1. ความกดดันจากผู้บังคับบัญชาค่อนข้างมาก	3.07	1.10	ปานกลาง
2. ผู้นำมีการสั่งงานที่มีรายละเอียด ชัดเจน มากกว่า คำสั่งที่ให้บุคลากรคิดรายละเอียดเอง	2.20	0.77	ไม่ดี
3. เพื่อนร่วมงานช่วยกระตุ้นให้ท่านมีพลังในการทำงาน	2.20	1.21	ไม่ดี
4. ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างราบรื่น	2.13	0.64	ไม่ดี
5. ควรมีกระบวนการคุ้มครองบุคลากรครอบคลุม ทั้งกายและใจ	2.07	0.80	ไม่ดี
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.28	0.8	ไม่ดี
การควบคุม (controlling)			
1. รู้สึกบรรยากาศตึงเครียดและมีความรู้สึกไม่อยากมา ทำงานมากกว่า 3 ครั้ง/สัปดาห์	3.20	0.94	ปานกลาง
2. องค์กรมักเกิดความกดดันจากผู้บังคับบัญชา	2.67	1.05	ปานกลาง
3. ผู้นำควรเข้มงวดในเรื่องกฎ ระเบียบ ที่วางไว้ร่วมกัน	2.33	0.82	ไม่ดี
4. ผู้นำที่ดีควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่ผู้บังคับบัญชา	1.73	0.70	ไม่ดีอย่างมาก
5. ผู้นำที่ดีสามารถเล็งเห็นทางแก้ปัญหาได้ล่วงหน้า	1.67	0.72	ไม่ดีอย่างมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.32	0.8	ไม่ดี

หมายเหตุ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ทัศนคติดีมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ทัศนคติดี
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ทัศนคติปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ทัศนคติไม่ดี
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ทัศนคติไม่ดีอย่างมาก

ตาราง 14 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังในองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับทัศนคติ
การวางแผน (planning)			
1. มีการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างรัดกุมรอบคอบ	2.00	0.67	ไม่ดี
2. องค์กรมีการวางแผนงาน โดยละเอียดสำหรับการทำงานขององค์กร	1.87	0.87	ไม่ดี
3. ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	1.78	0.85	ไม่ใช้อย่างมาก
4. มีการวางแผนเป้าหมาย กระบวนการทำงาน เพื่อไปถึงจุดมุ่งหมายร่วมกัน	1.70	0.82	ไม่ใช้อย่างมาก
5. มีการวางกฎระเบียบในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร	1.52	0.51	ไม่ใช้อย่างมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	1.77	0.8	ไม่ดี
การจัดองค์กร (organizing)			
1. ควรให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสในการจัดระบบงานในฝ่ายต่างๆ เช่นกัน	2.30	0.93	ไม่ดี
2. ผู้บังคับบัญชาควรมีโอกาสเป็นผู้หาคิดหาทำในงานทุกฝ่าย	2.00	0.52	ไม่ดี
3. บุคลากรทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน	1.91	1.04	ไม่ดี
4. การจัดระบบงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานเป็นทีม	1.87	0.63	ไม่ใช้อย่างมาก
5. การจัดบุคลากรเข้าทำงานต้องเหมาะสมกับความสามารถ	1.74	0.62	ไม่ดี
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	1.96	0.74	ไม่ดี

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับทัศนคติ
การสั่งงาน/การนำ/การจูงใจ (leading)			
1. ความกดดันจากผู้บังคับบัญชาค่อนข้างมาก	3.22	0.95	ปานกลาง
2. ผู้นำมีการสั่งงานที่มีรายละเอียด ชัดเจน มากกว่าคำสั่งที่ให้อุปลักษณ์คริตรายละเอียดเอง	2.30	1.02	ไม่ดี
3. เพื่อนร่วมงานช่วยกระตุ้นให้ท่านมีพลังในการทำงาน	2.22	0.67	ไม่ดี
4. ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างราบรื่น	1.96	0.77	ไม่ดี
5. ควรมีการบวกรวมการคุ้มครองบุคลากรครอบคลุมทั้งกายและใจ	1.61	0.66	ไม่ใช้อย่างมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.26	0.8	ไม่ดี
การควบคุม (controlling)			
1. รู้สึกบรรยายาศดิ่งเครียดและมีความรู้สึกไม่อยากมาทำงานมากกว่า 3 ครั้ง/สัปดาห์	3.43	1.31	ปานกลาง
2. องค์กรมักเกิดความกดดันจากผู้บังคับบัญชา	2.65	1.07	ปานกลาง
3. ผู้นำควรเข้มงวดในเรื่องกฎ ระเบียบ ที่วางไว้ร่วมกัน	1.96	0.56	ไม่ดี
4. ผู้นำที่ดีควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่ผู้บังคับบัญชา	1.35	0.57	ไม่ใช้อย่างมาก
5. ผู้นำที่ดีสามารถเล็งเห็นทางแก้ปัญหาได้ล่วงหน้า	1.26	0.45	ไม่ใช้อย่างมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	1.44	0.8	ไม่ดี

หมายเหตุ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ทัศนคติดีมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ทัศนคติดี
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ทัศนคติปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ทัศนคติไม่ดี
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ทัศนคติไม่ใช้อย่างมาก

ตาราง 15 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงานด้านบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับทัศนคติ
การวางแผน (planning)			
1. มีการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างรัดกุมรอบคอบ	2.38	1.02	ไม่ดี
2. องค์กรมีการวางแผนงาน โดยละเอียดสำหรับการทำงานขององค์กร	2.25	0.86	ไม่ดี
3. ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2.25	0.86	ไม่ดี
4. มีการวางกฎระเบียบในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร	2.00	0.63	ไม่ดี
5. มีการวางเป้าหมาย กระบวนการทำงาน เพื่อไปถึงจุดมุ่งหมายร่วมกัน	1.75	0.58	ไม่ดีอย่างมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.12	0.8	ไม่ดี
การจัดองค์กร (organizing)			
1. บุคลากรทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน	2.38	1.02	ไม่ดี
2. ควรให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสในการจัดระบบงานในฝ่ายต่างๆ เช่นกัน	2.38	1.02	ไม่ดี
3. ผู้บังคับบัญชาควรมีโอกาสเป็นผู้พาคิดหาทำในงานทุกฝ่าย	2.50	0.82	ไม่ดี
4. การจัดบุคลากรเข้าทำงานต้องเหมาะสมกับความสามารถ	2.06	0.68	ไม่ดี
5. การจัดระบบงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสรทำงานเป็นทีม	1.94	0.44	ไม่ดี
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.25	0.74	ไม่ดี

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับทัศนคติ
การสั่งงาน/การนำ/การจูงใจ (leading)			
1. ความกดดันจากผู้บังคับบัญชาค่อนข้างมาก	2.94	0.68	ปานกลาง
2. ผู้นำมีการสั่งงานที่มีรายละเอียด ชัดเจน มากกว่าคำสั่งที่ให้บุคลากรคิดรายละเอียดเอง	2.50	0.73	ไม่ดี
3. เพื่อนร่วมงานช่วยกระตุ้นให้ท่านมีพลังในการทำงาน	2.31	0.70	ไม่ดี
4. ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างราบรื่น	2.19	0.66	ไม่ดี
5. ควรมีการบวกรับการคุ้มครองบุคลากรครอบคลุมทั้งกายและใจ	2.13	0.96	ไม่ดี
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.41	0.8	ไม่ดี
การควบคุม (controlling)			
1. รู้สึกบรรยากาศตึงเครียดและมีความรู้สึกไม่อยากมาทำงานมากกว่า 3 ครั้ง/สัปดาห์	3.38	1.26	ปานกลาง
2. องค์กรมักเกิดความกดดันจากผู้บังคับบัญชา	2.44	1.03	ไม่ดี
3. ผู้นำควรเข้มงวดในเรื่องกฎ ระเบียบ ที่วางไว้ร่วมกัน	2.06	0.68	ไม่ดี
4. ผู้นำที่ดีควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่ผู้บังคับบัญชา	1.81	0.75	ไม่ดี
5. ผู้นำที่ดีสามารถเล็งเห็นทางแก้ปัญหาได้ล่วงหน้า	1.81	0.83	ไม่ดี
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.30	0.8	ไม่ดี

หมายเหตุ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ทัศนคติดีมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ทัศนคติดี
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ทัศนคติปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ทัศนคติไม่ดี
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ทัศนคติไม่ดีย่างมาก

ตาราง 16 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะในองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับทัศนคติ
การวางแผน (planning)			
1. ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	1.97	0.67	ไม่ดี
2. มีการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างรัดกุมรอบคอบ	1.95	0.72	ไม่ดี
3. องค์กรมีการวางแผนงาน โดยละเอียดสำหรับการทำงานขององค์กร	1.92	0.90	ไม่ดี
4. มีการวางเป้าหมาย กระบวนการทำงาน เพื่อไปถึงจุดมุ่งหมายร่วมกัน	1.85	0.63	ไม่ดี
5. มีการวางกฎระเบียบในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร	1.67	0.62	ไม่ใช้อย่างมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	1.87	0.8	ไม่ดี
การจัดองค์กร (organizing)			
1. บุคลากรทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน	2.05	0.92	ไม่ดี
2. การจัดบุคลากรเข้าทำงานต้องเหมาะสมกับความสามารถ	2.00	0.76	ไม่ดี
3. ผู้บังคับบัญชาควรมีโอกาสเป็นผู้หาคิดหาทำในงานทุกฝ่าย	1.92	0.66	ไม่ดี
4. การจัดระบบงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานเป็นทีม	1.90	0.55	ไม่ดี
5. ควรให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสในการจัดระบบงานในฝ่ายต่าง ๆ เช่นกัน	1.90	0.60	ไม่ดี
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	1.95	0.74	ไม่ดี

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	SD.	ระดับทัศนคติ
การสั่งงาน/การนำ/การจูงใจ (leading)			
1. ความกดดันจากผู้บังคับบัญชาค่อนข้างมาก	2.92	0.81	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานช่วยกระตุ้นให้ท่านมีพลังในการทำงาน	2.08	0.70	ไม่ดี
3. ผู้นำมีการสั่งงานที่มีรายละเอียด ชัดเจน มากกว่าคำสั่งที่ให้บุคลากรคิดรายละเอียดเอง	2.00	0.95	ไม่ดี
4. ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างราบรื่น	1.85	0.59	ไม่ดี
5. ควรมีการบวนการคุ้มครองบุคลากรครอบคลุมทั้งกายและใจ	1.72	0.72	ไม่ใช้อย่างมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.11	0.8	ไม่ดี
การควบคุม (controlling)			
1. รู้สึกบรรยากาศตึงเครียดและมีความรู้สึกไม่อยากมาทำงานมากกว่า 3 ครั้ง/สัปดาห์	3.59	0.99	ไม่ดี
2. องค์กรมักเกิดความกดดันจากผู้บังคับบัญชา	2.26	0.99	ไม่ดี
3. ผู้นำควรเข้มงวดในเรื่องกฎ ระเบียบ ที่วางไว้ร่วมกัน	1.77	0.48	ไม่ใช้อย่างมาก
4. ผู้นำที่ดีสามารถเล็งเห็นทางแก้ปัญหาได้ล่วงหน้า	1.62	0.88	ไม่ใช้อย่างมาก
5. ผู้นำที่ดีควรปฏิบัติคนเป็นตัวอย่างแก่ผู้บังคับบัญชา	1.59	0.68	ไม่ใช้อย่างมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.16	0.8	ไม่ดี

หมายเหตุ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ทัศนคติดีมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ทัศนคติดี
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ทัศนคติปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ทัศนคติไม่ดี
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ทัศนคติไม่ใช้อย่างมาก

ความมุ่งหวัง

จากการวิเคราะห์ ความมุ่งหวัง ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 8 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ป่าเมี่ยง เทพเสด็จ ป่าป่อง แม่คือ แม่ฮ้อยเงิน ตลาดใหญ่ ตลาดขวัญ และสำราญราษฎร์ พบว่า มีความมุ่งหวังในอนาคตเท่ากับ 2.86

แสดงให้เห็นว่าแม้บุคลากรขององค์กรทั้ง 8 แห่งจะมีค่านิยมระดับน้อย ทักษะคติที่ไม่ดีต่อองค์กรแต่บุคลากรทุกฝ่ายมีความทะเยอทะยาน (aspiration) ให้ตนที่จะเป็นแรงขับเคลื่อน ทะเยอทะยานเหล่านี้ ไปสู่เกียรติยศ สวัสดิการและ โอกาสอันดีจากภายในตน โดยตรงกันข้ามกับ ค่านิยม ทักษะคติที่มีต่อองค์กรน้อยและไม่ดี ซึ่งความมุ่งหวังของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถผลักดันให้บุคลากรทุ่มเททำงาน นำความรู้แฝง (tacit knowledge) สร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาพร ณ เชียงใหม่ (2546: 70-72) พบว่า บุคคล/คน (man) จะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจทั้งปวงขององค์กร คือ คน ซึ่งต้องการขวัญและกำลังใจเป็นอย่างมาก เกี่ยวกับการยอมรับ เกียรติยศ ศักดิ์ศรี ความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ รายได้สุทธิสวัสดิการ และสิ่งสำคัญ คือ ความผูกพันกับองค์กร และการวิจัยที่ผู้วิจัยที่ผู้วิจัยค้นพบจากการตอบข้อคำถาม ปลายเปิด พบว่า บุคลากรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 8 แห่ง ซึ่งหมายถึงองค์การบริหารส่วนตำบลคือองค์การบริหารส่วนตำบล ป่าเมี่ยง เทพเสด็จ ป่าป่อง แม่คือ ตลาดขวัญ ตลาดใหญ่ แม่ฮ้อยเงินและสำราญราษฎร์ มีความมุ่งหวังในอนาคตไว้ดังนี้ คือ การทำงานในภาพรวมก่อนข้าง จำกัดความคิด อิสระไม่มี ทำให้การทำงานมักอยู่ในกรอบตลอดเวลา ทำให้พนักงานไม่มีนวัตกรรม ใด ๆ เลย การบริหารจัดการภายในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ส่งผลกระทบต่อความมุ่งหวังในบางกรณี สามารถมุ่งหวังได้ในบางประเด็น ไม่อาจมุ่งหวังได้เลย กระผมเคยปฏิบัติราชการของรัฐ ซึ่งไม่ใช่ส่วนท้องถิ่น จะอิสระในการคิดและเสนองาน และนำไปปฏิบัติได้อย่างดี แต่ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะติดอยู่กับนโยบายท้องถิ่นและผู้บริหารแต่ละคน ซึ่งท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นไม่เหมือนกัน ความมุ่งหวังเพื่อจะสนองผู้บริหารแต่ละสมัยไป ส่วนในการปฏิบัติส่วนตัวเพื่อพ่อแม่พี่น้องในท้องถิ่นที่เราปฏิบัติงานจะได้สิ่งที่ดี ๆ ทุกคราไป มุ่งหวังว่าจะได้รับความเป็นธรรมในการสนับสนุนงบประมาณด้านต่าง ๆ ว่าจะมีการพัฒนาระบบการเบิก-จ่าย ค่ารักษาพยาบาลจากส่วนกลางไม่ต้องออกเองแล้วค่อยจ่ายทีหลัง มุ่งหวังว่าจะได้รับทุนด้านการศึกษา มุ่งหวังว่าการทำงานเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกันอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การทำงานของทุกฝ่ายต้องสอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนการปฏิบัติ และบุคคลควรที่จะตั้งใจทำงานด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว และมีเหตุผล การปฏิบัติงานนั้นเมื่อทำเป็นประจำหรือเกินกว่าหน้าที่ของตนเอง ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่

ผู้ได้บังคับบัญชาบ้างตามสมควร ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความก้าวหน้าเหมาะสม การมีสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน เจียบสงบเป็นส่วนตัวมากขึ้น มุ่งหวังด้านสวัสดิการที่เหมาะสมเหมือนข้าราชการ ก.พ. ซึ่งสามารถใช้สิทธิเบิกจ่ายตรงในการรักษาพยาบาล อยากให้มีการสนับสนุนให้มีการอบรมทักษะในการทำงานเพื่อให้บุคคลมีคุณภาพ เพื่อนยอมรับในความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า ความมุ่งหวังในการปฏิบัติงานสำหรับส่วนท้องถิ่นมีความมุ่งหวังเนื่องจากคิดว่าเราอยู่ในท้องถิ่นพัฒนาในท้องถิ่นของเราให้ดีที่สุด ความก้าวหน้าทางสังคม กับการก้าวหน้าระดับประเทศแต่ควรมีเวทีให้ท้องถิ่นได้แสดงความสามารถในระดับประเทศ

บุคลากรมีความมุ่งหวังมากในเรื่องรายได้สุทธิและสวัสดิการคือเรื่องสวัสดิการที่เหมาะสม ได้รับ โบนัสและปรับฐานรายได้สุทธิ ได้รับประกันอุบัติเหตุชั้น 1 ได้รับการประกันสังคมครอบคลุมถึงครอบครัวทุกคน และค่าเฉลี่ยของเรื่องรายได้สุทธิและสวัสดิการ

ความมุ่งหวังในหัวข้อเรื่องตำแหน่งบุคลากรที่มีความต้องการเพิ่มมากขึ้นในหัวข้อควรมีการเลื่อนขั้นพิเศษบ่อยครั้ง มีโอกาสแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารดีเด่น และควรได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ผู้บริหารระดับจังหวัด ภาค ประเทศ

การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สังคมพบว่าหัวข้อที่บุคลากรมีความมุ่งหวังเพิ่มขึ้นคือเรื่องควรได้รับ โอกาสทำงานใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา ทำงานสนองนโยบายอย่างใกล้ชิด และควรได้รับการแสดงคนต่อสังคมในฐานะเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร และค่าเฉลี่ยของความมุ่งหวังของเพื่อนร่วมงานระดับปานกลาง

ความมุ่งหวังในหัวข้อการพัฒนาคนไปถึงขีดสุดของศักยภาพ บรรลุตามความใฝ่ฝันพบว่าหัวข้อที่มีความมุ่งหวังเพิ่มขึ้นคือหัวข้อควรได้รับการคัดเลือกให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ควรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในองค์กรอื่น และควรมีโอกาสได้นำเสนอผลงาน/นวัตกรรมที่ภาคภูมิใจต่อเพื่อนร่วมอาชีพและสังคม เมื่อวิเคราะห์ค่าความแตกต่างทางสถิติ พบ ทุกหัวข้อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ นุชรวางค์ มณีวงษ์ (2548: 21) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ปกครองว่า ผู้นำต้องมี 1) ความคิด 2) รู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) รู้จักให้ความช่วยเหลือ 4) รู้จักโน้มน้าวจิตใจ 5) รู้จักมุ่งสนอง 6) รู้จักเข้าสังคม และ 7) รู้จักยอมรับนับถือ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความมุ่งหวังของบุคลากรทั้ง 4 ฝ่าย โดยภาพรวม พบว่าระดับค่าเฉลี่ยความมุ่งหวังในสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันอยู่ในระดับ ต่ำกว่าระดับค่าเฉลี่ยความมุ่งหวังสภาพการปฏิบัติงานในอนาคตนั้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังมีความมุ่งหวังและแรงจูงใจที่จะพัฒนาตัวเอง เพื่อเพิ่ม โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการได้รับผลตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นด้วย โดยฝ่ายระเบียบกฎหมายมีคะแนนความมุ่งหวังในปัจจุบันกับ 2.22 และความมุ่งหวังใน

อนาคตเท่ากับ 2.98 ส่วนฝ่ายบริหารการเงินการคลังมีคะแนนความมุ่งหวังในปัจจุบันกับ 2.44 และ ความมุ่งหวังในอนาคตเท่ากับ 2.82 ส่วนฝ่ายบริหารบุคคลมีคะแนนความมุ่งหวังในปัจจุบันกับ 2.66 และความมุ่งหวังในอนาคตเท่ากับ 2.87 ส่วนฝ่ายบริการสาธารณะมีคะแนนความมุ่งหวังในปัจจุบันกับ 2.45 และความมุ่งหวังในอนาคตเท่ากับ 2.77 ดังแสดงไว้ในตาราง 17 18 19 และ 20 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความมุ่งหวังในอนาคตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน ระเบียบกฎหมาย ในองค์การปกครองส่วนตำบล

ข้อความ	ความมุ่งหวังของผู้ให้ข้อมูล	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับ
รายได้สุทธิ/สวัสดิการ		
1. ควรได้รับการประกันอุบัติเหตุชั้น 1 โดยสวัสดิการขององค์กร	3.07	ปานกลาง
2. ควรได้รับสิทธิในการประกันสังคมครอบคลุมถึงครอบครัวทุกคน	3.07	ปานกลาง
3. ควรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม	2.87	ปานกลาง
4. ควรได้รับ โบนัสเพิ่มขึ้นทุกปี	2.80	ปานกลาง
5. ควรได้รับ โบนัสเพิ่มขึ้นทุกปี ควรมีโอกาสปรับฐานรายได้สุทธิให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคม	2.60	น้อย
ตำแหน่ง		
6. ควรมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นพิเศษบ่อยครั้ง	3.93	มาก
7. ควรมีโอกาสสร้างชื่อเสียงให้ตนเองในระดับอำเภอ จังหวัด ภาค และประเทศ	3.47	มาก
8. ควรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ผู้บริหารระดับจังหวัด/ภาค/ประเทศ	3.33	มาก
9. ควรมีโอกาสได้นำเสนอผลงาน/นวัตกรรมที่ภาคภูมิใจต่อเพื่อนร่วมอาชีพและสังคม	3.13	ปานกลาง
10. ควรเป็นคนโปรดของผู้บังคับบัญชา	3.07	ปานกลาง
11. ควรได้รับการคัดเลือกให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	3.07	ปานกลาง
12. ควรมีโอกาสแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติงาน/ผู้บริหารดีเด่น	3.07	ปานกลาง

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อความ	ความมุ่งหวังของผู้ให้ข้อมูล	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับ
13. ควรได้รับโอกาสแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร	3.06	ปานกลาง
14. ควรเป็นคนที่เพื่อนร่วมงานห่วงใยในการทำงาน ตลอดจนชีวิตส่วนตัว	2.93	ปานกลาง
15. ควรได้รับการแสดงตนต่อสังคมในฐานะเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร	2.93	ปานกลาง
16. ควรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในองค์กรอื่น	2.87	ปานกลาง
17. ควรได้รับการประเมินและแต่งตั้งให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.87	ปานกลาง
18. ควรมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	2.60	น้อย
19. ควรได้รับโอกาสทำงานใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา/ทำงานสนองนโยบายอย่างใกล้ชิด	2.60	น้อย
20. เป็นที่ยอมรับของเพื่อน	2.40	น้อย
เฉลี่ย	2.98	ปานกลาง

หมายเหตุ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความมุ่งหวังมากที่สุด
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความมุ่งหวังมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความมุ่งหวังปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความมุ่งหวังน้อย
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความมุ่งหวังน้อยที่สุด

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความมุ่งหวังในอนาคตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังต่อสภาพปัจจุบันในการปฏิบัติงานองค์การปกครองส่วนตำบล

ข้อความ	ความมุ่งหวังของผู้ให้ข้อมูล	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับ
รายได้สุทธิ/สวัสดิการ		
1. ควรได้รับการประกันอุบัติเหตุชั้น 1 โดยสวัสดิการขององค์กร	2.78	ปานกลาง
2. ควรได้รับสิทธิในการประกันสังคมครอบคลุมถึงครอบครัวทุกคน	2.78	ปานกลาง
3. ควรได้รับ โบนัสเพิ่มขึ้นทุกปี	2.26	น้อย
4. ควรได้รับ โบนัสเพิ่มขึ้นทุกปี ควรมีโอกาสปรับฐานรายได้ สุทธิให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม	2.04	น้อย
5. ควรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม	2.00	น้อย
ตำแหน่ง		
6. ควรได้รับการคัดเลือกให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	3.65	มาก
7. ควรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ผู้บริหารระดับจังหวัด/ภาค/ประเทศ	3.52	มาก
8. ควรเป็นคนโปรดของผู้บังคับบัญชา	3.39	ปานกลาง
9. ควรมีโอกาสสร้างชื่อเสียงให้ตนเองในระดับอำเภอ จังหวัด ภาค และประเทศ	3.30	ปานกลาง
10. ควรได้รับ โอกาสแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร	3.21	ปานกลาง
11. ควรมีโอกาสแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติงาน/ผู้บริหารดีเด่น	3.08	ปานกลาง
12. ควรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในองค์กรอื่น	3.04	ปานกลาง
13. ควรเป็นคนที่เพื่อนร่วมงานหวังใยในการทำงาน ตลอดจนชีวิตส่วนตัว	3.04	ปานกลาง
14. ควรมีโอกาสได้นำเสนอผลงาน/นวัตกรรมที่ภาคภูมิใจ ต่อเพื่อนร่วมอาชีพและสังคม	2.95	ปานกลาง
15. ควรมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นพิเศษบ่อยครั้ง	2.86	ปานกลาง
16. ควรได้รับการแสดงตนต่อสังคมในฐานะเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร	2.73	น้อย

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อความ	ความมุ่งหวังของผู้ให้ข้อมูล	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับ
17. ควรได้รับโอกาสทำงานใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา /ทำงานสนองนโยบายอย่างใกล้ชิด	2.61	ปานกลาง
18. ควรได้รับการประเมินและแต่งตั้งให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.52	น้อย
19. เป็นที่ยอมรับของเพื่อน	2.34	น้อย
20. ควรมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มที่	2.30	น้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.82	ปานกลาง

หมายเหตุ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความมุ่งหวังมากที่สุด
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความมุ่งหวังมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความมุ่งหวังปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความมุ่งหวังน้อย
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความมุ่งหวังน้อยที่สุด

ตาราง 19 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและความมุ่งหวังในอนาคตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลต่อสภาพปัจจุบันในการปฏิบัติงานองค์การปกครองส่วนตำบล

ข้อความ	ความมุ่งหวังของผู้ให้ข้อมูล	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับ
รายได้สุทธิ/สวัสดิการ		
1. ควรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ผู้บริหารระดับจังหวัด/ภาค/ประเทศ	4.00	มาก
2. ควรได้รับการคัดเลือกให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	3.69	มาก
3. ควรได้รับโอกาสแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร	3.44	มาก
4. ควรได้รับการประกันอุบัติเหตุชั้น 1 โดยสวัสดิการขององค์กร	3.25	ปานกลาง
5. ควรเป็นคนโปรดของผู้บังคับบัญชา	3.13	ปานกลาง
ตำแหน่ง		
6. ควรมีโอกาสสร้างชื่อเสียงให้ตนเองในระดับอำเภอ จังหวัด ภาค และประเทศ	3.13	ปานกลาง
7. ควรมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นพิเศษบ่อยครั้ง	3.13	ปานกลาง
8. ควรมีโอกาสแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติงาน/ผู้บริหารดีเด่น	3.13	ปานกลาง
9. ควรมีโอกาสได้นำเสนอผลงาน/นวัตกรรมที่ภาคภูมิใจต่อเพื่อนร่วมอาชีพและสังคม	3.00	ปานกลาง
10. ควรได้รับโอกาสทำงานใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา/ทำงานสนองนโยบายอย่างใกล้ชิด	2.81	ปานกลาง
11. ควรได้รับการแสดงตนต่อสังคมในฐานะเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร	2.75	ปานกลาง
12. ควรได้รับ โบนัสเพิ่มขึ้นทุกปี	2.75	ปานกลาง
13. ควรได้รับการประเมินและแต่งตั้งให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.69	ปานกลาง
14. ควรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม	2.44	น้อย
15. ควรเป็นคนที่เพื่อนร่วมงานหวังใยในการทำงานตลอดจนชีวิตส่วนตัว	2.44	น้อย

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อความ	ความมุ่งหวังของผู้ให้ข้อมูล	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับ
16. ควรมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	2.38	น้อย
17. ควรได้รับ โบนัสเพิ่มขึ้นทุกปี ควรมีโอกาสปรับฐานรายได้สุทธิให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม	2.38	ปานกลาง
18. เป็นที่ยอมรับของเพื่อน	2.31	น้อย
19. ควรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในองค์กรอื่น	2.31	น้อย
20. ควรได้รับสิทธิในการประกันสังคมครอบคลุมถึงครอบครัวทุกคน	2.25	น้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.87	ปานกลาง

หมายเหตุ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความมุ่งหวังมากที่สุด
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความมุ่งหวังมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความมุ่งหวังปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความมุ่งหวังน้อย
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความมุ่งหวังน้อยที่สุด

ตาราง 20 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและความมุ่งหวังในอนาคตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะต่อสภาพปัจจุบันในการปฏิบัติงานองค์การปกครองส่วนตำบล

ข้อความ	ความมุ่งหวังของผู้ให้ข้อมูล	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับ
รายได้สุทธิ/สวัสดิการ		
1. ควรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ผู้บริหารระดับจังหวัด/ภาค/ประเทศ	3.77	มาก
2. ควรได้รับ โอกาสแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร	3.41	มาก
3. ควรได้รับการคัดเลือกให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	3.33	ปานกลาง
4. ควรมีโอกาสแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติงาน/ผู้บริหารดีเด่น	3.18	ปานกลาง
5. ควรได้รับการประกันอุบัติเหตุชั้น 1 โดยสวัสดิการขององค์กร	3.15	ปานกลาง
ตำแหน่ง		
6. ควรมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นพิเศษบ่อยครั้ง	3.10	ปานกลาง
7. ควรมีโอกาสสร้างชื่อเสียงให้ตนเองในระดับอำเภอ จังหวัด ภาค และประเทศ	3.00	ปานกลาง
8. ควรได้รับ โบนัสเพิ่มขึ้นทุกปี ควรมีโอกาสปรับฐานรายได้สุทธิให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม	2.85	ปานกลาง
9. ควรมีโอกาสได้นำเสนอผลงาน/นวัตกรรมที่ภาคภูมิใจ ต่อเพื่อนร่วมอาชีพและสังคม	2.79	ปานกลาง
10. ควรได้รับ โบนัสเพิ่มขึ้นทุกปี	2.79	ปานกลาง
11. ควรเป็นคนโปรดของผู้บังคับบัญชา	2.74	ปานกลาง
12. ควรได้รับสิทธิในการประกันสังคมครอบคลุมถึงครอบครัวทุกคน	2.72	ปานกลาง
13. ควรได้รับการแสดงตนต่อสังคมในฐานะเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร	2.67	ปานกลาง
14. ควรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในองค์กรอื่น	2.62	ปานกลาง
15. ควรได้รับ โอกาสทำงานใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา/ทำงานสนองนโยบายอย่างใกล้ชิด	2.36	น้อย

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อความ	ความมุ่งหวังของผู้ให้ข้อมูล	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับ
16. ควรได้รับการประเมินและแต่งตั้งให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.33	น้อย
17. ควรมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	2.31	น้อย
18. ควรเป็นคนที่เพื่อนร่วมงานห่วงใยในการทำงาน ตลอดจน ชีวิตส่วนตัว	2.23	น้อย
19. ควรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม	2.10	น้อย
20. เป็นที่ยอมรับของเพื่อน	2.03	น้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.77	ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทั้งหมด	2.86	ปานกลาง

หมายเหตุ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความมุ่งหวังมากที่สุด
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความมุ่งหวังมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความมุ่งหวังปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความมุ่งหวังน้อย
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความมุ่งหวังน้อยที่สุด

บทที่ 5

ผลการวิจัยและวิจารณ์

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ การวิจัยข้อที่ 2 คือ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ที่เข้ารับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยนี้ ดำเนินการกับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพเสด็จ จำนวน 11 คน ป่าเมี่ยง จำนวน 12 คน แม่คือ จำนวน 12 คน ป่าบึง จำนวน 12 คน สาราญราษฎร์ จำนวน 12 คน ตลาดใหญ่ จำนวน 8 คน แม่ฮ้อยเงิน จำนวน 12 คน ตลาดขวัญ จำนวน 14 คน รวมทั้งหมด 93 คน ทั้งนี้ ดำเนินการเก็บข้อมูล ใช้เครื่องมือคือแบบทดสอบวัดความรู้ 4 ด้าน โดยแยกกลุ่มเป็นชั้นภูมิ (stratified sampling) ออกเป็น 4 ด้านดังต่อไปนี้ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมายจำนวน 15 คน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังจำนวน 23 คน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคลจำนวน 16 คนและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะจำนวน 39 คน แบบทดสอบความรู้ (knowledge) จำนวน 4 ชุด ชุดที่ 1 แบบทดสอบความรู้ตามระเบียบ จำนวน 50 ข้อ ชุดที่ 2 แบบทดสอบความรู้ด้านการเงินการคลัง จำนวน 50 ข้อ ชุดที่ 3 แบบทดสอบความรู้ด้านบริหารบุคคล จำนวน 50 ข้อ ชุดที่ 4 แบบทดสอบความรู้ด้านบริการสาธารณะ จำนวน 50 ข้อแบบทดสอบเป็นแบบ 4 ตัวเลือก โดยผู้วิจัยนำแบบทดสอบไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ก่อนการอบรม จากนั้นนำผลการทดสอบที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนา โดยมีผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ดังต่อไปนี้



ภาพ 14 องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก
ที่ทำการศึกษา



ภาพ 15 ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบล
ขนาดเล็กศึกษาศาน



ภาพ 16 ถนนที่ใช้ในการเดินทางไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

ภาพ 17 สภาพภายในห้องทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

จากภาพผู้วิจัยได้เดินทางไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 8 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ป่าเมี่ยง เทพเสด็จ ป่าปึง แม่คือ คลาดขวัญ คลาดใหญ่ แม่ฮ้อยเงินและสำราญราษฎร์ โดยนำเครื่องมือของการวิจัยลงพื้นที่ ซึ่งหนทางที่เดินทางเข้าไปห่างไกลจากแหล่งชุมชนและติดกับสุสานหรือป่าช้าทุกแห่งสร้างความแปลกใจกับผู้วิจัยมิใช่น้อย จากการสัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าปึง (บุญรัตน์ ทิมโณเอก, 2552: สัมภาษณ์) พบว่า ที่ดินทุกที่เป็นที่สาธารณะที่ทางหมู่บ้านแบ่งที่ดินจากสุสานทุกแห่งเพราะปัจจุบันที่ดินมีราคาสูง ผู้ใจบุญบริจาคที่ดินเพื่อส่วนรวมไม่มี จำต้องใช้ที่ดินป่าช้าแบ่งให้ทุกองค์การบริหารส่วนตำบลไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 8 แห่งดังกล่าว ต่างมีพื้นที่แตกต่างกันออกไป บางแห่งอยู่บนยอดคดอยสูง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทพเสด็จที่ผู้วิจัยต้องเหมารถกระบะขึ้นไปกับลูกชาย องค์การบริหารส่วนตำบลป่าเมี่ยง นั้นตั้งอยู่บนยอดคดอยแต่เมื่อเดินทางไปถึงก็ได้รับการต้อนรับอย่างอบอุ่นจากน้อง ๆ ในองค์กร อนุเคราะห์ทำแบบสอบถามส่วนบุคคล จิตวิทยา ค่านิยม ทศนคติ ความมุ่งมั่น และทดสอบความรู้ 1) แบบทดสอบความรู้ตามระเบียบ จำนวน 50 ข้อ 2) แบบทดสอบความรู้ด้านการเงินการคลัง จำนวน 50 ข้อ 3) แบบทดสอบความรู้ด้านบริหารบุคคล จำนวน 50 ข้อ 4) แบบทดสอบความรู้ด้านบริการสาธารณะ จำนวน 50 ข้อ แต่เป็นที่น่าแปลกใจมากคือ ไม่ค่อยพบนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเนื่องจากหมดวาระลงและกำลังรอการเลือกตั้ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลก็เช่นเดียวกัน ท่านคิดภารกิจที่แสนมากมาย ทบเพียงปลัดองค์กรซึ่งเป็นผู้หญิงที่มีอัธยาศัยดีเยี่ยม พบน้อง ๆ ที่ทำงานในสำนักงาน ซึ่งจะมักเขม้นในการทำงานแต่ด้วยความที่เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ทำงานไม่ค่อยเป็นสัดส่วนเท่าใดนักยังวนเวียน อยู่ในอาคารที่ยังไม่ได้จัดระบบชัดเจน และเป็นเอกเทศของแต่ละฝ่าย เช่น ฝ่ายบริหารบุคคลอยู่ปนกับส่วนการศึกษา เหล่านี้เป็นต้น

ระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับก่อน-หลังการอบรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ผลสัมฤทธิ์ของคะแนนก่อนและหลังการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ซึ่งกำหนดเกณฑ์ตามนิยามศัพท์ เชิงปฏิบัติการพบว่าผลสัมฤทธิ์ของคะแนนสอบ ความรู้แต่ละด้าน ด้านละ 50 ข้อของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 8 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ป่าเมี่ยง เทพเสด็จ ป่าปึง แม่คือ คลาดขวัญ คลาดใหญ่ แม่ฮ้อยเงินและสำราญราษฎร์ มีผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมสูงขึ้นซึ่งผลคะแนนในระดับต่ำไม่มีคงมีแต่ระดับคะแนนปานกลางและสูงดังตาราง 21

ซึ่งเมื่อสรุปผล โดยนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (Operational definition) ด้านขีดความสามารถด้านความรู้ โดยกำหนดเกณฑ์เฉลี่ย ดังนี้

ระดับดี คะแนน 34-50

ระดับปานกลาง คะแนน 17-33

ระดับปรับปรุง คะแนน 0-16

พบว่า บุคลากรทั้ง 4 ฝ่าย มีผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมอยู่ระดับปานกลาง – ดี โดยเฉพาะบุคลากรด้านการเงินการคลังได้คะแนนระดับดี ถึง 23 คน จากผู้ให้ข้อมูล 23 คน รองลงมาคือฝ่ายบริหารตามระเบียบกฎหมาย มีผลคะแนนระดับปานกลางถึง 3 คน ระดับดี 12 คน จากผู้ให้ข้อมูล 15 คน นับว่าผลสัมฤทธิ์ของทุกตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลสัมฤทธิ์แตกต่างระหว่างก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา

ส่วนผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคล มีผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมในระดับดีถึง 16 คน จากผู้ให้ข้อมูล 16 คน

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะ มีผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมในระดับดีถึง 25 คน ปานกลาง 13 คน จากจำนวนผู้ให้ข้อมูล 39 คน

อาจกล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะกำหนดตัวแปร มากน้อยเพียงใด หลังผ่านการอบรมที่ประกอบด้วย โมเดล CTTEP แล้ว จะมีการพัฒนาขีดความสามารถ (ด้านความรู้) ทุกตัวแปร สรุปได้ว่า การอบรมที่มีประกอบหลักสูตร (curriculum) วิทยากร (trainer) เทคนิค (technique) การเสริมแรง (empowerment) และการมีส่วนร่วม (participation) ของผู้เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะอบรมกับบุคลากร ฝ่ายระเบียบกฎหมาย การเงินการคลัง บริการบุคคล การบริการสาธารณะ ย่อมสามารถพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้นำไปสู่การผ่านเกณฑ์และได้รับการรับรองผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุนทร พุนเอยะ (2542: 23) พบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะเข้าอบรมในด้านความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร

และยืนยันว่ากระบวนการถ่ายทอดความรู้ โดยการอบรมเป็นแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนาจิตความสามารถให้กับบุคลากรในองค์กรสรุปผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานข้อ 2 ว่าผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาจิตความสามารถก่อนและหลังการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้แตกต่างกัน ผลสัมฤทธิ์นั้นเกิดจากการเข้ารับการอบรมตามกระบวนการที่ผู้วิจัยจัดกระทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Robertson, Chris (1999: 18) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร พบว่า ต้องพัฒนาอย่างจริงจัง องค์กรต้องลงทุนอันเกี่ยวกับการอบรมต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้ การ ไปดูงาน การสอนงาน การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กระบวนการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาสภาพปัญหาความต้องการการอบรมเป็นอันดับแรกซึ่งสอดคล้องกับ สุนทร พูนเอียด (2542: 229) ศึกษาปัญหาภายในองค์กรพบว่าบุคลากรขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ขาดความคิดริเริ่ม ค่านิยม และความเชื่อ สุนทร พูนเอียด (2542: 231) บุคลากรมีความต้องการที่จะเข้ารับการอบรมในด้านความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรและยืนยันว่ากระบวนการถ่ายทอดความรู้ โดยการอบรมเป็นแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนาจิตความสามารถให้กับบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก บุคลากรต้องเพิ่มขีดความสามารถด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย ด้านการเงิน ด้านบริหารงานบุคคล และการบริการสาธารณะ ซึ่งผู้วิจัยพร้อมฝ่ายอำนวยการและฝ่ายแผนน โขบายได้ตั้งวัตถุประสงค์ร่วมกันว่าจะพัฒนาจิตความสามารถด้านความรู้ของบุคลากร 4 ด้านดังได้กล่าวมา

จากนั้นฝ่ายอำนวยการจึงร่างหลักสูตร โดยยึดกรอบที่บุคลากรที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องการความรู้ในงาน 4 ด้านที่กล่าวมา ซึ่งสอดคล้องกับ สุนทร พูนเอียด (2542: 154) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการบริหารการพัฒนาชนบทสำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภาคใต้ตอนบน พบว่า ด้านการบริหารองค์การยังขาดความรู้ และทักษะ ในการดำเนินการบริหาร การดำเนินการบริหารที่รอน โขบายจากเบื้องบน เครื่องครัดจนเกินไป ยังมีค่านิยมความเชื่อและขนบธรรมเนียมประเพณี ขาด โอกาสการเรียนรู้กันในกระบวนการบริหารองค์กร

จากนั้นก็ดำเนินการอบรม โดยวิทยากรผู้มากด้วยความรู้และประสบการณ์ซึ่งสอดคล้องกับ อารมณ์ โอภาสพัฒนกิจ (2541: 3-5) ที่ทำการวิจัยการเรียนรู้โดยวิธีปฏิบัติการว่าเรียนเมื่อต้องการจะ เรียนเฉพาะสิ่งที่เขาต้องการจะเรียน เรียนเพื่อต้องการนำไปปฏิบัติและเห็นว่าเป็นประโยชน์

จากการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ด้านจิตความสามารถ (ด้านความรู้) ของบุคลากรทั้ง 4 ฝ่าย พบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานตามระเบียบกฎหมายได้คะแนนก่อนการอบรมได้ค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ

29.20 คะแนน ระดับความรู้ในระดับปานกลางหลังการอบรมได้คะแนนความรู้มีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 36.87 คิดเป็นร้อยละ 73.74 ระดับความรู้ในระดับดี

บุคลากรฝ่ายบริหารการเงินการคลังได้คะแนนก่อนการอบรมค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 34.65 คิดเป็นร้อยละ 69.30 ระดับความรู้ระดับดี หลังรับการอบรมได้คะแนนเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 44.65 คิดเป็นร้อยละ 89.30 ระดับความรู้ระดับดี

บุคลากรฝ่ายบริหารบุคคลก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 27.81 คิดเป็นร้อยละ 55.62 ระดับความรู้ในระดับปานกลาง หลังการอบรมมีคะแนนความรู้ค่าเฉลี่ย (mean) 44.06 คิดเป็นร้อยละ 88.12 ระดับความรู้ระดับดี

บุคลากรฝ่ายบริหารสาธารณะก่อนการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 28.56 คิดเป็นร้อยละ 57.12 ระดับความรู้ระดับปานกลาง หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 34.56 คิดเป็นร้อยละ 69.12 ระดับความรู้ระดับดี

สรุปผลบุคลากรทั้ง 4 ฝ่าย คะแนนความรู้ด้านขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย ฝ่ายการเงินการคลังและฝ่ายบริหารบุคคลได้ในระดับดี ส่วนฝ่ายบริการสาธารณะได้ระดับปานกลาง หลังการอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถมีระดับความรู้ในระดับดี ทุกฝ่าย ดังรายละเอียดแสดงไว้ในตาราง 21

ตาราง 21 แสดงคะแนนผลสัมฤทธิ์ในการทดสอบความรู้ในการปฏิบัติงาน ก่อน-หลัง การเข้ารับการอบรมตามเกณฑ์นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ฝ่ายงาน	ก่อนการอบรม			ระดับ ความรู้	หลังการอบรม			ระดับ ความรู้
	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (คะแนน)	ร้อยละ		จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (คะแนน)	ร้อยละ	
1. บริหารงานตาม ระเบียบกฎหมาย	15	29.20	58.40	ปานกลาง	15	36.87	73.74	ดี
2. บริหารการเงิน การคลัง	23	34.65	69.30	ดี	23	44.65	89.30	ดี
3. บริหารบุคคล	16	27.81	55.62	ปานกลาง	16	44.06	88.12	ดี
4. บริการ สาธารณะ	39	28.56	57.12	ปานกลาง	39	34.56	69.12	ดี
รวม	93	30.04	60.08	ปานกลาง	93	39.06	78.12	ดี

หมายเหตุ ระดับดี คะแนน 34-50
 ระดับปานกลาง คะแนน 17-33
 ระดับปรับปรุง คะแนน 0-16

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐาน การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคอยสะแกะ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ นั้นทางท้องถิ่นอำเภอได้จัดอบรม เพื่อให้กระบวนการถ่ายทอดความรู้ด้าน 1) ระเบียบกฎหมาย 2) การเงินการคลัง 3) บริหารบุคคล 4) ด้านบริหารสาธารณะ โดยจัดให้ผู้เข้ารับการอบรม ณ ห้องประชุมของโรงเรียนคอยสะแกะวิทยาคม ซึ่งมีสถานที่จอดรถอย่างพอเพียง มีสถานที่อบรมเหมาะกับการเรียนรู้ เป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ทั้งสถานที่ เทคโนโลยี บริหารด้านอาหารและเครื่องดื่ม ตลอดเวลาแห่งการพัฒนาและก่อนที่จะแยกย้ายเข้ารับการพัฒนาตามฝ่าย ห้อง A, B, C, D (A-ฝ่ายระเบียบกฎหมาย , B - ฝ่ายการเงินการคลัง , C - ฝ่ายบริหารบุคคล , D - ฝ่ายบริหารสาธารณะ) ผู้วิจัยได้จัดให้คณะกรรมการ ซึ่งประกอบไปด้วย คณะครู โรงเรียนบ้านแม่คอกแดง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นอำเภอ คอยสะแกะ รับลงทะเบียนเพื่อรับเอกสารในการอบรม คนละ 1 แผ่น โดยคณะกรรมการส่วนใหญ่จะรู้จักผู้เข้ารับการอบรม โดยผ่านทางหน้า เพราะเคยทำงานร่วมกันมาช้านาน และมีผู้ทยอยมาลงทะเบียนตั้งแต่เวลา 07.45 – 08.30 น. จึงปิดการลงทะเบียน เพื่อดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ เป็นขั้นคอนต่อไป



ภาพ 18 การลงทะเบียนของผู้เข้ารับการอบรม

จากภาพถ่ายอำานวยการอบรมนำโดยนายนิคม ศรีสุกัจจา ท้องถิ่นอำเภอคอยสะเก็ด นายอิทธิฤทธิ์ ชีรสินธุ์และนายสวัสดิ์ วงศ์วิจนะสุนทร และนายแสวง ไชยวรรณเสถียร ทำการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารตามระเบียบกฎหมาย เพิ่มพูนความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านความรู้ โดยเชิญวิทยากร 4 ท่านผู้เปี่ยมด้วยความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างตรงจุด สอดคล้องกับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมและตลอดการอบรม โดยผู้เข้ารับการอบรมจะมีส่วนร่วมกิจกรรมและพร้อมกันนี้ฝ่ายอำานวยการมีการจัดรางวัลสำหรับผู้ทำคะแนน Pre-test สูงสุด 5 คนและ post-test ได้สูงสุด 5 คน โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกรางวัล การสร้างบรรยากาศนั้นเป็นหน้าที่ของพิธีกร (master of ceremonies) โดยได้เชิญ อาจารย์สวัสดิ์ วงศ์วิจนะสุนทร จากสถาบันพระปกเกล้ามาเป็นพิธีกรตลอดงาน



ภาพ 19 วิทยากรผู้ทำการถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย

จากภาพผู้วิจัยได้เรียนเชิญบุคคลสำคัญระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรการถ่ายทอดความรู้ (Transferring) ด้วยการบริหารงาน ตามระเบียบกฎหมายในห้อง A ซึ่งบุคลากรจะเป็นฝ่ายปฏิบัติงานด้านบริหารจำนวน 15 คน คือ นายนิคม ศรีสุกัจจา ท้องถิ่นอำเภอคอยสะเก็ด ซึ่งเป็น บุคคลที่มาจากหน่วยเหนือ หน่วยประสานงานของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอ ที่สามารถอนุเคราะห์ออกหนังสือราชการไปยัง องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 8 แห่ง คือ

องค์การบริหารส่วนตำบล ป่าเมี่ยง เทศเสด็จ ป่าปึง แม่คือ ตลาดขวัญ ตลาดใหญ่ แม่ฮ้อยเงิน และสำราญราษฎร์ ทำการอบรมในวันที่ 2 พฤษภาคม 2552

และในการนี้ท่านได้บรรยายพิเศษถึงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่มาอบรม และบรรยายเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและสร้างบรรยากาศด้วยบุคลิกภาพที่แสนเป็นกันเอง เล่าเรื่องกรณีตัวอย่างพร้อมสอดแทรกข้อระเบียบกฎหมาย ตลอดจนนำข้อทดสอบความรู้ด้านระเบียบกฎหมายมาทบทวนให้กับผู้เข้ารับการอบรมอย่างราบรื่น ตลอดระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายซึ่งบุคลากรทั้ง 15 คน ร่วมอบรมอย่างเชื่อมั่นในตัวของวิทยากรคนสำคัญ บุคคลซึ่งสอดคล้องกับอิฐพล ไชยรักษ์ (2537: 541) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (personal development) ว่าหมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานซึ่งเป็นเรื่องของการปฐมนิเทศ ฝึกอบรมเป็นต้น



ภาพ 20 วิทยากรผู้ทำการถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารเงินการคลัง

จากภาพวิทยากรที่ผู้วิจัยเชิญมาถ่ายทอดความรู้ด้านการเงินการคลังในห้อง B สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังจำนวน 23 คน คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสง่าบ้าน ส.ต.อ. เปี่ยมศักดิ์ ปานะเปิน ซึ่งในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลสง่าบ้าน รุดหน้าเป็นเทศบาลตำบลสง่าบ้านในเวลาไม่นานมานี้เอง และมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการเงินการคลัง เพราะมีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมาไม่ต่ำกว่า 10 ปีเป็นที่ยอมรับขององค์การเพราะถูกเสนอชื่อโดยผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งผู้วิจัยสรรหาโดยสอบถามจากน้อง ๆ ที่เป็น

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 8 แห่งซึ่งสอดคล้องกับการที่ ปริญญา จรุงโรจน์ (2549: 55) ได้ทำการศึกษาพัฒนาหลักสูตรสำหรับเสริมสร้างสมรรถนะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าการพัฒนาหลักสูตรทำให้การทดสอบกลุ่มเป้าหมายพัฒนาขึ้นดังวัตถุประสงค์ตลอดจนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรการอบรมในครั้งนี้



ภาพ 21 วิทยากรผู้ทำการถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล

จากภาพวิทยากร คือ นักศึกษาปริญญาเอก คณะพัฒนาท้องถิ่น นายอิทธิฤทธิ์ หลังธีรสิน ที่ผู้วิจัยเรียนเชิญมาถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารบุคคลในห้อง C กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบุคคล ซึ่งวิทยากรท่านนี้เป็นบุคคลที่มีผลการเรียนสูง มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมรุ่น มักจะจัดคิวทบทวนก่อนการสอบ ไม่ว่าจะเป็นการสอบ มาตรฐานความรู้ (quality) และประมวลความรู้ (comprehensive) วิทยากรท่านนี้นับว่าเป็นบุคคลตัวอย่าง ปัจจุบันเป็นที่ปรึกษา (consultant) เกี่ยวกับมาตรฐาน ISO ของบริษัทห้างร้านธุรกิจต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย สามารถสร้างบรรยากาศระหว่างการถ่ายทอด โดยก่อนบรรยายถ่ายทอดความรู้ ได้มีกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการอบรม มีปฏิสัมพันธ์กันสร้างความกระฉับกระเฉงให้กับผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับยุทธนา แซ่เตียว (2548: 24) พบว่า ผู้ฝึกอบรมควรมีคุณสมบัติ คือ มีความรู้ (knowledge of subject) รู้จักปรับตัวให้เหมาะสม (adaptability) มีความจริงใจ (sincerity) มีอารมณ์ขัน (sense of human of humors) มีความสนใจ (interesting) การสอนที่มีความชัดเจน (clear instructions) การให้ความช่วยเหลือแต่ละคน (individual consistence) มีความกระตือรือร้น (contusion)



ภาพ 22 วิทยากรผู้ทำการถ่ายทอดความรู้ด้านการบริการสาธารณะ

จากภาพอาจารย์สวัสดิ์ วงศ์วัจนะสุนทร วิทยากรจากสถาบันพระปกเกล้า วิทยากรอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านการบริการสาธารณะให้กับบุคลากรจำนวน 39 คนในห้อง D เดิมเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นบุคคลที่มีจิตสาธารณะ มีเทคนิคการถ่ายทอดและเป็นพิธีกรที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสุข ยิ้มแย้ม กับการเล่าเรื่อง กรณีศึกษาของการปฏิบัติงานให้หัวหน้าของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ด้านการมีจิตสาธารณะ วิทยากรท่านนี้เป็นวิทยากรที่ไม่เคยรับเงินค่าวิทยากร ทำงานเพราะมีจิตสาธารณะ ดังนั้นเมื่อถ่ายทอด แนวคิด ประสบการณ์ การบริหารสาธารณะจึง สะกิดผู้ฟัง ได้อย่างยอดเยี่ยมที่สอดคล้องทฤษฎีแนวคิดก็มีความคมชัดเจนในทฤษฎี แนวคิดที่บุคลากรสามารถนำไปเป็นแบบอย่างได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับ Karen (2007: 238-240) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรเพื่อช่วยเหลือประชาชนในขณะเกิดอุทกภัยมาเป็นอาสาสมัคร (volunteers) พบว่า การหาบุคลากร ดังกล่าว ต้องทำงานเฉพาะกิจด้วยใจรัก สมัครใจด้วยจิตวิญญาณ



ภาพ 23 พิธีกรของการอบรมสอดแทรกเกี่ยวกับ
ภาระงาน



ภาพ 24 บรรยากาศที่ยิ้มแย้มแจ่มใสที่วิทยากร
มอบให้ผู้อบรม



ภาพ 25 การแจกรางวัลสำหรับผู้ที่มีส่วนร่วมใน
การตอบคำถามของวิทยากร



ภาพ 26 กิจกรรมห้กรับประทานอาหารว่าง

จากภาพเป็นบรรยากาศของการอบรมที่ทั้งพิธีกร (mater of ceremonies) และวิทยากรล้วนแต่สร้างบรรยากาศให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมได้รับรางวัลจากฝ่ายอำนวยการตลอดจนเวลาหยุดพักในการรับประทานอาหารว่าง เพื่อว่ากระบวนการถ่ายทอดความรู้จะบรรลุผลตามเป้าหมาย และจากแบบประเมินวัดความพึงพอใจในการอบรมครั้งนี้ สรุปผลได้ดังนี้ คือ

ตาราง 22 ผลประเมินความพึงพอใจในกระบวนการอบรม

ข้อรายการ	ร้อยละของระดับความพึงพอใจ			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
- หลักสูตรในกระบวนการถ่ายทอดความรู้ เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	35.48	55.91	5.38	3.23
- กระบวนการถ่ายทอดความรู้ (Transferring) ของวิทยากรมีความชัดเจนสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	32.26	53.76	10.75	3.23
- บรรยากาศของการเข้ารับการอบรมเอื้อต่อการ รับรู้มากน้อยเพียงใด	29.03	59.14	8.60	3.23
- ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกระบวนการ เรียนรู้มากน้อยเพียงใด	26.88	48.39	23.66	1.07
- คุณลักษณะของวิทยากรมีความน่าเชื่อถือมาก น้อยเพียงใด	36.56	56.99	5.38	1.07

ผู้เข้ารับการอบรม พอใจกับการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร และเนื้อหาของกร
อบรมตลอดจนบรรยากาศในการถ่ายทอดความรู้ในแต่ละข้อรายการในระดับมากที่สุดและมาก ซึ่ง
สอดคล้องกับ ศันย์สุนีย์ เจียมคน (2550: 126-134) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของการอบรมว่าต้อง
ออกแบบเพราะการอบรมมีหลายรูปแบบ ผู้คัดอบรมต้องรู้ว่าผู้เข้ารับการอบรมเป็นคนกลุ่มไหน มี
ภูมิหลังอย่างไร มีความรู้พื้นฐานอะไร เกี่ยวกับเรื่องอบรม นอกจากนี้ต้องวิเคราะห์เกี่ยวกับการ
ทำงานของเขาด้วย

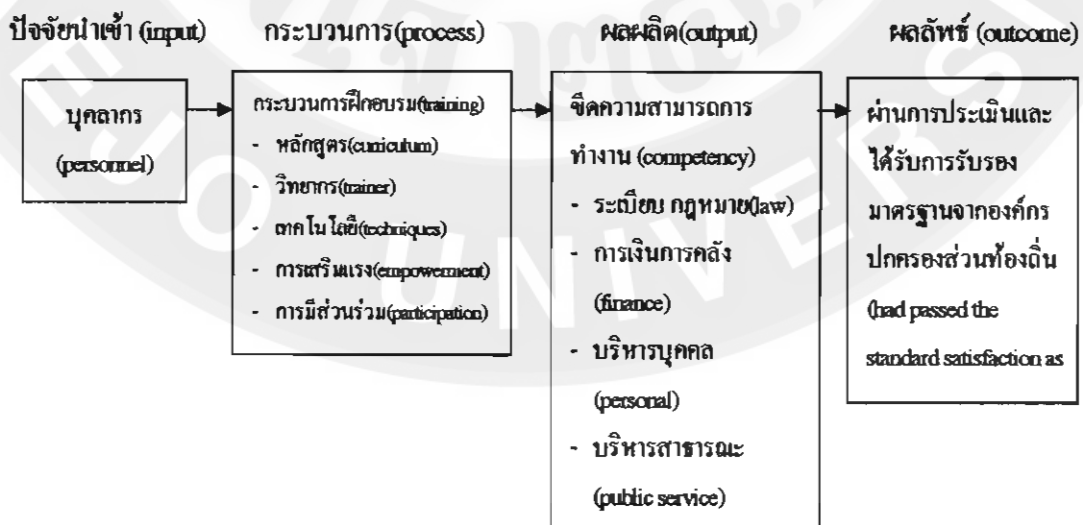
จากนั้นเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ฝ่ายอำนวยความสะดวก โดยนายนิคม ศรีสุ
กิจจา จากนั้นจึงทำการสอบหลังการอบรม (post-test) ในข้อสอบชุดเดิมที่วัดความรู้ด้านการบริหาร
ตามระเบียบกฎหมาย การบริหารการเงินการคลัง การบริหารงานบุคคลและการบริการสาธารณะ
ฉบับละ 50 ข้อ ใช้เวลาประมาณ 30 นาทีพบกับทำการตรวจการทดสอบจากนั้นจึงนำผลแจ้งต่อผู้เข้า
รับการอบรม เพื่อแต่ละองค์กรจะได้เก็บเป็นผลแห่งการพัฒนาาระบบสารสนเทศข้อมูลดังกล่าวมี
ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละองค์กรการบริหารส่วนบุคคลในโอกาสวันข้างหน้าจะพัฒนา
บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gudmund (2003: 205) ที่พบว่า การเก็บข้อมูล

ของบุคลากร (record keeping) มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง จากนั้นมีการสรุปโดยพิธีกร อาจารย์สวัสดิ์ วงศ์วิชนะสุนทรและการประกาศรางวัลผู้ที่ได้คะแนนสูงสุด 5 อันดับของการทดสอบก่อนอบรม (pre test) และคะแนนหลังการอบรม 5 อันดับของ (post test) พร้อมมอบรางวัล จากนั้นได้มอบเกียรติบัตร (certificate) ให้กับทุกคนที่ผ่านการอบรม โดยท่านประธานการอบรม เป็นผู้มอบพร้อมกับถ่ายรูปเป็นที่ระลึก



ภาพ 27 การทดสอบวัดความรู้หลังการอบรม

จากผลการวิจัยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กทั้ง 8 แห่ง ในอำเภอค้อยสะแกก จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์ผลของการวิจัยครั้งนี้ว่าการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นหลังจากได้รับการพัฒนา โดยการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ดังโมเดล



ภาพ 28 โมเดลการถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

และผู้วิจัยขอให้ความหมายของกระบวนการอบรมในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ตาราง 23 ความหมายของ CTTEP ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น

	คือ	หลักสูตร
		หลักสูตรที่ประกอบด้วยเนื้อหาของมวสประสบการณ์ด้านการบริการงาน ตามระเบียบกฎหมาย
C = Curriculum	หมายถึง	1. การบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย 2. การเงินการคลัง 3. การบริหารงานบุคคล 4. การบริหารสาธารณะ
	คือ	วิทยากร
		บุคคลที่มาทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ที่มีความรู้และความสามารถใน ด้านต่าง ๆ ตามที่ปรากฏในหลักฐานตลอดจนมีบุคลิกภาพน่าสนใจ ดึงดูด ผู้เข้าร่วมการอบรมได้เป็นอย่างดี
T = Trainer	หมายถึง	
	คือ	เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้
		เทคนิควิธี ในการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสนใจ เรียนรู้ จาก กระบวนการของวิทยากร
T = Techniques	หมายถึง	
	คือ	การเสริมแรง
		การเสริมแรงแก่ผู้เข้าร่วมรับการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ เช่น การชมเชย การให้รางวัล
E = Empowerment	หมายถึง	
	คือ	การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการอบรม
		กระบวนการถ่ายทอดความรู้ในการฝึกอบรมให้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม เช่น อภิปราย คอบคำถาม ชักถาม
P = Participation	หมายถึง	

จากการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน
อำเภอค้อยสะเกิด ทั้ง 8 แห่ง โดยนำปัจจัยนำเข้าคือ บุคลากรทั้ง 93 คน จากองค์การบริหารส่วนตำบล
ขนาดเล็ก ผ่านกระบวนการฝึกอบรม (training) ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตร (curriculum) ประกอบด้วย
เนื้อหาของประมวลประสบการณ์ด้วย 1) การบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย 2) การเงินการคลัง 3)
บริหารบุคคล 4) บริหารสาธารณะ วิทยากร (trainer) ที่มาทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้และ
ความสามารถ ตลอดจนมีบุคลิกภาพน่าสนใจ ดึงดูดผู้เข้าร่วมการอบรมให้สามารถรับความรู้ในด้านต่าง ๆ
ได้อย่างครอบคลุม วิทยากรที่มาทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้จะต้องมีเทคนิควิธี (techniques) การใน

กระบวนการ เช่น มีการเสริมแรง (empowerment) เช่น การชมเชย และให้รางวัล ตลอดจนผลงานเดี่ยว , กลุ่ม และประการสำคัญที่เป็นองค์ประกอบสุดท้าย คือการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม (participation) ผู้เข้ารับการอบรมต้องอบรมในครั้งนี้ด้วยใจและมีตั้งใจในการอภิปราย ตอบคำถามซักถาม แสดงออกถึงความกระตือรือร้น ตื่นตัว ที่จะรับการถ่ายทอดความรู้ในโอกาสสำคัญของการวิจัย ในครั้งนี้ จนสามารถพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลังการอบรมตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และในเวลาต่อมา ซึ่งผู้วิจัยได้ไปเยี่ยม เพื่อให้ผู้บริหารกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรและเมื่อถึง โอกาสที่คณะกรรมการกลาง เข้ามาประเมิน องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กทั้ง 8 แห่ง พบว่า ขณะนี้ ทุกองค์กร ได้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้รับรองมาตรฐานจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกองค์กรและได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล ไปครบทั้ง 7 แห่ง คงมี อบต. ป่าเมี่ยง ซึ่งประชาชนไม่ประสงค์ยกฐานะเป็นเทศบาล ด้วยเหตุผลจากการขาดแคลนผู้นำหมู่บ้าน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น , 2550 : 1-10) ซึ่งผู้วิจัยขอสร้างภาพแทน รูปแบบ (Model) “CTTEP” ด้วยภาพดังนี้



ภาพ 29 CTTEP MODEL

กระบวนการ เช่น มีการเสริมแรง (empowerment) เช่น การชมเชย และให้รางวัล ตลอดจนผลงานเดี่ยว , กลุ่ม และประการสำคัญที่เป็นองค์ประกอบสุดท้าย คือการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม (participation) ผู้เข้ารับการอบรมต้องอบรมในครั้งนี้ด้วยใจและมีตั้งใจในการอภิปราย ตอบคำถามซักถาม แสดงออกถึงความกระตือรือร้น ค้นตัว ที่จะรับการถ่ายทอดความรู้ในโอกาสสำคัญของการวิจัย ในครั้งนี้ จนสามารถพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลังการอบรมตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และในเวลาต่อมา ซึ่งผู้วิจัยได้ไปเยี่ยม เพื่อให้ผู้บริหารกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรและเมื่อถึงโอกาสที่คณะกรรมการกลาง เข้ามาประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ททั้ง 8 แห่ง พบว่า ขณะนี้ ทุกองค์กรได้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้รับรองมาตรฐานจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกองค์กรและได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลไปครบทั้ง 7 แห่ง คงมี อบต. ป่าเมียง ซึ่งประชาคมไม่ประสงค์ยกฐานะเป็นเทศบาล ด้วยเหตุผลจากการขาดแคลนผู้นำหมู่บ้าน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น , 2550 : 1-10) ซึ่งผู้วิจัยขอสร้างภาพแทนรูปแบบ (Model) “CTTEP” ด้วยภาพดังนี้



ภาพ 29 CTTEP MODEL

บทที่ 6

ผลการวิจัยและวิจารณ์

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอยสะแกด จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ข้อที่ 3) เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบขีดความสามารถของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะแกด ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นก่อนการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน กับภายหลังการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ ด้านที่ 1 การบริหารตามระเบียบกฎหมาย ด้านที่ 2 การเงิน การคลัง ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ โดยเชิญท้องถิ่นอำเภอปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล วิทยากรจากสถาบันพระปกเกล้า มาดำเนินการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรทั้งหมด 93 คน โดยก่อนทำการอบรมมีการทดสอบความรู้ เมื่อกระบวนการเสร็จสิ้นลง ได้นำแบบทดสอบความรู้มาทำการทดสอบอีกครั้งหนึ่ง เป็นการทดสอบหลังการอบรม หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลก่อนและหลังอบรม โดยใช้สถิติ t-test ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (multiple regression) เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถดังผลการวิจัย และข้อวิจารณ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อนำมาพยากรณ์ การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการพัฒนาความรู้หลังการได้รับการฝึกอบรมพบว่าปัจจัยด้านเพศ (0.042) สถานภาพ (0.040) และความมุ่งหวังในอนาคต (0.026) สามารถนำมาพยากรณ์การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อนำตัวแปรอิสระด้านเพศ สถานภาพ และความมุ่งหวัง นำมาพยากรณ์การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานพบว่าค่าความสัมพันธ์มีค่าบวก มีค่าเท่ากับ 0.205, -0.207 และ 0.223 ตามลำดับ คำนำนักคะแนนดิบของปัจจัยด้านเพศ และความมุ่งหวัง มีค่าเท่ากับ 8.277, -16.672 และ 0.300 ตามลำดับ มีค่าคงที่ (constant) เท่ากับ 136.379 ดังตาราง 24

ตาราง 24 ค่านำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน
ด้านบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย โดยวิธี stepwise

predicted variable	unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	Sig.
	B	std. Error	Beta		
ค่าคงที่(constant)	33.750	1.964	.542	17.183***	.000
เพศ	6.679	2.875		2.323*	.037
F = 5.395* (Sig. = .037), SE _{est} = 5.555, R = .542, R ² = .293					

**มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

*มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย ได้แก่ เพศ (sex) โดยมีค่านำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .542 และมีค่านำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ 6.679 โดยส่งผลทางบวกต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานด้าน (ความรู้) กล่าวคือ เพศหญิง (1) มีขีดความสามารถด้านความรู้ดีกว่าเพศชาย (0) โดยมีค่าคงที่ในสมการ (constant) เท่ากับ 33.750

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมการ R พบว่า มีค่าเท่ากับ .542 สามารถพยากรณ์ขีดความสามารถด้านความรู้ได้ร้อยละ 29.3 สมการพยากรณ์เขียนได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .542 (\text{Sex})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 33.750 + 6.679 (\text{Sex})$$

ตาราง 25 แสดงค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารการเงินการคลัง โดยวิธี stepwise

Predicted Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	48.256	1.912		25.240**	.000
ความมุ่งหวังในอนาคต (X_2)	1.565	.393	.570	3.988**	.001
เพศ	-2.591	.767	-.478	-3.376**	.003
ทัศนคติ (X_3)	-2.600	.808	-.459	-3.218**	.005
F = 10.479** (Sig. = .000), $SE_{est} = 1.388$, R = .789, $R^2 = .623$					

**มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน (ความรู้) ของบุคลากรด้านบริหารการเงินการคลัง ได้แก่ ความมุ่งหวังในอนาคต (X_2) โดยมีน้ำหนักค่าความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .570 และมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.565 โดยส่งผลทางบวกต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีความมุ่งหวังในอนาคตมากยิ่งจะส่งผลดีต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีความมุ่งหวังน้อย ตัวแปรต่อมาที่ส่งผลคือ เพศ (sex) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ -.478 และมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบเท่ากับ -2.591 โดยส่งผลทางลบต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เพศชาย (0) มีขีดความสามารถด้านความรู้มากกว่าเพศหญิง (1) โดยมีค่าคงที่ในสมการเท่ากับ 48.256 สำหรับตัวแปรสุดท้ายที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเงินการคลัง คือ ทัศนคติต่อองค์กร (X_3) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ -.459 และมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบเท่ากับ -2.600 โดยส่งผลทางลบต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีทัศนคติต่อองค์กรในเชิงลบมีความสามารถด้านความรู้สูงตามไปด้วย และสมการมีค่าคงที่เท่ากับ 48.256

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมการ R พบว่า มีค่าเท่ากับ .789 สามารถพยากรณ์ขีดความสามารถ (ความรู้) ได้ร้อยละ 62.3 สมการพยากรณ์เขียนได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .570 (X_2) - .478 (\text{Sex}) - .459 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 48.256 + 1.565 (X_2) + -2.591 (\text{sex}) + -2.600 (X_3)$$

ตาราง 26 แสดงค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคลโดยวิธี Stepwise

Predicted Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(constant)	59.513	8.342		7.134	.000
เพศ(sex)	-1.665	1.942	-.352	-.858	.411
อายุ(age)	-.061	.160	-.203	-.383	.709
รายได้สุทธิ(net income)	-.239	.403	-.367	-.593	.566
การทำงาน(work)	.337	.372	-.564	.905	.387
การอบรม(semi)	-.617	.861	-.483	-.717	.490
การศึกษา(edu)	.183	.944	-.077	.194	.850
สถานภาพ(mar)	1.017	1.624	-.229	.626	.545
ลักษณะทางสังคม(soc)	-.559	.487	-.466	-1.146	.279
ความมุ่งหวังในอนาคต (X2)	-.003	.837	.000	-.003	.998
ทัศนคติ (X3)	-1.003	2.209	-.205	-.454	.660
ค่านิยม (X4)	-.385	3.068	-.077	-.125	.903

F = .493 (Sig. = .877), SE_{u1} = 2.348, R = .610, R² = .371

จากตาราง 26 พบว่า ไม่มีตัวแปรใดที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านบริหารบุคคล กล่าวได้ว่าขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน (ความรู้) ของบุคลากรด้านบริหารบุคคลไม่ขึ้นอยู่กับ เพศ (Sex) อายุ (age) รายได้ (income) ประสบการณ์การทำงาน (work) การสัมมนา (semi) การศึกษา (edu) สถานภาพสมรส (Mar) ตำแหน่งการทำงาน (soc) ความมุ่งหวังในอนาคต (X_2) ทักษะคิดต่อองค์กร (X_3) และค่านิยม (X_4)

ตาราง 27 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหาร การบริการสาธารณะ โดยวิธี stepwise

predicted variable	unstandardized		standardized	t	Sig.
	coefficients		coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(constant)	31.206	3.838		8.131**	.000
เพศ (sex)					
สถานภาพ (mar)	-7.307	2.462	-.428	-2.968**	.005
ความมุ่งหวังอนาคต (X_2)	3.119	1.530	.294	2.038*	.049

F = 6.143** (Sig. = .005), SE_{est} = 7.671, R = .504, R² = .254

**มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ตัวแปรที่รวมกันส่งผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านบริหารการบริการสาธารณะ ได้แก่ สถานภาพสมรส (mar) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ -.428 และมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ -7.307 โดยส่งผลทางลบต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส (0) ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานที่วัดได้ดีกว่าบุคลากรที่โสดหรือหย่าร้าง (1) ตัวแปรต่อมาคือ ความมุ่งหวังในอนาคต (X_2) ซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .294 และมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 3.119 โดยส่งผลทางบวกต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีความมุ่งหวังในอนาคต (X_2) สูง

ส่งผลต่อขีดความสามารถด้านความรู้ดีกว่าบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในอนาคตต่ำ และมีค่าคงที่ในสมการเท่ากับ 31.206

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมการ R พบว่า มีค่าเท่ากับ .504 สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 25.4 สมการพยากรณ์เขียนได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = -.428 (\text{mar}) + .294 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 31.206 - 7.307 (\text{mar}) + 3.119 (X_2)$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรฝ่ายบริหารงานตามระเบียบกฎหมายก่อนการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 29.20 ในขณะที่หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 36.87 แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาขีดความสามารถก่อนและหลังการอบรมของบุคลากรฝ่ายบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย (n=15)

	Mean	SD	df.	t	Sig.
PRE	29.2000	5.6846	14	3.300**	.005
POST	36.8667	6.3681			

$P \leq 0.01, df = 14$

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรฝ่ายบริหารการเงินการคลัง ก่อนการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 34.65 ในขณะที่หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 44.65 แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00**

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาจิตความสามารถก่อนและหลังการอบรม
ของบุคลากรฝ่ายบริหารการเงินการคลัง (n=23)

	Mean	Sd.	df	t	Sig.
PRE	34.6522	6.2349	22	-7.120**	.000
POST	44.6522	2.1021			

$P \leq 0.00, df = 22$

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาจิตความสามารถของ
บุคลากรฝ่ายบริหารบุคคล ก่อนการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 27.81 ในขณะที่หลังการอบรมมี
คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 44.06 แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000**

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาจิตความสามารถก่อนและหลังการ
อบรมของบุคลากรฝ่ายบริหารงานบุคคล (n=16)

	Mean	Sd.	df	t	Sig.
PRE	27.8125	7.2775	15	-8.415**	.000
POST	44.0625	2.0156			

$P \leq 0.00, df = 15$

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาจิตความสามารถของ
บุคลากรฝ่ายบริการสาธารณะ ก่อนการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 28.56 ในขณะที่หลังการอบรมมี
คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 34.56 แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000**

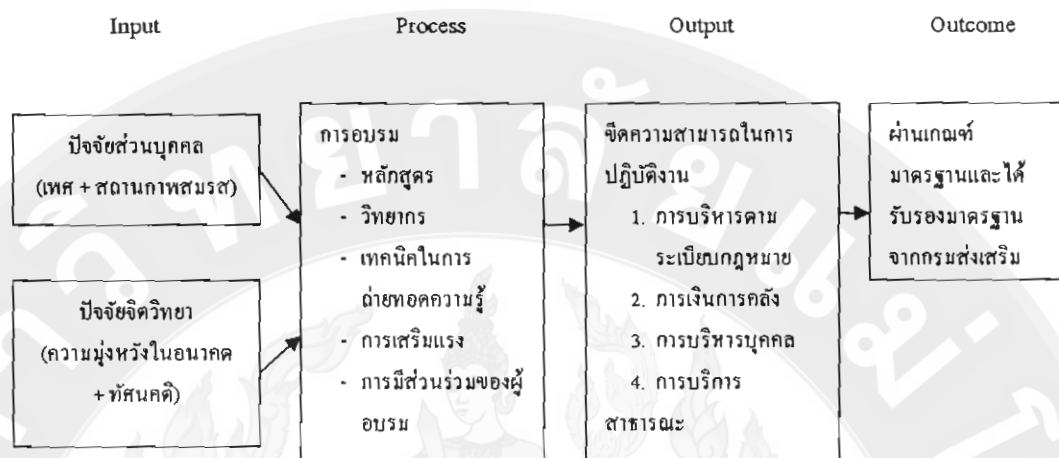
ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาจิตความสามารถก่อนและหลังการอบรม
ของบุคลากรฝ่ายบริหารการบริการสาธารณะ (n=39)

	Mean	Sd.	df	T	Sig.
PRE	28.5641	8.6505	38	-4.126**	.000
POST	34.5641	8.6475			

$P \leq .000$, $df = 38$

จากปัจจัยด้านเพศ สถานภาพสมรส ความมุ่งหวังและทัศนคติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาจิตความสามารถด้านความรู้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและจิตวิทยา ส่งผลต่อการพัฒนาจิตความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่

สรุป เมื่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการอบรม ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรที่ครอบคลุมความรู้ในการปฏิบัติงาน วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและเทคนิคที่ดีในการถ่ายทอดความรู้บวกกับการเสริมแรงให้กับผู้เข้ารับการอบรม และให้โอกาสผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม ทำให้จิตความสามารถด้านความรู้ของกลุ่มบุคลากรจากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ทั้ง 8 แห่ง เพิ่มขึ้น และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาจิตความสามารถของบุคลากร คือ เพศ และความมุ่งหวังส่วนบุคคล ทัศนคติ และต่อมาสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จนทำให้องค์กรทั้ง 8 แห่ง ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้รับรองมาตรฐานจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น



ภาพ 30 แผนภูมิสรุปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถ (ด้านความรู้) ในการปฏิบัติงาน

บทที่ 7

สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการให้ได้มาซึ่งความรู้ใหม่เพื่อใช้อธิบายและทำนายปรากฏการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ ข้อที่ 1) เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ข้อที่ 2) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ข้อที่ 3) เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบขีดความสามารถของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอยสะเก็ด ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานกับภายหลังการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรด้านความรู้ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กที่ยังไม่ได้รับรองมาตรฐานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 8 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าเมี่ยง เทศเสด็จ แม่คือ แม่ฮ้อยเงิน แม่คือ ป่าป้อง ตลาดขวัญ และตำบลดงขี้เหล็ก จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 93 คนเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล

เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

พบว่าบุคลากรเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.44 ชาย คิดเป็นร้อยละ 66 .56 บุคลากรร้อยละ 77.50 มีอายุระหว่าง 23 – 43 ปี การศึกษาของบุคลากรจบการศึกษาระดับปริญญา

ตรี คิดเป็นร้อยละ 73.11 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.69 ลักษณะทางสังคมเป็นบุคลากรฝ่ายปฏิบัติงาน 89 คิดเป็นร้อยละ 94.74 บุคลากรทั้งหมดมีรายได้สุทธิอยู่ระหว่าง 5,760 – 20,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 64.52 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปีและประสบการณ์ในการอบรมสัมมนาน้อยกว่า 5 ครั้ง/ปี คิดเป็นร้อยละ 72.76

ส่วนค่านิยมจากตารางวิเคราะห์ทั้ง 4 ฝ่าย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ค่านิยมบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 ค่านิยมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 ค่านิยมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15 ส่วนค่านิยมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.01

โดยสรุปค่านิยมบุคลากรทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับน้อย พบว่า มีความผูกพันกับองค์กรในระดับน้อยถึงน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 1-2) ได้สรุปผลการศึกษาว่า ค่านิยมของบุคลากรในองค์กรทั้งในอดีตและปัจจุบันต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพราะความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นค่านิยมสำคัญ

ค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน 4 ฝ่าย บุคลากรทุกฝ่ายมีทัศนคติ ความรู้สึกรู้สึกดีต่อองค์กรในระดับ ไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ สรายุทธ์ อภิญญาวัชรากุล (2539: 11) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของประชาชนในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่พบว่า ทัศนคติของประชาชนจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับภาระทำขององค์กรและความมุ่งหวังในอนาคตของบุคลากรทั้ง 4 ฝ่าย โดยภาพรวม พบว่า ความมุ่งหวังในอนาคตของบุคลากรทุกฝ่ายมีความมุ่งหวังในอนาคตในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้บุคลากรส่วนมากจะมีค่านิยมที่ระดับน้อย และทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรอย่างไรก็ตาม บุคลากรยังมีความมุ่งหวังในอนาคตที่แตกต่างและมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง อันเป็นแรงขับเคลื่อนทะเยอทะยาน ส่วนตน ซึ่งตรงกันข้ามกับค่านิยมและทัศนคติ เพราะความมุ่งหวังในอนาคต โดยต้องการ โอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งและการได้รับผลตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาพร ณ เชียงใหม่ (2546: 70-72) ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบของโครงสร้างวิธีการบริหารบุคคลแนวใหม่ต่อขวัญและกำลังใจของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคคลจะเป็น ผู้ขับเคลื่อนภารกิจทั้งปวงขององค์กร ซึ่งคนจะต้องการขวัญและกำลังใจเป็นอย่างมาก และความมุ่งหวัง ซึ่งอาจหมายถึงเกียรติยศ สักดิ์ศรี ความก้าวหน้า ความมั่นคงจะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่สุดสำหรับคนในองค์กร

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ ที่เข้ารับการพัฒนา
ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐาน
การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับผลสัมฤทธิ์ของคะแนนความรู้เกี่ยวกับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
ซึ่งผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (Operational definition) ด้านขีดความสามารถด้านความรู้ โดย
กำหนดเกณฑ์เฉลี่ย ดังนี้

ระดับดี	คะแนน 34-50
ระดับปานกลาง	คะแนน 17-33
ระดับปรับปรุง	คะแนน 0-16

บุคลากรฝ่ายปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมาย ฝ่ายการเงินการคลัง ฝ่ายบริหาร
บุคคลและฝ่ายบริการสาธารณะนั้น มีผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมในระดับปานกลางถึงระดับดีแต่เมื่อ
ผ่านกระบวนการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้แล้วทุกฝ่ายงานพัฒนาผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับดีทุกฝ่าย
งาน

อาจกล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะกำหนดตัวแปร มากน้อยเพียงใด หลังผ่านการอบรมที่
ประกอบด้วย โมเดล CTTEP แล้ว จะมีการพัฒนาขีดความสามารถ (ด้านความรู้) ทุกตัวแปร สรุปได้ว่า
การอบรมที่มีประกอบหลักสูตร (curriculum) วิทยากร (trainer) เทคนิค (technique) การเสริมแรง
(empowerment) และการมีส่วนร่วม (participation) ของผู้เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะอบรมกับบุคลากร
ฝ่ายระเบียบกฎหมาย การเงินการคลัง บริการบุคคล การบริการสาธารณะ ย่อมสามารถพัฒนาขีด
ความสามารถด้านความรู้ไปสู่การผ่านเกณฑ์และได้รับการรับรองผลการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุนทร พูนเอียด (2542: 23) พบว่า
บุคลากรมีความต้องการที่จะเข้าอบรมในด้านความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรและยืนยันว่า
กระบวนการถ่ายทอดความรู้ โดยการอบรมเป็นแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนาขีดความสามารถให้กับ
บุคลากรในองค์กร

สรุปผลการวิจัยยอมรับสมมุติฐานข้อ 2 ว่าผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาขีด
ความสามารถก่อนและหลังการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้แตกต่างกัน

**ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา
ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบขีดความสามารถของบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่**

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา
ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบขีดความสามารถของบุคลากรขององค์การ
บริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรอง
มาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนการพัฒนาขีดความสามารถใน
การปฏิบัติงานกับภายหลังการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน (ความรู้)

1. บุคลากรด้านบริหารงานตามระเบียบกฎหมายตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีด
ความสามารถ (ด้านความรู้) คือ เพศหญิง

2. ตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน(ความรู้) ของ
บุคลากรด้านการเงินการคลัง ได้แก่ ความมุ่งมั่นในอนาคต เพศชาย และทัศนคติ กล่าวคือ บุคคลที่
มีความมุ่งมั่นในอนาคตสูง ย่อมส่งผลต่อขีดความสามารถด้านความรู้ ดีกว่าคนที่มีความมุ่งมั่นใน
อนาคตน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ สาทิต แก้วรากมุก (2546: 105) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของกรมการปกครองส่วนตำบลอำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย พบว่า
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความมุ่งมั่นในความก้าวหน้าในการทำงาน

3. ตัวแปรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคล พบว่า ไม่มีตัวแปรใดส่งผล
ต่อการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านความรู้ ในการปฏิบัติงาน

4. ตัวแปรของบุคลากรด้านบริการสาธารณะที่ร่วมกัน ส่งผลต่อขีดความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน ความรู้ ได้แก่ สถานภาพสมรส อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่สมรสมีขีด
ความสามารถ ด้านความรู้ ดีกว่าบุคลากรที่เป็นโสดหรือหย่าร้าง ซึ่งสอดคล้องกับ ประไพพรรณ
ศิริพันธ์บุญ (2542: 57-60) ได้ทำการศึกษาถึงขีดความสามารถในการประสานงานของ
คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กรมศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า อายุ สถานภาพ
สมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการ
ปฏิบัติงาน ตัวแปรต่อมาคือ ความมุ่งมั่นในอนาคต

ผลการวิจัยยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 1 ว่าปัจจัยส่วนบุคคลและจิตวิทยา ซึ่ง ได้แก่ เพศ
ทัศนคติ ความมุ่งมั่น สถานภาพสมรส ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามข้อค้นพบจากการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา ซึ่งหมายถึง ค่านิยม, ทักษะ และความมุ่งมั่น พบว่าบุคลากรเป็นหญิงมากกว่าชาย คือ หญิงคิดเป็นร้อยละ 63.44 ชายร้อยละ 36.55 ซึ่งขัดแย้งกับสมบูรณ์ ทาปัน (2544: 98-103) ได้ทำการศึกษาปัญหาการพัฒนาประสิทธิภาพ ด้านพนักงาน ขององค์กรบริหารส่วนตำบล พบว่า เป็นชายถึงร้อยละ 50.50 คน ซึ่งผลการวิจัยทำให้องค์กรขนาดเล็กทั้ง 8 แห่งที่ยังไม่ผ่านการรับรองเกณฑ์มาตรฐานว่าบุคลากรมีค่านิยมที่ระดับน้อยต่อองค์กรยอมรับให้เห็นว่า ณ ปัจจุบันวัฒนธรรมองค์กรไม่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน องค์กรต้องพัฒนาค่านิยมอย่างเร่งด่วน คือ เป็นการขยายอำนาจอันเป็นภาระงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องภายใต้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจของทุกภาคส่วนทุกฝ่ายงานขององค์กร เช่น การส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม การยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่หรือส่งเสริมการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้จงได้ซึ่งผลการวิจัยได้สนับสนุนแนวคิดของ (สัญญา สัญญา วิวัฒน์, 2550 :65) ว่าสังคมเริ่มต้นที่จุดภาค ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่นซึ่งคนแต่ละคนเป็นปัจเจกบุคคล คนหม่อมมากมาอยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ในสถานการณ์หนึ่งหรือหลายสถานการณ์ โดยทั้งสองฝ่ายจะได้รับความพอใจในระบบ โครงสร้างทางวัฒนธรรมและสัญลักษณ์ที่มีอยู่ร่วมกัน ซึ่งในการจะสร้างค่านิยม พัฒนาค่านิยมของบุคลากรระดับผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ดังที่เหนือสิ่งอื่นใดอาจกล่าวได้ว่า ตัวอย่างที่ดีที่ค่าควรน่าเป็นแบบอย่างที่ดี

จากผลการวิจัยในครั้งนี้สิ่งที่พบจากการวิจัยที่น่าสนใจคือบุคลากรทุกฝ่ายมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรยอมรับเป็นสัญญาณว่า ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งงาน การนำ การจูงใจ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอันราบรื่น การกระตุ้นการทำงานจากการร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ควรหลีกเลี่ยงความกดดัน ลดความเข้มงวด เมื่อมีปัญหาผู้บังคับบัญชาก็สามารถสังเกตเห็นทางแก้ได้ หากองค์กรพัฒนาประเด็นที่กล่าวมาผู้วิจัยมั่นใจและขอยืนยันว่า ทัศนคติ ของบุคลากรในองค์กรจะเปลี่ยนไปในทางที่ดี และส่งผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นการป้องกันผู้ที่จะเป็นคนเริ่มต้นจุดประกาย คือผู้นำขององค์กร ในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากร ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ (นวม สงวนทรัพย์, 2535: 77-78) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติว่า คือความพร้อมของจิตหรือระบบประสาท หากเป็นการเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้นในองค์กร จึงสามารถสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรได้ เพราะทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ สามารถสร้างทัศนคติได้ โดยวัฒนธรรม ครอบครัว กลุ่มเพื่อน ซึ่งในที่นี้หมายถึงกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยของ สิทธิโชค วรานุชสันติกุล (ม.ป.ป. : 12) นักจิตวิทยาสังคม ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติ ต่างมีความเห็นตรงกันว่า ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ โดยการทำที่เราได้มีประสบการณ์ตรงหรืออ้อม แล้วสิ่งนั้นเป็นเป้าหมายของทัศนคติ เราเกิดมาไม่ได้พกพาเอาความเกลียดชังมาด้วย หรือความรักประเทศชาติมาด้วย สรุปคือ ทัศนคติสามารถเรียนรู้ได้ จาก การโยงความสัมพันธ์ การเรียนรู้ ทัศนคติเป็นผลรวม ซึ่งสนับสนุนของ เดชวิทย์ นิลวรรณ (2548: 105-106) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายของการถ่ายทอดความรู้ด้วยหลัก smarts (s=simple and specific) m=measurable, a=attainable, r=result, t=time และ s=shared ดังเช่น simple and specific ว่าเป้าหมายในการอบรมมีเป้าหมายอย่างไร ว่าหลังการอบรมผู้รับการอบรมมีการพัฒนาจิตความสามารถ เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดชวิทย์ นิลวรรณ (2548: 107) ได้ให้แนวคิดในการประเมินก่อนและหลังการอบรมว่า คือ การวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับความรู้ ซึ่งวัดได้ 6 ด้าน คือ ความรู้ ความจำ ความตั้งใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการประเมิน และผลการวิจัยด้านจิตวิทยาที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานอีกประการหนึ่ง คือ ความมุ่งหวังในอนาคต ซึ่งผลจากงานวิจัยครั้งนี้บุคลากรทุกฝ่ายงานไม่ว่าจะเป็นบุคลากรด้านระเบียบกฎหมาย ด้านการเงิน การคลัง ด้านบริหารบุคคลและด้านบริการสาธารณะมีความมุ่งหวัง (aspiration) ที่จะรับสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การรับ โบนัส มีการประกันอุบัติเหตุ การเลื่อนขั้นพิเศษ การได้รับการยกย่อง การแต่งตั้งให้ไปตำแหน่งสูงขึ้นจนถึงขั้นผู้บริหาร มีความสำคัญในองค์กร มีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีโอกาสศึกษาดูงานต่างประเทศ ได้มีโอกาสเสนอผลงาน มีเงินประจำตำแหน่งและมีโอกาสสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองในระดับประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ

2. ผลสัมฤทธิ์ในการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรมเพื่อพัฒนาจิตความสามารถแต่ละฝ่ายปรากฏผลก่อนการอบรม ฝ่ายปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย ฝ่ายบริหารบุคคล ฝ่ายบริการสาธารณะมีระดับความรู้ในระดับปานกลางส่วนฝ่ายการเงินการคลังมีระดับความรู้อยู่ในระดับดี แต่เมื่อได้รับการพัฒนาจากกระบวนการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ทุกฝ่ายมีระดับความรู้ระดับดี

นับว่าสิ่งสำคัญในการพัฒนาจิตความสามารถคือการอบรม โดยมุ่งพัฒนาความรู้ อันนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าบุคลากรขององค์กรก็

สามารถพัฒนาตนเองไปต่อบงก์กรเป็นที่ยอมรับของสังคม สมคิด บางโม (2549: 18) กล่าวว่า องค์การที่มีบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงย่อมมีโอกาสนำพาองค์กรไปสู่เป้าประสงค์นับว่าการอบรมประสบความสำเร็จในการพัฒนาเป็นอย่างสูง

การอบรมครั้งนี้สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรจากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กทั้ง 8 แห่ง จากผลการประเมินความพึงพอใจผู้เข้ารับการอบรมพอใจกับการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรและเนื้อหาของอบรมตลอดจนบรรยากาศของการถ่ายทอดความรู้ในระดับมากที่สุดและมาก

3. จากผลการวิจัยทราบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ คือ บุคคลที่มีความมุ่งมั่นสูงย่อมส่งผลต่อขีดความสามารถ (ความรู้) ได้ดีกว่าคนที่มีความมุ่งมั่นน้อยและปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้ได้แก่สถานภาพสมรส ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรที่สมรสแล้วมีความสุขในชีวิตครอบครัวสามารถรับความรู้จากการอบรมเพิ่มขีดความสามารถได้ดีกว่าบุคลากรที่เป็น โสดหรือหย่าร้าง และจากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรม โดยใช้สถิติ (pair t-test) พบว่าผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกฝ่ายมีคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .005, .000, .000 และ .000 นับว่าการพัฒนาขีดความสามารถโดยการอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยของ ปริญญา จรุงโรจน์ (2549: 55-59) พบว่า การพัฒนาหลักสูตร (curriculum) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำการทดลองกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 57 คน แบ่งเป็นกลุ่มควบคุม 30 คน กลุ่มทดลอง 27 คน มีการทดสอบก่อนการอบรม (pretest) และหลังการอบรมตามหลักสูตร พบว่าทั้งสองกลุ่มมีผลการทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู คุปต์ชัย และคณะ (2544: 73-74) ได้ทำการพัฒนาบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การอบรมสามารถกระตุ้นให้บุคลากรต้องการพัฒนาตนเอง การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอค้อยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรทั้ง 8 องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก โดยกระบวนการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย ฝ่ายบริหารการเงินการคลัง ฝ่ายบริหารงานบุคคลและฝ่ายบริการสาธารณะ

จากผลการพัฒนาขีดความสามารถในครั้งนี้ประสบความสำเร็จเนื่องจากกระบวนการพัฒนาได้มีการนำเอาทฤษฎีระบบ ทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ (จิตวิทยา) ทฤษฎี 2 ปัจจัย ทฤษฎีสักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย โดยนำเอาข้อเสนอหรือประพจน์มาถอดเพื่อเป็น เครื่องชี้ทาง (investigator) ให้สามารถจัดกระบวนการพัฒนาโดยการอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้โดย อาศัยหลักสูตร (curriculum) วิทยากร (trainer) เทคโนโลยี (technique) การเสริมแรง (empowerment) และการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม (participation) มาใช้ในการถ่ายทอดความรู้ด้านการ บริหารงานตามกฎหมาย ด้านการเงินการคลัง ด้านบริหารบุคคลและด้านบริการสาธารณะสุข ซึ่งสิ่ง ที่นำมาใช้ประกอบเป็น CTTEP Model ในการพัฒนาครั้งนี้มิได้เป็นสิ่งใหม่ในวงวิชาการหรือการ พัฒนาองค์กร หากแต่ผู้วิจัยได้นำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาสังเคราะห์เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ การรับรองมาตรฐานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยหลังจากที่อบรมพัฒนาขีดความสามารถไปแล้วนั้น ผู้วิจัยก็ได้ติดตามผลการ ปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตรกับทุกองค์กรขนาดเล็กทั้ง 8 แห่ง ได้แก่ เทศเสด็จ ป่าเมียง แม่คือ ป่าป้อง สำราญราษฎร์ ตลาดใหญ่ แม่ฮ้อยเงิน และ ตลาดขวัญ ก่อนมีการประเมินองค์กรจากทีมกลาง (core team) อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ประจักษ์ถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามเป้าหมายการ พัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กทั้ง 8 แห่งควรมีการพัฒนาค่านิยมและ ทักษะเพื่อส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร โดยทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยการมี ส่วนร่วมในการออกแบบการพัฒนา
2. นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กทั้ง 8 แห่ง ควรมีการพัฒนาขีด ความสามารถด้านการปฏิบัติงานด้านความรู้จากแหล่งเรียนรู้จากองค์กรที่ประสบความสำเร็จและ เป็นต้นแบบขององค์กรท้องถิ่นในลักษณะการศึกษาดูงาน (field trip) อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอตาม แผนปฏิบัติการ โดยมีโครงการรองรับ
3. นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กควรนำปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนา ขีดความสามารถของบุคลากรด้านบริหารงานบุคคลในครั้งนี้ เช่น ค่านิยมของบุคลากรต่อองค์กร ควรนำมาเป็นตัวแปรที่ควรพัฒนา และทำการวิจัยเพื่อพัฒนาใน โอกาสต่อไป

4. ผู้นำองค์กรควรมีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร ควรมีการอบรม เพื่อถ่ายทอดความรู้ โดยนำรูปแบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถได้ดีมาประกอบด้วย หลักสูตร (curriculum) คือ สิ่งที่สำคัญที่สุด ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น วิทยากร (trainer) เทคโนโลยี (technique) การเสริมแรง (empowerment) และการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม (participation)

5. ผู้บริหารองค์กรท้องถิ่น สามารถประยุกต์รูปแบบ โดยอาจเพิ่มเติมด้านเอกสาร (document) ในการอบรม ให้ครอบคลุมกับความรู้ที่จะถ่ายทอดหรืออาจจัดทำรูปของ cd ที่ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำสื่อเอกสารและสื่อ CD ไว้ทบทวน ประกอบกับการพัฒนาด้านความรู้ในการอบรม ได้ทุกเมื่อ เมื่อยามที่ต้องการใช้องค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้ในชีวิตจริง ที่ผู้วิจัยค้นพบจากการวิจัย เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ในองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก โดยอาจเพิ่มเติมองค์ประกอบอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับบริบท (context) ขององค์กรของท่าน

6. ผู้นำองค์กรท้องถิ่นสามารถพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร โดยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร โดยให้ความรู้ (treatment) ที่จะสามารถพัฒนาคนในองค์กรพัฒนาคน พัฒนางาน จนผ่านเกณฑ์การประเมิน จากเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้ทุกองค์กร

7. ผู้นำองค์กรขนาดเล็กทั้ง 8 แห่ง เมื่อทราบว่า ผลของการวิจัยในครั้งนี้พบว่า บุคลากรในองค์กรของท่าน มีความมุ่งหวังในอนาคตก็ควรจะมีการจัดอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรมหลักสูตรการพัฒนาคน ไปสู่ความเป็นผู้นำองค์กร เพราะการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความมุ่งหวังในอนาคตสูงคงได้รับการตอบสนองในความมุ่งหวังที่วาดไว้

8. นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลที่มีวิสัยทัศน์ ควรนำรูปแบบ (model) ในการพัฒนาขีดความสามารถ พัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีขีดความสามารถอย่างยั่งยืน นำประโยชน์สู่ประชาชนที่รับผิดชอบอย่างสูงสุด สืบไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาถึงรูปแบบที่จะเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมที่ดีให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยความร่วมมือของเครือข่ายองค์กรระดับอำเภอ
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อปท. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาผลการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้แผนกลยุทธ์

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในมิติอื่น ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล (good governance)

4. ผู้นำองค์กรท้องถิ่นควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเพิ่มเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินวิทยฐานะ เพราะจะได้ส่งเสริมสนับสนุนสอดคล้องกับความมุ่งหวังของบุคลากรต้องการ

5. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้องค์กรท้องถิ่นมีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการบริการประชาชน

6. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการวิจัยเพื่อวัดและประเมินผลติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร ในฝ่ายต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงการและเป็นโครงการต่อเนื่อง เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยการสุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของบุคลากรองค์กรท้องถิ่น หรือศึกษาวิจัยเปรียบเทียบเป็นภูมิภาค

7. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ควรทำการวิจัยที่สะท้อนถึงความต้องการหรือความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อองค์กร โดยการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและกล้ารายงานผลตามความจริงโดยไม่บิดเบือน

8. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อทราบถึงลักษณะผู้นำที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)

9. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการวิจัยเพื่อหาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ (new innovation) เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2550. “แบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น”. กรุงเทพฯ: กรม. (เอกสารอัดสำเนา).
- กาญจนา ขุนทอง. 2548. ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลของคณะผู้บริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญเมือง อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กุลชน หนาพงศธร และ ไตรรัตน์ โกศสากรณ์. 2553. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จักรกฤษณ์ นรติผดุงการ และคณะ. 2524. องค์การพัฒนาศามารถในการบริหารพัฒนาของการบริหารส่วนจังหวัดและสภาตำบล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจตพัฒน์ ช่วยประสาธวัฒนา. 2548. บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ปัญหาความยากจนของประชาชน จังหวัดนครปฐม. นครปฐม: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชนะศักดิ์ ขวบูรณ์. 2540. ปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- ชวลิต แข่งทอง. 2542. “การฝึกอบรมแบบสมรรถฐาน”. พัฒนาเทคนิคศึกษา 12, 32(ตุลาคม-ธันวาคม): 24-26.
- ณรงวิทย์ แสันทอง (narongwit@people.co.th). 2550. “แนวทางในการบริหารบุคลากรในอนาคต”. จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ถึง ศรีทัย สุขยศศรี (Sritthai s@hotmail.com). 20 ตุลาคม.
- ณัฐนรี ศรีทอง. 2543. การพัฒนาขีดความสามารถในการวางแผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพง จังหวัดกาญจนบุรี. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เดชวิทย์ นิลวรรณ. 2548. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่: ห้างหุ้นส่วนจำกัดอนุช ทรัพย์สินตั้ง.
- โตมรชาติล อันตสาน. 2548. ความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มเกษตรกรที่มีต่อการบริหารจัดการชุมชนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลำพูน. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ด้าย เชียงจี้. 2525. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ. เชียงใหม่: ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- เดลานศิริ กงสมจิตต์. 2540. ทักษะคติของประชาชนต่อการบริหารงานของคณะกรรมการบริหาร
องค์การบริหารส่วนบุคคลตามอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทวีป บัตรโพธิ์. 2544. การยอมรับขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อประชาคม. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทองฟู ชินะ โชติ. 2531. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย ไบกว้าง. 2542. การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นวม สงวนทรัพย์. 2535. สารัตถคติวิทยา. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง.
- นิตยากร ฉันทศาสตร์พงศ์. 2548. การศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตตรวจราชการ สำนักนายกเขต 9. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นุชวรงค์ มณีวงษ์. 2548. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. 2547. การจัดการความรู้กับคลังความรู้. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส อาร์ พริ้นติ้ง.
- นิสตาร์ เวชยานนท์. 2543. การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย. กรุงเทพฯ: บริษัทอินโนกราฟฟิกส์.
- บรรเลง อินทร์จันทร์. 2549. ทักษะคติของผู้นำท้องถิ่นที่มีต่อการนำหลักการบริหารนิยธรรม ไปใช้ในการบริหาร: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะนวด อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย.
- บุญคง หันจางสิทธิ. 2543. เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- บุญรัตน์ พิณไฉนอก. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าป้อ. 2552. สัมภาษณ์. 3 กรกฎาคม.
- ประไพพรรณ ศิริพันธุ์บุญ. 2542. ซีดความสามารถในการประสานงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดยะลา. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ประยงค์ จันทเต็ง. 2540. ความคิดเห็นของปลัดการบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดราชบุรี. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์
ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปริญญา จรูญโรจน์. 2549. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล. เชียงใหม่: ศูนย์นิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ปิยะ ทองเจริญ. 2549. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลวาคะนอง
จังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- ปิยะกมล สามสาส์. 2548. โครงสร้างและการบริหารรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล:
กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางกราะ และองค์การบริหารส่วนตำบลคอยหล่อ
อำเภอคอยหล่อ จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรีชา ล่ามช้าง. 2543. สถิติเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2541. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ:
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พหล ศักดิ์คะหัทธน์. 2543. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ.
เชียงใหม่: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พัชรี คำรงสุนทรชัย. 2550. แนวทางการจัดการความรู้เพื่อสุขภาวะชุมชน. กรุงเทพฯ:
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. 2540. กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพฑูริย์ เริงกมล. 2541. “การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน”. พัฒนาเทคนิคศึกษา 10,27
(กรกฎาคม – กันยายน): 19-21.
- ภคพร วัฒนคำรงค์ และคณะ. 2544. ความคาดหวังของชุมชนต่อคณะกรรมการองค์การบริหารส่วน
ตำบลที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น: เฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก. พิษณุโลก: สถาบันราช
ภัฏพิบูลสงคราม.
- ภรณ์ กิรดิบุตร์. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- ภาณุวิชญ์ ทองยิ้ม. 2441. การสร้างตัวแบบเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำท้องถิ่น ในการบริหารงานพัฒนาชนบทระดับหมู่บ้าน ด้านเศรษฐกิจครัวเรือน. เชียงใหม่: ศูนย์นิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- มงคล รัศม์เลิศวงศ์. 2547. ทักษะคติของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตลพบุรี. 2543. การศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญศรี. รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตลพบุรี.
- ยุทธนา แซ่เตียว. 2548. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- รัชดาพร ณ เชียงใหม่. 2546. ผลกระทบของโครงสร้างวิธีการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ต่อขวัญและกำลังใจของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชนี หาญสมสกุล. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รามิล พัฒนมงคลเชษฐ. 2545. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รุ่งอรุณ บุญสายันต์ และคณะ. 2544. การศึกษาสภาพความรู้ ความเข้าใจในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และการพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เรณู คุปต์ยี่เฐียร และคณะ. 2544. การพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านกระบวนการบริหารการศึกษาเพื่อเตรียม “ผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น” เป็นกรรมการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2539. เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

- วรรณิศา สมิตานนท์. 2549. ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารการพัฒนาด้านการให้บริการแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.
กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชราช.
- วรเดช จันทรศร. 2527. “การนำนโยบายไปปฏิบัติตัวแบบและคุณค่า”. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ 24, 4 (ตุลาคม): 535 – 553.
- วันดี กิมล่อง. 2549. ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชราช.
- วิจักขณ์ วรรณชิต. 2546ก. 36 กลยุทธ์ ๓มิติที่ เจียรนวนนท์. กรุงเทพฯ: วรรณสาส์น.
_____. 2546ข. ทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วิจิตร อาวะกุล. 2537. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: วรรณสาส์น.
- วิชัย โดสุวรรณจินดา. 2537. หัวหน้างานพันธุ์แท้. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัทชนธการพิมพ์ จำกัด.
- วิทยา เกษมพรหม. 2547. การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลวังไผ่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี.
กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2543. การวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชราช.
- วิโรจน์ สนธิกรณ์. 2541. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนตำบล: ศึกษากรณีจังหวัดมุกดาหาร. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิศาล ศรีมหาวโร. 2543. การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
เชียงใหม่: ศูนย์นิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ศรายุทธ์ อภิญญาวัชรกุล. 2539. การศึกษาทัศนคติของประชาชนในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีต่อการสื่อสารแห่งประเทศไทย. เชียงใหม่: วิทยาลัยนพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- ศันย์สุนีย์ เจียมคน. 2550. การบริหารจัดการและการพัฒนาทุนมนุษย์รูปแบบการสร้างผลสัมฤทธิ์ในที่ทำงาน. กรุงเทพฯ: บริษัทแอร์มอร์นาพรินด์ จำกัด.
- สุกชัย วิมานไพจิตร. 2545. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2547. ทฤษฎีสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. 2541ก. “การปกครองส่วนท้องถิ่น”. กรุงเทพฯ: สถาบัน. (เอกสารอัดสำเนา).
- _____. 2541ข. รายงานโครงการศึกษาแนวทางการบริหารและจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลและสภาตำบล. กรุงเทพฯ: บพิศการพิมพ์.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2532. “การฝึกอบรมความรู้พื้นฐานด้านการอบรม”. กรุงเทพฯ: สถาบัน. (เอกสารอัดสำเนา).
- สนธยา พลศรี. 2547. ทฤษฎีและหลักการพัฒนารวมชน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สาธิต แก้วรากมุก. 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีอำเภอเมืองราช จังหวัดเชียงราย. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมคิด บางโม. 2538. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมชาย ปัญญาธิกรกุล. 2540. การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีตำบลหนองไทร อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมชาย สดายุธรรม. 2544. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมบูรณ์ ทาป็น. 2544. ปัญหาการพัฒนาประสิทธิภาพ ด้านการเงินการคลัง: การศึกษาเปรียบเทียบองค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอเมือง ถึงอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมหมาย สาริรัตน์. 2539. บทบาทที่แสดงออกของผู้นำท้องถิ่นในการป้องกันรักษาป่าตามการรับรู้ของราษฎรในท้องถิ่น: ศึกษากรณีตำบลตะเคียนปม อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- สมาน กาบมาลา. 2543. ค่านิยมและวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมของสมาชิกและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สร้อยศรี หุ่นพยนต์. 2549. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยและพัฒนาเรื่องการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. แผนแม่บท แผนปฏิบัติการ และแผนเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลบางนมโค. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาสยาม.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ เจ พีрін ดิ่ง.
- สิทธิโชค วรานุชสันติกุล. ม.ป.ป. ทฤษฎีและการปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: พิทักษ์รักษา.
- สุณีย์ ศรีน้ำ. 2548. ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล กิ่งอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนทร พูนเอียด. 2542. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการบริหารการพัฒนาชนบท สำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคใต้ตอนบน. เชียงใหม่: คุุณินพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เสน่ห์ ชัยโต. 2548. การศึกษาความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานด้านโยธา: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านดง จังหวัดระยอง. ชลบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชัย สาหราชทอง. 2547. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษากิ่งอำเภอเขาชะเมา. ชลบุรี: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมร รักษาศักดิ์. 2535. รายงานการวิจัยเรื่อง การปรับปรุงด้านการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2549. การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: อรรถมถการพิมพ์.
- อรรษา โพธิ์ทอง. 2551. “การจัดการความรู้สำหรับการบริหารและพัฒนากำลังคนยุคใหม่”. พัฒนาชุมชน 47, 8 (สิงหาคม) : 38-39.
- อนุชา มูลคำ. 2548. ความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการบริหารจัดการที่ดี: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. 2537. ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุนทร ออฟเซ็ท.
- อัฐพล ไชยรักษ์. 2537. ผู้บังคับบัญชากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย พื้นที่ภาคเหนือ เชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อาชวัน วายนนท์. 2509. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อาวรณ โอภาสพัฒนกิจ. 2541. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาภาคเหนือ. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- Binder, Amy. 2007. "For love and money: Organization's Creative Responses to Multiple Environmental Logics". **Theory and Society**. [Online] 36, 6 (September). Available <http://www.springerlink.com/content/7n252m31t1720511/> (10 March 2010).
- Brain, R. G. 1997. "Knowledge management in Societies of Intelligent Adaptive Agents". **Journal of Intelligent Information Systems**. [Online] 9, 3 (November-December): Available <http://portal.acm.org/citation.cfm?id=280295> (10 March 2010).
- Employer. 2010. "Aspiration". [Online]. Available <http://ht.jobsdb.com/TH/TH/V6+1TML/Employer/may09-02.htm> (14 May 2010).
- Good, V.C. (ED). 1973. **Dictionary of education**. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Gudmund, V. 2003. **Recording in Local Government in Norway 1950 – 2000**. Netherland: Academic publisher.
- H., E. Alon and D. Feinauer. 1994. **HUMAN REORCESFOR THE NEXT DECADE**. Oshkosh: College of Business Administration, University of Wisconsin.
- Karen, H. P. 2007. "Disaster recovery: lessons learned from an occupational health and human resources perspective". **AAOHN J**. [Online] 55, 6 (June): Available <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17601064> ((14 May 2010).
- Maria, D. A., G. Estrallo and M. A. Valverde. 1999. **Business Vision of Human Resources**. Spain: Universitaria Del Maresme.
- McClelland, David. no date. "Competency". [Online]. Available <http://googleads.g.doubleclick.Net/pagead/ads?client> (10 March 2010).
- Mckay-Hubbard, Andy and Ann Macintosh. 2003. "Models of Trust for Knowledge – Based Government Services". **Electronic Government**. [Online] 2739/2003, 1057: Available <http://www.springerlink.com/content/1n8x3u3w18fnf2n4/> (10 March 2010).
- Michael, P. 2006. **Engineering Ethics, Individuals, and Organizations**. USA: Center for the Study of Ethic in professions, Illinois Institute of Technology.
- Pat, H. 2004. **Redesigning Library Human Resource: Integrating Human Resources management and Organizational Development** University of California. Los Angeles: Los Angeles Library.
- Peter, J. Thomas and Waterman H. Robert. 1982. **In Search of Excellence**. Lessons from America Best – run companies. New York: Harper & Row.

Roberston, Chris R. 1997. **Ethical Decision Making in Multinational Organization: A Culture – Based Model.** Netherlands: Kluwer Academic.

Smith, Henry Clay. 1977. **Psychology of industrial Behavior.** New York: McGraw – Hill Book Company.





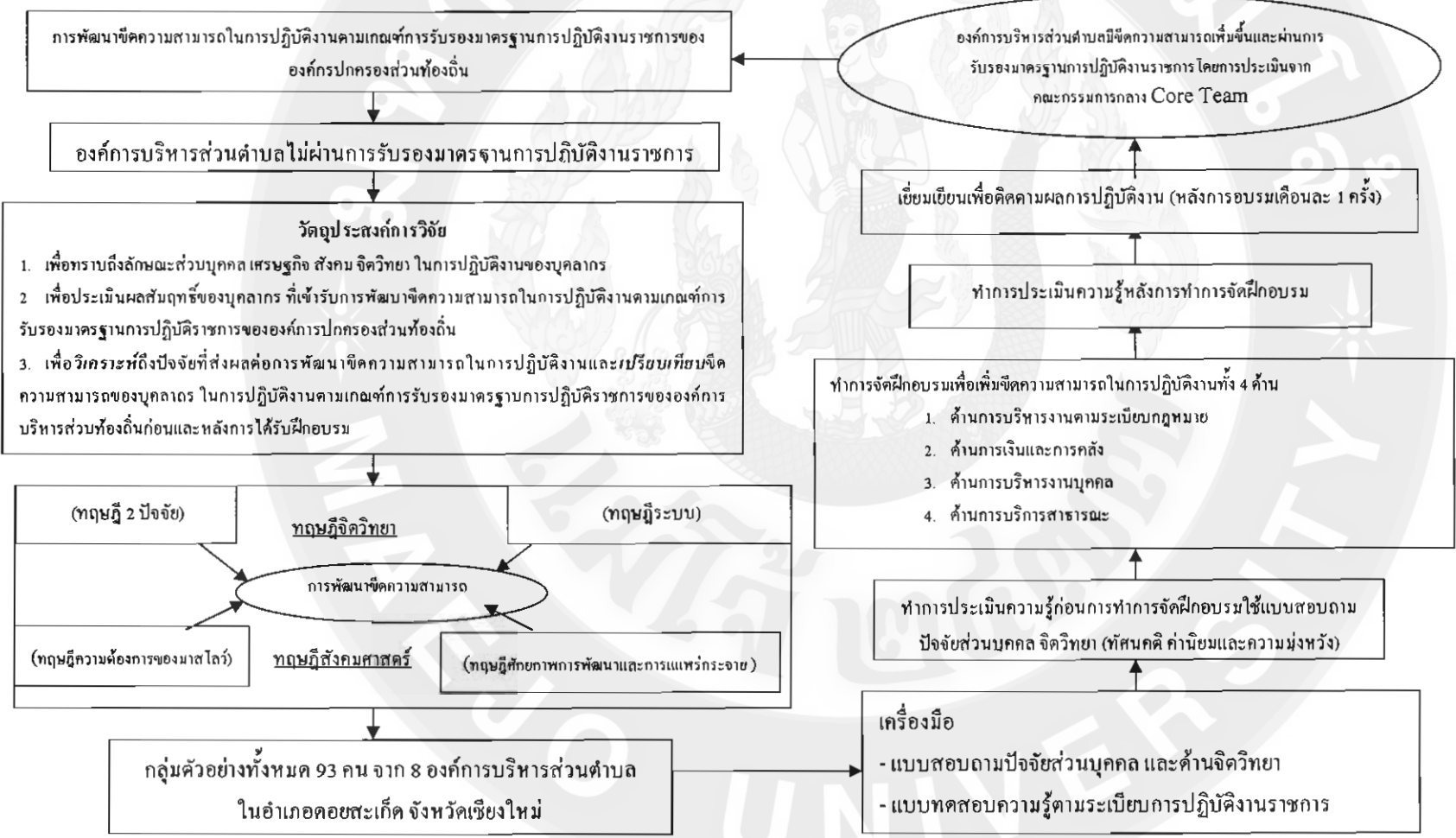
ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

Roadmap ในการวิจัย

Road Map





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญงานคุณฉันทิพนธ์
แบบประเมินความสอดคล้องเครื่องมือ หลักสูตรการอบรม
กำหนดการอบรม หนังสือขอความอนุเคราะห์
เป็นวิทยากรการอบรม

120/3 หมู่ที่ 9 ตำบลหางดง
อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่

วันที่ 4 กรกฎาคม 2552

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญงานคุณวุฒิพนธ์

เรียน คร. ปรีชา เจริญ

เนื่องจากดิฉัน นางศรีทัย สุขยศศรี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เขต 5 กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก คณะ
พัฒนาการท้องถิ่น มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ สาขาการพัฒนารท้องถิ่น (วิชาการ
บริหารการพัฒนา) รหัส 48993523 และกำลังทำคุณวุฒิพนธ์ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะขอความ
อนุเคราะห์จากท่าน ตรวจสอบเครื่องมือแบบทดสอบวัดความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 1. ความรู้เกี่ยวกับ
การบริหารงานตามกฎหมาย 2. ความรู้เกี่ยวกับการเงิน การคลัง 3. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคล 4. ความรู้เกี่ยวกับการบริการสาธารณสุข ซึ่งหากมีข้อผิดพลาด หรือข้อเสนอแนะ สามารถ
เขียนลงในข้อทดสอบได้และจะได้นำไปปรับปรุง แก้ไขให้ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย
จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ท้ายสุดนี้ดิฉันขอให้อำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย จงดลบันดาลให้ท่านและ
ครอบครัว จงประสบแต่ความสุข ความเจริญ

ขอแสดงความนับถือ



(นางศรีทัย สุขยศศรี)

แบบประเมินความสอดคล้องแบบทดสอบฉบับที่ 1 ของเนื้อหาต้น

การบริหารตามระเบียบกฎหมาย

ข้อ	ไม่ผ่าน	ไม่แน่ใจ	ผ่าน	ข้อเสนอแนะ
1			✓	
2			✓	
3			✓	
4			✓	
5			✓	
6			✓	
7			✓	
8			✓	
9			✓	
10			✓	
11			✓	
12			✓	
13			✓	
14			✓	
15			✓	
16			✓	
17			✓	
18			✓	
19		✓		
20			✓	
21			✓	
22			✓	
23			✓	
24			✓	
25			✓	
26			✓	
27		✓		
28			✓	
29			✓	
30			✓	
31			✓	

แบบประเมินความสอดคล้องแบบทดสอบฉบับที่ 2 ของเนื้อหาต้น

การบริหารการเงินการคลัง

ข้อ	ไม่ผ่าน	ไม่แน่ใจ	ผ่าน	ข้อเสนอแนะ
1		✓		
2			✓	
3			✓	
4			✓	
5			✓	
6			✓	
7		✓		
8			✓	
9			✓	
10			✓	
11			✓	
12			✓	
13			✓	
14			✓	
15			✓	
16			✓	
17			✓	
18			✓	
19			✓	
20			✓	
21			✓	
22			✓	
23		✓		
24			✓	
25			✓	
26			✓	
27			✓	
28			✓	
29			✓	

30			✓	
31			✓	
32			✓	
33			✓	
34		✓		
35			✓	
36		✓		
37			✓	
38			✓	
39			✓	
40			✓	
41			✓	
42		✓		
43			✓	
44			✓	
45		✓		
46			✓	
47			✓	
48			✓	
49			✓	
50			✓	

အဖွဲ့ ဟန် ဝိသုဒ္ဓိ
 (အ.ဝိ.ဟန် ဝိသုဒ္ဓိ)
 အဖွဲ့ ဂုဏ်သိက္ခာ

မှတ်တမ်းပုံစံများကို အတိုင်းအတာနှင့် အညီအမျှ
 စာရင်းများကို အတိုင်းအတာနှင့် အညီအမျှ
 အတိုင်းအတာနှင့် အညီအမျှ
 အတိုင်းအတာနှင့် အညီအမျှ

แบบประเมินความสอดคล้องแบบทดสอบฉบับที่ 3 ของเนื้อหาด้าน

การบริหารบุคคล

ข้อ	ไม่ผ่าน	ไม่แน่ใจ	ผ่าน	ข้อเสนอแนะ
1			✓	
2			✓	
3			✓	
4		✓		
5			✓	
6			✓	
7			✓	
8			✓	
9		✓		
10			✓	
11			✓	
12			✓	
13			✓	
14			✓	
15		✓		
16			✓	
17			✓	
18			✓	
19			✓	
20			✓	
21			✓	
22			✓	
23			✓	
24			✓	
25			✓	
26			✓	
27			✓	
28			✓	
29			✓	

แบบประเมินความสอดคล้องของเขตทดสอบฉบับที่ 3 ของเนื้อหาด้าน

การบริการสาธารณะ

ข้อ	ไม่ผ่าน	ไม่แน่ใจ	ผ่าน	ข้อเสนอแนะ
1			✓	
2			✓	
3			✓	
4			✓	
5		✓		
6			✓	
7			✓	
8			✓	
9			✓	
10		✓		
11			✓	
12			✓	
13			✓	
14			✓	
15			✓	
16			✓	
17			✓	
18		✓		
19			✓	
20			✓	
21			✓	
22			✓	
23			✓	
24			✓	
25			✓	
26			✓	
27			✓	
28			✓	
29			✓	

30			✓	
31			✓	
32			✓	
33			✓	
34			✓	
35			✓	
36			✓	
37			✓	
38			✓	
39			✓	
40			✓	
41			✓	
42			✓	
43			✓	
44			✓	
45			✓	
46			✓	
47		✓		
48			✓	
49			✓	
50			✓	

ลงชื่อ 
 (นางสาว อรุณ ธิลา)
 ตำแหน่ง อาจารย์ผู้สอน/หัวหน้างาน/ผู้อำนวยการ

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบทดสอบฉบับที่ 5 เนื้อหาด้าน

การบริหารบุคคล

ข้อ	ไม่ผ่าน	ไม่แน่ใจ	ผ่าน	ข้อเสนอแนะ
1		✓		
2			✓	
3			✓	
4			✓	
5			✓	
6			✓	
7		✓		
8			✓	
9			✓	
10			✓	
11			✓	
12			✓	
13			✓	
14			✓	
15			✓	
16			✓	
17			✓	
18			✓	
19			✓	
20			✓	
21		✓		
22			✓	
23			✓	
24			✓	
25			✓	
26			✓	
27			✓	
28			✓	

29		✓		
30			✓	
31			✓	
32			✓	
33			✓	
34			✓	
35			✓	
36			✓	
37			✓	
38			✓	
39			✓	
40			✓	
41		✓		
42			✓	
43			✓	
44			✓	
45			✓	
46		✓		
47			✓	
48			✓	
49			✓	
50			✓	

PL

[ในนามมหาวิทยาลัย เชียงใหม่]

คณบดีวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อาคารสำนักงาน 8-100ต.กต. 1-เชียงใหม่

แบบประเมินเครื่องมือ (แบบวัดค่านิยม ทักษะคติ และความมุ่งหวังในอนาคต) โดยผู้เชี่ยวชาญ ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาจิตความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง โปรดพิจารณาประเมินเครื่องมือ ทั้ง ชุด คือแบบวัดค่านิยม ทักษะคติ และแบบวัดความมุ่งหวังในอนาคต ว่ามีความชัดเจน ถูกต้องและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ โดยให้ท่านเขียนผลการพิจารณา โดยทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องผลการประเมิน ตามความเป็นจริงในความคิดเห็นของท่าน

เกณฑ์การประเมิน

+ 1	หมายถึง	ถูกต้อง ชัดเจน และสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าถูกต้อง ชัดเจน และสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
- 1	หมายถึง	แน่ใจว่าไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

หากมีข้อรายการใดที่ท่านเห็นว่าควรเพิ่มเติมแก้ไข โปรดขอความอนุเคราะห์ แสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ในการวิจัยในครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณอย่างสูง

ศรัทธ

หลักสูตรการอบรม

ตารางวิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตร การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรด้านการบริหารตามระเบียบกฎหมาย
องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

หน่วยที่	เนื้อหา
1.1	การปฏิบัติตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 - พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2546
1.2	วิธีการปฏิบัติกรออกข้อบัญญัติท้องถิ่น
1.3	ข้อสังเกตในการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547
1.4	การบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ของ อปท.
1.5	ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นกับการจัดทำงบประมาณท้องถิ่น

ตารางวิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตร การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรด้านการบริหารการเงินการคลัง
องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

หน่วยที่	เนื้อหา
1.1	แนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
1.2	การเบิกจ่ายเงินให้สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบหนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
1.3	การป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับการพัสดุของอปท.
1.4	มาตรการป้องกันความเสียหายเกี่ยวกับการใช้เงินจ่ายเงินของอปท.
1.5	การบันทึกและการทำรายงานการเงินด้วยระบบคอมพิวเตอร์ของอปท.

ตารางวิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตร การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

หน่วยที่	เนื้อหา
1.1	ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานภาครัฐ
1.2	การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
1.3	แนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
1.4	การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
1.5	ความรู้เกี่ยวกับ ราชการไทยและการเป็นข้าราชการที่ดี

ตารางวิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตร การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรด้านการบริหารการบริการสาธารณะ
องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

หน่วยที่	เนื้อหา
1.1	การบริการที่เป็นเลิศ
1.2	การถ่ายโอนภารกิจและการจัดสรรงบประมาณให้อปท.
1.3	การประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นในระดับจังหวัด
1.4	หลักกรรมมาภิบาลกับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของท้องถิ่น
1.5	การจัดการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพกับการพัฒนาท้องถิ่น

กำหนดการอบรม

เนื้อหา กำหนดการอบรม (Transferring) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารตามระเบียบกฎหมาย
อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552
วิทยากรผู้รับผิดชอบ นายนิคม ศรีสุกิจจา ตำแหน่ง ห้องถิ่นอำเภอคอยสะเกิด

วัน เดือน ปี	เวลา	เนื้อหา	ระยะเวลา
2 พ.ค. 2552	09.00 – 09.30	ปฐมนิเทศ	30 นาที
	09.30 – 10.30	1) การปฏิบัติตามพ.ร.บ. สภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2546 - พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม จนถึง พ.ศ. 2546	1 ชั่วโมง
	10.30 – 10.50	พักรับประทานอาหารว่าง	20 นาที
	10.50 – 12.00	2) วิธีการปฏิบัติกรออกข้อบัญญัติท้องถิ่น 3) ข้อสังเกตในการปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ข้อบังคับการประชุม สภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547	1 ชั่วโมง 10 นาที
	12.00 – 13.00	พักรับประทานอาหารกลางวัน	1 ชั่วโมง
	13.00 – 14.00	4) การบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ของ อปท.	1 ชั่วโมง
	14.00 – 14.20	พักรับประทานอาหารว่าง	20 นาที
	14.20 – 15.20	5) ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่นกับการจัดทำงบประมาณท้องถิ่น	1 ชั่วโมง
	15.20 – 15.50	ถาม - ตอบปัญหา	30 นาที
	15.50 – 16.20	ทำแบบทดสอบหลังการอบรม (Post-test)	30 นาที
	16.20 – 15.00	แจกเกียรติบัตร	30 นาที

เนื้อหา กำหนดการอบรม (Transferring) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารการเงินการคลัง
อำเภอค้อยสะแก่ง จังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552
วิทยาการผู้รับผิดชอบ ส.ต.อ.เปี่ยมศักดิ์ ปานะเปน ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสง่าบ้าน

วัน เดือน ปี	เวลา	เนื้อหา	ระยะเวลา
2 พ.ค. 2552	09.00 – 09.30	ปฐมนิเทศ	30 นาที
	09.30 – 10.30	1) แนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี	1 ชั่วโมง
	10.30 – 10.50	พักรับประทานอาหารว่าง	20 นาที
	10.50 – 12.00	2) การเบิกจ่ายเงินให้สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบหนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) การป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับการพัสดุของอปท.	1 ชั่วโมง 10 นาที
	12.00 – 13.00	พักรับประทานอาหารกลางวัน	1 ชั่วโมง
	13.00 – 14.00	4) มาตรการป้องกันความเสียหายเกี่ยวกับการใช้เงินจ่ายเงินของอปท.	1 ชั่วโมง
	14.00 – 14.20	พักรับประทานอาหารว่าง	20 นาที
	14.20 – 15.20	5) การบันทึกและการทำงานการเงินด้วยระบบคอมพิวเตอร์ของอปท.	1 ชั่วโมง
	15.20 – 15.50	ถาม - ตอบปัญหา	30 นาที
	15.50 – 16.20	ทำแบบทดสอบหลังการอบรม (Post-test)	30 นาที
	16.20 – 15.00	แจกเกียรติบัตร	30 นาที

เนื้อหา กำหนดการอบรม (Transferring) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
 สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารงานบุคคล
 อำเภอค้อยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552
 วิทยากรผู้รับผิดชอบ นายอิทธิฤทธิ์ พลังธีระสินธุ กรรมการผู้จัดการบริษัท ควอลิตี้ โพรซีส์ จำกัด

วัน เดือน ปี	เวลา	เนื้อหา	ระยะเวลา
2 พ.ค. 2552	09.00 – 09.30	ปฐมนิเทศ	30 นาที
	09.30 – 10.30	1) ทักษะที่ดีต่อการทำงานภาครัฐ 2) การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน	1 ชั่วโมง
	10.30 – 10.50	พักรับประทานอาหารว่าง	20 นาที
	10.50 – 12.00	3) แนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล	1 ชั่วโมง 10 นาที
	12.00 – 13.00	พักรับประทานอาหารกลางวัน	1 ชั่วโมง
	13.00 – 14.00	4) การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1 ชั่วโมง
	14.00 – 14.20	พักรับประทานอาหารว่าง	20 นาที
	14.20 – 15.20	5) ความรู้เกี่ยวกับ ราชการไทยและการเป็น ข้าราชการที่ดี	1 ชั่วโมง
	15.20 – 15.50	ถาม - ตอบปัญหา	30 นาที
	15.50 – 16.20	ทำแบบทดสอบหลังการอบรม (Post-test)	30 นาที
	16.20 – 15.00	แจกเกียรติบัตร	30 นาที

เนื้อหา กำหนดการอบรม (Transferring) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารการบริการสาธารณะ
อำเภอคอกยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552
ผู้รับผิดชอบ นายแสวง ชัยวรรณเสถียร วิทยากรจากสถาบันพระปกเกล้า

วัน เดือน ปี	เวลา	เนื้อหา	ระยะเวลา
2 พ.ค. 2552	09.00 – 09.30	ปฐมนิเทศ	30 นาที
	09.30 – 10.30	1) การบริการที่เป็นเลิศ	1 ชั่วโมง
	10.30 – 10.50	พักรับประทานอาหารว่าง	20 นาที
	10.50 – 12.00	2) การถ่ายโอนภารกิจและการจัดสรรงบประมาณให้อปท. 3) การประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นในระดับจังหวัด	1 ชั่วโมง 10 นาที
	12.00 – 13.00	พักรับประทานอาหารกลางวัน	1 ชั่วโมง
	13.00 – 14.00	4) หลักธรรมาภิบาลกับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของท้องถิ่น	1 ชั่วโมง
	14.00 – 14.20	พักรับประทานอาหารว่าง	20 นาที
	14.20 – 15.20	5) การจัดการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพกับการพัฒนาท้องถิ่น	1 ชั่วโมง
	15.20 – 15.50	ถาม - ตอบปัญหา	30 นาที
	15.50 – 16.20	ทำแบบทดสอบหลังการอบรม (Post-test)	30 นาที
	16.20 – 15.00	แจกเกียรติบัตร	30 นาที

248 หมู่ที่ 2 ตำบลเชิงดอย
อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

วันที่ 20 เมษายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นวิทยากรฝึกอบรม

เรียน นายนิคม ศรีสุกิจจา (ท้องถิ่นอำเภอคอยสะเก็ด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักสูตรการฝึกอบรม จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องจากดิฉัน นางศรีทัย สุขยศศรี ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ปัจจุบันกำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขา พัฒนาการท่องเที่ยว โดยความเห็นชอบจากสำนักงานท้องถิ่นอำเภอคอยสะเก็ด จะจัดอบรมเพื่อ ถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้กับบุคลากรของเทศบาล และองค์การบริหารส่วน ตำบล ในอำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่โดยมีความจำเป็นที่จะต้องขอความอนุเคราะห์จากคณะ วิทยากรจากหลายสถาบัน และท่านก็เป็นผู้หนึ่งที่มีความรู้ ความสามารถในการกระบวนกร ถ่ายทอดความรู้(Transferring) ด้านบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย ในวันเสาร์ที่ 2 พฤษภาคม 2552 ตั้งแต่เวลา 09.00 – 15.30 น. ณ โรงเรียนคอยสะเก็ดวิทยาคม อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัด เชียงใหม่ในการนี้ท่านมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่งในการให้ความรู้แก่บุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ดิฉันขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยจงดล บันดาลให้ท่านและครอบครัวมีความสุข เจริญรุ่งเรืองสืบไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางศรีทัย สุขยศศรี)

248 หมู่ที่ 2 ตำบลเชิงคอย
อำเภอคอยสะแก็ค จังหวัดเชียงใหม่

วันที่ 20 เมษายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นวิทยากรฝึกอบรม

เรียน สดอ. เปี่ยมศักดิ์ ปานะปน

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักสูตรการฝึกอบรม จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องจากดิฉัน นางสาวศรีย สุธยสศรี ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ปัจจุบันกำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขา พัฒนาการท่องเที่ยว โดยความเห็นชอบจากสำนักงานท้องถิ่นอำเภอคอยสะแก็ค จะจัดอบรมเพื่อ ถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้กับบุคลากรของเทศบาล และองค์การบริหารส่วน ตำบล ในอำเภอคอยสะแก็ค จังหวัดเชียงใหม่โดยมีความจำเป็นที่จะต้องขอความอนุเคราะห์จากคณะ วิทยากรจากหลายสถาบัน และท่านก็เป็นผู้หนึ่งที่มีความรู้ ความสามารถในการกระบวนกร ถ่ายทอดความรู้ (Transferring) ด้านการบริหารการเงินการคลัง ในวันเสาร์ที่ 2 พฤษภาคม 2552 ตั้งแต่เวลา 09.00 – 15.30 น. ณ โรงเรียนคอยสะแก็ควิทยาคม อำเภอคอยสะแก็ค จังหวัดเชียงใหม่ ในการนี้ท่านมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่งในการให้ความรู้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ดิฉันขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยจงดล บันดาลให้ท่านและครอบครัวมีความ เจริญรุ่งเรืองสืบไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางศรีย สุธยสศรี)

248 หมู่ที่ 2 ตำบลเชิงคอย
อำเภอคอยสะแก๊ก จังหวัดเชียงใหม่

วันที่ 20 เมษายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นวิทยากรฝึกอบรม

เรียน นายอิทธิฤทธิ์ พลังธีรสินธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักสูตรการฝึกอบรม จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องจากดิฉัน นางศรีทัย สุขยศศรี ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ปัจจุบันกำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขา พัฒนาการท่องเที่ยว โดยความเห็นชอบจากสำนักงานท้องถิ่นอำเภอคอยสะแก๊ก จะจัดอบรมเพื่อ ถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้กับบุคลากรของเทศบาล และองค์การบริหารส่วน ตำบล ในอำเภอคอยสะแก๊ก จังหวัดเชียงใหม่โดยมีความจำเป็นที่จะต้องขอความอนุเคราะห์จากคณะ วิทยากรจากหลายสถาบัน และท่านก็เป็นผู้หนึ่งที่มีความรู้ ความสามารถในการกระบวนกร ถ่ายทอดความรู้(Transferring) ด้านการบริหารบุคคล ในวันเสาร์ที่ 2 พฤษภาคม 2552 ตั้งแต่ เวลา 09.00 – 15.30 น. ณ โรงเรียนคอยสะแก๊กวิทยาคม อำเภอคอยสะแก๊ก จังหวัดเชียงใหม่ใน การนี้ท่านมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่งในการให้ความรู้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ดิฉันขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยจงคด บันดาลให้ท่านและครอบครัวมีความสุข เจริญรุ่งเรืองสืบไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางศรีทัย สุขยศศรี)

248 หมู่ที่ 2 ตำบลเชิงคอย
อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

วันที่ 20 เมษายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นวิทยากรฝึกอบรม

เรียน อาจารย์สวัสดิ์ วงศ์สุนทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักสูตรการฝึกอบรม จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องจากดิฉัน นางศรียุทธ สุขยศศรี ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ปัจจุบันกำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขา พัฒนาการท่องเที่ยว โดยความเห็นชอบจากสำนักงานท้องถิ่นอำเภอคอยสะเก็ด จะจัดอบรมเพื่อ ถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้กับบุคลากรของเทศบาล และองค์การบริหารส่วน ตำบล ในอำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่โดยมีความจำเป็นที่จะต้องขอความอนุเคราะห์จากคณะ วิทยากรจากหลายสถาบัน และท่านก็เป็นผู้หนึ่งที่มีความรู้ ความสามารถในการกระบวนกร ถ่ายทอดความรู้(Transsfering) ด้านการบริการสาธารณะ ในวันเสาร์ที่ 2 พฤษภาคม 2552 ตั้งแต่ เวลา 09.00 – 15.30 น. ณ โรงเรียนคอยสะเก็ดวิทยาคม อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ใน การนี้ท่านมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่งในการให้ความรู้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ดิฉันขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยจงคล บันดาลให้ท่านและครอบครัวมีความสุข เจริญรุ่งเรืองสืบไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางศรียุทธ สุขยศศรี)

248 หมู่ที่ 2 ตำบลเชิงคอย
อำเภอคอยสะแก็ด จังหวัดเชียงใหม่

วันที่ 20 เมษายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นวิทยากรฝึกอบรม

เรียน นายแสวง ชัยวรรณเสถียร

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักสูตรการฝึกอบรม จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องจากดิฉัน นางศรียศ สุขยศศรี ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ปัจจุบันกำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขา พัฒนาการท่องเที่ยว โดยความเห็นชอบจากสำนักงานท้องถิ่นอำเภอคอยสะแก็ด จะจัดอบรมเพื่อ ถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้กับบุคลากรของเทศบาล และองค์การบริหารส่วน ตำบล ในอำเภอคอยสะแก็ด จังหวัดเชียงใหม่โดยมีความจำเป็นที่จะต้องขอความอนุเคราะห์จากคณะ วิทยากรจากหลายสถาบัน และท่านก็เป็นผู้หนึ่งที่มีความรู้ ความสามารถในการกระบวนกร ถ่ายทอดความรู้(Transferring) ด้านการบริการสาธารณะ ในวันเสาร์ที่ 2 พฤษภาคม 2552 ตั้งแต่ เวลา 09.00 – 15.30 น. ณ โรงเรียนคอยสะแก็ดวิทยาคม อำเภอคอยสะแก็ด จังหวัดเชียงใหม่ใน การนี้ท่านมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่งในการให้ความรู้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ดิฉันขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยจงคล บันดาลให้ท่านและครอบครัวมีความ เจริญรุ่งเรืองสืบไป

ขอแสดงความนับถือ

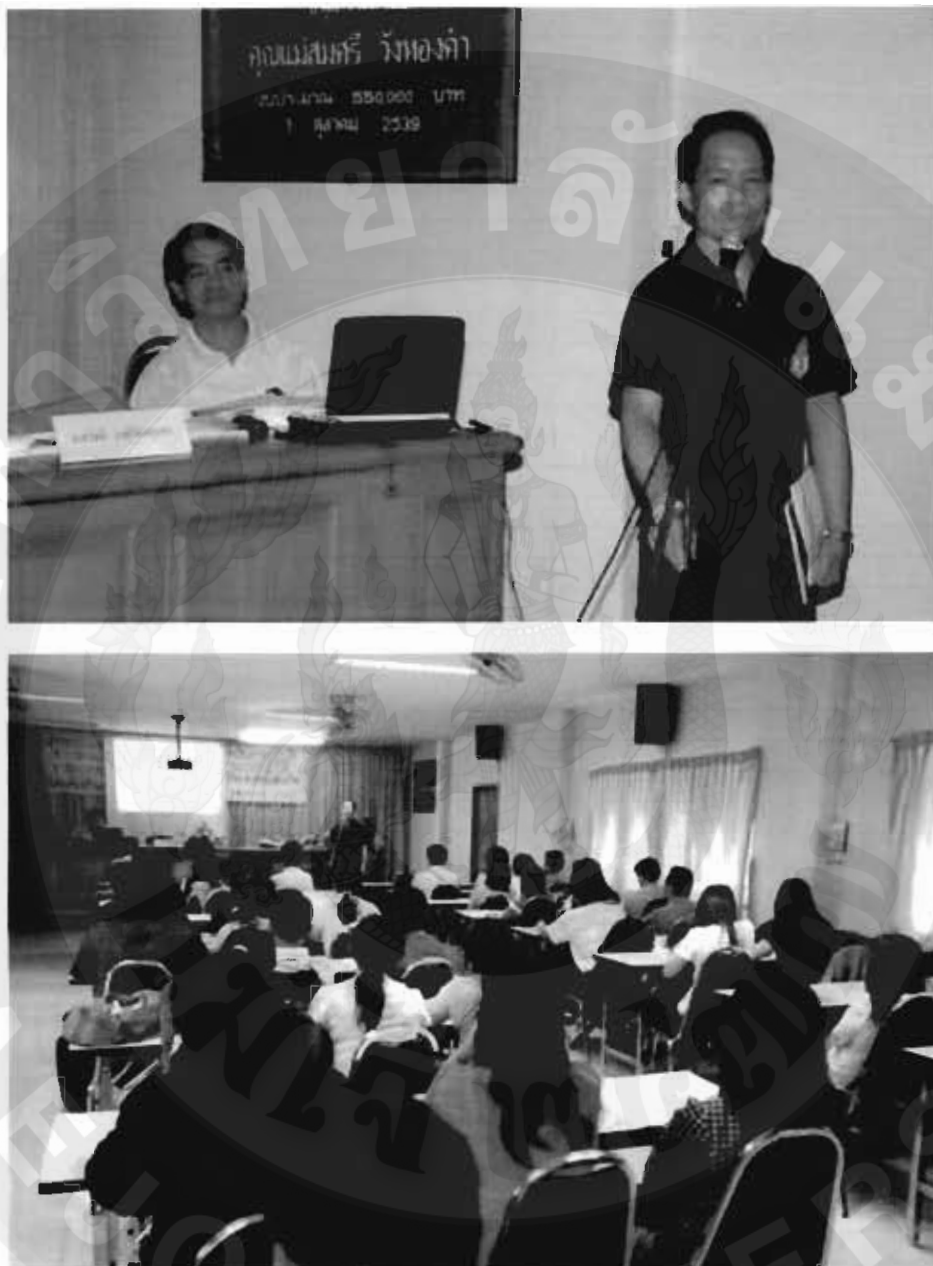
(นางศรียศ สุขยศศรี)



ภาคผนวก ก

ภาพถ่ายกระบวนการฝึกอบรม

เกษตรกร



ภาพผนวก 1 ภาพถ่ายกระบวนการถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล
ขนาดเล็ก ในอำเภอค้อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 1



ภาพผนวก 2 ภาพถ่ายกระบวนการถ่ายทอดความรู้แก่นักศึกษารในองค์การบริหารส่วนตำบล
ขนาดเล็ก ในอำเภอคอยสะแก็ต จังหวัดเชียงใหม่ 2



ภาพผนวก 3 ภาพถ่ายกระบวนการถ่ายทอดความรู้แก่นักศึกษารในองค์การบริหารส่วนตำบล
ขนาดเด็ก ในอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 3



ภาพผนวก 4 ภาพถ่ายกระบวนการถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล
ขนาดเล็ก ในอำเภอคอยสะแก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 4



สำนักงานการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
มีความยินดีขอมอบเกียรติบัตร

แก่

เนื่องจากการเข้าร่วมอบรมถ่ายทอดความรู้ (Transferring)

ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่การรับรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอให้มีความสุขความเจริญสืบไป

2 พฤษภาคม 2552

(นายนิคม ศรีสุกิจจา)

ท้องถิ่นอำเภอคลองสะเท็ด



ภาคผนวก ง

แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดทัศนคติ แบบวัดค่านิยม
แบบวัดความมุ่งมั่น แบบทดสอบความรู้

แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
(อบต).....อำเภอค้อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

เพื่อประกอบการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอค้อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่”

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ สร้างขึ้น เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรใช้เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กร จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามนี้ ตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าของท่าน ตอบแบบสอบถามที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อผลการศึกษาเป็นอย่างมาก ที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ลักษณะส่วนบุคคล

- เพศชาย
 เพศหญิง

2. อายุ ปี

3. การศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษา ดังต่อไปนี้

- มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า ปวช.
 อนุปริญญา หรือเทียบเท่า ปวส. สาขา.....
 ปริญญาตรี สาขา.....
 ปริญญาโท สาขา.....

4. สถานภาพสมรส

- โสด
- สมรส
- หย่าร้าง / แยกกันอยู่

5. ลักษณะทางสังคม

- รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- หัวหน้าสำนักปลัดองค์กร
- นิติกร
- เจ้าหน้าที่นโยบายและแผน
- เจ้าหน้าที่บริหารบุคคล
- ฝ่ายการเงิน/การคลัง
- ฝ่ายโยธาธิการ
- ฝ่ายพัฒนาชุมชน
- ฝ่ายการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- พนักงานจ้างภารกิจ

6. รายได้สุทธิ บาท/เดือน

7. ประสบการณ์การทำงาน ปี

8. ประสบการณ์ในการอบรมสัมมนา ครั้ง/ปี

แบบ วัดทัศนคติ

แบบ วัดทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานราชการในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....

อำเภอคดยสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่องว่างให้ตรงกับความจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านให้มากที่สุด

ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
การวางแผน (Planning)					
1. องค์กรมีการวางแผนงาน โดยละเอียดสำหรับ การทำงานขององค์กร					
2. ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนปฏิบัติงาน					
3. มีการวางกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ร่วมกันในองค์กร					
4. มีการวางเป้าหมาย กระบวนการทำงาน เพื่อ ไปถึงจุดมุ่งหมายร่วมกัน					
5. มีการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างรัดกุม รอบคอบ					
การจัดองค์กร (Organizing)					
6. บุคลากรทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน					
7. การจัดบุคลากรเข้าทำงานต้องเหมาะสมกับ ความสามารถ					
8. จัดระบบงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากร ได้มี โอกาสทำงานเป็นทีม					
9. ผู้บังคับบัญชามีโอกาสเป็นผู้หาคิดหาทำ ในงานทุกฝ่าย					
10. ควรให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสในการ จัดระบบงานในฝ่ายต่างๆ เช่นกัน					
การสั่งงาน/การนำ/การจูงใจ (Leading)					
11. ผู้นำมีการสั่งงานที่มีรายละเอียด ชัดเจน มากกว่าคำสั่งที่ให้บุคลากรคิดรายละเอียดเอง					
12. ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่าง ราบรื่น					

ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
13. เพื่อนร่วมงานช่วยกระตุ้นให้ท่านมีพลังในการทำงาน					
14. ความกดดันจากผู้บังคับบัญชาค่อนข้างมาก					
15. ควรมีกระบวนการคุ้มครองบุคลากรครอบคลุมทั้งกายและใจ					
การควบคุม (Controlling)					
16. ผู้นำควรเข้มงวดในเรื่องกฎ ระเบียบ ที่วางไว้ร่วมกัน					
17. ผู้นำที่ดีควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่ผู้บังคับบัญชา					
18. ผู้นำที่ดีสามารถเล็งเห็นทางแก้ปัญหาได้ล่วงหน้า					
19. องค์กรมักเกิดความกดดันจากผู้บังคับบัญชา					
20. ฉันรู้สึกบรรยากาศดีเครียดและมีความรู้สึกละอายยามทำงานมากกว่า 3 ครั้ง/สัปดาห์					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรในแนวคิดของท่าน

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาอันมีค่าของท่าน ตอบข้อคำถามของการวิจัยในครั้งนี้

นางศรียศ สุขยศศรี

นักศึกษาปริญญาเอก รหัส 48993523

สาขาการบริหารการพัฒนา คณะพัฒนาการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

แบบวัดค่านิยม

แบบวัดค่านิยม (Value) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ของบริหารส่วนตำบล.....
อำเภอค้อยสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านให้มากที่สุด

ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน					
2. องค์กรมอบหมายกรอบงานได้เหมาะสม กับความสารด					
3. ผู้นำองค์กรพัฒนาคน พัฒนางาน และ พัฒนาคนในองค์กรของตน					
4. ผู้นำของฉันทริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ และ สนับสนุนผู้ข้างบังคับบัญชาให้ริเริ่ม นวัตกรรม ใหม่ๆ					
5. ผู้นำของฉันทชมเชย เป็นการให้ขวัญและ กำลังใจกับทุกคน					
6. องค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวที่เป็นที่ พึ่งของฉันท					
7. องค์กรมีสวัสดิการ แก่บุคลากรเป็นที่น่า พอใจ					
8. ฉันทมีส่วนร่วมทำให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายทุกงาน					
9. หัวหน้าของฉันทสามารถทำให้ทุก คนทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ					
10. เพื่อนร่วมงานของฉันทส่วนใหญ่มีทักษะ ในการแก้ไขปัญหาสูง					
11. ฉันทเป็นคนที่คำนึงถึงประ โยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประ โยชน์ส่วนตัว					
12. ในองค์กรของฉันทเป็นความสำคัญของการเป็นทีม					
13. การทำงานเป็นทีม ทำให้ฉันทได้นำเอา ความรู้แฝง(Tacit) ออกมาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม					

ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
14. การทำงานทำให้เราได้ทำการ KM ได้อย่างบูรณาการ					
15. ผู้บังคับบัญชา มักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิดทำให้ท่านไม่รู้สึกรมีอิสระในการทำงาน					
16. งานของท่านต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้าน ประกอบด้วย					
17. เพื่อนร่วมงานของฉันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
18. ฉันรู้สึกสนุก เมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
19. ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นค่านิยมสำคัญของฉัน					
20. ฉันคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด					
21. ฉันไม่รู้สึกรถึงข้อผูกมัดใดๆ ที่ทำให้ฉันต้องทุ่มเททำงานให้กับองค์กร					
ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
22. ฉันระมัดระวังตัวอย่างยิ่ง เพื่อไม่ให้ถูกกล่าวหาว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความผิดพลาด					
23. ฉันพยายามให้ความร่วมมือกับองค์กรเพื่อจะได้อยู่กับองค์กรต่อไปอีกนานๆ					
24. ฉันคิดว่าเป็นหน้าที่ของฉันที่จะต้องประพฤติตนให้ดีต่อองค์กร					
25. เป็นหน้าที่ของฉันที่จะต้องทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายให้จงได้					

คำนิยมในองค์การตามแนวคิดของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

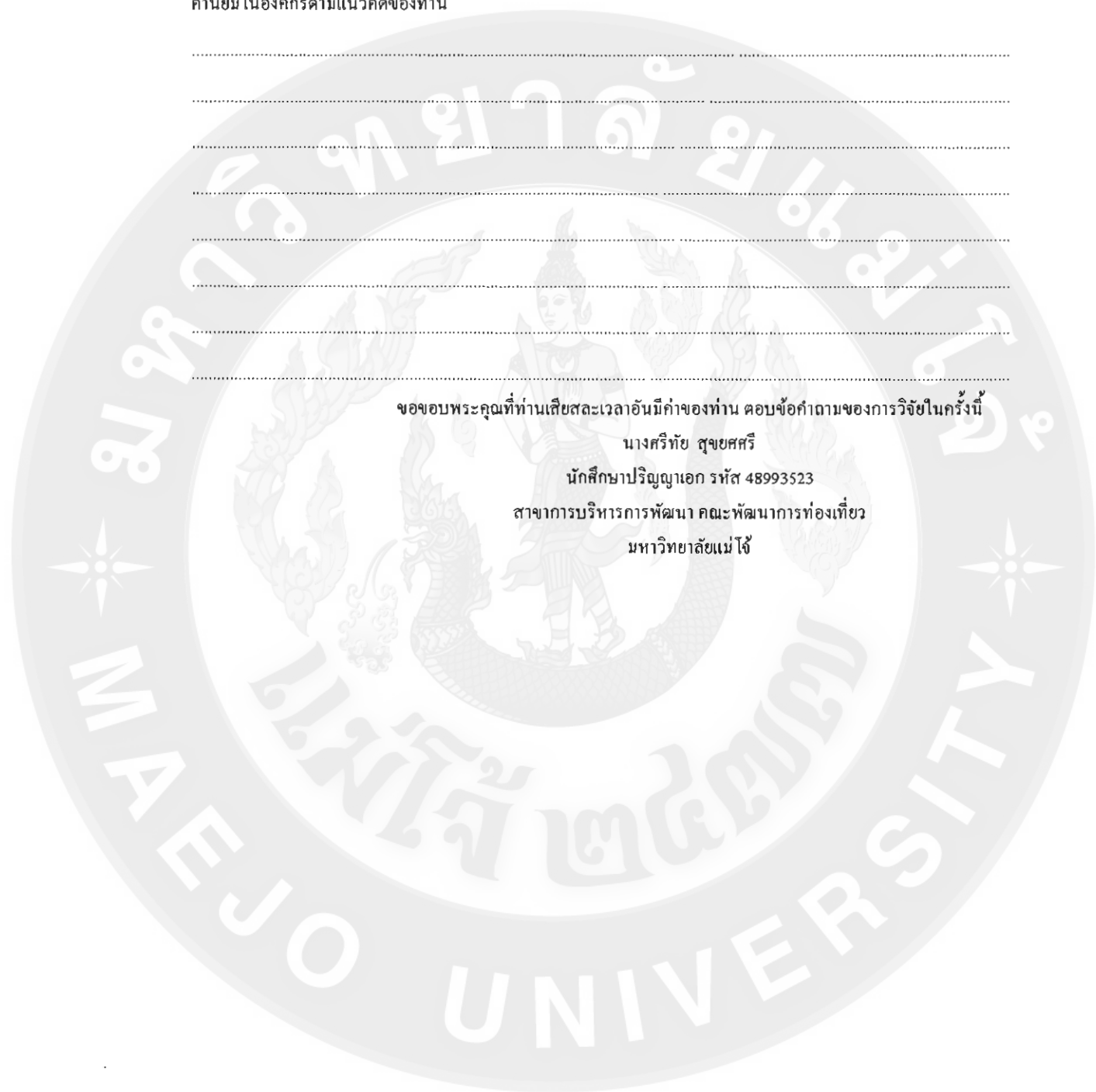
ขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาอันมีค่าของท่าน ตอบข้อคำถามของการวิจัยในครั้งนี้

นางศรียศ สุขยศศรี

นักศึกษาปริญญาเอก รหัส 48993523

สาขาการบริหารการพัฒนา คณะพัฒนาการท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยแม่โจ้



แบบวัดความมุ่งหวัง

แบบวัดความมุ่งหวัง (Aspiration) ของผู้ปฏิบัติงานใน

องค์กรบริหารส่วนตำบล.....

อำเภออดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านให้มากที่สุด

ข้อความ	ความมุ่งหวังในอนาคต				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
รายได้/สวัสดิการ					
1. ฉันควรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม					
2. ฉันควรได้รับ โบนัสเพิ่มขึ้นทุกปี					
3. ฉันควรมีโอกาสปรับฐานรายได้ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม					
4. ฉันควรได้รับการประกันอุบัติเหตุชั้น 1 โดยสวัสดิการขององค์กร					
5. ฉันควรได้รับสิทธิในการประกันสังคมครอบคลุมถึงครอบครัวทุกคน					
ตำแหน่ง					
6. ฉันควรมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นพิเศษบ่อยครั้ง					
7. ฉันควรมีโอกาสแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติงาน/ผู้บริหารดีเด่น					
8. ฉันควรได้รับการประเมินและแต่งตั้งให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น					
9. ฉันควรได้รับโอกาสแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร					
10. ฉันควรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ผู้บริหารระดับจังหวัด/ภาค/ประเทศ					
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/สังคม					
11. ฉันเป็นที่ยอมรับของเพื่อน					
12. ฉันควรได้รับโอกาสทำงานใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา/ทำงานสนองนโยบายอย่างใกล้ชิด					
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/สังคม					
13. ฉันเป็นที่ยอมรับของเพื่อน					
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/สังคม					
14. ฉันเป็นที่ยอมรับของเพื่อน					

ข้อความ	ความมุ่งหวังในอนาคต				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. ฉันควรได้รับโอกาสทำงานใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาทำงานสนองนโยบายอย่างใกล้ชิด					
16. ฉันควรเป็นคนโปรดของผู้บังคับบัญชา					
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/สังคม					
17. ฉันเป็นที่ยอมรับของเพื่อน					
18. ฉันควรได้รับโอกาสทำงานใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาทำงานสนองนโยบายอย่างใกล้ชิด					
19. ฉันควรเป็นคนดีที่เพื่อนร่วมงานห่วงใยในการทำงาน คลอดจนชีวิตส่วนตัว					
20. ฉันควรได้รับการแสดงตนต่อสังคมในฐานะเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร					
พัฒนาตนไปจนถึงขีดสุดของศักยภาพบรรลุตามความใฝ่ฝัน					
21. ฉันควรมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
22. ฉันควรได้รับการคัดเลือกให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ					
23. ฉันควรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในองค์กรอื่น					
24. ฉันควรมีโอกาสได้นำเสนอผลงาน/นวัตกรรมที่ภาคภูมิใจต่อเพื่อนร่วมอาชีพและสังคม					
25. ฉันควรมีโอกาสสร้างชื่อเสียงให้ตนเองในระดับอำเภอ จังหวัด ภาค และประเทศ					

ความมุ่งหวังส่วนบุคคลจากการปฏิบัติงาน ในแนวคิดของท่าน

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาอันมีค่าของท่าน คอบข้อคำถามของการวิจัยในครั้งนี้

นางศรียัย สุขยศศรี

นักศึกษาระดับปริญญาเอก รหัส 48993523

สาขาการบริหารการพัฒนา คณะพัฒนาการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

แบบทดสอบ วัดความรู้

แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

อบต./เทศบาล.....อำเภออวยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่

เพื่อประกอบการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออวยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่”

คำชี้แจง แบบวัดความรู้นี้สร้างขึ้นเพื่อทราบถึง ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรใช้เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับการบริหารตามระเบียบกฎหมาย ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบบทดสอบเป็นแบบเลือกตอบ 4 คำเลือก ให้ท่านเลือก X ข้อที่ถูกที่สุด เพียงคำตอบเดียว

จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามนี้ ตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าของท่านทำข้อสอบจนเสร็จทุกข้ออันมีคุณค่าและมีเป็นประโยชน์ต่อผลการศึกษาเป็นอย่างมากที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

- | | |
|---|---|
| <p>1. ผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล คือ บุคคลตามข้อใด</p> <p>ก. นายกรัฐมนตรี</p> <p>ข. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย</p> <p>ค. ผู้ว่าราชการจังหวัด</p> <p>ง. นายอำเภอ</p> | <p>3. สมัชประชุมสามัญของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถกำหนดให้มีได้ไม่เกินกี่สมัยในปีหนึ่ง</p> <p>ก. 2 สมัย</p> <p>ข. 3 สมัย</p> <p>ค. 4 สมัย</p> <p>ง. 5 สมัย</p> |
| <p>2. สมาชิกสภาตำบลซึ่งได้รับเลือกตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละกี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง</p> <p>ก. 2 ปี</p> <p>ข. 3 ปี</p> <p>ค. 4 ปี</p> <p>ง. 5 ปี</p> | <p>4. สมัชประชุมสามัญหนึ่ง ๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้มีกี่วัน</p> <p>ก. ไม่เกิน 15 วัน</p> <p>ข. ไม่เกิน 30 วัน</p> <p>ค. ไม่เกิน 45 วัน</p> <p>ง. ไม่เกิน 60 วัน</p> |

5. ผู้มีสิทธิสมัครเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีคุณสมบัติเกี่ยวกับอายุตามข้อใด
- มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
 - มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
 - มีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
 - มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
6. การเข้าชื่อเพื่อเสนอผู้สมัครเปิดอภิปรายทั่วไปของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้คัดค้านกล่าวต้องมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเท่าใด
- ไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่
 - ไม่น้อยกว่า 1 ใน 2 ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่
 - ไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่
 - ไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่
7. บุคคลในข้อใดเป็นผู้มีอำนาจในการควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
8. บุคคลตามข้อใดเป็นผู้มีอำนาจระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
9. ข้อใดถูกต้องเกี่ยวกับกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบอำนาจให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทน
- ต้องทำเป็นคำสั่งและประกาศให้ประชาชนทราบ
 - สามารถมอบอำนาจได้ด้วยการทำเป็นหนังสือ
 - ต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา
 - ไม่สามารถมอบอำนาจดังกล่าวได้
10. ในระหว่างที่ไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล บุคคลตามข้อใดเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ของนายก องค์การบริหารส่วนตำบล
- รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 - เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
11. อัตราโทษปรับผู้ฝ่าฝืนข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถกำหนดได้ตามอัตราในข้อใด
- ไม่เกิน 500 บาท
 - ไม่เกิน 1,000 บาท
 - ไม่เกิน 2,000 บาท
 - ไม่เกิน 5,000 บาท

12. พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ไม้ใช้บังคับกับองค์กรหรือหน่วยราชการตามข้อใด
- รัฐสภาและคณะรัฐมนตรี
 - การดำเนินงานตามกระบวนการยุติธรรมทางอาญา
 - การดำเนินกิจการขององค์กรทางศาสนา
 - ถูกทุกข้อ
13. ข้อใดเป็นคำสั่งทางปกครอง
- คำสั่งของเจ้าหน้าที่ซึ่งใช้อำนาจตามกฎหมายในการสั่งและมีผลอันกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล
 - การอนุญาตหรือไม่อนุญาตอันก่อให้เกิดสิทธิหรือระงับซึ่งสิทธิของบุคคล
 - การวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่อันมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล
 - ถูกทุกข้อ
14. คำว่า “กฎ” ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง หมายถึงข้อใด
- พระราชกฤษฎีกา
 - กฎกระทรวง
 - ประกาศกระทรวง และข้อบัญญัติท้องถิ่น
 - ถูกทุกข้อ
15. บุคคลตามข้อใดเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้
- นายกรัฐมนตรี
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม
 - อธิบดีกรมการปกครอง
16. บุคคลตามข้อใดเป็นประธานในคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
- นายกรัฐมนตรี
 - รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
 - ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
 - บุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง
17. ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง กำหนดจำนวนไว้ตามข้อใด
- ไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน
 - ไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 7 คน
 - ไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 9 คน
 - ไม่น้อยกว่า 7 คน แต่ไม่เกิน 9 คน
18. บุคคลตามข้อใดทำหน้าที่เลขานุการในคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
- เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา
 - เลขาธิการคณะรัฐมนตรี
 - ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาที่เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาแต่งตั้ง
 - ข้าราชการของสำนักงานคณะรัฐมนตรีที่เลขาธิการคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง
19. กรรมการในคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละกี่ปี
- 2 ปี
 - 3 ปี
 - 4 ปี
 - 5 ปี

20. หน่วยงานที่ทำหน้าที่สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการวิधिปฏิบัติราชการทางปกครอง คือ หน่วยงานในข้อใด
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
 - สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
 - สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
 - กรมการปกครอง
21. ข้อใดไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการวิधिปฏิบัติราชการทางปกครอง
- สอดส่องดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
 - เสนอแนะในการตราพระราชกฤษฎีกาและการออกกฎกระทรวงหรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้
 - พิจารณาคดีทางปกครอง
 - จัดทำรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เสนอคณะรัฐมนตรี
22. เจ้าหน้าที่ตามข้อใดทำการพิจารณาทางปกครองได้
- เป็นคู่กรณีในคดี
 - เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกหนี้ หรือเป็นนายจ้างของคู่กรณี
 - เป็นผู้บังคับบัญชาของคู่กรณี
 - เป็นผู้สมรสของคู่กรณีในคดี
23. บุคคลตามข้อใดอาจเป็นคู่กรณีในการพิจารณาทางปกครองได้
- บุคคลธรรมดา
 - คณะบุคคล
 - นิติบุคคล
 - ถูกทุกข้อ
24. บุคคลตามข้อใดเป็นตัวแทนร่วมของคู่กรณี ในกรณีที่มีคู่กรณีเกิน 50 คนยื่นคำขออย่างเดียวกันได้
- บุคคลธรรมดา
 - คณะบุคคล
 - นิติบุคคล
 - ถูกทุกข้อ
25. กรณีที่คำขอหรือคำสั่งของคู่กรณีในการพิจารณาทางปกครอง มีข้อบกพร่องอันอาจเกิดจากความไม่รู้ของคู่กรณี เจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการตามข้อใด
- ให้เจ้าหน้าที่เรื่องออกจากการพิจารณา
 - ให้เจ้าหน้าที่แนะนำให้คู่กรณีแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง
 - ให้เจ้าหน้าที่แก้ไขให้ถูกต้อง
 - ให้พิจารณาไปตามข้อเท็จจริงเพียงเท่าที่มีอยู่
26. ในการพิจารณาทางปกครอง เจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการได้ตามข้อใด
- สามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ตามความเหมาะสม
 - ไม่ต้องผูกพันอยู่กับคำขอของคู่กรณี
 - ไม่ต้องผูกพันกับพยานหลักฐานของคู่กรณี
 - ถูกทุกข้อ
27. ในการพิจารณาพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริง เจ้าหน้าที่มีอำนาจดำเนินการตามข้อใด
- แสวงหาพยานหลักฐานทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง
 - ขอให้ผู้ครอบครองเอกสารส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง
 - ออกไปตรวจสอบสถานที่
 - ถูกทุกข้อ

28. การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ตามข้อใดไม่ถูกต้องในกรณีที่คำสั่งทางปกครองอาจกระทบถึงสิทธิของคู่กรณี
- เจ้าหน้าที่ให้คู่กรณีมีโอกาสได้ทราบข้อเท็จจริง และมีโอกาสได้แย้งแสดงพยานหลักฐานของตน
 - เจ้าหน้าที่ไม่ให้โอกาสคู่กรณีทราบข้อเท็จจริง เนื่องจากเป็นมาตรการบังคับทางปกครอง
 - เจ้าหน้าที่ให้โอกาสคู่กรณีได้แย้งแสดงพยานหลักฐานถึงแม้ว่าจะก่อให้เกิดผลเสียอย่างร้ายแรงต่อประโยชน์สาธารณะ
 - เจ้าหน้าที่ไม่ให้โอกาสคู่กรณีได้ทราบข้อเท็จจริงเนื่องจากจะทำให้ระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ในการทำคำสั่งทางปกครองต้องล่าช้าออกไป
29. คู่กรณีมีสิทธิขอตรวจดูเอกสารที่จำเป็นต้องรู้เพื่อการโต้แย้งสิทธิหรือชี้แจงหรือป้องกันสิทธิของตนได้ การขอดังกล่าว ไม่รวมถึงการขอในข้อใด
- ขอตรวจดูเอกสารต้นร่างคำวินิจฉัย ในขณะที่ยังไม่ได้ทำคำสั่งทางปกครอง
 - ขอสำเนาเอกสารที่เป็นพยานหลักฐานทั้งหมด
 - ขอดูหลักฐานที่เจ้าหน้าที่เก็บรักษาไว้
 - มีสิทธิขอได้ทุกกรณี
30. รูปแบบของคำสั่งทางปกครองในข้อใดไม่ถูกต้อง
- ทำเป็นหนังสือ
 - เป็นคำสั่งด้วยวาจาก็ได้
 - สั่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์
 - คำสั่งทางปกครองอาจใช้รูปแบบใดทั้งในข้อ ก ข และข้อ ค
31. ในกรณีคำสั่งทางปกครองเป็นคำสั่งด้วยวาจา ถ้าผู้รับคำสั่งร้องขอภายในกี่วันนับแต่วันมีคำสั่ง เจ้าหน้าที่ต้องยื่นชั้นคำสั่งนั้นเป็นหนังสือ
- 3 วัน
 - 5 วัน
 - 7 วัน
 - 15 วัน
32. เหตุผลที่ต้องจัดให้มีไว้ในคำสั่งทางปกครองที่ทำเป็นหนังสือ คือข้อใด
- ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ
 - ข้อกฎหมายที่ใช้อ้างอิง
 - ข้อพิจารณาและข้อสนับสนุนในการใช้ดุลยพินิจ
 - ต้องมีเหตุผลทั้งข้อ ก ข และข้อ ค
33. ข้อใดไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง
- ให้คู่กรณีอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง
 - การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองสามารถอุทธรณ์ด้วยวาจาได้
 - การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการบังคับตามคำสั่งทางปกครอง
 - เจ้าหน้าที่ต้องพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์ภายในไม่เกิน 30 วันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์
34. ในการพิจารณาอุทธรณ์ เจ้าหน้าที่มีอำนาจพิจารณาในประเด็นตามข้อใด
- พิจารณาในประเด็นปัญหาข้อเท็จจริง
 - พิจารณาในประเด็นปัญหาข้อกฎหมาย
 - พิจารณาความเหมาะสมของการทำคำสั่งทางปกครอง
 - ถูกทุกข้อ

35. การเพิกถอนคำสั่งทางปกครองที่มีลักษณะเป็นการให้ประโยชน์ต้องกระทำภายในกี่วันนับแต่ได้รู้ถึงเหตุที่จะให้เพิกถอนคำสั่งทางปกครองนั้น
- 30 วัน
 - 60 วัน
 - 90 วัน
 - 120 วัน
36. เมื่อคู่กรณีมีคำขอ เจ้าหน้าที่อาจเพิกถอนหรือแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งทางปกครองที่เห็นกำหนดอุทธรณ์ได้ในกรณีตามข้อใด
- มีพยานหลักฐานใหม่อันอาจทำให้ข้อเท็จจริงที่ฟังเป็นยุติแล้วนั้นเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญ
 - คู่กรณีที่แท้จริงไม่ได้เข้ามาในกระบวนการพิจารณาทางปกครองหรือได้เข้ามาในกระบวนการพิจารณาครั้งก่อนแต่ถูกคัดโอกาสโดยไม่เป็นธรรมในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาทางปกครอง
 - เจ้าหน้าที่ไม่มีอำนาจที่จะทำคำสั่งทางปกครองในเรื่องนั้น
 - ถูกทุกข้อ
37. คำสั่งทางปกครองที่กำหนดให้ชำระเงิน ดังกำหนดแล้วไม่มีการชำระ โดยถูกต้องครบถ้วน ให้เจ้าหน้าที่มีหนังสือเตือนให้ชำระภายในเวลาที่กำหนด โดยจะต้องให้มีเวลาไม่น้อยกว่ากี่วัน
- 7 วัน
 - 15 วัน
 - 30 วัน
 - 45 วัน
38. คำสั่งทางปกครองที่กำหนดให้ระงับการกระทำ ถ้าผู้อยู่ในบังคับของคำสั่งฝ่าฝืน เจ้าหน้าที่อาจบังคับให้ชำระค่าปรับทางปกครองได้ โดยจำนวนเงินที่กำหนดต้องไม่เกินอัตราตามข้อใด
- 500 บาทต่อวัน
 - 1,000 บาทต่อวัน
 - 2,000 บาทต่อวัน
 - 20,000 บาทต่อวัน
39. ก่อนใช้มาตรการบังคับทางปกครอง เจ้าหน้าที่จะต้องมีคำเตือนเป็นหนังสือให้มีการกระทำหรือระงับการกระทำตามคำสั่งทางปกครองภายในระยะเวลาที่กำหนด คำเตือนดังกล่าวต้องระบุเรื่องตามข้อใด
- มาตรการบังคับทางปกครองที่จะใช้
 - ค่าใช้จ่ายในการที่เจ้าหน้าที่เข้าดำเนินการด้วยตนเอง
 - จำนวนค่าปรับทางปกครอง
 - ถูกทุกข้อ
40. การแจ้งคำสั่งทางปกครองโดยวิธีส่งทางไปรษณีย์ตอบรับ ให้ถือว่าได้รับแจ้งเมื่อครบกำหนดเวลาตามข้อใด
- 5 วันนับแต่วันส่งสำหรับกรณีภายในประเทศ หรือ 7 วัน นับแต่วันส่งสำหรับกรณีส่งไปยังต่างประเทศ
 - 7 วันนับแต่วันส่งสำหรับกรณีภายในประเทศ หรือ 15 วันนับแต่วันส่งสำหรับกรณีส่งไปยังต่างประเทศ
 - 15 วันนับแต่วันส่งสำหรับกรณีภายในประเทศ หรือ 30 วันนับแต่วันส่งสำหรับกรณีส่งไปยังต่างประเทศ
 - 20 วันนับแต่วันส่งสำหรับกรณีภายในประเทศ หรือ 45 วันนับแต่วันส่งสำหรับกรณีส่งไปยังต่างประเทศ

41. พระราชบัญญัติว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น เป็นกฎหมายซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายฉบับใด
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
 - พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
42. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น หมายถึงองค์การตามข้อใด
- กรุงเทพมหานคร
 - องค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - เมืองพัทยา
 - ถูกทุกข้อ
43. ในการเข้าชื่อเพื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น ได้กำหนดเกณฑ์จำนวนคนในการเข้าชื่อดังกล่าวไว้ตามข้อใด
- มีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 2 ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
 - มีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
 - มีจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
 - มีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
44. การเข้าชื่อเพื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น ให้ยื่นร้องขอต่อบุคคลตามข้อใด
- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - ประธานสภาท้องถิ่น
 - นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
45. องค์การตามข้อใดเป็นองค์กรพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่นเมื่อมีการเข้าชื่อร้องขอตาม พ.ร.บ. นี้
- สภาผู้แทนราษฎร
 - สภาท้องถิ่น
 - องค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
46. ข้อใดไม่ถูกต้องเกี่ยวกับรายละเอียดที่กำหนดให้ต้องมีในคำร้องขอให้สภาท้องถิ่นออกข้อบัญญัติท้องถิ่น
- ชื่อ ที่อยู่ และลายมือชื่อของราษฎรทุกคนในท้องถิ่นนั้น
 - ร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นที่ประสงค์จะให้ตราเป็นข้อบัญญัติท้องถิ่น
 - รายชื่อผู้แทนของผู้เข้าชื่อที่จะมีอำนาจดำเนินการแทน
 - คำรับรองของผู้แทนของผู้เข้าชื่อว่า ผู้เข้าชื่อทุกคนเป็นสิทธิเลือกตั้งในเขต
47. ข้อใดถูกต้องเกี่ยวกับการถอนการเข้าชื่อในการเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น
- ผู้ร่วมลงชื่อในการเข้าชื่อ จะถอนการเข้าชื่อเมื่อใดก็ได้
 - ผู้ร่วมลงชื่อในการเข้าชื่อ จะถอนการเข้าชื่อในภายหลังอีกไม่ได้
 - ผู้ร่วมลงชื่อในการเข้าชื่อ จะถอนการเข้าชื่อได้เมื่อมีสมาชิกที่ร่วมลงชื่อรับรองไม่น้อยกว่า 2 คน
 - ผู้ร่วมลงชื่อในการเข้าชื่อ จะถอนการเข้าชื่อได้เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาท้องถิ่น

48. การยื่นคำร้องคัดค้านเพื่อให้จัดมาซื้อตัวเองออกจากบัญชี ในกรณีที่มีชื่อของคนปรากฏ โดยที่ตนมิได้ร่วมเข้าซื้อด้วย ต้องยื่นภายในเวลาตามข้อใด
- ภายใน 10 วันนับแต่วันปิดประกาศ
 - ภายใน 15 วันนับแต่วันปิดประกาศ
 - ภายใน 20 วันนับแต่วันปิดประกาศ
 - ภายใน 30 วันนับแต่วันปิดประกาศ
49. กรณีที่ประธานสภาท้องถิ่นได้ตรวจสอบคำร้องแล้วปรากฏว่าคำร้องมีจำนวนผู้เข้าซื้อไม่ครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด ให้ดำเนินการตามข้อใด
- ย่ำคำร้อง
 - ให้แจ้งให้ผู้แทนของผู้เข้าซื้อทราบ เพื่อจัดให้มีการเข้าซื้อเพิ่มเติมให้ครบ ภายในเวลา 15 วัน
 - ให้แจ้งให้ผู้แทนของผู้เข้าซื้อทราบ เพื่อจัดให้มีการเข้าซื้อเพิ่มเติมให้ครบ ภายในเวลา 20 วัน
 - ให้แจ้งให้ผู้แทนของผู้เข้าซื้อทราบ เพื่อจัดให้มีการเข้าซื้อเพิ่มเติมให้ครบ ภายในเวลา 30 วัน
50. ข้อใดไม่ได้เป็นความผิดตามที่กำหนดใน พ.ร.บ. ว่าด้วยการเข้าซื้อเสนอซื้อบัญชีท้องถิ่น
- เป็นผู้จัดให้มีการเข้าซื้อเพื่อเสนอให้มีการออกซื้อบัญชีท้องถิ่น
 - การทำกรไต่เพื่อมิให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งสามารถใช้สิทธิเข้าซื้อได้
 - ขัดขวางการดำเนินการเข้าซื้อเสนอกฎหมาย
 - ทุกข้อไม่ได้เป็นความผิด

ขอขอบพระคุณที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่าน โดยมีส่วนช่วยให้
งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

นางศรัทธา สุขขศศรี รหัส 48993523

นักศึกษาระดับปริญญาเอก คณะพัฒนาการท้องถิ่น สาขาพัฒนาการท้องถิ่น
วิชาเอกการบริหารการพัฒนา

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
อบต./เทศบาล.....อำเภอคอยสะแกด จังหวัดเชียงใหม่

เพื่อประกอบการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอยสะแกด จังหวัดเชียงใหม่”

คำชี้แจง แบบวัดความรู้นี้สร้างขึ้นเพื่อทราบถึง ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรใช้เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงินการคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบบทดสอบเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ให้ท่านเลือก X ข้อที่ถูกต้องที่สุด เพียงคำตอบเดียว

จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามนี้ ตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าของท่านทำข้อสอบจนเสร็จทุกข้ออันมีคุณค่าและมีเป็นประโยชน์ต่อผลการศึกษาเป็นอย่างมากที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

1. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 เป็นระเบียบที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายฉบับใด
 - ก. พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540
 - ข. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496
 - ค. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
 - ง. ถูกทุกข้อ
2. บุคคลตามข้อใดเป็นผู้วางระเบียบนี้ขึ้นใช้บังคับ
 - ก. นายกรัฐมนตรี
 - ข. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ค. คณะรัฐมนตรี
 - ง. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
3. บุคคลตามข้อใดเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้
 - ก. นายกรัฐมนตรี
 - ข. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ค. คณะรัฐมนตรี
 - ง. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
4. การมอบอำนาจของปลัดกระทรวงมหาดไทย ในการกำหนดวิधिปฏิบัติเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ได้กำหนดให้มอบอำนาจกับบุคคลตามตำแหน่งในข้อใด
 - ก. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ข. รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - ค. ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - ง. นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด

5. ข้อใดไม่ใช่ความหมายของคำว่า “งบประมาณ” ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้
- แผนงาน ที่แสดงในรูปตัวเลขจำนวนเงิน
 - งานสำหรับประมาณการด้านรายรับ ที่แสดงในรูปตัวเลขจำนวนเงิน
 - งานสำหรับประมาณการด้านรายจ่าย ที่แสดงในรูปตัวเลขจำนวนเงิน
 - ภารกิจแต่ละด้านที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ตามกฎหมาย
6. ปีงบประมาณ หมายถึง ช่วงระยะเวลาตามข้อใด
- ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของปีนั้น
 - ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของปีถัดไป
 - ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป
 - ช่วงระยะเวลาตามที่ผู้รักษาการตามระเบียบนี้จะได้กำหนด
7. ข้อใดไม่ใช่คณะผู้บริหารท้องถิ่น ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้
- นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - นายกเทศมนตรี
 - นายก อบต.
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
8. เจ้าหน้าที่งบประมาณตามระเบียบนี้ หมายถึงบุคคลตามข้อใด
- ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - ปลัดเทศบาล
 - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ถูกทุกข้อ
9. รูปแบบของเอกสาร ตลอดจนระบบ และวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานตามข้อใดเป็นผู้กำหนด
- กระทรวงมหาดไทย
 - กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - สำนักงบประมาณ
 - จังหวัด
10. กรณีงบประมาณรายจ่ายประจำปีออกใช้ไม่ทัน ปีงบประมาณใหม่ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณที่ล่วงมาแล้ว ไปพลางก่อน ความดังกล่าวไม่ได้หมายรวมถึงเงินงบประมาณในหมวดใด
- หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
 - หมวดค่าตอบแทน ใช้สอย และวัสดุ
 - หมวดครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง
 - หมวดค่าสาธารณูปโภค
11. ข้อใดไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่งบประมาณ ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้
- จัดทำงบประมาณ
 - เรียกให้หน่วยงานต่าง ๆ เสนอประมาณการรายรับ และรายจ่าย
 - วิเคราะห์งบประมาณและการจ่ายเงินของหน่วยงานต่าง ๆ
 - ใช้จ่ายเงินงบประมาณ
12. การจัดทำงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องได้รับความเห็นชอบจากบุคคลตามข้อใด
- ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - สภาท้องถิ่น
 - นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

- ส่วนท้องถิ่น
- ก. รายงานข่าวยกกลาง
- ข. รายงานตามแผนงาน
- ค. รายงานเฉพาะการ
- ง. ทุกข้อเป็นรายงานทั่วไป
14. ข้อใดไม่ใช่รายงานตามแผนงาน ซึ่งเป็นรายงานประจำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ก. ค่าจ้างชั่วคราว
- ข. ค่าตอบแทน ไร่สอย วัสดุ
- ค. ค่าสิ่งก่อสร้าง
- ง. ค่าสาธารณูปโภค
15. รายงานตามข้อใดเป็นรายงานเพื่อการลงทุน
- ก. ค่าครุภัณฑ์
- ข. ค่าที่ดิน
- ค. ค่าสิ่งก่อสร้าง
- ง. ถูกทุกข้อ
16. รายรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจาก รายได้ตามข้อใด
- ก. ภาษีอากร
- ข. ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต
- ค. จากสาธารณูปโภคและกิจกรรมพาณิชย์
- ง. ถูกทุกข้อ
17. การใช้จ่ายเงินสำรองจ่าย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องได้รับอนุมัติจากบุคคลตามข้อใด
- ก. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
- ข. ผู้ว่าราชการจังหวัด
- ค. คณะผู้บริหารท้องถิ่น
- ง. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ก. กระทำได้เมื่องบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับอนุมัติแล้วไม่พอแก่การใช้จ่ายและมีความจำเป็นต้องตั้งรายจ่ายขึ้นใหม่
- ข. แสดงให้ปรากฏด้วยว่าจะจ่ายเงินจากเงินรายได้ที่มีได้ตั้งรับไว้ในประมาณการรายรับ
- ค. แสดงให้ปรากฏด้วยว่าจะจ่ายเงินจากเงินรายได้ที่เกินยอดรวมทั้งสิ้นของประมาณการรายรับประจำปี
- ง. ถูกทุกข้อ
19. เมื่อเจ้าหน้าที่งบประมาณได้จัดทำเอกสารงบประมาณเสร็จแล้ว ต้องเสนอเอกสารดังกล่าวต่อบุคคลตามข้อใดเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ
- ก. ผู้ว่าราชการจังหวัด
- ข. คณะผู้บริหารท้องถิ่น
- ค. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ง. สำนักงบประมาณ
20. เมื่อคณะผู้บริหารท้องถิ่นได้อนุมัติร่างงบประมาณรายจ่ายแล้ว ต้องเสนอร่างงบประมาณต่อสภาท้องถิ่นภายในกำหนดเวลาตามข้อใด
- ก. ภายในวันที่ 1 สิงหาคม
- ข. ภายในวันที่ 15 สิงหาคม
- ค. ภายในวันที่ 15 กันยายน
- ง. ภายในวันที่ 30 กันยายน
21. กรณีนายกเทศมนตรีเป็นผู้พิจารณาร่างงบประมาณ หากนายกเทศมนตรีเห็นว่า จะไม่สามารถนำร่างงบประมาณเสนอต่อสภาเทศบาลได้ทันภายในกำหนด ต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่อบุคคลตามข้อใด
- ก. ประธานสภาเทศบาล
- ข. ผู้ว่าราชการจังหวัด
- ค. คณะผู้บริหารท้องถิ่น
- ง. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

22. โดยทั่วไปการโอนเงินงบประมาณรายจ่ายต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคลตามข้อใดมีอำนาจอนุมัติ
- ประธานสภาท้องถิ่น
 - คณะผู้บริหารท้องถิ่น
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
23. การโอนเงินงบประมาณรายจ่ายในหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง ที่ทำให้ลักษณะ ปริมาณ คุณภาพ เปลี่ยน หรือ โอนไปตั้งจ่ายรายการใหม่ เป็นอำนาจอนุมัติของบุคคลตามข้อใด
- สภาท้องถิ่น
 - คณะผู้บริหารท้องถิ่น
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
24. การแก้ไขเปลี่ยนแปลง คำชี้แจงประมาณการรายรับหรืองบประมาณรายจ่าย เป็นอำนาจอนุมัติของบุคคลตามข้อใด
- ประธานสภาท้องถิ่น
 - คณะผู้บริหารท้องถิ่น
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
25. การแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณรายจ่ายในหมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง ที่ทำให้ลักษณะ ปริมาณ คุณภาพ เปลี่ยน หรือ เปลี่ยนแปลงสถานที่ก่อสร้าง เป็นอำนาจอนุมัติของบุคคลตามข้อใด
- สภาท้องถิ่น
 - คณะผู้บริหารท้องถิ่น
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
26. การโอนเงินงบประมาณรายจ่ายหรือการแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจง เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจและได้ประกาศโดยเปิดเผยแล้ว ต้องแจ้งการประกาศให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบภายในกำหนดเวลาตามข้อใด
- ภายใน 7 วัน
 - ภายใน 15 วัน
 - ภายใน 20 วัน
 - ภายใน 30 วัน
27. ผู้ที่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการควบคุมงบประมาณรายจ่าย เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายคือบุคคลตามข้อใด
- คณะผู้บริหารท้องถิ่น
 - เจ้าหน้าที่งบประมาณ
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - ถูกเฉพาะข้อ ก และข้อ ข
28. การก่องหนผู้กั้นงบประมาณรายจ่ายเกินกว่า 1 ปีงบประมาณ กระทำได้โดยความเห็นชอบจากบุคคลตามข้อใด
- สภาท้องถิ่น
 - คณะผู้บริหารท้องถิ่น
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
29. หนี้ผู้กั้นงบประมาณรายจ่ายเกินกว่า 1 ปีงบประมาณ ต้องเป็นงบประมาณรายจ่ายตามลักษณะในข้อใด
- เป็นงานที่ไม่อาจแยกงบประมาณตั้งจ่ายในแต่ละปีงบประมาณได้ ซึ่งเป็น โครงการประเภทที่ดินและ สิ่งก่อสร้าง
 - เป็นงานที่ไม่อาจแยกการจัดซื้อจัดจ้างเป็นส่วนๆ ได้
 - มีรายได้ไม่เพียงพอที่จะดำเนินการในปีงบประมาณเดียว
 - ถูกทุกข้อ

30. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องประกาศรายงานการรับจ่ายเงินประจำปีงบประมาณที่สิ้นสุดให้ประชาชนทราบ ภายในกำหนดกี่วันนับจากสิ้นปีงบประมาณ
- 30 วัน
 - 45 วัน
 - 60 วัน
 - 90 วัน
31. เงินที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดหารายได้เป็นครั้งคราวหรือมีผู้อุทิศให้เป็นการเฉพาะเจาะจง เรียกว่า
- เงินงบประมาณ
 - เงินนอกงบประมาณ
 - เงินรายได้เฉพาะ
 - งบประมาณนอก
32. เงินงบประมาณ ไม่รวมเอารายการใดเข้าไว้ด้วย
- เงินอุดหนุน
 - เงินสะสม
 - เงินช่วยเหลือ
 - ถูกทุกข้อ
33. เงินที่เหลือจากรายรับจริงหักด้วยเงินรายจ่ายจริง ณ วันสิ้นปีงบประมาณคือ
- เงินกู้
 - เงินสะสม
 - เงินช่วยเหลือ
 - เงินอุดหนุน
34. หัวหน้าหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการคลังของ อบต. คือ
- ปลัด อบต.
 - พนักงานส่วนตำบล
 - หัวหน้าส่วนการคลัง
 - หัวหน้าสำนักงานปลัด
35. อบต. จะจัดซื้อจัดจ้างครั้งหนึ่ง ซึ่งมีราคาเกิน 50,000 บาท แต่ไม่เกิน 1,000,000 บาท จะจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีใด
- วิธีตกลงราคา
 - วิธีสอบราคา
 - วิธีประกวดราคา
 - วิธีพิเศษ
36. อบต. ต้องการจ้างซ่อมเครื่องจักร ที่มีราคาเกิน 100,000 บาท ให้กระทำการจ้างโดยวิธีใด
- วิธีตกลงราคา
 - วิธีสอบราคา
 - วิธีประกวดราคา
 - วิธีพิเศษ
37. อบต. ต้องการซื้อพัสดุจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต้องให้ใครเป็นผู้อนุมัติการซื้อ
- นายกรัฐมนตรี
 - รัฐมนตรี
 - นายก อบต.
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
38. คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ มีจำนวนอย่างน้อยกี่คน
- 2 คน
 - 3 คน
 - 4 คน
 - 5 คน
39. คณะกรรมการตรวจการจ้าง มาจากหน่วยงานใด
- กรมการกลาง
 - ข้าราชการส่วนภูมิภาค
 - ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
 - ถูกทุกข้อ

40. การซื้อการจ้าง จำนวนวงเงินเท่าใด ที่จะแต่งตั้งข้าราชการหนึ่งคนเป็นผู้ตรวจรับพัสดุได้
- ไม่เกิน 1,000 บาท
 - ไม่เกิน 5,000 บาท
 - ไม่เกิน 10,000 บาท
 - เท่าใดก็ได้
41. วิธีการจัดซื้อโดยการสอบราคา ก่อนวันเปิดซองสอบราคากี่วัน ที่ให้เจ้าหน้าที่พัสดุส่งประกาศแจ้งการสอบสอบราคาและเอกสารสอบราคาไปยังผู้มีอาชีพขาย
- 7 วัน
 - 10 วัน
 - 15 วัน
 - 30 วัน
42. ถ้าผู้เสนอราคาหลายรายเสนอราคาเท่ากัน คณะกรรมการเปิดซองสอบราคาจะทำอย่างไร
- ให้จับฉลากเลือกผู้เข้าเสนอราคา
 - ให้เสนอราคาใหม่พร้อมกันด้วยวิธียื่นซองเสนอราคา
 - ให้กำหนดการซื้อการจ้างใหม่เพื่อคัดเลือกผู้เสนอราคาให้ได้
 - ให้ประธานกรรมการบริหารพิจารณาคัดเลือก
43. โดยวิธีประกวดราคา ใครมีหน้าที่ประกาศประกวดราคา
- หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ
 - ปลัด อบต.
 - นายก อบต.
 - เจ้าหน้าที่พัสดุ
44. ประกาศการประกวดราคา มีสาระสำคัญเรื่องใด
- รายการพัสดุที่ต้องการซื้อ
 - คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้าประกวดราคา
 - กำหนดวัน เวลารับซอง บิดการรับซอง
 - ถูกทุกข้อ
45. การส่งประกาศประกวดราคาไปที่ใด ที่ต้องส่งเอกสารประกวดราคาไปพร้อมกัน
- สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
 - ที่ว่าการอำเภอ
 - ศาลากลางจังหวัด
 - ถูกทุกข้อ
46. การเปิดประกาศประกวดราคาโดยเปิดเผย ต้องทำก่อนวันรับซองประกวดราคาไม่น้อยกว่ากี่วัน
- 7 วัน
 - 10 วัน
 - 15 วัน
 - 20 วัน
47. การรับซองประกวดราคาวิธีใดที่กระทำมิได้
- การให้เจ้าหน้าที่พัสดุรับซอง
 - การยื่นผ่านคณะกรรมการรับและเปิดซองประกวดราคา
 - การรับซองทางไปรษณีย์
 - การยื่นซองประกวดราคาผ่านประธานกรรมการบริหาร
48. กรณีมีผู้เสนอราคารายเดียว แต่เห็นว่าไม่เหมาะสมควรที่จะดำเนินการต่อไป โดยไม่ต้องยกเลิกการประกวดราคาเนื่องจาก
- สิ่งของมีคุณภาพและคุณสมบัติเป็นประโยชน์ต่อ อบต.
 - ผู้เสนอราคาซึ่งเสนอราคาต่ำสุดรายเดียว
 - คณะกรรมการสามารถต่อรองราคาได้
 - ไม่มีผู้เสนอราคารายใดเข้าทำสัญญา

49. ใครมีอำนาจสั่งซื้อหรือสั่งจ้างจากเงินรายได้ของ

อบต. คือ

ก. ประธานกรรมการบริหาร

ข. หัวหน้าเจ้าหน้าที่ทัศนคต

ค. ปลัด อบต.

ง. คณะกรรมการจัดซื้อโดยวิธีพิเศษ

50. ผู้ลงนามในสัญญาหรือข้อตกลงในการจัดหาของ

อบต. คือใคร

ก. ผู้สั่งจ้าง

ข. นายอำเภอ

ค. นายก อบต.

ง. เลขานุการ อบต.

ขอขอบพระคุณที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่าน โดยมีส่วนช่วยให้
งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

นางศรียศ สุขยศศรี รหัส 48993523

นักศึกษาระดับปริญญาเอก คณะพัฒนาการท้องถิ่น สาขาพัฒนาการท้องถิ่น
วิชาเอกการบริหารการพัฒนา

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

อบต./เทศบาล.....อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

เพื่อประกอบการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่”

คำชี้แจง แบบวัดความรู้นี้สร้างขึ้นเพื่อทราบถึง ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรใช้เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับการบริหารบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบบทดสอบเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ให้ท่านเลือก X ข้อที่ถูกที่สุด เพียงคำตอบเดียว

จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามนี้ ตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าของท่านทำข้อสอบจนเสร็จทุกข้ออันมีคุณค่าและมีเป็นประโยชน์ต่อผลการศึกษาเป็นอย่างมากที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายตั้งแต่เมื่อใด
 - ก. 30 พฤศจิกายน 2542
 - ข. 1 ธันวาคม 2542
 - ค. 29 พฤศจิกายน 2542
 - ง. 2 ธันวาคม 2542
2. ข้อใดไม่ใช่พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามความหมายในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
 - ก. ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
 - ข. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
 - ค. พนักงานเมืองพัทยา
 - ง. พนักงานส่วนตำบล
3. ข้อใดคือการได้มาซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะมาเป็นกรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ก. การแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ข. การแต่งตั้งจากอธิบดีกรมการปกครอง
 - ค. การคัดเลือกกันเองระหว่างประธานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด
 - ง. การเลือกตั้งจากประชาชนในเขตจังหวัด
4. คณะกรรมการคณะใดทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น
 - ก. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
 - ข. คณะกรรมการพนักงานเทศบาล
 - ค. คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
 - คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
5. กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล ในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนทั้งสิ้นกี่คน
 - ก. 4 คน
 - ข. 5 คน
 - ค. 6 คน
 - ง. 9 คน
6. ใครเป็นผู้มีหน้าที่แต่งตั้งเลขานุการในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
 - ก. นายกเทศมนตรี
 - ข. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ค. ผู้ว่าราชการจังหวัด
7. นายองค์การบริหารส่วนตำบลเลขานุการพนักงานส่วนตำบล ในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คือบุคคลในข้อใด
 - ก. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งในจังหวัด ซึ่งได้รับการแต่งตั้ง
 - ข. นายกเทศมนตรีที่ได้รับการแต่งตั้ง
 - ค. ปลัดเทศบาลที่ได้รับการแต่งตั้ง
 - ง. คัดเลือกกันเองในระหว่างกรรมการในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

8. ผู้ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คือ บุคคลในตำแหน่งใด
- นายกเทศมนตรี
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
9. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนทั้งสิ้นกี่คน
- 4 คน
 - 5 คน
 - 6 คน
 - 9 คน
10. เลขานุการในคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คือ บุคคลในข้อใด
- ข้าราชการในกรมการปกครอง ซึ่งได้รับการแต่งตั้ง
 - นายกเทศมนตรีที่ได้รับการแต่งตั้ง
 - ปลัดเทศบาลที่ได้รับการแต่งตั้ง
11. คัดเลือกกันเองในระหว่างกรรมการในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลข้อใดเป็นชื่อย่อของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น
- “ค.ก.ด.”
 - “ค.บ.ด.”
 - “ก.บ.ด.”
 - “ก.ด.”
12. ข้อใดเป็นชื่อย่อของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น
- “ค.ก.ด.”
 - “ค.บ.ด.”
 - “ก.บ.ด.”
 - “ก.ด.”
13. ผู้ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คือ บุคคลในข้อใด
- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือก ซึ่งเลือกกันเองระหว่างกรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนคณะกรรมการต่างๆ ในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 - นายกรัฐมนตรี
 - เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
14. กรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีจำนวนทั้งหมด กี่คน
- 4 คน
 - 5 คน
 - 6 คน
 - 9 คน
15. บุคคลในข้อใดไม่ใช่กรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
 - ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ
 - ปลัดกระทรวงการคลัง

16. ประธานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละกี่ปี
- 3 ปี
 - 4 ปี
 - 5 ปี
 - 6 ปี
17. พนักงานส่วนตำบล หมายความว่าบุคคลตามข้อใด
- บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
 - บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล
 - บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามคำสั่งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ถูกทุกข้อ
18. พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้นาระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวกับเรือโคมาไซ บังคับกับพนักงานส่วนตำบล
- ส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนสามัญ
 - ส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนวิสามัญ
 - ส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวินัยข้าราชการ
 - ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์
19. พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้หน่วยงานตามข้อใดเป็นองค์กรบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล
- ก.ท.ม.
 - อ.ก.ท.
 - ค. ก.ท.
 - ก.ท.
20. ในการนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่พนักงานส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของใคร
- ก.ท.
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - นายอำเภอ
 - ประธานกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล
21. ในการนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่พนักงานส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ของอธิบดีกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของใคร
- ก.ท.
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - นายอำเภอ
 - ประธานกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล
22. ในการนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่พนักงานส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของใคร
- ก.ท.
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - นายอำเภอ
 - ประธานกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล
23. ประธานกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล กฎ ก.ท. เมื่อได้ดำเนินการตามข้อใดแล้วให้ใช้บังคับได้
- ประกาศให้พนักงานทราบ
 - ประกาศในราชกิจจานุเบกษา
 - จัดทำเป็นประกาศกระทรวง
 - ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

24. ในการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ท. จังหวัด ในส่วนที่เกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบล อ.ก.ท. จังหวัดมีฐานะและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ สำหรับหน่วยงานตามข้อใด
- อ.ก.ท. กระทรวง
 - อ.ก.ท. กรม
 - อ.ก.ท. จังหวัด
 - ถูกทุกข้อ
25. การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอำนาจหน้าที่ของใคร
- อ.ก.ท. จังหวัด
 - นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 - นายอำเภอ
26. การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานส่วนตำบลและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ใครเป็นผู้อนุมัติ
- นายก อบค.
 - อ.ก.ท. จังหวัด
 - ก.ท.
 - นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
27. ในกรณีที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งไม่ดำเนินการทางวินัยตามอำนาจหน้าที่ ใครเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
 - นายอำเภอ
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
28. ใครเป็นผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้
- นายกรัฐมนตรี
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
29. การอนุมัติการโอนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งไปเป็นพนักงานส่วนตำบลของอีกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งในจังหวัดเดียวกัน ใครเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ
- อ.ก.ท.จังหวัด
 - นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 - นายอำเภอ
30. บัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามข้อใด
- เป็นไปตามบัญชีที่ อ.ก.ท. จังหวัด กำหนด
 - เป็นไปตามบัญชีที่ ก.ท. กำหนด
 - เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน
 - เป็นไปตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด
31. ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ การแต่งตั้งและการให้พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากบุคคลใด
- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - อธิบดีกรมการปกครอง
 - คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น

32. คณะกรรมการที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรียกว่าอย่างไร
- คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น
 - คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น
 - คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 - คณะกรรมการท้องถิ่น
33. บุคคลใดเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
- นายกรัฐมนตรี
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
34. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้กฎหมายในข้อใดถือปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล
- ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
 - พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
 - พระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
35. พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ข้อใดต่อไปนี้ เป็นคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ
- มีสัญชาติไทย
 - มีอายุไม่ต่ำกว่า 40 ปีบริบูรณ์
 - ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
 - ถูกทุกข้อ
36. คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือที่เรียกโดยย่อว่า ก.ถ. มีจำนวนเท่าใด
- 9 คน
 - 12 คน
 - 16 คน
 - 17 คน
37. ผู้ใดต่อไปนี้ เป็นผู้ประกาศแต่งตั้งบุคคลเป็นประธาน ก.ถ.
- นายกรัฐมนตรี
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - อธิบดีกรมการปกครอง
38. ข้อใดต่อไปนี้ มิได้หมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- กรุงเทพมหานคร
 - เทศบาล
 - สุขาภิบาล
 - องค์การบริหารส่วนตำบล
39. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วยคณะกรรมการจำนวนกี่คน
- 12 คน
 - 16 คน
 - 18 คน
 - 21 คน

40. ผู้ใดเป็นประธานคณะกรรมการกลางข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยตำแหน่ง
- นายกรัฐมนตรี
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
41. คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มี
อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ ข้อใดไม่ถูกต้อง
- กำหนดจำนวนตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และ
วิธีจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน
 - กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ
คัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การ
โอน
 - กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติ
และลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับ
พนักงานส่วนบุคคล
 - กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการ
ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
42. บุคคลข้อใดดังต่อไปนี้ไม่ใช่คณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบล
- รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย
 - ประธานสภาเทศบาล
 - นายกเทศมนตรี
 - ผู้แทนพนักงานเทศบาล
43. ผู้มีอำนาจแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบลคือใคร
- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - อธิบดีกรมการปกครอง
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
44. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลประกอบด้วยบุคคล
ดังต่อไปนี้ ข้อใดผิด
- ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการ
จังหวัดที่ได้รับมอบหมาย
 - ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ตัวแทนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน
ตำบล
 - ตัวแทนพนักงานส่วนตำบล
45. ผู้ใดมีอำนาจแต่งตั้งประธานกรรมการ ก.ด.
- ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - อธิบดีกรมการปกครอง
 - อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
46. ประธานคณะกรรมการ ก.ด. มีวาระการดำรงตำแหน่งกี่
ปี
- 2 ปี
 - 4 ปี
 - 6 ปี
 - 8 ปี
47. ภาระค่าใช้จ่ายเป็นเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น
และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
และลูกจ้างจะสามารถกำหนดได้ไม่เกิน
- ร้อยละ 25
 - ร้อยละ 30
 - ร้อยละ 35
 - ร้อยละ 40
48. สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น จัดอยู่ในส่วนราชการใด
- กรมการปกครอง
 - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 - สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - สำนักงานนายกรัฐมนตรี

49. ผู้ใดมีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้ายในองค์การบริหารส่วนตำบลระดับจังหวัด
- ก. ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - ข. ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
 - ค. ประธานกรรมการบริหาร (นายก อบต.)
 - ง. ปลัด อบต.
50. บุคคลต่อไปนี้อาจได้รับเลือกให้เป็นคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัด ช้อโคผิด
- ก. นายอำเภอ
 - ข. ผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารบุคคล
 - ค. ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้ากิ่งอำเภอ
 - ง. หัวหน้าส่วนโยธา

ขอขอบพระคุณที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่าน โดยมีส่วนช่วยให้
งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

นางศรัทธา สุขยศศรี รหัส 48993523

นักศึกษาปริญญาเอก คณะพัฒนาการท่องเที่ยว สาขาพัฒนาการท่องเที่ยว
วิชาเอกการบริหารการพัฒนา

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
อบต./เทศบาล.....อำเภอค้อพะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

เพื่อประกอบการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์
การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอค้อพะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่”

คำชี้แจง แบบวัดความรู้นี้สร้างขึ้นเพื่อทราบถึง ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรใช้
เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับการบริหารการบริการสาธารณะ ขององค์การบริหารส่วน
ตำบล โดยแบบทดสอบเป็นแบบเลือกตอบ 4 คำเลือก ให้ท่านเลือก X ข้อที่ถูกที่สุด เพียงคำตอบเดียว

จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามนี้ ตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรของ
ท่าน ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าของท่านทำข้อสอบจนเสร็จทุกข้ออันมีคุณค่าและมีเป็น
ประโยชน์ต่อผลการศึกษาเป็นอย่างมากที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

1. ข้อใดเป็นสาระสำคัญของที่กำหนดในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ก. กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ข. กำหนดการจัดสรรภาษีอากร เงินอุดหนุน และรายได้อื่น ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ค. ให้มีคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจและดำเนินการให้เป็นไปตามแผนดังกล่าว
2. ถูกทุกข้อบุคคลตามข้อใดเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้
 - ก. นายกรัฐมนตรี
 - ข. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง
 - ค. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ง. ถูกทุกข้อ
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึงองค์กรตามข้อใด
 - ก. องค์กรบริหารส่วนตำบล
 - ข. องค์กรบริหารส่วนจังหวัด
 - ค. เมืองพัทยา
4. ถูกทุกข้อบุคคลตามข้อใดเป็นประธานในคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ก. นายกรัฐมนตรี
 - ข. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ค. รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
 - ง. ประธานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกี่คน
 - ก. 9 คน
 - ข. 12 คน
 - ค. 15 คน
 - ง. 17 คน
6. บุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวนกี่คน
 - ก. 9 คน
 - ข. 12 คน
 - ค. 15 คน
7. 17 คนข้อใดไม่ใช่ลักษณะต้องห้ามของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 - ก. ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
 - ข. เป็นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
 - ค. เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น
 - ง. เป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้มีตำแหน่งใด ๆ ในพรรคการเมือง
8. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีอายุไม่ต่ำกว่ากี่ปี
 - ก. 30 ปีบริบูรณ์
 - ข. 35 ปีบริบูรณ์
 - ค. 40 ปีบริบูรณ์
 - ง. 45 ปีบริบูรณ์

9. บุคคลตามข้อใดเป็นเลขานุการคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - อธิบดีกรมการปกครอง
 - ปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
10. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละกี่ปี
- 2 ปี
 - 3 ปี
 - 4 ปี
11. 5 ปีคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่จัดทำแผนการกระจายอำนาจเพื่อขอความเห็นชอบจากใคร
- รัฐสภา
 - สภาผู้แทนราษฎร
 - คณะรัฐมนตรี
 - วุฒิสภา
12. การปรับปรุงสัดส่วนภายในและอากร ซึ่งเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องคำนึงถึงข้อใด
- ภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ภาระหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง
 - ภาระหน้าที่ระหว่างรัฐกับประชาชน
 - ถูกเฉพาะข้อ ก และข้อ ข
13. คณะกรรมการมีหน้าที่เสนอรายงานเกี่ยวกับการกระจายอำนาจต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละกี่ครั้ง
- 1 ครั้ง
 - 2 ครั้ง
 - 3 ครั้ง
 - 4 ครั้ง
14. หน่วยงานตามข้อใดมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - กรมการปกครอง
 - สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย
15. กรมพัฒนาชุมชนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดเป็นหน้าที่ขององค์กรตามข้อใด
- องค์การบริหารส่วนตำบล
 - องค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - เทศบาล
 - เมืองพัทยา
16. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ เป็นหน้าที่ขององค์กรใด
- องค์การบริหารส่วนตำบล
 - เทศบาล
 - เมืองพัทยา
 - ถูกทุกข้อ

17. ในกรณีที่ต้องกรปกรรส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะอย่างเดียวกัน ใครเป็นผู้กำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในส่วนใด
- คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - ปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
18. ข้อใดไม่ใช่รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
 - ภาษีการพนัน
 - เงินที่ได้จากการให้กู้ยืม
19. อารการฆ่าสัตว์องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจออกข้อบัญญัติจัดเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราเพิ่มไม่เกินอัตราตามข้อใด
- ไม่เกินร้อยละ 5 ของค่าธรรมเนียมที่มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
 - ไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าธรรมเนียมที่มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
 - ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าธรรมเนียมที่มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
 - ไม่เกินร้อยละ 20 ของค่าธรรมเนียมที่มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
20. องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับน้ำมันได้ไม่เกินอัตราตามข้อใด
- ไม่เกินลิตรละ 5 สตางค์
 - ไม่เกินลิตรละ 10 สตางค์
 - ไม่เกินลิตรละ 15 สตางค์
 - ไม่เกินลิตรละ 20 สตางค์
21. องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับยาสูบ ได้ไม่เกินอัตราตามข้อใด
- ไม่เกินลิตรละ 5 สตางค์
 - ไม่เกินลิตรละ 10 สตางค์
 - ไม่เกินลิตรละ 15 สตางค์
 - ไม่เกินลิตรละ 20 สตางค์
22. การกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับรายได้เป็นไปตามข้อใด
- เป็นไปตามที่คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา
 - เป็นไปตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - ต้องตราเป็นพระราชกฤษฎีกา
23. ต้องตราเป็นพระราชบัญญัติภารกิจที่เป็นการเข้าซ้อนระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภารกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตองค์กรส่วนท้องถิ่น รัฐต้องดำเนินการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าวให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดเวลาตามข้อใด
- ภายใน 3 ปี
 - ภายใน 4 ปี
 - ภายใน 5 ปี
 - ภายใน 6 ปี

24. ในช่วงระยะเวลาไม่เกิน พ.ศ. 2549 รัฐต้องกำหนดการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุนและรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนต่อรายได้ของรัฐบาลในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละเท่าใด
- ร้อยละ 20
 - ร้อยละ 25
 - ร้อยละ 30
 - ร้อยละ 35
25. แผนปฏิบัติการเพื่อกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจซึ่งคณะกรรมการได้จัดทำขึ้น ต้องเสนอต่อใครเพื่อให้ความเห็นชอบ
- นายกรัฐมนตรี
 - คณะรัฐมนตรี
 - วุฒิสภา
26. รัฐสภาข้อใดเป็นเหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ
 - เพื่อให้การให้บริการแก่ประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 - เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
 - ถูกทุกข้อ
27. การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ตามพระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้ส่วนราชการปฏิบัติ ต้องดำเนินการตามข้อใดถูกต้องที่สุด
- ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา
 - ก.พ.ร. เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อมีมติ
 - ทำเป็นประกาศกระทรวง
 - ทำเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
28. ส่วนราชการตามข้อใดไม่ใช่ส่วนราชการ ตามพระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - กระทรวง
 - ทบวง
 - กรม
29. บุคคลตามข้อใดเป็นผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- นายกรัฐมนตรี
 - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 - รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
 - ประธาน ก.พ.ร.

30. ข้อใดไม่ใช่เป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน
 - เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
 - เกิดการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ
 - มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ
31. ข้อใดคือความหมายของการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
- เพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน
 - เพื่อความสงบและปลอดภัยของสังคมส่วนรวม
 - เพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศ
 - ถูกทุกข้อ
32. ข้อใดเป็นวิธีดำเนินการเพื่อให้เกิดการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ
 - การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต้องเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้
 - ข้าราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน
 - ถูกทุกข้อ
33. หลักเกณฑ์ที่กำหนดว่าก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใด ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้เป็นการล่วงหน้า เป็นข้อกำหนดเพื่อจูงใจหมายตามข้อใด
- วัดความพึงพอใจของประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ
 - วัดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจที่กระทำ
 - เพื่อใช้ในการตรวจสอบการทำงาน
 - ถูกทุกข้อ
34. ข้อใดไม่ใช่การบริหารงานแบบบูรณาการ
- การแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสม
 - เป็นการร่วมมือกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
 - เพื่อให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันหรือมีแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
 - เพื่อให้เกิดความประหยัดโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน
35. ข้อใดถูกต้องที่สุดสำหรับความหมายของการทำความตกลงในการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- เป็นการทำความตกลงระหว่างผู้กำหนดนโยบายกับผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
 - เป็นการทำความตกลงระหว่างหัวหน้าส่วนราชการกับผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการนั้น ๆ
 - เป็นการทำความตกลงระหว่างผู้บริหารระดับกระทรวงกับผู้บริหารในระดับกรม
 - เป็นการทำความตกลงเพื่อผลสำเร็จของกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่จะร่วมกันดำเนินงาน

36. หน่วยงานตามข้อใดเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ร่วมกัน | 39. แผนการบริหารราชการแผ่นดิน นั้น กำหนดให้จัดทำ

- ในการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อเสนอ
ต่อคณะรัฐมนตรี
- ก. สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี กับสำนัก
เลขาธิการนายกรัฐมนตรี
- ข. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ กับสำนักเลขาธิการ
คณะรัฐมนตรีและสำนักเลขาธิการ
นายกรัฐมนตรี
- ค. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ สำนักเลขาธิการ
คณะรัฐมนตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
และ สำนักงบประมาณ
- ง. สำนักงบประมาณ กับ สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
37. ข้อใดเป็นผลสืบเนื่องอันเกิดขึ้นจากการทำความเข้าใจ
ในการปฏิบัติราชการ
- ก. เป็นมาตรการในการกำกับกับการปฏิบัติราชการ
- ข. เป็นหลักประกันการปฏิบัติงานตามแผน
- ค. เป็นข้อมูลประเมินศักยภาพของผู้ดำรงตำแหน่ง
- ง. ถูกทุกข้อ
38. หลังจากที่คณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผน ต้อง
ดำเนินการจัดทำแผนเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา
ภายในกำหนดเวลาตามข้อใด
- ก. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแถลง
นโยบายต่อรัฐสภา
- ข. ภายใน 45 วันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแถลง
นโยบายต่อรัฐสภา
- ค. ภายใน 60 วันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแถลง
นโยบายต่อรัฐสภา
- ง. ภายใน 90 วันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแถลง
นโยบายต่อรัฐสภา
- เป็นแผนกี่ปี
- ก. 1 ปี
- ข. 3 ปี
- ค. 4 ปี
- ง. 5 ปี
40. ข้อใดไม่ใช่สาระสำคัญที่กำหนดให้ต้องมีในแผนการ
บริหารราชการแผ่นดิน
- ก. การกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ข. ส่วนราชการและชื่อบุคคลผู้รับผิดชอบในแต่ละ
ภารกิจ
- ค. ประมาณการรายได้และรายจ่ายและทรัพยากร
ต่าง ๆ ที่จะต้องใช้
- ง. ระยะเวลาการดำเนินการและการติดตาม
ประเมินผล
41. หน่วยงานตามข้อใดมีหน้าที่พิจารณาจัดทำแผนนิติ
บัญญัติ
- ก. สำนักนายกรัฐมนตรี
- ข. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
- ค. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
- ง. ถูกเฉพาะข้อ ข และ ค
42. แผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ กำหนดให้จัดทำ
เป็นแผนกี่ปี
- ก. 1 ปี
- ข. 3 ปี
- ค. 4 ปี
- ง. 5 ปี
43. หน่วยงานตามข้อใดเป็นผู้ให้ความเห็นชอบ
แผนปฏิบัติการของส่วนราชการ
- ก. คณะรัฐมนตรี
- ข. สำนักนายกรัฐมนตรี
- ค. สำนักงบประมาณ
- ง. สำนักงาน ก.พ.

44. ข้อใดเป็นสาระสำคัญที่กำหนดให้ต้องมีในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ
- นโยบายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
 - เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน
 - ประมาณการรายได้และรายจ่ายและทรัพยากรที่จะต้องใช้
 - ถูกทุกข้อ
45. หน่วยงานตามข้อใดมีหน้าที่จัดสรรงบประมาณให้ส่วนราชการนำไปใช้ปฏิบัติงาน
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 - สำนักงบประมาณ
 - สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
 - ถูกทุกข้อ
46. หน่วยงานตามข้อใดมีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
- สำนักงาน ก.พ.ร.
 - สำนักงบประมาณ
 - สำนักนายกรัฐมนตรี
 - ถูกทั้งข้อ ก และข้อ ข
47. การปรับแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการกระทำได้ในกรณีตามข้อใด
- ภารกิจที่ดำเนินการไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์
 - การดำเนินการตามภารกิจเสียค่าใช้จ่ายเกินความจำเป็น
 - ภารกิจที่จะดำเนินการหมดความจำเป็นหรือไม่เกิดประโยชน์
 - ถูกทุกข้อ
48. ข้อใดไม่ได้เป็นเงื่อนไขให้ส่วนราชการต้องกำหนดในการดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติราชการภายในส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- เป้าหมายแผนการทำงาน
 - ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน
 - ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการ
 - งบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือโครงการ
49. หน่วยงานตามข้อใดเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติการกิจของรัฐที่ส่วนราชการดำเนินการอยู่เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรี
- สำนักงบประมาณ
 - สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 - กรมบัญชีกลาง
 - ถูกทั้งข้อ ก และข้อ ข
50. ข้อใดไม่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการในการจัดซื้อจัดจ้าง
- ต้องถือราคาต่ำสุดเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา
 - ต้องดำเนินการโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม
 - ต้องคำนึงถึงคุณภาพและวัตถุประสงค์ที่จะใช้
 - ต้องคำนึงราคาและประโยชน์ในการใช้งานของส่วนราชการ

ขอขอบพระคุณที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่าน โดยมีส่วนช่วยให้
งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

นางศรีย สุธยศศรี รหัส 48993523

นักศึกษาปริญญาเอก คณะพัฒนาการท่องเที่ยว สาขาพัฒนาการ
ท่องเที่ยว วิชาเอกการบริหารการพัฒนา

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่



ภาคผนวก จ

แบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนการพัฒนา

แบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน

หลังการพัฒนา



แบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปี 2550

1. ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย

อบจ./เทศบาล/อบต.

อำเภอ จังหวัด

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย

การประเมิน
ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย

การบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		ผลการประเมิน		
		คะแนน	%	ดี	ผ่าน	ปรับปรุง
1.1 การจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
1.2 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น						
1.3 ประเมินการปฏิบัติงานในเรื่องการดำเนินงานของสภาท้องถิ่น						
รวม						

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

1. ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย

1.1 การจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คะแนนเต็ม	
คะแนนที่ได้	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
ติดตามเรื่องการจัดทำงบประมาณของ อปท. - ระเบียบ มท. ว่าด้วยวิธีการงบประมาณของ อปท. พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 23	1. ผู้บริหาร อปท. เสนอร่างงบประมาณต่อสภา อปท. ทันภายใน 15 สิงหาคม <input type="checkbox"/> เสนอสภาภายใน 15 ส.ค. <input type="checkbox"/> เสนอสภาภายใน 16 ส.ค.-15 ก.ย. <input type="checkbox"/> เสนอสภาตั้งแต่ 16 ก.ย. <input type="checkbox"/> เสนอสภาตั้งแต่ 1 ต.ค. กรณีไม่มีผู้บริหารหรือไม่มีสภาไม่ต้องประเมินในข้อนี้	5 3 1 0	
- ระเบียบ มท. ว่าด้วยวิธีการงบประมาณของ อปท. พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 5	2. งบประมาณรายจ่ายประจำปี สามารถประกาศใช้ได้ทันในวันที่ 1 ตุลาคม <input type="checkbox"/> ประกาศใช้ทัน 1 ต.ค. <input type="checkbox"/> ประกาศใช้ภายใน 30 พ.ย. <input type="checkbox"/> ประกาศใช้ภายใน ธ.ค. <input type="checkbox"/> ประกาศใช้หลัง ธ.ค. กรณีไม่มีผู้บริหารหรือไม่มีสภา ไม่ต้องประเมินในข้อนี้	5 3 1 0	
- ระเบียบ มท. ว่าด้วยวิธีการงบประมาณของ อปท. พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 22	3. กิจกรรม/โครงการพัฒนาที่อยู่งบประมาณรายจ่าย นำมาจากแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น <input type="checkbox"/> กิจกรรม/โครงการพัฒนามาจากแผน เกิน 90% <input type="checkbox"/> กิจกรรม/โครงการพัฒนามาจากแผน เกิน 80% <input type="checkbox"/> กิจกรรม/โครงการพัฒนามาจากแผน เกิน 60% <input type="checkbox"/> กิจกรรม/โครงการพัฒนามาจากแผน เกิน 60% ลงมา	5 3 1 0	

ด้านการบริหารงานความระบียบกฎหมาย

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วยวิธีการงบประมาณของอปท. พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 26, 27, 28, 29</p>	<p>4. การโอนเงินงบประมาณรายจ่าย หรือการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างงบประมาณเฉพาะหมวดครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง (ยกเว้นกรณีการโอนตามนโยบายกระทรวงมหาดไทย หรือหน่วยที่มีหน้าที่กำกับดูแลตามกฎหมาย) ได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจ ความระบียบข้อ 26, 27, 28, 29</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการโอนหรือเปลี่ยนแปลงค่าจ้าง 1-3 ครั้ง <input type="checkbox"/> มีการโอนหรือเปลี่ยนแปลงค่าจ้าง 4-6 ครั้ง <input type="checkbox"/> มีการโอนหรือเปลี่ยนแปลงค่าจ้าง 7-9 ครั้ง <input type="checkbox"/> มีการโอนหรือเปลี่ยนแปลงค่าจ้าง 10 ครั้งขึ้นไป 	<p>5 3 1 0</p>	
<p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วยวิธีการงบประมาณของอปท. พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 4</p> <p>- คำสั่ง มท. ที่ 393/2541 ลว. 19 ต.ค. 2541</p>	<p>5. การขอทำความตกลงกับผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อขอ ยกเว้นการปฏิบัติตามระเบียบ มท. ว่าด้วยวิธีการงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> 1-5 ครั้ง <input type="checkbox"/> 6 ครั้ง ขึ้นไป 	<p>5 3 1</p>	

ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วยวิธีการงบประมาณของอปท. พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 39</p>	<p>6. มีการประกาศโดยเปิดเผยให้ประชาชนทราบ ณ สำนักงาน อปท. และส่งสำเนางบประมาณรายจ่ายประจำปีหรืองบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมที่ได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอทราบ แล้วแต่กรณีภายใน 15 วัน ตามข้อ 39</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ส่งสำเนางบประมาณภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ 5 <input type="checkbox"/> ส่งสำเนางบประมาณภายใน 20 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ 3 <input type="checkbox"/> ส่งสำเนางบประมาณภายใน 21-30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ 1 <input type="checkbox"/> ส่งเกิน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ 0 <p>7. มีการทักท้วงเรื่องการจัดงบประมาณรายจ่ายประจำปี จาก สตง. หรือจากจังหวัด หรือจากผู้ตรวจ สต. หรือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในปีงบประมาณที่ผ่านมา</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ไม่มี 5 <input type="checkbox"/> มี 1 เรื่อง 3 <input type="checkbox"/> มี 2 เรื่อง 1 <input type="checkbox"/> มี 3 เรื่อง ขึ้นไป 0 <p>กรณีที่ไม่มีการตรวจสอบจาก สตง. หรือจังหวัดหรือผู้ตรวจ สต. ไม่ต้องประเมินในข้อนี้</p>		

คะแนนเต็ม	
คะแนนที่ได้	

ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย

1.2 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>การจัดทำแผนพัฒนา</p> <p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วย การจัดทำและประสาน แผนพัฒนาของ อปท. พ.ศ. 2546 ข้อ 27</p> <p>- หนังสือ มท. ที่ มท 0810.2/ว220 ลว 21 ม.ค. 2548 เรื่อง ชักซ้อม แนวทางการจัดทำ แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2549-2551) ของ อปท.</p>	<p>1. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2549-2551)</p> <p><input type="checkbox"/> มีการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมโดย</p> <p>1) จัดประชุมประชาชนท้องถิ่น เพื่อร่วมกันกำหนด ประเด็นการพัฒนา</p> <p>2) จัดประชุมคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำ แผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนา</p> <p>3) จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อ พิจารณาร่างแผนพัฒนา</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดประชุมเพียง 2 รายการ จากทั้งหมด 3 รายการข้างต้น</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดประชุมเพียง 1 รายการ จากทั้งหมด 3 รายการข้างต้น</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>ข้อเสนอของประชาชน ท้องถิ่น</p> <p>- หนังสือ มท. ที่ มท 0810.2/ว220 ลว 21 ม.ค. 2548 เรื่อง ชักซ้อม แนวทางการจัดทำ แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2549-2551) ของ อปท.</p>	<p>2. อปท. นำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นข้อเสนอของ ประชาชนท้องถิ่นหรือแผนชุมชนมาบรรจุไว้ใน แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2549-2551) (เฉพาะ โครงการในปี 2549)</p> <p><input type="checkbox"/> บรรจุไม่ต่ำกว่าร้อยละ 25 ของ โครงการ/ กิจกรรมในแผนพัฒนาสามปี</p> <p><input type="checkbox"/> บรรจุร้อยละ 15-24 ของโครงการ/กิจกรรมใน แผนพัฒนาสามปี</p> <p><input type="checkbox"/> บรรจุร้อยละ 5-14 ของโครงการ/กิจกรรมใน แผนพัฒนาสามปี</p> <p><input type="checkbox"/> บรรจุร้อยละ 5 ของโครงการ/กิจกรรมใน แผนพัฒนาสามปี</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์ดาว ให้คะแนน	คะแนน ที่ได้
<p>การจัดทำแผนได้ตามกำหนด</p> <p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วย การจัดทำและประสาน แผนพัฒนาของ อปท. พ.ศ. 2546 ข้อ 28</p>	<p>3. อปท. จัดทำแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2549-2551) ได้ ตามปฏิทินที่ มท. กำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> ภายในเดือนมิถุนายน 2548</p> <p><input type="checkbox"/> ระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2548</p> <p><input type="checkbox"/> หลังเดือนสิงหาคม 2548</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ</p> <p>กรณี อปท. ไม่มีผู้บริหารหรือสภาท้องถิ่นในช่วงเดือน มิถุนายน 2548 ให้ยกเว้นการประเมินข้อนี้</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>การติดตามและประเมินผล</p> <p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วย การจัดทำและประสาน แผนพัฒนาของ อปท. พ.ศ. 2546 ข้อ 29</p>	<p>4. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของปีที่ผ่านมา (แผนพัฒนาฯ ปี 2549)</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลโดย</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการในข้อ (1) และข้อ (2) หรือ ข้อ (3) 2 รายการ จากทั้งหมด 3 รายการข้างต้น</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการในข้อ (1) 1 รายการ จาก ทั้งหมด 3 รายการข้างต้น</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการในข้อ (1)</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย

1.3 ประเมินการปฏิบัติงานในเรื่องการดำเนินงานของสภาท้องถิ่น

คะแนนเต็ม	
คะแนนที่ได้	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>การกำหนดสมัยประชุมสามัญ</p> <p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ข้อ 11, 21 (ดูจากรายงานการประชุม สมุดปกประกาศของสภาและบอร์ดประชาสัมพันธ์</p> <p>- อบจ. มี 2 สมัย</p> <p>- เทศบาล มี 4 สมัย</p> <p>- อบค. มี 2-4 สมัยแล้วแต่มติของสภา)</p>	<p>1. การกำหนดสมัยประชุมสามัญ</p> <p><input type="checkbox"/> ได้กำหนดไว้ครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด และได้กำหนดสมัยประชุมสามัญสมัยที่ 1 ของปีถัดไปไว้ พร้อมปิดประกาศให้ประชาชนทราบ</p> <p><input type="checkbox"/> ได้กำหนดไว้ครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด และได้กำหนดสมัยประชุมสามัญที่ 1 ของปีถัดไปไว้ แต่ไม่ได้ปิดประกาศให้ประชาชนทราบ</p> <p><input type="checkbox"/> ได้กำหนดไว้แต่ไม่ครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ได้กำหนดสมัยประชุมสามัญสมัยที่ 1 ของปีถัดไปไว้</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีกำหนดไว้</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>การเรียกประชุม</p> <p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ข้อ 22 (ดูจากหนังสือเรียกประชุม)</p>	<p>2. การเรียกประชุม</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งเรียกเป็นหนังสือทุกครั้ง ดำเนินการแจ้งตามระยะเวลาที่ระเบียบฯ กำหนด และปิดประกาศให้ประชาชนทราบ</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งเรียกเป็นหนังสือทุกครั้ง และดำเนินการแจ้งตามระยะเวลาที่ระเบียบฯ กำหนดแต่ไม่ได้ปิดประกาศให้ประชาชนทราบ</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งเรียกเป็นหนังสือบางครั้ง และหรือดำเนินการแจ้งไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่ระเบียบฯ กำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้แจ้งเรียกเป็นหนังสือ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>การนัดประชุม</p> <p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วย ข้อบังคับการประชุมสภา ท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ข้อ 23 (คูจากรายงานการประชุม และหนังสือเชิญประชุม)</p>	<p>3. การนัดประชุม กรณีไม่ได้นัดในที่ประชุมหรือผู้นั้น ไม่อยู่ในที่ประชุมขณะประธานสภาท้องถิ่นนัดประชุม</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งนัดเป็นหนังสือทุกครั้ง ดำเนินการแจ้งตาม ระยะเวลาที่ระเบียบฯ กำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งนัดเป็นหนังสือทุกครั้ง แต่ดำเนินการแจ้งไม่ เป็นไปตามระยะเวลาที่ระเบียบฯ กำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งนัดเป็นหนังสือบางครั้ง และหรือดำเนินการ แจ้งไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่ระเบียบฯ กำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้แจ้งนัดเป็นหนังสือ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>การทำและการส่ง ระเบียบวาระการประชุม</p> <p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วย ข้อบังคับการประชุมสภา ท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ข้อ 24 วรรคหนึ่ง (คูจากรายงาน การประชุมหรือจาก ระเบียบวาระการประชุม)</p>	<p>4. การทำและการส่งระเบียบวาระการประชุมในกรณีมี การทำหนังสือนัดประชุม</p> <p><input type="checkbox"/> ทำและส่งไปพร้อมกับหนังสือเชิญประชุมทุก ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> ทำและส่งให้ก่อนเปิดประชุมหรือส่งไปพร้อม กับหนังสือเชิญประชุมบางครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> ทำ แต่ไม่เคยส่งไปพร้อมหนังสือเชิญเลข</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เคยทำระเบียบวาระการประชุมเลข</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
การออกหลักเกณฑ์ให้ประชาชนเข้าฟังการประชุมสภา - ระเบียบ มท. ว่าด้วย ข้อบังคับการประชุมสภา ท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ข้อ 24 (ดูจากสรุปประกาศของสภา)	5. การออกหลักเกณฑ์และวิธีการสำหรับให้ประชาชนเข้าฟังการประชุมสภา <input type="checkbox"/> ดำเนินการเสร็จแล้วและประกาศให้ประชาชนทราบ <input type="checkbox"/> ดำเนินการเสร็จแล้วแต่ไม่ได้ประกาศ <input type="checkbox"/> อยู่ในระหว่างดำเนินการ <input type="checkbox"/> ยังไม่ได้ดำเนินการเลย	5 3 1 0	
การส่งสำเนาร่างข้อบัญญัติให้สมาชิก - ระเบียบ มท. ว่าด้วย ข้อบังคับการประชุมสภา ท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ข้อ 43 (ดูจากหนังสือเชิญประชุม)	6. ก่อนพิจารณาร่างข้อบัญญัติ ประธานสภาท้องถิ่นได้ส่งสำเนาร่างข้อบัญญัติให้สมาชิกสภาท้องถิ่นตรวจสอบพิจารณาก่อนวันประชุมไม่น้อยกว่า 3 วัน หรือในกรณีเป็นการประชุมอันรีบด่วน ได้ส่งไว้ก่อนวันประชุมไม่น้อยกว่า 24 ชม. หรือไม่ <input type="checkbox"/> ส่งให้ทุกครั้ง และเป็นไปตามระยะเวลาที่ระเบียบฯ กำหนด <input type="checkbox"/> ส่งให้ทุกครั้ง แต่ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่ระเบียบฯ กำหนด <input type="checkbox"/> ส่งให้บางครั้ง และหรือไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่ระเบียบฯ กำหนด <input type="checkbox"/> ไม่ได้ส่งให้	5 3 1 0	

ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
การส่งรายงานการประชุมของคณะกรรมการแปรรูปที่ดิน - ระเบียบ นท. ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ข้อ 50 (ดูจากหนังสือเชิญประชุม) ยกเว้นกรณีพิจารณา 3 วาระรวดเดียว	<p>7. ประธานสภาท้องถิ่นได้ส่งรายงานการประชุมของคณะกรรมการแปรรูปที่ดินให้สภาท้องถิ่นทราบไม่น้อยกว่า 24 ชม. ก่อนวันประชุมพิจารณาวันใด กรณีต้องพิจารณาเป็นการด่วน</p> <p><input type="checkbox"/> ส่งให้ทุกครั้งและเป็นไปตามระยะเวลาที่ระเบียบฯ กำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> ส่งให้ทุกครั้ง แต่ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่ระเบียบฯ กำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> ส่งให้ทุกครั้ง และหรือไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่ระเบียบฯ กำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ส่ง</p>	5 3 1 0	
การจัดสถานที่และการเข้ารับฟังการประชุมสภาท้องถิ่นของบุคคลภายนอก(ตรวจดูและดูจากรายงานการประชุม)	<p>8. มีการจัดสถานที่เพื่อรองรับบุคคลภายนอกเข้ารับฟังการประชุมสภาท้องถิ่น และการเข้ารับฟังของบุคคลภายนอก</p> <p><input type="checkbox"/> มีสถานที่รองรับบุคคลภายนอกเข้ารับฟังการประชุมและมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมรับฟังด้วยทุกครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> มีสถานที่รองรับบุคคลภายนอกเข้ารับฟังการประชุมและมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมรับฟังด้วยบางครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> มี แต่ไม่เคยมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมรับฟังเลย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p>	5 3 1 0	

ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>มีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง อปท.</p> <p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 หรือระเบียบกฎหมายอื่น เช่น ระเบียบงบประมาณ พศศุ, การเบิกจ่ายเงิน เป็นต้น จัดเตรียมไว้ประจำในที่ประชุมสภา (ตรวจดู)</p>	<p>9. มีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง อปท. นั้น</p> <p><input type="checkbox"/> มีตั้งแต่ 3 ฉบับ ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> มีสองฉบับ</p> <p><input type="checkbox"/> มีหนึ่งฉบับ (หมายถึงคว้ระเบียบกฎหมายไม่ใช่จำนวน)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>การส่งสำเนาร่างข้อบัญญัติให้สมาชิก</p> <p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ข้อ 43 (ดูจากหนังสือเชิญประชุม)</p>	<p>10. สภาท้องถิ่นมีเอกสารต่อไปนี้หรือไม่ (ตรวจดู)</p> <p><input type="checkbox"/> มีสมุดลงทะเบียนรับหนังสือ, มีสมุดลงทะเบียนส่งหนังสือ, มีสมุดปิดประกาศ และลงบันทึกหรือปิดไว้เป็นปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> มีสมุดลงทะเบียนรับหนังสือ, มีสมุดลงทะเบียนส่งหนังสือ, มีสมุดปิดประกาศ แต่ลงบันทึกหรือปิดไว้ไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> มีสมุด ไม่ครบทั้งสามเล่ม</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ของสมาชิกสภาท้องถิ่น (ดูเอกสารแสดงการเข้ารับการฝึกอบรม)</p>	<p>11. ในรอบปี (พ.ศ.) ที่ผ่านมามีสมาชิกสภาท้องถิ่นได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้</p> <p><input type="checkbox"/> มีตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> มี 2 คน</p> <p><input type="checkbox"/> มี 1 คน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
การตั้งกระทู้ถามผู้บริหาร (ดูจากรายงานการประชุม)	12. ในรอบปี (ท.ศ.) ที่ผ่านมา มีการตั้งกระทู้ถามผู้บริหาร <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีตั้งแต่ 3 กระทู้ขึ้นไป <input type="checkbox"/> มี 2 กระทู้ <input type="checkbox"/> มี 1 กระทู้ <input type="checkbox"/> ไม่มี 	5 3 1 0	
สถานที่ทำงานและอุปกรณ์สำนักงานของสภาท้องถิ่น	13. มีสถานที่ทำงานของสภาท้องถิ่น และมีอุปกรณ์สำนักงาน (ตรวจดู) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีแยกเป็นสัดส่วน เช่น มีห้องทำงานของประธานสภา รองประธานสภา เลขานุการสภา ท้องถิ่น มีอุปกรณ์สำนักงานเป็นของตนเอง และมีเจ้าหน้าที่คอยให้ความช่วยเหลือ <input type="checkbox"/> มีแยกเป็นสัดส่วน เช่น มีห้องทำงานของประธานสภา รองประธานสภา เลขานุการสภา ท้องถิ่น มีอุปกรณ์สำนักงานเป็นของตนเอง และไม่มีเจ้าหน้าที่คอยให้ความช่วยเหลือ <input type="checkbox"/> มี แต่ไม่เป็นสัดส่วน เป็นห้องรวม และไม่มีอุปกรณ์สำนักงานเป็นของตนเอง <input type="checkbox"/> ไม่มี 	5 3 1 0	



แบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปี 2550

2. ด้านการเงินและการบัญชี

อบจ./เทศบาล/อบต.

อำเภอ จังหวัด

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย

การประเมิน
ด้านการเงินและการคลัง

การเงินและการคลัง	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		ผลการประเมิน		
		คะแนน	%	ดี	ผ่าน	ปรับปรุง
2.1 การบริหารการเงินและการบัญชี						
2.2 การพัสดุ						
2.3 การพัฒนารายได้						
2.4 เกณฑ์ประเมินการจ้ควางระบบควบคุมภายใน				- ไม่นำคะแนนมารวมในค้ำนี้		
รวม (2.1,2.2,2.3)						

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

2. ด้านการเงินและการคลัง

2.1 การบริหารการเงินและบัญชี

คะแนนเต็ม	
คะแนนที่ได้	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>1. การปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 4</p> <p>- ระเบียบ มท. ว่าด้วยวิธีการงบประมาณของอปท. พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 22</p>	<p>1. การขอทำความตกลงกับผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อขอยกเว้นการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงิน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>1.1 ในปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> 1-3 ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> 4-5 ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> 6 ครั้ง ขึ้นไป (.....ครั้ง)</p> <p>1.2 ขอทำความตกลงเรื่องเดียวกัน จำนวน.....ครั้ง</p> <p>รายละเอียดเรื่องที่ทำความตกลงตามข้อ 1.1 และข้อ 1.2</p> <p>เรื่องที่ 1</p> <p>เรื่องที่ 2</p> <p>เรื่องที่ 3</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

ด้านการเงินและการคลัง

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
- ระเบียบ มท. ว่าด้วย การรับเงินการเบิกจ่ายเงิน พ.ศ. 2547 ข้อ 57	2. การกักเงินไว้เบิกในปีงบประมาณถัดไป 2.1 การกักเงินกรณีก่อนนี้ผูกพัน จำนวน.....เรื่อง <input type="checkbox"/> ไม่มีการกักเงิน <input type="checkbox"/> กักเงิน 1-3 เรื่อง <input type="checkbox"/> กักเงิน 4-5 เรื่อง <input type="checkbox"/> กักเงิน 6 เรื่อง ขึ้นไป	5 3 1 0	
- ระเบียบ มท. ว่าด้วย การรับเงินการเบิกจ่ายเงิน พ.ศ. 2547 ข้อ 59	2.2 การกักเงินกรณียังไม่ก่อนนี้ผูกพัน จำนวน.....เรื่อง <input type="checkbox"/> ไม่มีการกักเงิน <input type="checkbox"/> กักเงิน 1-3 เรื่อง <input type="checkbox"/> กักเงิน 4-5 เรื่อง <input type="checkbox"/> กักเงิน 6 เรื่อง ขึ้นไป	5 3 1 0	
- ระเบียบ มท. ว่าด้วย การรับเงินการเบิกจ่ายเงิน พ.ศ. 2547 ข้อ 59	3. การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินที่ขอเงินโดยที่ยังไม่ได้ก่อนนี้ผูกพัน จำนวน.....ครั้ง <input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> 1-3 เรื่อง <input type="checkbox"/> 4-5 เรื่อง <input type="checkbox"/> 6 เรื่อง ขึ้นไป	5 3 1 0	
2. การบริหาร งบประมาณ (กรณี ครบ 100% ให้ระบุมา อบจ. ไม่ ประเมินข้อนี้)	4. ความสามารถในการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามแผนการ ใช้จ่ายเงินได้ในอัตราร้อยละ <input type="checkbox"/> 90% ขึ้นไป <input type="checkbox"/> 60%-89% <input type="checkbox"/> 50%-59% <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 50% ราชวิทยาลัย - เทศบาล	5 3 1 0	
	1. รายละเอียดคู่ชำระภาษี (ภค.1) ครบถ้วนตามที่ ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (ภท.5) <input type="checkbox"/> 90% ขึ้นไป <input type="checkbox"/> 60%-89% <input type="checkbox"/> 50%-59% <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 50%	5 3 1 0	

ด้านการเงินและการคลัง

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
	<p>รายรับกรณี - องค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>2. ทะเบียนลูกหนี้ผู้ชำระภาษีมีจำนวนผู้เสียภาษีรายใหม่เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละของผู้ชำระภาษีรายเดิม</p> <p><input type="checkbox"/> 10 % ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> 5%-9%</p> <p><input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5%</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>3. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดเก็บภาษีได้ครบถ้วนตามรายละเอียดผู้ชำระภาษี (ภค.1) หรือทะเบียนลูกหนี้ในอัตราร้อยละ</p> <p><input type="checkbox"/> 90% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> 60%-89%</p> <p><input type="checkbox"/> 50%-59%</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 50%</p> <p>4. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีลูกหนี้ผู้ค้างชำระภาษีเกินกว่า 3 ปี เป็นอัตราร้อยละของผู้ชำระภาษีประจำปี</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p><input type="checkbox"/> 1%-2%</p> <p><input type="checkbox"/> มากกว่า 2%</p> <p><input type="checkbox"/> มากกว่า 2%</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
	<p>รายจ่าย</p> <p>1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการในเรื่องการวางฎีกาเบิกจ่ายเงินประเภทต่างๆ ตั้งต่อไปนี้ เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงิน</p> <p>1. ค่าตอบแทน 2. ค่าใช้สอย 3. ค่าวัสดุ</p> <p>4. ค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน 4 ข้อ</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน 3 ข้อ</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน 1-2 ข้อ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตามแผนเลข</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

ด้านการเงินและการคลัง

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
3. การบริหารเงินสะสมระเบียบ มท. ว่าด้วยการรับเงินการเบิกจ่ายเงินฯ พ.ศ. 2547 ข้อ 90	2. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปีเป็นไปตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตั้งไว้ โดยไม่มีการโอนหรือเปลี่ยนแปลงรายการเป็นอัตราร้อยละ <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 90 % ขึ้นไป <input type="checkbox"/> 70% - 89% <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 70% <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 60% 	5 3 1 0	
	3. การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในแต่ละหมวด/ประเภท เพียงพอต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยไม่ต้องโอนงบประมาณเพิ่มเติมเป็นอัตราร้อยละของงบประมาณแต่ละหมวด/ประเภทที่ตั้งไว้ <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 90 % ขึ้นไป <input type="checkbox"/> 70% - 89% <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 70% <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 60% 	5 3 1 0	
	4. มีการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และหนังสือสั่งการ <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เป็นไปตามระเบียบ <input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตามระเบียบ 	3 0	
	1. มีการนำเงินสะสมไปใช้จ่ายเป็นเงินเดือน/ค่าจ้างของบุคลากรอัตราใหม่ <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ไม่มีการใช้เงินสะสม <input type="checkbox"/> มีการใช้เงินสะสม 3-5% <input type="checkbox"/> มีการใช้เงินสะสม ตั้งแต่ 6-10% <input type="checkbox"/> มากกว่า 10% 	5 3 1 0	
		5 3 1 0	

ด้านการเงินและการคลัง

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
- ระเบียบ มท. ว่าด้วย การรับเงินการเบิก จ่ายเงินฯ พ.ศ. 2547 ข้อ 89	2. มีรายการใช้จ่ายเงินสะสมในลักษณะงบดำเนินการ ปกติ (ยกเว้นงบบุคลากร) ในอัตราร้อยละของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี <input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 % <input type="checkbox"/> 6% - 10% <input type="checkbox"/> มากกว่า 10%	5 3 1 0	
	3. เมื่อมีรายการที่ไม่ได้ตั้งงบประมาณ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ใช้จ่ายเงินสะสมในงบประมาณรายจ่าย ประจำปีก่อน ในอัตราร้อยละของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีหมวด/ประเภท นั้น <input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> 10% <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 % - 15% <input type="checkbox"/> มากกว่า 15%	5 3 1 0	
4. การจัดทำบัญชีและ รายงานการเงิน	1. มีการบันทึกบัญชีเป็นปัจจุบันและจัดทำรายงาน การเงินประจำเดือนเสนอผู้บริหารท้องถิ่นได้ภายในเดือน ถัดไป <input type="checkbox"/> ภายใน 10 วัน <input type="checkbox"/> ภายใน 15 วัน <input type="checkbox"/> ภายใน 20 วัน <input type="checkbox"/> เกินกำหนด	5 3 1 0	
- ระเบียบ มท. ว่าด้วย การรับเงินการเบิก จ่ายเงินฯ พ.ศ.2547 ข้อ 99	2. จัดทำงบแสดงฐานะการเงินและรายงานการเงินต่างๆ ตามแบบที่กำหนดภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันสิ้น ปีงบประมาณ <input type="checkbox"/> เป็นไปตามแบบ และภายใน 90 วัน <input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตามแบบ และภายใน 90 วัน <input type="checkbox"/> เป็นไปตามแบบ และเกิน 90 วัน <input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตามแบบ และเกิน 90 วัน	5 3 1 0 0	
- ระเบียบ มท. ว่าด้วย การรับเงินการเบิก จ่ายเงินฯ พ.ศ.2547 ข้อ 100			

ด้านการเงินและการคลัง

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
- ระเบียบกรรมการ ปกครองว่าด้วยการ บันทึบบัญชีการจัดทำ ทะเบียน และรายงาน การเงินของ อปท. พ.ศ. 2543	3. รายละเอียดในงบทรัพย์สินเปรียบเทียบกับทะเบียน ทรัพย์สินถูกต้องตรงกันเป็นอัตราร้อยละ <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 90 % <input type="checkbox"/> 70% - 89% <input type="checkbox"/> 50% - 69% <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 50% 4. การเปิดชื่อบัญชีแยกประเภทเป็นไปตามระเบียบใน อัตราร้อยละ <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 90% <input type="checkbox"/> 70%-89% <input type="checkbox"/> 50%-69% <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 50% 5. การบันทึบบัญชีและรายงานการเงินเป็นไปตาม ระเบียบในอัตราร้อยละ <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 90% <input type="checkbox"/> 70%-89% <input type="checkbox"/> 50%-69% <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 50% 6. ในแต่ละเดือนมีการบันทึบบัญชีเงินเกินบัญชีหรือเงิน ขาดบัญชี จำนวน.....ครั้ง <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> 1 ครั้ง <input type="checkbox"/> 2 ครั้ง <input type="checkbox"/> 3 ครั้ง ขึ้นไป 	5 3 1 0 5 3 1 0 5 3 1 0 5 3 1 0	

ด้านการเงินและการคลัง

2.2 การพัสดุ

คะแนนเต็ม	
คะแนนที่ได้	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
1. การติดตามการดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบ มท. ว่าด้วยการพัสดุฯ - ประกาศ ศตง. เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2546 ข้อ 4-5 - ระเบียบ มท. ว่าด้วยการพัสดุฯ ข้อ 20, 21 - ระเบียบ มท. ว่าด้วยการพัสดุฯ ข้อ 28/22 - นส. ปค. คำว่าที่ที่สุด ที่ มท 0313/475 ลว. 21 ก.พ. 45 - นส. มท. ที่ มท 0808.2/ 3674 ลว 4 พ.ย. 48	1. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง <input type="checkbox"/> มีแผน <input type="checkbox"/> ไม่มีแผน 2. มีการจัดทำรายงานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้างต่อผู้สั่งจ้าง (ผู้ตรวจเดือน พ.ค. - มิ.ย.) <input type="checkbox"/> ครบ 100% <input type="checkbox"/> ไม่ครบ 3. มีการแต่งตั้งตัวแทนชุมชนประชาคมเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีสอบราคา ประกวราคา และวิธีพิเศษ (ผู้ตรวจเดือน พ.ค. - มิ.ย.) <input type="checkbox"/> ครบ 100% <input type="checkbox"/> ไม่ครบ 4. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลางงานก่อนสร้าง (สอบราคา, ประกวดราคา) (ผู้ตรวจเดือน พ.ค. - มิ.ย.) <input type="checkbox"/> ครบ 100% <input type="checkbox"/> ไม่ครบ 5. มีการส่งประกาศและเอกสารการสอบราคา ประกวดราคา ไปเผยแพร่ยังหน่วยงานตามที่ระเบียบกำหนด (ผู้ตรวจเดือน พ.ค. - มิ.ย.) <input type="checkbox"/> ครบ 100% <input type="checkbox"/> ไม่ครบ	3 0 3 0 3 0 3 0 3 0	

ด้านการเงินและการคลัง

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
- นส. มท. ที่ มท 0808.2/ 22808 ลว 20 ศ.ก. 47	6. มีการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์งานก่อสร้างในพื้นที่ ดำเนินการ (ผู้มตรวจเดือน พ.ก.-มี.ย.) <input type="checkbox"/> ครบ 100% <input type="checkbox"/> ไม่ครบ	3 0	
- นส. สด. ที่ มท 0808.2/ 1911 ลว 23 ก.ย. 48	7. มีการจัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างทุกเดือนเพื่อเป็น กรณีศึกษาสำหรับกรมการตรวจของประชาชน กรมการ จัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีสอบราคา ประกวดราคา และวิธี พิเศษ <input type="checkbox"/> ครบ 100% <input type="checkbox"/> ไม่ครบ	3 0	
	8. มีการจัดตั้งศูนย์หรือช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการ ทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น <input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งศูนย์ฯ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และ ประชาสัมพันธ์ <input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งศูนย์ฯ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ <input type="checkbox"/> มีการจัดตั้งศูนย์ฯ <input type="checkbox"/> ไม่มี	5 3 1 0	
- ระเบียบ มท. ว่าด้วย การพัสดุฯ ข้อ 145/73	9. มีการจัดทำทะเบียนคุมครุภัณฑ์ <input type="checkbox"/> ครบ 100% <input type="checkbox"/> ไม่ครบ	3 0	
- ระเบียบ มท. ว่าด้วย การพัสดุฯ ข้อ 148/76	10. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี <input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุ ประจำปีและส่ง สดง. <input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งและรายงานผลการตรวจสอบให้ ผู้บริหาร <input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้ง <input type="checkbox"/> ไม่มีการแต่งตั้ง	5 3 1 0	
- ระเบียบ มท. ว่าด้วย การพัสดุฯ ข้อ 137/65	11. มีการจัดทำทะเบียนคุมหลักประกันสัญญา <input type="checkbox"/> มีทะเบียนคุมและตรงกับบัญชีแยกประเภท <input type="checkbox"/> มีทะเบียนคุม <input type="checkbox"/> ไม่มีทะเบียนคุม	5 3 0	

ด้านการเงินและการคลัง

2.3 การพัฒนารายได้

2.3.1 ใช้จ่ายสำหรับเทศบาล และ อบต.

คะแนนเต็ม	
คะแนนที่ได้	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>1. การจัดเก็บภาษีและการใช้แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดเก็บรายได้</p> <p>- นส. ที่ มท 0307/ว345 ลว 19 ก.พ. ศ.2535 เรื่องแผนปฏิบัติงานการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน และภาษี</p> <p>- ระเบียบมท. ว่าด้วยการจัดทำกรปรับข้อมูลการใช้และการเก็บรักษาแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลและเมืองพัทยา พ.ศ. 2537 ข้อ 14</p>	<p>1. มีการจัดทำแผนการปฏิบัติจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้ายประจำปี และมีการดำเนินการตามแผนพร้อมทั้งประชุมเจ้าหน้าที่ทราบและถือปฏิบัติ</p> <p><input type="checkbox"/> มี การดำเนินงานตามแผนและชี้แจงเจ้าหน้าที่</p> <p><input type="checkbox"/> มี การดำเนินงานตามแผนแต่ไม่ได้ชี้แจงเจ้าหน้าที่</p> <p><input type="checkbox"/> มี แต่ไม่ได้ดำเนินงานตามแผนและไม่ได้ชี้แจงเจ้าหน้าที่</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p> <p>2. ได้จัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้อยู่ในข่ายต้องชำระภาษีแต่ละประเภท (ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และภาษีป้าย) ตามทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.5) ทุกรายมาชำระภาษีแล้วเสร็จก่อนถึงปีที่จัดเก็บภาษี</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งครบทุกราย ภายในเดือนธันวาคม</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งครบทุกรายหลังเดือนธันวาคม แต่ไม่เกินวันที่ 15 มกราคม</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งไม่ครบทุกรายและล่าช้าไปเกิน วันที่ 15 มกราคม</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการแจ้ง</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

ด้านการเงินและการคลัง

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
- นส. ที่ นท 04071/ว296 ถว 21 ก.พ. 2534 เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการ ปฏิบัติงานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน เทศบาลและเมืองพัทยา	3. การนำทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.4) มาเป็นข้อมูลในการประเมินภาษีกับแบบแสดงรายการเสียภาษี (ก.ร.ค.2 ก.บ.ท.5 ปร. 1)		
	<input type="checkbox"/> มีการประทับตราซึ่งมีข้อความว่า “ตรวจสอบกับ ผ.ท.4/ผ.ท.5 แล้ว” และลงลายมือชื่อเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ครบทุกราย	5	
	<input type="checkbox"/> มีการประทับตราซึ่งมีข้อความว่า “ตรวจสอบกับ ผ.ท.4/ผ.ท.5 แล้ว” และลงลายมือชื่อเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ร้อยละ 90 ขึ้นไป	3	
	<input type="checkbox"/> มีการประทับตราซึ่งมีข้อความว่า “ตรวจสอบกับ ผ.ท.4/ผ.ท.5 แล้ว” และลงลายมือชื่อเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ต่ำกว่าร้อยละ 90	1	
	<input type="checkbox"/> ไม่มีการประทับตรา	0	
	4. เมื่อสิ้นฤดูระยะเวลาจัดเก็บภาษี มีการแจ้งเดือนและติดคานให้ผู้ที่อยู่ในข่ายที่จะต้องชำระคานทะเบียนคนผู้ชำระภาษี (ผ.ท.5) แล้วยังไม่มาชำระภาษี		
	<input type="checkbox"/> แจ้งทุกรายและสอดคล้องกับ กค. I (เทศบาล) ทะเบียนคนถูกหนี (อบค.)	5	
	<input type="checkbox"/> แจ้งทุกรายแต่ไม่สอดคล้องกับ กค. I (เทศบาล) ทะเบียนคนถูกหนี (อบค.)	3	
	<input type="checkbox"/> แจ้งไม่ครบทุกราย	1	
	<input type="checkbox"/> ไม่มีการแจ้ง	0	
	5. การบันทึกข้อมูลการดำเนินการจัดเก็บภาษีลงในทะเบียนคนผู้ชำระภาษี (ผ.ท.5)		
	<input type="checkbox"/> ครบทุกช่องรายการทุกราย	5	
	<input type="checkbox"/> ไม่ครบทุกช่องรายการแต่บันทึกทุกราย	3	
	<input type="checkbox"/> ไม่ครบทุกช่องรายการและไม่บันทึกทุกราย	1	
	<input type="checkbox"/> ไม่มีการบันทึกข้อมูล	0	

ด้านการเงินและการคลัง

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
- นส. ที่ มท 0407/ว296 ลว 21 ก.พ. 2534 เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการ ปฏิบัติงานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน เทศบาลและเมืองพัทยา	6. การปรับข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน (ส.ท.4) และแผนที่ ภาษี (ส.ท.7) ให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง โดยดูจาก แบบรายงาน ส.ท.13 จากผู้ที่รับผิดชอบทั้งฝ่ายช่าง และคลัง และมีลายมือผู้บังคับบัญชาไว้ครบ <input type="checkbox"/> ปรับข้อมูลถูกต้องเป็นปัจจุบัน ทั้งแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน 5	5	
	<input type="checkbox"/> ปรับข้อมูลถูกต้องเป็นปัจจุบัน อย่างใดอย่าง หนึ่ง 3	3	
	<input type="checkbox"/> ปรับข้อมูลบ้างแต่ไม่เป็นปัจจุบัน ทั้งแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน 1	1	
	<input type="checkbox"/> ไม่มีการปรับข้อมูล 0	0	
	7. การแต่งตั้งเจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่ จัดเก็บภาษีถูกต้อง <input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งถูกต้องก่อนเดือน ธันวาคม 5	5	
	<input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งไม่ถูกต้องก่อนเดือน ธันวาคม 3	3	
	<input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งหลังเดือน ธันวาคม 1	1	
	<input type="checkbox"/> ไม่มีการแต่งตั้ง 0	0	
	8. การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินค่า รายปีและคณะกรรมการพิจารณาคำขอให้พิจารณา ภาษีใหม่ <input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งกรรมการลักษณะไตรภาคีครบทุก ฝ่ายและประกาศให้ประชาชนทราบ 5	5	
	<input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งกรรมการลักษณะไตรภาคีครบทุก ฝ่ายแต่ไม่ประกาศให้ประชาชนทราบ 3	3	
	<input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งกรรมการลักษณะไตรภาคีไม่ครบ ทุกฝ่าย 1	1	
	<input type="checkbox"/> ไม่มีการแต่งตั้ง 0	0	

ด้านการเงินและการคลัง

2.3.2 ใช้สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

คะแนนเต็ม	
คะแนนที่ได้	

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน
1.1 การออกข้อบัญญัติท้องถิ่น		
1.1.1 มีการออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดเก็บภาษีบำรุง อบจ. จากการค้ำน้ำมัน พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 ม.64 (1)	<input type="checkbox"/> มีและได้จัดเก็บ <input type="checkbox"/> มีและไม่ได้จัดเก็บ <input type="checkbox"/> ไม่มี	 2 1 0
1.1.2 มีการออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดเก็บภาษีบำรุง อบจ. จากการค้ายาสูบ - พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 ม. 64 (2)	<input type="checkbox"/> มีและได้จัดเก็บ <input type="checkbox"/> มีและไม่ได้จัดเก็บ <input type="checkbox"/> ไม่มี	 2 1 0
1.1.3 มีการออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เก็บภาษีบำรุง อบจ. จากผู้เข้าพักโรงแรม - พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2546 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 ม. 65	<input type="checkbox"/> มีและได้จัดเก็บ <input type="checkbox"/> มีและไม่ได้จัดเก็บ <input type="checkbox"/> ไม่มี	 2 1 0
1.2 การกำหนดอัตราการจัดเก็บ		
1.2.1 ภาษีบำรุง อบจ. จากการค้ำน้ำมัน ในเขต จังหวัด - พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 ม. 64 (1)	<input type="checkbox"/> อัตรา 8.10 – 10 สตางค์ <input type="checkbox"/> อัตรา 5.10 – 8 สตางค์ <input type="checkbox"/> อัตรา 1 – 5 สตางค์ <input type="checkbox"/> อัตรา 0 สตางค์	 4 3 2 1
1.2.2 ภาษีบำรุง อบจ. จากการค้ายาสูบน้ำมัน ใน เขตจังหวัด - พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 ม. 65	<input type="checkbox"/> มวนละ 8.10 – 10 สตางค์ <input type="checkbox"/> มวนละ 5.10 – 8 สตางค์ <input type="checkbox"/> มวนละ 1 – 5 สตางค์ <input type="checkbox"/> มวนละ 0 สตางค์	 4 3 2 1
1.2.3 ค่าธรรมเนียมเข้าพัก อบจ. จากผู้พักในโรงแรม ตามกฎหมายว่าด้วยโรงแรม - กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2541	<input type="checkbox"/> ร้อยละ 3 ของค่าเช่าห้อง <input type="checkbox"/> ร้อยละ 2 ของค่าเช่าห้อง <input type="checkbox"/> ร้อยละ 1 ของค่าเช่าห้อง <input type="checkbox"/> ร้อยละ 0 ของค่าเช่าห้อง	 4 3 2 1

คะแนนเต็ม	
คะแนนที่ได้	

2.4 แบบประเมินการจัดวางระบบควบคุมภายใน

หัวข้อการประเมิน	รายการ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
การปฏิบัติตามระเบียบ	1. การจัดวางระบบควบคุมภายใน	4	
คณะกรรมการตรวจเงิน	<input type="checkbox"/> จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดวางระบบควบคุมภายใน	1	
แผนผังว่าด้วยการกำหนดมาตรฐาน	<input type="checkbox"/> ผู้บริหาร อปท. (นายก อปท.) มีบันทึกแจ้ง หอ.ทุกสำนักงานให้จัดวางระบบควบคุมภายในของสำนักงาน	1	
การควบคุมภายใน พ.ศ. 2544	<input type="checkbox"/> ทุกสำนักงาน มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดวางระบบควบคุมภายในของสำนักงาน		
1. การคิดค่ารายการ	2. ตารางงาน		
จัดวางระบบควบคุมภายใน	<input type="checkbox"/> การรายงานตามระเบียบฯ ข้อ 5 ของทุกสำนักงาน	1	
ของ อปท.	<input type="checkbox"/> การรายงานตามระเบียบฯ ข้อ 5 ขององค์กร ประกอบด้วยแบบติดตามค.3 (หรือแบบติดตาม ปอ.3) แบบ ปอ.2-1 (กรณี อบต. ชุมโอมไม่ต้องจัดทำแบบ ปอ.2-1)แบบ ปอ.2 แบบ ปอ. 3 แบบ ปอ. 3 และแบบ ปอ.1	5	
	<input type="checkbox"/> การรายงานตามระเบียบฯ ข้อ 6 ขององค์กร คือ แบบติดตาม ค. 4 (หรือแบบติดตาม ปอ.3)แบบ ปอ.2-1 (กรณี อบต.ชุมโอมไม่ต้องจัดทำแบบ ปอ.2-1) แบบ ปอ. 2 แบบ ปอ. 3 แบบ ปอ. 1 แบบ ปอ.1-3 และแบบ ปอ.1	1	
	<input type="checkbox"/> การรายงานตามระเบียบฯ ข้อ 6 ขององค์กร คือ แบบติดตาม ค. 4 (กรณีไม่มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ชุมโอมไม่ต้องจัดทำแบบ ปอ.1)	1	
	<input type="checkbox"/> ส่งรายงานตามระเบียบฯ ข้อ 5 และข้อ 6 ให้ผู้กำกับดูแล (นายอำเภอ/นาง. สดง.ภูมิภาค และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	1	
	3. การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงของระบบภายใน	5	
	5 องค์ประกอบ ได้แก่		
	<input type="checkbox"/> 1. สภาพแวดล้อมของการควบคุม	1	
	<input type="checkbox"/> 2. การประเมินความเสี่ยง	1	
	<input type="checkbox"/> 3. กิจกรรมการควบคุม	1	
	<input type="checkbox"/> 4. สารสนเทศและการสื่อสาร	1	
	<input type="checkbox"/> 5. การติดตามประเมินผล	1	
	รวมคะแนน	14	



แบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปี 2550

3. ด้านการบริการประชาชน

อบจ./เทศบาล/อบต.

อำเภอ จังหวัด

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย

การประเมิน
ด้านการบริการประชาชน

การบริการประชาชน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		ผลการประเมิน		
		คะแนน	%	ดี	ผ่าน	ปรับปรุง
3.1 การบริการประชาชนและการจัด สำนักงาน						
3.2 ศักยภาพเทคโนโลยีสารสนเทศ						
3.3 ด้านมาตรฐานการบริหาร/การบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น						
รวม						

ความคิดเห็นเพิ่มเติม:

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

3. ด้านการบริการประชาชน

3.1 การบริการประชาชนและการจัดสำนักงาน

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>1. ด้านสำนักงาน</p> <p>1.1 มีการจัดกิจกรรม 5 ศ. ภายในสำนักงาน ภายในรอบ 1 ปี (ควรมีหนังสือแจ้งให้ทุกฝ่าย/กอง/สำนัก ดำเนินการจัดระเบียบสำนักตามกิจกรรม 5 ศ. หรือไม่)</p> <p>1.2 การจัดสำนักงานเหมาะสมและเป็นระเบียบเรียบร้อยจากการจัดวางโต๊ะปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และโต๊ะให้บริการประชาชน</p> <p>1.3 มีป้ายบอกทาง/แผนผังกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน (หนังสือที่ มท 0892.4/ว627 ลว. 20 เม.ย. 2549 ควรมีการทำป้ายประชาสัมพันธ์ว่าใครรับผิดชอบหน้าที่ในการบริการอะไร, แผนผังแสดงที่ตั้งหน่วยงาน)</p> <p>1.4 มีหนังสือ/เอกสาร/แผ่นพับประชาสัมพันธ์ต่างๆ ไว้บริการขณะนั่งรอรับบริการ (หนังสือ ที่ มท 0892.4/ว627 ลว. 20 เม.ย. 2549 คู่มือฉบับจริง)</p>	<p>ให้คะแนนตามกิจกรรมที่ดำเนินการ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 6-8 ประเภท</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 4-5 ประเภท</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 1-3 ประเภท</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีดำเนินการ</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

ด้านการบริการประชาชน

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
1.5 มีการจัดเก้าอี้รองรับบริการประชาชนอย่างเพียงพอ (สอบถามจากปริมาณผู้มาใช้บริการในแต่ละวัน โดยเฉพาะแผนกที่ประชาชนมาใช้บริการจำนวนมากเปรียบเทียบกับจำนวนเก้าอี้)	ให้คะแนนตามกิจกรรมที่ดำเนินการ <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 6-8 ประเภท <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 4-5 ประเภท <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 1-3 ประเภท <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ	5 3 1 0	
1.6 จัดให้มีจุดประชาสัมพันธ์และมีเจ้าหน้าที่ประจำ (หนังสือที่ มท 0892.4/ว 627 ลว. 20 เม.ย. 2549 คู่มือการจัดเจ้าหน้าที่ไว้คอยแนะนำขั้นตอนเอกสารในการมาขอรับบริการในแต่ละเรื่องของประชาชน โดยสังเกตจากสถานที่และคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่)			
1.7 มีช่องทางพิเศษให้บริการสำหรับหญิงมีครรภ์/พระภิกษุสงฆ์/ผู้พิการ หนังสือที่ มท 0810/ว1150 ลว. 29 มี.ค. 2547 คู่มือการจัดสถานที่และมีป้ายประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ			


ด้านการบริการประชาชน

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
1.8 มีการจัดห้องน้ำที่สะอาดไว้บริการผู้มารับบริการ (ดูจากสภาพความเป็นจริง)	ให้คะแนนตามกิจกรรมที่ดำเนินการ <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 6-8 ประเภท <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 4-5 ประเภท <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 1-3 ประเภท <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ	5 3 1 0	
2. ด้านบุคลากร			
2.1 จัดให้มีการอบรมรางวัลหรือยกย่องเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการประชาชนดีเด่น (ตรวจดูจากป้ายประกาศ ของ สปท.)			
2.2 การแต่งกายของเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสม			
2.3 มีการคิดบัตรแสดงคนหรือที่โต๊ะ (ดูว่าบัตรที่คิดมีชื่อและตำแหน่งหรือไม่หรือนิป้ายชื่อโต๊ะที่โต๊ะของเจ้าหน้าที่หรือไม่)			
2.4 มีการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ (หนังสือที่ นท 0892.4/ว627 ลว. 20 เม.ย. 2549 คู่คำยังบันทึกเสนอว่าได้รับการมอบหมายหรือไม่)			

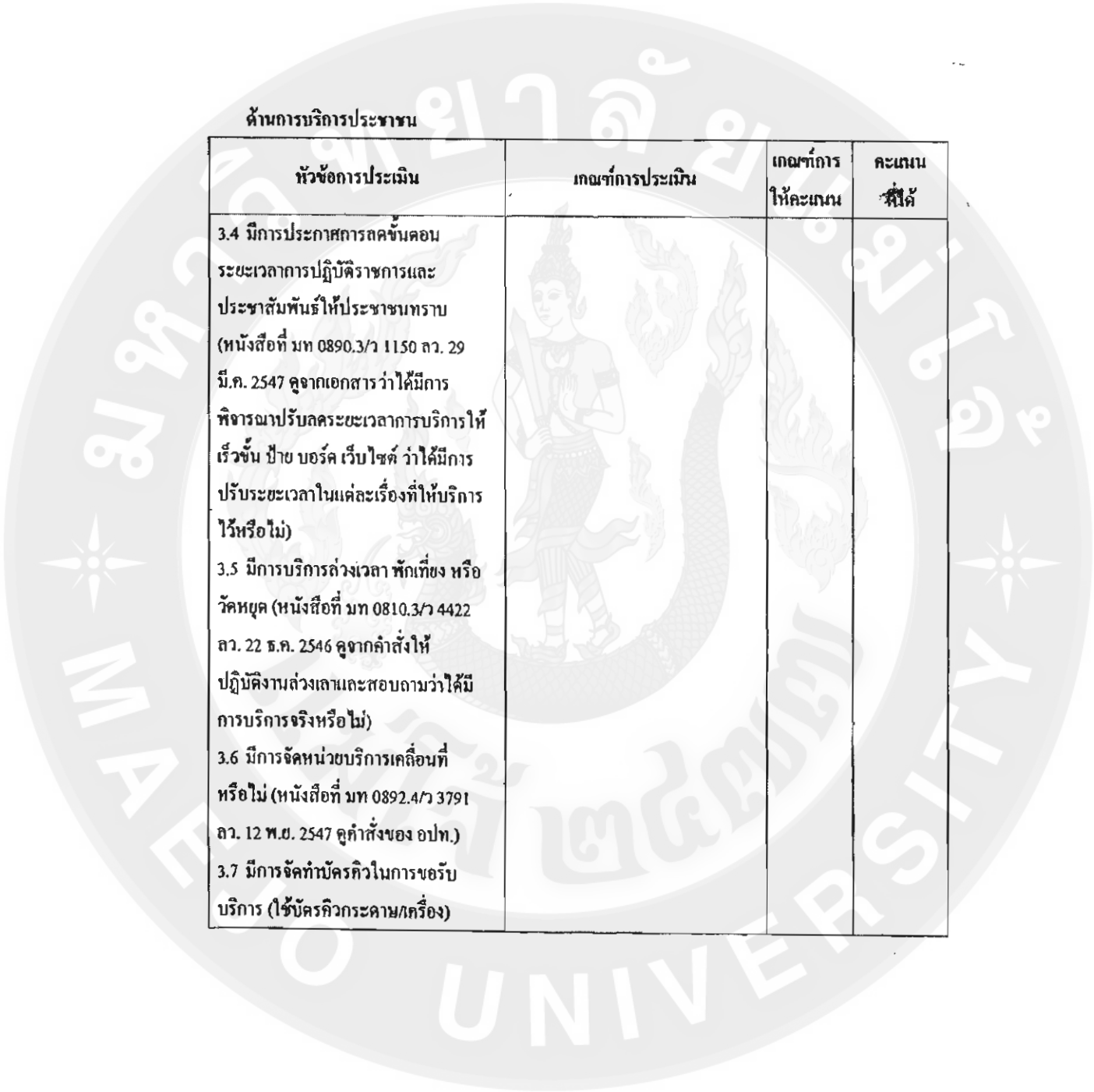
ด้านการบริการประชาชน

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
2.5 จัดให้มีการประเมินผลความพึงพอใจด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการประชาชน (หนังสือที่ มท 0892.4/ว627 ทว. 20 เม.ย. 2549 คูจากแบบประเมินและผลการประเมิน)	ให้คะแนนตามกิจกรรมที่ดำเนินการ <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 6-8 ประเภท <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 4-5 ประเภท <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 1-3 ประเภท <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ	5 3 1 0	
2.6 มีการส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมด้านเทคนิคการให้บริการประชาชนและการเตรียมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการเกี่ยวกับให้บริการประชาชน (หนังสือที่ มท 0892.4/ว627 ทว. 20 เม.ย. 2549 คูจากเอกสารว่ามีการส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องหรือไม่)			
3. พันธการบริการ			
3.1 มีแบบคำร้องพร้อมตัวอย่างต่างๆ ไว้บริการประชาชน (หนังสือที่ มท 0892.4/ว627 ทว. 20 เม.ย. 2549 คูสถานที่จริง)			

ดัชนีการบริการประชาชน

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>3.2 มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทาง การติดต่อสอบถามหรือร้องเรียนได้หลาย ช่องทาง เช่น โทรศัพท์อินเตอร์เน็ต ไปรษณีย์ เป็นต้น (ดูว่ามีการทำป้าย ประชาสัมพันธ์เบอร์โทรศัพท์ที่อยู่ หรือ เว็บไซต์ของ อปท. หรือเอกสาร แผ่นพับ ต่างๆ เผยแพร่ไว้ประชาชนทราบ)</p> <p>3.3 มีการให้บริการไม่ลักษณะ ศูนย์บริการร่วมกับหน่วยงานอื่น (หนังสือที่ นท 0892.4/ว 544 ถว. 16 มี.ค. 2548 คู่มือการให้บริการว่ามีการ จัดระบบนำบริการหลายๆ ด้านมาที่จุด เดียว เช่น การอนุญาตก่อสร้างอาคาร, บ้านเลขที่, มีประปา)</p>			


ด้านการบริการประชาชน

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>3.4 มีการประกาศการลดขั้นตอนระยะเวลาการปฏิบัติราชการและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ (หนังสือที่ นท 0890.3/ว 1150 ลว. 29 มี.ค. 2547 จากเอกสารว่าได้มีการพิจารณาปรับลดระยะเวลาการบริการให้เร็วขึ้น ป้าย บอร์ด เว็บไซต์ ว่าได้มีการปรับระยะเวลาในแต่ละเรื่องที่ทำให้บริการไว้หรือไม่)</p>			
<p>3.5 มีการบริการล่วงหน้า หักที่เชิง หรือ วัคซีน (หนังสือที่ นท 0810.3/ว 4422 ลว. 22 ธ.ค. 2546 จากคำสั่งให้ปฏิบัติงานล่วงหน้าและสอบถามว่าได้มีการบริการจริงหรือไม่)</p>			
<p>3.6 มีการจัดหน่วยบริการเคลื่อนที่หรือไม่ (หนังสือที่ นท 0892.4/ว 3791 ลว. 12 พ.ย. 2547 คำสั่งของ อปท.)</p>			
<p>3.7 มีการจัดทำบัตรคิวในการขอรับบริการ (ใช้บัตรคิวกระดาษ/เครื่อง)</p>			

ด้านการบริการประชาชน

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
3.8 มีการจัดทำประกาศชื่อและเบอร์โทรศัพท์ของผู้บริหารในการรับเรื่องร้องทุกข์หรือร้องเรียน (ดูจากเอกสารบอร์ดแผ่นพับใบปลิว เว็บไซต์ ว่าได้มีการประกาศเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ชื่อผู้บริหาร เบอร์โทรศัพท์และมีข้อความเชิญชวนให้สามารถร้องทุกข์/ร้องเรียน)	ให้คะแนนตามกิจกรรมที่ดำเนินการ <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 5 ประเภท <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 3-4 ประเภท <input type="checkbox"/> มีการดำเนินการ 1-2 ประเภท <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ	5 3 1 0	
4. ด้านความพึงพอใจ			
4.1 มีกล่องหรือตู้รับฟังความคิดเห็น (ดูลักษณะการใช้ว่าได้มีการดำเนินการจริงหรือไม่)			
4.2 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อปท. (หนังสือที่ นท 0892.4/ว 435 ลว. 11 ก.พ. 2548 ดูจากคำสั่งและผลการประเมินประกอบด้วย)			
4.3 จัดให้มีสมุดบันทึกการควบคุมการสอบถามหรือร้องเรียน (ดูสมุดบันทึกและดูว่ามีการมอบหมายเจ้าหน้าที่คนใดรับผิดชอบ)			

ด้านการบริการประชาชน

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
4.4 มีการเปิดเว็บไซต์ บริการร้องฟังความคิดเห็นและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน (ให้เปิดดูในเว็บไซต์ว่ามีโปรแกรมการรับฟังความคิดเห็นและเผยแพร่ผลของ อปท. หรือไม่ หรือเป็นสำเนาเอกสารที่เคยทำในปีที่ผ่านมา) 4.5 จัดประชุมรับฟังความเห็นของประชาชน (ดูจากเอกสาร โครงการ/หนังสือเชิญผลการประชุม/บัญชีรายชื่อประชาชนที่เข้าประชุม)			

ด้านการบริการประชาชน

3.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้	
การพัฒนางานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มอบหมายให้บุคลากรนำเข้าตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประจำมาก – น้อยเพียงใด			
	<input type="checkbox"/> ภายใน 1-2 เดือน มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือปรับปรุงข้อมูลได้	5	3	
	<input type="checkbox"/> ภายใน 3 เดือน มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือปรับปรุงข้อมูลได้	1	0	
	<input type="checkbox"/> มากกว่า 6 เดือน ถึงจะมีการปรับปรุงข้อมูล			
	<input type="checkbox"/> ไม่มีการปรับปรุงข้อมูล	5		
	1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการนำเครื่องอุปกรณ์คอมพิวเตอร์มาให้บริการแก่ประชาชนหรือไม่	3	1	0
	<input type="checkbox"/> มีการบริการให้แก่ประชาชน			
	<input type="checkbox"/> ไม่มีการบริการให้แก่ประชาชน			

3.3 ด้านมาตรฐานการบริหาร/การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.3.1 ให้ อปท. ทุกประเภท ประเมินมาตรฐานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามแบบประเมิน

3.3.2 ให้ อปท. เลือกประเมินมาตรฐานฯ อื่นๆ เพิ่มเติม ดังนี้

- อบจ. เลือกประเมินเพิ่มอีกอย่างน้อย 3 มาตรฐาน รวมเป็น 4 มาตรฐาน
- เทศบาล
- เทศบาลนคร/เมือง เลือกประเมินเพิ่มอีกอย่างน้อย 2 มาตรฐาน รวมเป็น 3 มาตรฐาน
- เทศบาลตำบล เลือกประเมินเพิ่มอีกอย่างน้อย 1 มาตรฐาน รวมเป็น 2 มาตรฐาน
- อบค. เลือกประเมินเพิ่มอีกอย่างน้อย 1 มาตรฐาน รวมเป็น 2 มาตรฐาน

3.3.3 ให้ผู้ประเมินกรอกคะแนนรวมของแต่ละแบบประเมินลงในแบบสรุปผลคะแนนข้างล่างนี้ในกรณีที่ อปท. มีการประเมินมากกว่าจำนวนมาตรฐานที่กำหนดในข้อ 3.3.2 ให้เลือกนำคะแนนรวมมากรอกลงในแบบสรุปผลคะแนนเพียงเท่าจำนวนมาตรฐานที่กำหนดแบบสรุปผลคะแนนมาตรฐานการบริหาร/การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายชื่อมาตรฐานการบริการสาธารณะ	ภาครื่องหมาย X ตามมาตรฐานที่ เลือกประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ ได้
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			
- การจัดการถนนทางเดิน และทางเท้า			
- การก่อสร้างทางระบายน้ำ			
- การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ			
- งานสาธารณสุขมูลฐาน			
- การจัดการที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อย			
- การจัดการสิ่งแวดล้อม			
- การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมฯ			
- การส่งเสริมอาชีพ			
รวมคะแนน			

แบบการประเมินเบื้องต้นในการให้บริการสาธารณะ
ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: (อบต./เทศบาล/อบจ.).....

ที่	หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	
		มี ปฏิบัติ	ไม่มี/ไม่ ปฏิบัติ
1	มีการจัดทำแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ครบถ้วน และ ครอบคลุมทุกด้าน อาทิ ด้านบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ ฯลฯ		
2	มีการกำหนดพื้นที่เสี่ยงภัยในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ		
3	มีการซักซ้อมความหมายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		
4	มีการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่		
5	มีคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยที่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน		
6	มีการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เป็น ปัจจุบัน		
7	มีการจัดอบรม ทบพวนการปฏิบัติงานในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเป็น ประจำทุกปี		
8	มีแผนปฏิบัติการแจ้งเตือนภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
9	มีการช่วยเหลือ บำรุง ฟื้นฟู และซ่อมแซมสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ ใช้งาน ได้เหมือนเดิม		
10	มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสมกับพื้นที่ที่รับผิดชอบ เช่น ถังน้ำยา ดับเพลิง รถบรรทุกน้ำ ฯลฯ		

สรุปผลการประเมินในภาพรวม

- 1 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 1-5 ข้อ
- 3 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 6-7 ข้อ
- 5 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 8-10 ข้อ

แบบการประเมินเบื้องต้นในการให้บริการสาธารณะ
ด้านการจัดการถนน ทางเดิน และทางเท้า

ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบค./เทศบาล/อบจ.)

ที่	หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	
		มี/ปฏิบัติ	ไม่มี/ไม่ปฏิบัติ
1	มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลถนน (ทั้งถนนเดิมและถนนใหม่) และตรวจสอบข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาโครงข่ายถนน หรือเพื่อซ่อมบำรุงถนน		
2	การจัดบริการสาธารณะด้านถนน ทางเดิน และทางเท้า ได้มีการศึกษาความเหมาะสม โดยคำนึงถึงประชาชนในการที่จะได้รับบริการที่ทั่วถึง สะดวก และปลอดภัยเป็นสำคัญ		
3	การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมในการก่อสร้างถนน ได้วิเคราะห์ทั้งทางด้านความปลอดภัยของผู้ใช้รถ ใช้ถนน ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านยุทธศาสตร์		
4	การดำเนินการก่อสร้างถนน ทางเดิน และทางเท้า สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และผ่านกระบวนการประชาคม		
5	การออกแบบถนน มีการใช้ข้อมูลปริมาณจราจร ประเภทผิวจราจร ความกว้างของไหล่ทางที่สอดคล้องกับทางเดินและทางเท้า ความสามารถในการรับน้ำหัดรถบรรทุก และความชันเป็นต้น		
6	การออกแบบถนนที่เหมาะสมตามมาตรฐานถนน ทั้งในเขตเมืองและนอกเขตเมือง		
7	มีการประมาณราคาก่อสร้าง บำรุง ыขบ และบำรุงรักษาถนน ทั้งแบบรวมยอดและ		
8	แบบราคาต่อหน่วย		
9	ช่างควบคุมงานเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญ และควบคุมงานอย่างถูกต้องและตามมาตรฐานกำหนด		
10	การตรวจรับ/การตรวจการจ้างก่อสร้างถนน ทางเดิน และทางเท้า ได้มีการตรวจการจ้างตามระเบียบพัสดุ และได้ศึกษารายละเอียดของวงจางานตามสัญญาก่อนเสมอ		

สรุปผลการประเมินในภาพรวม

- 1 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 1-5 ข้อ
- 3 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 6-7 ข้อ
- 5 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 8-10 ข้อ

แบบการประเมินเบื้องต้นในการให้บริการสาธารณะ
ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบค./เทศบาล/อบจ.)

ที่	หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	
		มี/ปฏิบัติ	ไม่มี/ไม่ปฏิบัติ
1	มีการรวบรวมข้อมูลและศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดจากกระแสน้ำ และพื้นที่ที่มีลักษณะน้ำท่วมขัง		
2	มีการรวบรวมข้อมูลทางระบายน้ำที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำหนดทิศทางการระบายน้ำ		
3			
4	มีการศึกษาแผนงานฯ ที่เกี่ยวข้องกับทางระบายน้ำของหน่วยงานอื่นในพื้นที่บริเวณข้างเคียงที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการระบายน้ำ		
5	มีการสอบถามความคิดเห็นของประชาชนในการแก้ไขปัญหายุบตรรกการระบายน้ำในพื้นที่		
6	การจัดทำทางระบายน้ำในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับทางระบายน้ำเดิมที่สามารถเชื่อมต่อกันได้		
7	มีแผนระบบระบายน้ำของพื้นที่เป็นแผนระยะสั้น (1-2 ปี), ระยะปานกลาง (2-5 ปี), ระยะยาว (5 ปี)		
8	มีหน่วยรับแจ้งเหตุเคอร์รอนจากน้ำท่วมขังในพื้นที่		
9	มีบ่อคักไขมันในชุมชนขนาดใหญ่ก่อนระบายน้ำออกสู่แหล่งน้ำสาธารณะ มีการลอกท่อระบายน้ำในพื้นที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง		
10	มีการตรวจสอบและซ่อมบำรุงบ่อกัก, ท่อระบายน้ำ, ฝาท่อ อย่างสม่ำเสมอ		

สรุปผลการประเมินในภาพรวม

- 1 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 1-5 ข้อ
- 3 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 6-7 ข้อ
- 5 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 8-10 ข้อ

แบบการประเมินเบื้องต้นในการให้บริการสาธารณะ
ด้านการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต./เทศบาล/อบจ.).....

ที่	หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	
		มี/ปฏิบัติ	ไม่มี/ไม่ปฏิบัติ
1	มีการจ่ายเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุคนจำนวนคนและจำนวนเงินที่ อบต. ได้รับการอุดหนุนตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนจากส่วนราชการ		
2	ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นจากจำนวนผู้สูงอายุเดิมที่ อบต. ได้รับเงินอุดหนุนฯ โดยจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น อบต. ตั้งงบประมาณจ่ายตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด		
3	มีการจ่ายเบี้ยยังชีพรายเดือนสูงกว่าอัตราที่ อบต. ได้รับการอุดหนุน โดยในส่วนที่จ่ายเกิน อบต. ตั้งงบประมาณสมทบตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด		
4	มีการจัดหาหรือประสานหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้บริการเครื่องนุ่งห่มและที่พักอาศัย		
5	มีบริการให้คำแนะนำ ปรีกษา หรือให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพแก่โรคภัยไข้เจ็บให้แก่ผู้สูงอายุอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เช่น จัดหาบุคลากรให้ความรู้และประชาสัมพันธ์รณรงค์ด้านสุขภาพและสิทธิประโยชน์ให้ผู้สูงอายุทราบ		
6	มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่ผู้สูงอายุอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง		
7	มีการจัดกิจกรรมนันทนาการให้แก่ผู้สูงอายุในวันสำคัญ เช่น วันสงกรานต์ วันปีใหม่ ฯลฯ		
8	มีการส่งเสริมการรวมกลุ่มฯ หรือสนับสนุนการจัดกิจกรรมของกลุ่ม/ชุมชน		
9	สมาคมผู้สูงอายุ		
10	มีการส่งเสริมอาชีพแก่ผู้สูงอายุหรือจัดตั้งกองทุนสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุในชุมชน มีการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดได้รับ การสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี		

สรุปผลการประเมินในภาพรวม

- 1 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 1-5 ข้อ
- 3 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 6-7 ข้อ
- 5 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 8-10 ข้อ

แบบการประเมินเบื้องต้นในการให้บริการสาธารณสุข
ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบค.เทศบาล/อบจ.)

ที่	หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	
		มี/ปฏิบัติ	ไม่มี/ไม่ปฏิบัติ
1	อปท. สนับสนุนหรือจัดให้อสม. ได้รับการฝึกอบรมฟื้นฟู/พัฒนาความรู้ด้านการดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนและหรือความรู้ด้านการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อที่สำคัญของท้องถิ่นชุมชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง		
2	อปท. สนับสนุนหรือจัดให้มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่างๆ เกี่ยวกับความรู้เรื่องสุขภาพให้แก่ชุมชน/หมู่บ้าน เช่น เอกสาร แผ่นพับ หอกระจายข่าว วิทยุชุมชน ฯลฯ		
3	อปท. สนับสนุนหรือจัดให้มีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ด้านต่างๆ ให้แก่ประชาชน โดย อสม.และ/หรือแกนนำชุมชนเช่น ปัญหาโภชนาการที่สำคัญในท้องถิ่น สุขภาพเด็กวัยแรกคลอด การบริโภคผักผลไม้ การส่งเสริมสุขภาพจิต ทัดสุขภาพ การคุ้มครองผู้บริโภค โรคติดต่อในท้องถิ่น ฯลฯ		
4	อปท. สนับสนุนหรือจัดให้มีการกิจกรรมป้องกันและควบคุมโรคติดต่อที่สำคัญในท้องถิ่น โดยประชาชนชุมชนมีส่วนร่วม		
5	อปท. สนับสนุนหรือจัดให้มีการเฝ้าระวังห่าหะนำโรค และผู้ป่วยโรคติดต่อที่สำคัญในท้องถิ่น โดย อสม. และ/หรือแกนนำชุมชน		
6	อปท. สนับสนุนหรือจัดให้ผู้เลี้ยงดูเด็กอายุ 0-5 ปี ในครัวเรือนและหญิงมีครรภ์ได้รับความรู้และคำแนะนำเรื่องการผลิตนมแม่ร่วมกับโรค โดย อสม. และ/หรือแกนนำชุมชน		
7	อปท. สนับสนุนหรือจัดให้หญิงมีครรภ์และหลังคลอด ได้รับความรู้และคำแนะนำในการดูแลสุขภาพของแม่และเด็ก โดย อสม. และ/หรือแกนนำชุมชน		
8	อปท. สนับสนุนหรือจัดให้อสม. ที่ผ่านการอบรมมีความรู้และสามารถในการตรวจคัดกรองโรคและการรักษาพยาบาลการเจ็บป่วยเล็กน้อยในชุมชน		
9	อปท. สนับสนุนหรือจัดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชน มีการสอนและปลูกฝังนิสัยการบริโภคอาหารที่ส่งเสริมสุขภาพฟัน และการแปรงฟันหลังรับประทานอาหาร		
10	อปท. สนับสนุนหรือจัดให้มีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เรื่องเพศศึกษา โรคเอดส์ และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์อื่นๆ รวมทั้งกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมป้องกันการโรคดังกล่าวในชุมชน		

สรุปผลการประเมินในภาพรวม

- 1 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 1-5 ข้อ
- 3 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 6-7 ข้อ
- 5 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 8-10 ข้อ

แบบการประเมินเบื้องต้นในการให้บริการสาธารณะ
ด้านการจัดการที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อย

ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต./เทศบาล/อบจ.).....

ร.น.	หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	
		มี/ปฏิบัติ	ไม่มี/ไม่ปฏิบัติ
1	มีการสำรวจปัญหาความเดือดร้อนด้านที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อย มีแผนพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหาด้านที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อย		
2	มีโครงการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยหรือการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาแหล่งชุมชนแออัด ในด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการ		
3	มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการก่อสร้างที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อยตามแผนพัฒนาท้องถิ่นหรือนโยบายของรัฐ เช่น โครงการบ้านท้องถิ่น ไทย เทิดไท้องค์ราชันฯ		
4	มีกระบวนการ/ขั้นตอน หรือการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านที่อยู่อาศัยร่วมกับ อบต.		
5	ในการดำเนินการจัดหาหรือพัฒนาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อย มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาสิทธิอยู่อาศัย จำนวนผู้อยู่อาศัยหรือผู้สมควรได้รับการช่วยเหลือในรูปของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน		
6	มีการประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาที่อยู่อาศัยของ อบต. ให้ประชาชนภาครัฐ เอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ทราบทั่วกัน		
7	ที่พื้ดินที่จัดสร้างมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ส่วน คือ ส่วนถนนกึ่งประชิด ส่วนนอนและส่วนห้องน้ำ-ส้วม-ซักล้าง		
8	มีการจัดทำแผนที่และวางผังชุมชนเพื่อป้องกันปัญหามีให้เกิดแหล่งชุมชนแออัดในอนาคต		
9	แออัดในอนาคต		
10	มีแนวทางการบริหารจัดการหรือการแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อย นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว คือ (ระบุ).....		

สรุปผลการประเมินในภาพรวม

- 1 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 1-5 ข้อ
- 3 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 6-7 ข้อ
- 5 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 8-10 ข้อ

แบบการประเมินเบื้องต้นในการให้บริการสาธารณะ
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต./เทศบาล/อบจ.).....

ที่	หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	
		มี/ปฏิบัติ	ไม่มี/ไม่ปฏิบัติ
1	มีการจัดบริการหรือมีหน่วยงานเพื่อรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมหรือเหตุเคือคร้อนรำคาญ		
2	มีการดำเนินการหรือติดตามหรือประสานหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น		
3	มีการแจ้งผลการดำเนินการแก้ไขปัญหให้ผู้ร้องทราบ		
4	มีการศึกษาปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่ อบต. รับผิดชอบ		
5	มีการวางแผนการป้องกันหรือการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นแล้วอย่างเป็นระบบ		
6	มีโครงการ และหรือมีการจัดสรร/ค้งงบประมาณเพื่อการดำเนินการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม		
7	มีการจัดกิจกรรมหรือการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนหรือชาวบ้าน		
8	มีแผนงานการติดตามตรวจสอบสถานภาพหรือปัญหาสิ่งแวดล้อมและมีการคำนวณงานตามแผน		
9	มีการประสานขอความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือจ้างหน่วยงานที่มีความชำนาญในการวางรูปแบบ แนวทางปฏิบัติในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การกำจัดขยะค้ชเชื้อ ขยะอันตราย ฯลฯ		
10	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกันระหว่าง อบต. และหรือประชาชนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม		

สรุปผลการประเมินในภาพรวม

- 1 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 1-5 ข้อ
- 3 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 6-7 ข้อ
- 5 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 8-10 ข้อ

แบบการประเมินเบื้องต้นในการให้บริการสาธารณะ
ด้านการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่น
ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบค./เทศบาล/อบจ.).....

ที่	หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	
		มี/ปฏิบัติ	ไม่มี/ไม่ปฏิบัติ
1	จัดให้มีหรือสนับสนุนกิจกรรมที่เสริมความรู้แก่เด็กและเยาวชนเกี่ยวกับศาสนาต่างๆ ในชุมชนเพื่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์		
2	จัดให้มีหรือสนับสนุนกิจกรรมที่เสริมความรู้แก่เด็กและเยาวชนในด้านวัฒนธรรมจารีตประเพณีท้องถิ่นหรือศิลปะพื้นบ้าน		
3	มีการยกย่อง เชิดชูปราชญ์ชาวบ้าน ในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน		
4	จัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังแนวทางการดำเนินชีวิตตามหลักความพอดี การแบ่งปันและเอื้ออาทรต่อกัน		
5	จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่นร่วมกับสถานศึกษาในท้องถิ่น		
6	จัดกิจกรรมควมวันสำคัญต่างๆ ทางศาสนา		
7	จัดกิจกรรมด้าน วัฒนธรรม และประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่น		
8	จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์การดำเนินชีวิต ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและจารีตประเพณีท้องถิ่น เช่น กิจกรรมธรรมชาตรา งานแสดงหัตถกรรม/สถาปัตยกรรมพื้นบ้าน กิจกรรมวัฒนธรรมสัญจร ฯลฯ		
9	จัดทำแผนการ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่น		
10	จัดให้มีหรือสนับสนุนหรือประสานกับหน่วยงานอื่นการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความสมานฉันท์ผ่านสื่อต่างๆ เช่น การจัดทำป้าย ข้อความ เสียงตามสาย วิทยุชุมชน ฯลฯ		

สรุปผลการประเมินในภาพรวม

- 1 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 1-5 ข้อ
- 3 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 6-7 ข้อ
- 5 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 8-10 ข้อ

แบบการประเมินเบื้องต้นในการให้บริการสาธารณะ
ด้านการส่งเสริมอาชีพ

ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบค./เทศบาล/อบจ.)

ที่	หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	
		มี/ปฏิบัติ	ไม่มี/ไม่ปฏิบัติ
1	มีการสำรวจและจัดทำทะเบียนอาชีพของท้องถิ่น		
2	มีการสำรวจและจัดทำทะเบียนวัดดูชีพ หรือปัจจัยการผลิตของท้องถิ่น		
3	มีหลักเกณฑ์ การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนด้านการส่งเสริมอาชีพ		
4	มีการส่งเสริมให้มีการนำทรัพยากรของท้องถิ่นมาใช้อย่างมีเหตุ มีผล และเกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า		
5	มีการส่งเสริม และสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อดำเนินกิจกรรมที่ทำให้เกิดรายได้		
6	มีการสำรวจและจัดทำทะเบียนกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่มีในพื้นที่ อย่างเป็นระบบ		
7	มีจำนวนกลุ่มอาชีพที่มีคุณภาพและการบริหารจัดการที่ดีในท้องถิ่น		
8	มีการฝึกอบรม พัฒนาทักษะ การอาชีพของท้องถิ่น		
9	มีการสำรวจและหรือรวบรวมข้อมูลความต้องการการพัฒนาความรู้ของประชาชน		
10	มีการสำรวจจัดทำทะเบียนประชาชนชาวบ้านและพัฒนาระบบข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น		

สรุปผลการประเมินในภาพรวม

- 1 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 1-5 ข้อ
- 3 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 6-7 ข้อ
- 5 คะแนน คือ มี หรือ ปฏิบัติตามหัวข้อการประเมินตั้งแต่ 8-10 ข้อ



แบบตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปี 2550

4. ด้านการบริหารงานบุคคล

อบจ./เทศบาล/อบต.

อำเภอ จังหวัด

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย

การประเมิน
ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย

การบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		ผลการประเมิน		
		คะแนน	%	ดี	ผ่าน	ปรับปรุง
1.4 การจัดทำงบประมาณขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น						
1.5 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น						
1.6 ประเมินการปฏิบัติงานในเรื่องการ ดำเนินกิจการของสภาท้องถิ่น						
รวม						

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

4. ด้านการบริหารงานบุคคล

4.1 การบริหารงานบุคคล

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง</p> <p>- ต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ลักษณะงานความยากและคุณภาพของงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง ได้อย่างถูกต้อง คำนวณโดยให้วิเคราะห์จากรายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ กทจ. ข้อ 17</p> <p>- ให้ตรวจสอบโครงสร้างอัตรากำลังจากการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของ อปท. แต่ละขนาด</p> <p>ทะเบียนประวัติ (ประวัติพนักงานมีความสำคัญในการตรวจสอบ การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ วินัย ฯลฯ ตามหลักเกณฑ์ กทจ. ข้อ 385,388)</p> <p>- ให้ตรวจสอบว่าลงตำแหน่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นปัจจุบันหรือไม่</p>	<p>1. กิจกรรมที่คณะทำงานต้องดำเนินการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง</p> <p><input type="checkbox"/> วิเคราะห์ปริมาณงาน และคุณภาพงานก่อนการกำหนดตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งถูกต้องตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังและสายงานตามที่ ก.กลางกำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการวิเคราะห์ปริมาณงาน และคุณภาพงานก่อนการกำหนดตำแหน่ง เป็นไปตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังและสายงานตามที่ ก.กลางกำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> วิเคราะห์ปริมาณงาน และคุณภาพงานแล้ว กำหนดตำแหน่งไม่ถูกต้องตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังและสายงานตามที่ ก.กลางกำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการวิเคราะห์ปริมาณงาน และคุณภาพงานและกำหนดตำแหน่งไม่ถูกต้องตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังและสายงานตามที่ ก.กลางกำหนด</p> <p>2. ข้อมูลพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง</p> <p><input type="checkbox"/> มีการลงทะเบียนข้อมูลบุคคลถูกต้องเป็นปัจจุบันและคอมพิวเตอร์ สามารถสืบค้นได้สะดวก</p> <p><input type="checkbox"/> ข้อมูลบุคคลเป็นปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> ข้อมูลบุคคลแต่ไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำข้อมูลบุคคล</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

ด้านการบริหารงานบุคคล

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรอยู่ภายใต้หลักเปิดเผยโปร่งใส ประสิทธิภาพ - ระบบเปิด หมายถึง มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบ หรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น	3. กาแต่งตั้งคณะกรรมการ <input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและใช้ระบบเปิด <input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ <input type="checkbox"/> มีการประชุมคณะกรรมการ แต่ผลไม่เป็นไปตามมติ <input type="checkbox"/> ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ	5 3 1 0	
การเลื่อนระดับ - เพื่อป้องกันมิให้พนักงานเสียสิทธิประโยชน์ในความก้าวหน้าจึงควรมีการแจ้งเดือนและดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จภายในเวลาอันควร (ตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนระดับและหนังสือนำส่ง) (ตรวจสอบเอกสารรายงานการขอเลื่อนระดับว่ามีการวิเคราะห์ปริมาณคุณภาพงานหรือไม่)	4. ระยะเวลาการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน <input type="checkbox"/> มีการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนภายใน 15 วัน นับแต่วันรอบ <input type="checkbox"/> มีการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนภายใน 15 วัน นับแต่ ไม่เกิน 30 วัน <input type="checkbox"/> มีการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า 30 วัน แต่ไม่เกิน 45 วัน <input type="checkbox"/> มีการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า 45 วัน	5 3 1 0	
	5. การเลื่อนระดับ <input type="checkbox"/> มีการตรวจสอบคุณสมบัติและแจ้งผู้มีสิทธิทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งดำเนินการประเมินแล้วเสร็จภายใน 15 วัน <input type="checkbox"/> ดำเนินการประเมินแล้วเสร็จภายใน 30 วัน และรายงานผลให้ ก.จังหวัด <input type="checkbox"/> ดำเนินการประเมินแล้วเสร็จภายใน 60 วัน และรายงานผลให้ ก.จังหวัด <input type="checkbox"/> ดำเนินการประเมินเกินกว่า 60	5 3 1 0	

ด้านการบริหารงานบุคคล

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้	
การบรรจุแต่งตั้ง (ให้นำแผนอัตราค่าถึง 3 ปี มา ตรวจสอบการบรรจุแต่งตั้ง) - ว่าเป็นไปตามการกำหนด ตำแหน่งหรือไม่หลักเกณฑ์ กทจ. ข้อ 17 (4), (5) - อาจพิจารณาจากหลักฐาน ฎีกาการเบิกจ่ายเงินเดือนของ พนักงานและลูกจ้างว่ามีจำนวน ถูกต้องตรงกับแผนอัตราค่าถึง 3 ปี หรือไม่	6. การเลื่อนนอกกระดัดขั้นสูง <input type="checkbox"/> วิเคราะห์ปริมาณและคุณภาพของงานว่า ปริมาณงานมากขึ้นสำหรับคุณภาพงานมีความ ซับซ้อนและความยากของงานต่างไปจากเดิม มากถึงขนาดต้องปรับปรุงตำแหน่งที่สูงขึ้น <input type="checkbox"/> วิเคราะห์ปริมาณและคุณภาพของงานแต่ไม่ มีข้อมูลเปรียบเทียบที่ชัดเจน <input type="checkbox"/> วิเคราะห์เฉพาะปริมาณหรือคุณภาพของ อย่างใดอย่างหนึ่ง <input type="checkbox"/> ไม่มีเอกสารแสดงการวิเคราะห์ปริมาณและ คุณภาพงาน	5		
		3		
		1		
		0		
		7. การบรรจุแต่งตั้ง		
		<input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผนอัตราค่าถึง 3 ปี บรรจุ	5	
		<input type="checkbox"/> มีการบรรจุโดยการปรับปรุงแผนอัตราค่าถึง 3 ปี	3	
		<input type="checkbox"/> บรรจุไม่ครบถ้วนตามกำหนดระยะเวลา แผนอัตราค่าถึง 3 ปี	1	
		<input type="checkbox"/> บรรจุโดยไม่มีกำหนดไลน์แผน อัตราค่าถึง 3 ปี	0	

ด้านการบริหารงานบุคคล

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>ความถูกต้องสมบูรณ์ของคำสั่ง</p> <p>- พรบ. ระเบียบพนักงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ม. 15</p> <p>- ตรวจสอบคำสั่งการแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ</p> <p>- หากไม่มีคำสั่งที่เกี่ยวข้องกัน มติ ก.จังหวัด เช่น คำสั่งลงโทษ ทางวินัย ก็ให้ตรวจสอบว่าคำสั่ง นั้น อ้างข้อกฎหมาย และลงนาม โดยผู้มีอำนาจหรือไม่</p>	<p>8. การออกคำสั่ง</p> <p><input type="checkbox"/> การออกคำสั่งระบบมติ ก. จังหวัด ลงนาม โดยผู้บริหารท้องถิ่นและสำเนาคำสั่งให้ ก. จังหวัดทราบภายใน 15 วัน</p> <p><input type="checkbox"/> การออกคำสั่งระบบมติ ก. จังหวัด ลงนาม โดยผู้บริหารท้องถิ่นและสำเนาคำสั่งให้ ก. จังหวัดทราบภายใน 30 วัน</p> <p><input type="checkbox"/> การออกคำสั่งระบบมติ ก. จังหวัด ลงนาม โดยผู้บริหารท้องถิ่นแต่ไม่สำเนาคำสั่งให้ ก. จังหวัด</p> <p><input type="checkbox"/> มีการออกคำสั่งโดยไม่ระบุ ก. จังหวัด ผู้ลง นามในคำสั่งและ ไม่สำเนาคำสั่งให้ ก. จังหวัด</p>	5 3 1 0	
<p>ความโปร่งใสการโอน(ย้าย)</p> <p>(คณะกรรมการ หมายถึง คณะ ผู้บริหารท้องถิ่นและหัวหน้าส่วน ราชการ โดยตรวจสอบจากรายงาน การประชุมว่าการพิจารณานั้น เป็นไปในรูปแบบบุคคลที่มีการ วิเคราะห์เหตุผลจำเป็นหรือไม่)</p>	<p>9. การโอน/รับ โอน/ย้าย</p> <p><input type="checkbox"/> มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาถึง เหตุผลความจำเป็นและเป็นไปตามแผน อัตราค่าจ้าง 3 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาถึง เหตุผลความจำเป็นและเป็นแต่ต้องมีการ ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> การพิจารณาโดยผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียวเป็น ผู้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็น</p> <p><input type="checkbox"/> การพิจารณาไม่เป็นไปตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี และผู้บริหารรับ โอน(ย้าย) โดยไม่มีเหตุผลอัน ควร</p>	5 3 1 0	

ด้านการบริหารงานบุคคล

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้	
<p>การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทราบนโยบายและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ กทช. ข้อ 299,304)</p> <p>- ตรวจสอบเอกสารการประชุมรายงานการประชุม</p> <p>- การประชุมถ่ายทอดนโยบายอาจเป็นการประชุมโดยผู้บริหารหรือ ผู้อำนวยการกอง ประชุมพนักงานภายในส่วนราชการก็ได้</p> <p>- หลักเกณฑ์ มท. ว่าด้วยการตั้งงบประมาณเพื่อทุนการศึกษาของ อปท. ลว. 16 ธ.ค. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>10. การประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทุก 3 เดือน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน</p>	5		
	<p>11. การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผน การประชุมคณะทำงานและปฏิบัติตามแผน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผน และการประชุมคณะทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำแผน</p>	5		
	<p>12. การสนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี/โท</p> <p><input type="checkbox"/> มีการสนับสนุนใน 3 หลักสูตร (ป.โท รปม., ป.ตรี รปม., ป.โท/ตรี)</p> <p><input type="checkbox"/> มีการสนับสนุนใน 2 หลักสูตร</p> <p><input type="checkbox"/> มีการสนับสนุนใน 1 หลักสูตร</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการสนับสนุนงบประมาณ</p>	5		
			3	
			1	
			0	

ด้านการบริหารงานบุคคล

หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>ความครบถ้วนเนื้อหา (หลักสูตรการฝึกอบรมควร ดำเนินการให้ครบถ้วน โดย ตรวจสอบตามหลักเกณฑ์ข้อ 304) - ตรวจสอบจากโครงการใน งบประมาณรายจ่ายและคู่มือหลักสูตร การฝึกอบรม</p>	<p>13. การฝึกอบรมที่ อปท. ดำเนินการเอง</p> <p><input type="checkbox"/> มีการฝึกอบรมด้านทักษะ ความรู้ วิธีการ ปฏิบัติงานรวมทั้งหลักคุณธรรมจริยธรรมด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> มีการฝึกอบรมด้านทักษะ ความรู้ วิธีการ ปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดฝึกอบรมในเรื่องทั่วไป</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดฝึกอบรม</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>ความคุ้มค่าการฝึกอบรม (การติดตามและประเมินผลต้องมี ระบบตรวจสอบเพื่อทราบถึง ความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าการ ฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ ก.ท.จ. ข้อ 305, 307)</p>	<p>14. การประเมินผลการฝึกอบรม</p> <p><input type="checkbox"/> มีการประเมินผลทั้งก่อนและเสร็จสิ้นการ ฝึกอบรมตลอดจนคิดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลัง การฝึกอบรม</p> <p><input type="checkbox"/> มีการประเมินผลทั้งก่อนและเสร็จสิ้นการ ฝึกอบรม</p> <p><input type="checkbox"/> มีการประเมินผลทั้งก่อนและเสร็จสิ้นการ ฝึกอบรมอย่างใดอย่างหนึ่ง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการประเมินผลการฝึกอบรม</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	
<p>การพัฒนาจริยธรรม (บุคลากรจะปฏิบัติงานให้บังเกิด ผลดีต่อองค์กรและประชาชนได้ ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมตาม หลักเกณฑ์ ก.ท.จ. ข้อ 304, 383) - ตรวจสอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งระบุให้มีการประกาศมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม - คุรยงานการประชุมคณะ ผู้บริหารว่ามีการหยิบยกประเด็น ปัญหา ข้อร้องเรียน และมาตรการ ด้านคุณธรรมจริยธรรมหรือไม่</p>	<p>15. การจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของ องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เผยแพร่ให้พนักงานและลูกจ้างทราบถือปฏิบัติ และมีการประเมินผลเป็นประจำทุกปี</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เผยแพร่</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>	

อบต.ป่าป้อง

ตารางสรุปผลการปฏิบัติงาน

ด้านการตรวจ	คะแนน นเต็ม	คะแนนที่ได้		ผลการประเมิน		
		คะแนน	%	ดี	ผ่าน	ปรับปรุง
1. ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย						
1.1 การจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25	20	80.00	✓		
1.2 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	20	18	90.00	✓		
1.3 ประเมินการปฏิบัติงานในเรื่องการดำเนินงานของสภาท้องถิ่น	65	50	76.92		✓	
รวมคะแนน	100	88	80.00	✓		
2. ด้านการเงินและการคลัง						
2.1 การบริหารการเงินและบัญชี	108	94	87.03	✓		
2.2 การพัสดุ	39	31	79.48		✓	
2.3 การพัฒนารายได้	40	32	80.00	✓		
2.4 การพัฒนารายได้	14	14	- ไม้แกะคะแนนรวมในค้ำนี้			
รวมคะแนน (2.1+2.2+2.3)	187	157	83.95	✓		
3. ด้านการบริหารประชาชน						
3.1 การบริการประชาชนและการจัดสำนักงาน	20	16	80.00	✓		
3.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	8	8	100	✓		
3.3 มาตรฐานการบริหาร/การบริการสาธารณะ	10	6	60.00		✓	
รวมคะแนน	38	30	78.94		✓	
4. ด้านการบริหารงานบุคคล						
4.1 การบริหารงานบุคคล	90	55	61.11	✓		
รวมคะแนน	90	55	61.11	✓		
สรุปผล <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้ใบรับรองมาตรฐาน <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน						

หมายเหตุ

ผลการประเมินแบ่งออกเป็น 3 ระดับ

- (1) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้ใบรับรองมาตรฐาน
- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 80% ขึ้นไป
- (2) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 60% ขึ้นไป
- (3) ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
- ได้คะแนนด้านใดด้านหนึ่ง 0

(นางสาวนงนิจ ปานผดุง)
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 5

1. ลงชื่อ

(นายวิเชน วิฑูรารัตนณี)

เจ้าหน้าที่งานปกครอง 7 ว

2. ลงชื่อ

(นายวิเชน วิฑูรารัตนณี)

.....

3. ลงชื่อ

(นางสาวนงนิจ ปานผดุง)

4. ลงชื่อ

(นางสาวนงนิจ ปานผดุง)

อบค.สำรวจราษฎร์

ตารางสรุปผลการปฏิบัติงาน

ด้านการตรวจ	คะแนน พหุคูณ	คะแนนที่ได้		ผลการประเมิน		
		คะแนน	%	ดี	ผ่าน	ปรับปรุง
1. ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย						
1.1 การจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25	21	84.00	✓		
1.2 การจัดทัศนแผนพัฒนาท้องถิ่น	20	18	90.00	✓		
1.3 ประเมินการปฏิบัติงานในเรื่องการดำเนินงานของสภาท้องถิ่น	65	63	96.92	✓		
รวมคะแนน	100	102	92.72	✓		
2. ด้านการเงินและการคลัง						
2.1 การบริหารการเงินและบัญชี	108	81	75.00		✓	
2.2 การพัสดุ	39	36	92.30			
2.3 การพัฒนารายได้	40	36	90.00			
2.4 การพัฒนารายได้	14	13	- ไม่นำคะแนนมารวมในค่านี			
รวมคะแนน (2.1+2.2+2.3)	187	153	81.81	✓		
3. ด้านการบริหารประชาชน						
3.1 การบริการประชาชนและการจัดสำนักงาน	20	18	90.00	✓		
3.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	8	8	100	✓		
3.3 มาตรฐานการบริหาร/การบริการสาธารณะ	10	10	100		✓	
รวมคะแนน	38	36	94.73		✓	
4. ด้านการบริหารงานบุคคล						
4.1 การบริหารงานบุคคล	90	65	72.22	✓		
รวมคะแนน	90	65	72.22	✓		
สรุปผล <input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้ใบรับรองมาตรฐาน <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน						

หมายเหตุ

ผลการประเมินแบ่งออกเป็น 3 ระดับ

(4) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้ใบรับรองมาตรฐาน

- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 80% ขึ้นไป

(5) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 60% ขึ้นไป

(6) ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

- ได้คะแนนด้านใดด้านหนึ่ง

(นางสาวณิชา ปานศิริ)
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

1. ลงชื่อ

(นายวิชัย วิทยาวารัตน์)

(เจ้าพนักงานผู้ตรวจ 7 ร)

2. ลงชื่อ (นายวิเศษ - ศรีสุกิจ)

(.....)

3. ลงชื่อ

(นาง.วิจิตร ทรัพย์)

4. ลงชื่อ

(นายพรสม เนตร)

อบต.สง่างาม

ตารางสรุปผลการปฏิบัติงาน

ด้านการตรวจ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้		ผลการประเมิน		
		คะแนน	%	ดี	ผ่าน	ปรับปรุง
1. ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย						
1.1 การจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	35	29	74.35		✓	
1.2 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	20	14	70.00		✓	
1.3 ประเมินการปฏิบัติงานในเรื่องการดำเนินงานของ สภาท้องถิ่น	65	59	90.76	✓		
รวมคะแนน	120	102	85.00	✓		
2. ด้านการเงินและการคลัง						
2.1 การบริหารการเงินและบัญชี	108	85	78.70		✓	
2.2 การพัสดุ	39	28	71.79		✓	
2.3 การพัฒนารายได้	40	23	57.50			✓
2.4 การพัฒนารายได้	14	11	- ไม่ผ่านคะแนนรวมในดัชนี			
รวมคะแนน (2.1+2.2+2.3)	187	136	72.72	✓		
3. ด้านการบริหารประชาชน						
3.1 การบริการประชาชนและการจัดสำนักงาน	20	18	90.00	✓		
3.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	8	6	75.00	✓		
3.3 มาตรฐานการบริหาร/การบริการสาธารณะ	10	6	60.00		✓	
รวมคะแนน	38	30	78.94		✓	
4. ด้านการบริหารงานบุคคล						
4.1 การบริหารงานบุคคล	90	56	62.22	✓		
รวมคะแนน	90	56	62.22	✓		
สรุปผล				<input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้รับรับรองมาตรฐาน <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน		

หมายเหตุ

ผลการประเมินแบ่งออกเป็น 3 ระดับ

(7) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้รับรับรองมาตรฐาน

- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 80% ขึ้นไป

(8) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 60% ขึ้นไป

(9) ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

- ได้คะแนนด้านใดด้านหนึ่งต่ำกว่า

(นางสาวณิชา บ้านคุดัง)
 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

1. ลงชื่อ

(นายวิชัย วิทยารัตน์)

เจ้าหน้าที่งานปกครอง 7 2

2. ลงชื่อ

(นายสมิต ศรีสุกิจ)

.....
 (.....)

3. ลงชื่อ

(.....)

4. ลงชื่อ

(นายพรสม เบนตรักษ์)

อบค.แม่ฮ่องสอน

ตารางสรุปผลการปฏิบัติงาน

ด้านการตรวจ	คะแนน หนัก	คะแนนที่ได้		ผลการประเมิน		
		คะแนน	%	ดี	ผ่าน	ปรับปรุง
1. ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย						
1.1 การจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25	25	100	✓		
1.2 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	20	16	80.00	✓		
1.3 ประเมินการปฏิบัติงานในเรื่องการดำเนินงานของสภาท้องถิ่น	65	61	93.84	✓		
รวมคะแนน	110	102	92.72	✓		
2. ด้านการเงินและการคลัง						
2.1 การบริหารการเงินและบัญชี	108	81	81.48	✓		
2.2 การพัสดุ	39	39	100	✓		
2.3 การพัฒนารายได้	40	36	90.00	✓		
2.4 การพัฒนารายได้	14	12	- ไม่น่าคะแนนรวมในครั้งนี			
รวมคะแนน (2.1+2.2+2.3)	187	163	87.16	✓		
3. ด้านการบริหารประชาชน						
3.1 การบริการประชาชนและการจัดเข้าทำงาน	20	20	100	✓		
3.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	8	4	50.00			✓
3.3 มาตรฐานการบริหาร/การบริการสาธารณะ	10	8	80.00	✓		
รวมคะแนน	38	32	84.21	✓		
4. ด้านการบริหารงานบุคคล						
4.1 การบริหารงานบุคคล	90	57	63.33			
รวมคะแนน	90	57	63.33		✓	

สรุปผล ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้รับรองมาตรฐาน
 ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
 ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

หมายเหตุ

ผลการประเมินแบ่งออกเป็น 3 ระดับ

- (10) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้รับรองมาตรฐาน
- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 80% ขึ้นไป
- (11) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 60% ขึ้นไป
- (12) ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
- ได้คะแนนด้านใดด้านหนึ่งต่ำ

(นางสาวนิตยา ปันคนึง)
 เจ้าหน้าที่กฏการเงินและบัญชี

1. ลงชื่อ _____

(นายวิษณุ วิทยาราวัง)

2. ลงชื่อ _____

(นายวิรัตน์ ศรีสุกิจวงษ์)

3. ลงชื่อ _____

(นางสาววิภาดา วัฒนศิริ)

4. ลงชื่อ _____

(นายพรหมสฤษดิ์ นาคะ)

อบค.ตลาดใหญ่

ตารางสรุปผลการปฏิบัติงาน

ด้านการตรวจ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้		ผลการประเมิน		
		คะแนน	%	ดี	ผ่าน	ปรับปรุง
1. ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย						
1.1 การจัดทำงานประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25	20	80.00	✓		
1.2 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	20	20	100	✓		
1.3 ประเมินการปฏิบัติงานในเรื่องการดำเนินงานของ สภาท้องถิ่น	65	55	84.61	✓		
รวมคะแนน	110	102	86.36	✓		
2. ด้านการเงินและการคลัง						
2.1 การบริหารการเงินและบัญชี	108	86	79.62		✓	
2.2 การพัสดุ	39	39	100	✓		
2.3 การพัฒนารายได้	40	30	75.00		✓	
2.4 การพัฒนารายได้	14	13	- ไม่ผ่านคะแนนรวมในด้านนี้			
รวมคะแนน (2.1+2.2+2.3)	187	155	82.88	✓		
3. ด้านการบริหารประชาชน						
3.1 การบริการประชาชนและการจัดสำนักงาน	20	16	80.00	✓		
3.2 คำเทศน์ โถงสาธารณะ	8	8	100	✓		
3.3 มาตรฐานการบริหาร/การบริการสาธารณะ	10	6	60.00		✓	
รวมคะแนน	38	30	78.94		✓	
4. ด้านการบริหารงานบุคคล						
4.1 การบริหารงานบุคคล	90	56	62.22			
รวมคะแนน	90	56	62.22		✓	
สรุปผล				<input type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้ใบรับรองมาตรฐาน <input checked="" type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน		

หมายเหตุ

ผลการประเมินแบ่งออกเป็น 3 ระดับ

(13) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้ใบรับรองมาตรฐาน

- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 80% ขึ้นไป

(14) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 60% ขึ้นไป

(15) ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

- ได้คะแนนด้านใดด้านหนึ่งต่ำกว่า

(นางสาวณิชา ปานคง)
 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๕

1. ลงชื่อ

(นายวิชัย วิทยารัตน์)

เจ้าพนักงานปกครอง 7 ว

2. ลงชื่อ

(นายอติลา ศรีสุภกิจ)

(รองปลัดเทศบาล)

3. ลงชื่อ

(ท.ล. วิวัฒน์ วัฒน)

4. ลงชื่อ

(นายพรพรรณ เนตร)

กบค.ตลาดขวัญ

ตารางสรุปผลการปฏิบัติงาน

ด้านการตรวจ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		ผลการประเมิน		
		คะแนน	%	ดี	ผ่าน	ปรับปรุง
1. ด้านการบริหารงานความระมัดระวังกฎหมาย						
1.1 การจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25	19	76.00		✓	
1.2 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	20	16	80.00	✓		
1.3 ประเมินการปฏิบัติงานในเรื่องการดำเนินงานของสภาท้องถิ่น	65	53	81.53	✓		
รวมคะแนน	110	88	80.00	✓		
2. ด้านการเงินและการคลัง						
2.1 การบริหารการเงินและบัญชี	108	83	76.85		✓	
2.2 การพัสดุ	39	35	89.74	✓		
2.3 การพัฒนารายได้	40	34	85.00	✓		
2.4 การพัฒนารายได้	14	14	- ไร้อำนาจและงบรวมในค้ำนี้			
รวมคะแนน (2.1+2.2+2.3)	187	152	81.28	✓		
3. ด้านการบริหารประชาชน						
3.1 การบริการประชาชนและการจัดสำนักงาน	20	14	70.00		✓	
3.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	8	8	100	✓		
3.3 มาตรฐานการบริหาร/การบริการสาธารณะ	10	8	80.00	✓		
รวมคะแนน	38	30	78.94		✓	
4. ด้านการบริหารงานบุคคล						
4.1 การบริหารงานบุคคล	90	58	64.44			
รวมคะแนน	90	58	64.44		✓	

สรุปผล ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้ใบรับรองมาตรฐาน
 ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
 ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

หมายเหตุ

ผลการประเมินแบ่งออกเป็น 3 ระดับ

(16) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้ใบรับรองมาตรฐาน

- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 80% ขึ้นไป

(17) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 60% ขึ้นไป

(18) ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

- ได้คะแนนด้านใดด้านหนึ่งต่ำ

(นายสุวิทย์ ปานสง)
 เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ 5

1. ลงชื่อ

(นายวิชัย วิทยาราวัดณ์)
 เจ้าหน้าที่งานพัสดุของ 7 ว

2. ลงชื่อ

(นายวิเศษ ศรีสุกิจวงษ์)
 (.....)

3. ลงชื่อ

(นายวิเศษ ศรีสุกิจวงษ์)

4. ลงชื่อ

(นายพรหม ธรรม)

ขอเสนอ

ตารางสรุปผลการปฏิบัติงาน

ด้านการตรวจ	คะแนน	คะแนนที่ได้		ผลการประเมิน		
		คะแนน	%	ดี	ผ่าน	ปรับปรุง
1. ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย						
1.1 การจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25	20	80.00	✓		
1.2 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	20	20	100	✓		
1.3 ประเมินการปฏิบัติงานในเรื่องการดำเนินงานของสภาท้องถิ่น	65	59	90.76	✓		
รวมคะแนน	110	99	90.00	✓		
2. ด้านการเงินและการคลัง						
2.1 การบริหารการเงินและบัญชี	108	95	87.96	✓		
2.2 การพัสดุ	39	35	89.74	✓		
2.3 การพัฒนารายได้	40	34	85.00	✓		
2.4 การพัฒนารายได้	14	13	- ไม่ผ่านเกณฑ์รวมในด้านนี้			
รวมคะแนน (2.1+2.2+2.3)	187	164	87.70	✓		
3. ด้านการบริหารประชาชน						
3.1 การบริการประชาชนและการจัดตั้งสำนักงาน	20	16	80.00	✓		
3.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	8	8	100	✓		
3.3 มาตรฐานการบริหาร/การบริการสาธารณะ	10	6	60.00		✓	
รวมคะแนน	38	30	78.94		✓	
4. ด้านการบริหารงานบุคคล						
4.1 การบริหารงานบุคคล	90	56	62.22		✓	
รวมคะแนน	90	56	62.22		✓	

สรุปผล ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้ใบรับรองมาตรฐาน
 ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
 ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

หมายเหตุ

ผลการประเมินแบ่งออกเป็น 3 ระดับ

(19) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้ใบรับรองมาตรฐาน

- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 80% ขึ้นไป

(20) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 60% ขึ้นไป

(21) ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

- ได้คะแนนด้านใดด้านหนึ่ง

(นางสาวนิตยา ปานศิริ)
 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

1. ลงชื่อ _____
 (นายวิวัฒน์ วิฑูรย์วัฒน์)2. ลงชื่อ _____
 (นายสิริศักดิ์ ศรีสุกิจวงษ์)3. ลงชื่อ _____
 (นางสาววิจิตต์ ทรัพย์)4. ลงชื่อ _____
 (นายทวารัฐณ์ บุตรศรี)

อบต.ป่าเมี่ยง

ตารางสรุปผลการปฏิบัติงาน

ด้านการตรวจ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้		ผลการประเมิน		
		คะแนน	%	ดี	ผ่าน	ปรับปรุง
1. ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย						
1.1 การจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25	25	100	✓		
1.2 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	20	20	100	✓		
1.3 ประเมินการปฏิบัติงานในเรื่องการดำเนินงานของสภาท้องถิ่น	65	61	93.84	✓		
รวมคะแนน	110	106	96.36	✓		
2. ด้านการเงินและการคลัง						
2.1 การบริหารการเงินและบัญชี	108	90	83.33	✓		
2.2 การพัสดุ	39	35	89.74	✓		
2.3 การพัฒนารายได้	40	30	75.00		✓	
2.4 การพัฒนารายได้	14	11	- ไม่นำคะแนนมารวมในด้านนี้			
รวมคะแนน (2.1+2.2+2.3)	187	155	82.88	✓		
3. ด้านการบริหารประชาชน						
3.1 การบริการประชาชนและการจัดสวัสดิการงาน	20	18	90	✓		
3.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	8	8	100	✓		
3.3 มาตรฐานการบริหาร/การบริการสาธารณะ	10	6	60.00		✓	
รวมคะแนน	38	32	84.21		✓	
4. ด้านการบริหารงานบุคคล						
4.1 การบริหารงานบุคคล	90	56	62.22			
รวมคะแนน	90	56	62.22		✓	

สรุปผล ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้ใบรับรองมาตรฐาน ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

หมายเหตุ

ผลการประเมินแบ่งออกเป็น 3 ระดับ

(22) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้ใบรับรองมาตรฐาน

- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 80% ขึ้นไป

(23) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 60% ขึ้นไป

(24) ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

- ได้คะแนนด้านใดด้านหนึ่งต่ำกว่า

(นายเสาวนีย์ ปานคง)
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี1. ลงชื่อ
(นายวิษณุ วิทยารัตน์)2. ลงชื่อ
(นายสิริศักดิ์ ศรีสุกิจ)3. ลงชื่อ
(นางวิจิตร วัฒน)4. ลงชื่อ
(นายพรพรรณ เนตรภัก)

อนค.เทพเสด็จ

ตารางสรุปผลการปฏิบัติงาน

ด้านการตรวจ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้		ผลการประเมิน		
		คะแนน	%	ดี	ผ่าน	ปรับปรุง
1. ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมาย						
1.1 การจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25	25	100	✓		
1.2 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	20	14	70		✓	
1.3 ประเมินการปฏิบัติงานในเรื่องการดำเนินงานของ สภาท้องถิ่น	65	63	96.92	✓		
รวมคะแนน	110	102	92.72	✓		
2. ด้านการเงินและการคลัง						
2.1 การบริหารการเงินและบัญชี	108	91	84.25	✓		
2.2 การพัสดุ	39	39	100	✓		
2.3 การพัฒนารายได้	40	30	75.00		✓	
2.4 การพัฒนารายได้	14	12	- ไม่นำคะแนนรวมในด้านนี้			
รวมคะแนน (2.1+2.2+2.3)	187	160	85.56	✓		
3. ด้านการบริหารประชาชน						
3.1 การบริการประชาชนและการจัดสำนักงาน	20	16	100	✓		
3.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	8	4	50.00	✓		
3.3 มาตรฐานการบริหาร/การบริการสาธารณะ	10	8	80.00		✓	
รวมคะแนน	38	32	84.21		✓	
4. ด้านการบริหารงานบุคคล						
4.1 การบริหารงานบุคคล	90	63	70.00			
รวมคะแนน	90	63	70.00		✓	

สรุปผล ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้ใบรับรองมาตรฐาน ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

หมายเหตุ

ผลการประเมินแบ่งออกเป็น ๖ ระดับ

(25) ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและได้ใบรับรองมาตรฐาน

- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 80% ขึ้นไป

(26) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

- ได้คะแนนในแต่ละด้าน (4 ด้าน) 60% ขึ้นไป

(27) ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

- ได้คะแนนด้านใดด้านหนึ่งต่ำกว่า 6

1. ลงชื่อ _____

(นายวิษณุ วิทยาววัฒน์)

2. ลงชื่อ _____

(นายวิษณุ วิทยาววัฒน์)

3. ลงชื่อ _____

(นางสาวพรพรรณ เนตรรัตน์)

4. ลงชื่อ _____

(นางสาวพรพรรณ เนตรรัตน์)

(นางสาวพรพรรณ เนตรรัตน์)

เจ้าพนักงานคลังและบัญชี ๕

แบบรายงานผลการตรวจวัดความพร้อมการฐานการปฏิบัติงานบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2552
 อำเภอโคกชะเอม จังหวัดเชียงใหม่

1. ด้านการบริหารจัดการ

ที่	ชื่อ ส่วน	ประเภท	1.1												1.2												1.3												1.4												1.5												1.6												1.7												รวม คะแนน
			ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3.1	ข้อ 3.2	ข้อ 3.3	ข้อ 4	ข้อ 5	ข้อ 6	ข้อ 7	ข้อ 8	รวม	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 4	ข้อ 5	ข้อ 6	ข้อ 7	ข้อ 8	รวม	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	รวม	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	รวม	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	รวม	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	รวม	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	รวม																																													
กลุ่มงาน																																																																																							
1	อบต.บ้านบ่อ	กองเทศาภิบาล	5	3	5	5	5	5	5	5	0	0	38	5	5	5	0	5	5	5	3	5	38	5	5	5	15	5	5	5	18	1	1	2	5	5	5	15	1	1	0	3																																													
2	อบต.สารภีราษฎร์	กองเทศาภิบาล	5	3	5	5	5	5	5	0	0	40	5	5	5	3	5	5	5	3	5	41	5	5	5	15	5	5	5	18	0	5	5	5	5	5	15	5	1	1	7																																														
3	อบต.แม่ก้อ	กองเทศาภิบาล	5	5	5	5	5	5	5	0	0	38	5	5	5	1	5	5	5	3	5	37	5	5	5	15	5	5	5	18	0	0	0	5	5	5	15	1	1	3	8																																														
4	อบต.เทพเสด็จ	กองเทศาภิบาล	5	3	5	5	5	5	5	0	0	41	5	5	5	5	5	5	5	3	5	41	5	5	5	15	5	5	5	18	0	0	0	5	5	5	15	3	0	0	3																																														
5	อบต.ตลาดใหญ่	กองเทศาภิบาล	5	3	5	5	5	5	5	1	5	42	5	5	5	3	5	5	5	3	5	39	5	5	5	15	5	5	5	19	0	5	5	5	5	5	15	0	0	3	3																																														
6	อบต.คลองขี้เหล็ก	กองเทศาภิบาล	5	3	5	5	5	5	5	0	0	34	5	5	5	0	3	5	5	3	5	32	5	5	5	13	5	5	5	18	3	3	4	5	5	5	13	1	5	0	4																																														
7	อบต.แม่สีม่อน	กองเทศาภิบาล	5	5	5	5	5	5	5	0	3	43	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	18	5	5	5	18	3	5	2	5	5	5	15	5	1	5	11																																														
8	อบต.บ้านบ่อ	กองเทศาภิบาล	5	3	5	5	5	5	5	0	0	38	5	5	5	0	5	5	5	3	5	34	5	5	5	15	5	5	5	13	0	1	1	5	5	5	15	0	1	5	6																																														

ถ้าเนาถูกต้อง


(Signature)
 นายสมชาย ใจดี
 หัวหน้าสำนักงานส่วนงาน และ หัวหน้างาน

แบบรายงานผลการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2552
 เขาคองคยสะเท็ก จังหวัดเชียงใหม

ค้ันการบริการสาธารณะ

ที่	ชื่อ อกท.	ช้ันกอก	4.1		4.2		4.3		4.4		4.5		4.6		4.7		4.8		4.9		4.10		4.11		รวมคะแนน ทั้งหมด	คะแนน เต็ม	
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2			
	กค้ันจกนท.																										
1	อบค.บ้านมืง	คอกสะเท็ก	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	84	110	
2	อบค.สารากูรามอูร์	คอกสะเท็ก	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	80	110	
3	อบค.แม่คือ	คอกสะเท็ก	3	3	5	1	3	5	3	3	5	5	5	3	3	1	3	5	5	3	3	3	3	3	76	110	
4	อบค.ทกนสคค้	คอกสะเท็ก	5	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	94	110	
5	อบค.คคากคหอก	คอกสะเท็ก	3	1	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	1	3	3	3	3	3	5	82	110	
6	อบค.คคากคจจวญ	คอกสะเท็ก	5	3	5	5	5	5	3	1	3	3	3	3	3	1	5	5	3	3				3	3	73	105
7	อบค.แม่คือจกน	คอกสะเท็ก	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3			5	3	95	105
8	อบค.ค้้าค้ค	คอกสะเท็ก	5	3	3	3	1	5	3	1	3	3	3	3	3	1	3	5	1	3	3	5	3	5	68	110	

ล้้าเนาอกค้ค


 กค้ันจกนท.ค้ันจกนท.ค้ันจกนท.
 กค้ันจกนท.ค้ันจกนท.ค้ันจกนท.



ภาคผนวก น

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และการหาคุณภาพของเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- | | | |
|-------------------|---------------|---|
| 1. ผศ. ดร. ปรีชา | เจ็งเจริญ | อาจารย์มหาวิทยาลัยธนอร์ท เชียงใหม่ |
| 2. รศ. อุเทน | ปัญญา | อาจารย์มหาวิทยาลัยธนอร์ท เชียงใหม่ |
| 3. นายนิคม | ศรีสุกิจจา | ท้องถิ่นอำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ |
| 4. นางสาวกนกกานต์ | เขตหิรัญกนก | เจ้าหน้าที่นโยบายและแผนประจำสำนัก
ท้องถิ่นอำเภอคอยสะเก็ด |
| 5. นายสวัสดิ์ | วงษ์วัจนสุนทร | วิทยากรจากสถาบันพระปกเกล้า |
| 6. ผศ. ดร. พหล | ศักดิ์กะทศน์ | อาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ภาควิชาส่งเสริม
การเกษตร คณะผลิตกรรมการเกษตร |
| 7. นางสาววิภาพร | เลิศสุขสถาพร | ผู้ช่วยวิจัยด้านสถิติการวิจัย สำนักบริการ
วิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |

แบบประเมินเครื่องมือ (แบบวัดค่านิยม ทักษะคิด และความมุ่งมั่นในอนาคต)
 โดยผู้เชี่ยวชาญ ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาจิตความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การ
 รับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
 อำเภอคอกยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง โปรดพิจารณาประเมินเครื่องมือ ทั้ง ชุด คือแบบวัดค่านิยม ทักษะคิด และแบบวัดความมุ่งมั่นใน
 อนาคต ว่ามีความชัดเจน ถูกต้องและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลใน
 อำเภอคอกยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ โดยให้ท่านเขียนผลการพิจารณาโดยทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องผลการ
 ประเมิน ตามความเป็นจริงในความคิดเห็นของท่าน

เกณฑ์การประเมิน

- | | | |
|-----|---------|---|
| + 1 | หมายถึง | ถูกต้อง ชัดเจน และสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าถูกต้อง ชัดเจน และสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน |
| - 1 | หมายถึง | แน่ใจว่าไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน |

หากมีข้อราชการใดที่ท่านเห็นว่าควรเพิ่มเติมแก้ไข ใ้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ แสดงความคิดเห็นเพื่อ
 ประโยชน์ในการวิจัยในครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณอย่างสูง

ศรัทธัย ดุษยศศรี

ข้อรายการ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
1. ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย	✓			
2. ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่างๆ	/			
3. ภาษาเข้าใจง่ายเหมาะสมกับผู้ตอบ	/			
4. ข้อคำถามสั้น กระชับรัด ได้ใจความ	/			
5. ข้อคำถามมีความหมายเดียว	✓			
6. ข้อคำถามไม่ชี้นำผู้ตอบ	/			
7. ข้อคำถามสามารถดึงเอาคำตอบที่เป็นจริงของบุคลากร	/			
8. ข้อคำถามไม่ กระทบต่อผู้ตอบ	✓			
9. ข้อคำถามเปิดโอกาสให้ผู้ตอบ ได้แสดงความเป็นหนึ่งในองค์กร	/			
10. ข้อคำถามง่ายต่อการพิจารณาตัดสิน	/			

ลงชื่อ

นาย ธีรพงศ์ พงษ์...

ตำแหน่ง ...

แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของเนื้อหาต้นแบบสอบถามความคาดหวัง

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่							รวม	ค่า IOC
	1	2	3	4	5	6	7		
1	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
5	1	1	1	1	1	0	1	6	0.86
6	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
7	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
8	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
9	1	1	0	1	1	1	1	6	0.86
10	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00

9.71

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	ข้อ11	ข้อ12	ข้อ13	ข้อ14	ข้อ15
ข้อ11	1.0000				
ข้อ12	.4020	1.0000			
ข้อ13	.4671	.7606	1.0000		
ข้อ14	.5990	.6229	.8040	1.0000	
ข้อ15	.5778	.7369	.9057	.7835	1.0000
ข้อ17	.5855	.6108	.6253	.5840	.6563
ข้อ16	.0177	.4173	.5330	.2874	.4219
ข้อ18	.0677	.4891	.4144	.1298	.3910
ข้อ19	.3191	.5410	.6234	.3957	.4887
ข้อ20	.1865	.5268	.6021	.4016	.5940

	ข้อ17	ข้อ16	ข้อ18	ข้อ19	ข้อ20
ข้อ17	1.0000				
ข้อ16	.3056	1.0000			
ข้อ18	.6070	.6994	1.0000		
ข้อ19	.7006	.5601	.7655	1.0000	
ข้อ20	.5083	.6777	.6576	.6669	1.0000

N of Cases = 30.0

Inter-item Covariances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.4540	-.1793	1.2816	1.4609	-7.1474	.0622

Reliability Coefficients 20 items

Alpha = .9329 Standardized item alpha = .9350

โรงเรียน...
 สรุป ค่า p, ค่า r, รายชื่อ โดยสุทธอย่างง่าย กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ 25 %
 วิชา การบริหาร การบริหารการพัฒนา เทอม /2552 อาจารย์ผู้สอน: ศรีภัย สุขยศศรี

ข้อ	p	r	Delta	Zr
1	.69	.63	11.0	.73
2	.75	.50	10.3	.55
3	.56	.38	12.4	.39
4	.69	.38	11.0	.39
5	.69	.63	11.0	.73
6	.63	.25	11.7	.26
7	.75	.25	10.3	.26
8	.63	.25	11.7	.26
9	.63	.50	11.7	.55
10	.63	.25	11.7	.26
11	.69	.38	11.0	.39
12	.38	.50	14.3	.55
13	.50	.50	13.0	.55
14	.75	.25	10.3	.26
15	.50	.75	13.0	.97
16	.50	.50	13.0	.55
17	.75	.50	10.3	.55
18	.69	.63	11.0	.73
19	.44	.63	13.6	.73
20	.50	.75	13.0	.97
21	.75	.50	10.3	.55
22	.44	.63	13.6	.73
23	.63	.25	11.7	.26
24	.56	.63	12.4	.73
25	.63	.50	11.7	.55
26	.56	.38	12.4	.39
27	.75	.25	10.3	.26
28	.63	.75	11.7	.97
29	.75	.50	10.3	.55
30	.63	.25	11.7	.26
31	.69	.63	11.0	.73
32	.63	.50	11.7	.55
33	.69	.63	11.0	.73
34	.69	.38	11.0	.39
35	.44	.63	13.6	.73

โรงเรียน...
 สรุป ค่า p ค่า r ราชข้อ โดยสุตรอย่างง่าย กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ 25 %
 วิชา การบริหาร การบริหารการพัฒนา เทอม /2552 อาจารย์ผู้สอน: ศรีทัย สุรยศศรี

ข้อ	p	r	Delta	Zr
36	.56	.63	12.4	.73
37	.56	.63	12.4	.73
38	.63	.25	11.7	.26
39	.69	.38	11.0	.39
40	.56	.63	12.4	.73
41	.63	.50	11.7	.55
42	.63	.75	11.7	.97
43	.69	.63	11.0	.73
44	.69	.38	11.0	.39
45	.63	.50	11.7	.55
46	.63	.50	11.7	.55
47	.75	.50	10.3	.55
48	.63	.50	11.7	.55
49	.69	.38	11.0	.39
50	.75	.25	10.3	.26
51	.69	.63	11.0	.73
52	.75	.50	10.3	.55
53	.69	.38	11.0	.39
54	.50	.75	13.0	.97
55	.69	.38	11.0	.39
56	.63	.25	11.7	.26
57	.69	.63	11.0	.73
58	.69	.63	11.0	.73
59	.50	.75	13.0	.97
60	.75	.25	10.3	.26
61	.63	.50	11.7	.55
62	.63	.75	11.7	.97
63	.50	.50	13.0	.55
64	.75	.50	10.3	.55
65	.56	.38	12.4	.39
66	.69	.63	11.0	.73
67	.63	.50	11.7	.55
68	.63	.50	11.7	.55
69	.69	.63	11.0	.73
70	.75	.50	10.3	.55

โรงเรียน...
 สรุป ค่า p ค่า r รายข้อ โดยสุทธอย่างง่าย กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ 25 %
 วิชา การบริหาร การบริหารการพัฒนา เทอม /2552 อาจารย์ผู้สอน : ศรีทัย สุขยศศรี

ข้อ	p	r	Delta	Zr
71	.38	.50	14.3	.55
72	.63	.75	11.7	.97
73	.69	.63	11.0	.73
74	.69	.63	11.0	.73
75	.56	.63	12.4	.73
76	.75	.50	10.3	.55
77	.50	.75	13.0	.97
78	.63	.75	11.7	.97
79	.63	.75	11.7	.97
80	.56	.63	12.4	.73
81	.50	.50	13.0	.55
82	.50	.75	13.0	.97
83	.44	.63	13.6	.73
84	.56	.63	12.4	.73
85	.50	.75	13.0	.97
86	.56	.63	12.4	.73
87	.50	.75	13.0	.97
88	.56	.63	12.4	.73
89	.63	.75	11.7	.97
90	.63	.50	11.7	.55
91	.63	.75	11.7	.97
92	.75	.50	10.3	.55
93	.56	.63	12.4	.73
94	.50	.75	13.0	.97
95	.56	.88	12.4	1.35
96	.63	.75	11.7	.97
97	.44	.63	13.6	.73
98	.56	.63	12.4	.73
99	.63	.75	11.7	.97
100	.69	.63	11.0	.73
101	.44	.63	13.6	.73
102	.56	.63	12.4	.73
103	.69	.63	11.0	.73
104	.63	.50	11.7	.55
105	.56	.63	12.4	.73

โรงเรียน...
 สรุป ค่า p ค่า r รายข้อ โดยสุทธอย่างง่าย กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ 25 %
 วิชา การบริหาร การบริหารการพัฒนา เทอม /2552 อาจารย์ผู้สอน: ศรีทัย สุขยศศรี

ข้อ	p	r	Delta	Zr
106	.69	.63	11.0	.73
107	.63	.75	11.7	.97
108	.63	.50	11.7	.55
109	.69	.38	11.0	.39
110	.75	.50	10.3	.55
111	.69	.63	11.0	.73
112	.63	.75	11.7	.97
113	.56	.63	12.4	.73
114	.69	.63	11.0	.73
115	.69	.38	11.0	.39
116	.44	.38	13.6	.39
117	.56	.38	12.4	.39
118	.56	.38	12.4	.39
119	.69	.63	11.0	.73
120	.69	.63	11.0	.73
121	.44	.63	13.6	.73
122	.50	.50	13.0	.55
123	.50	.75	13.0	.97
124	.50	.50	13.0	.55
125	.56	.38	12.4	.39
126	.56	.38	12.4	.39
127	.75	.50	10.3	.55
128	.50	.50	13.0	.55
129	.69	.63	11.0	.73
130	.63	.50	11.7	.55
131	.69	.38	11.0	.39
132	.69	.38	11.0	.39
133	.63	.50	11.7	.55
134	.44	.63	13.6	.73
135	.69	.38	11.0	.39
136	.56	.63	12.4	.73
137	.75	.25	10.3	.26
138	.69	.38	11.0	.39
139	.63	.50	11.7	.55
140	.38	.50	14.3	.55

โรงเรียน...

สรุป ค่า p ค่า r ภายหลัง โดยสูตรอย่างง่าย กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ 25 %
 วิชาการบริหาร การบริหารการพัฒนา เทอม /2552 อาจารย์ผู้สอน : ศรีทัย สุขยศศรี

ข้อ	p	r	Delta	Zr
141	.38	.50	14.3	.55
142	.50	.25	13.0	.26
143	.56	.63	12.4	.73
144	.69	.38	11.0	.39
145	.69	.63	11.0	.73
146	.69	.38	11.0	.39
147	.75	.25	10.3	.26
148	.69	.63	11.0	.73
149	.69	.63	11.0	.73
150	.44	.38	13.6	.39
151	.63	.50	11.7	.55
152	.75	.25	10.3	.26
153	.63	.75	11.7	.97
154	.31	.38	15.0	.39
155	.69	.38	11.0	.39
156	.63	.50	11.7	.55
157	.69	.63	11.0	.73
158	.75	.50	10.3	.55
159	.69	.38	11.0	.39
160	.63	.50	11.7	.55
161	.75	.25	10.3	.26
162	.56	.38	12.4	.39
163	.63	.50	11.7	.55
164	.63	.50	11.7	.55
165	.75	.50	10.3	.55
166	.75	.25	10.3	.26
167	.69	.38	11.0	.39
168	.63	.25	11.7	.26
169	.75	.25	10.3	.26
170	.50	.50	13.0	.55
171	.50	.50	13.0	.55
172	.69	.38	11.0	.39
173	.63	.50	11.7	.55
174	.63	.50	11.7	.55
175	.63	.25	11.7	.26

โรงเรียน...
สรุป ค่า p ค่า r รายข้อ โดยสุตรอย่างง่าย กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ 25 %
วิชาการบริหาร การบริหารการพัฒนา เทอม 12552 อาจารย์ผู้สอน: ศรีทัย สุขยศศรี

ข้อ	p	r	Delta	Zr
176	.63	.25	11.7	.26
177	.31	.63	15.0	.73
178	.75	.25	10.3	.26
179	.69	.38	11.0	.39
180	.75	.25	10.3	.26
181	.75	.25	10.3	.26
182	.63	.50	11.7	.55
183	.56	.88	12.4	1.35
184	.69	.63	11.0	.73
185	.56	.38	12.4	.39
186	.75	.25	10.3	.26
187	.63	.25	11.7	.26
188	.75	.50	10.3	.55
189	.63	.25	11.7	.26
190	.69	.38	11.0	.39
191	.56	.63	12.4	.73
192	.63	.75	11.7	.97
193	.56	.63	12.4	.73
194	.69	.38	11.0	.39
195	.63	.75	11.7	.97
196	.75	.25	10.3	.26
197	.75	.25	10.3	.26
198	.69	.63	11.0	.73
199	.69	.63	11.0	.73
200	.69	.63	11.0	.73
เฉลี่ย	.62	.53	11.7	.59

โรงเรียน...
ผลการวิเคราะห์รายฉบับ โดยสุทธอย่างง่าย กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ 25 %
วิชา การบริหาร การบริหารการพัฒนา เทอม /2552 อาจารย์ผู้สอน: ศรีทัย สุขยศศรี

จำนวนข้อสอบที่วิเคราะห์	200
จำนวนกระดาษคำตอบ	30
คะแนนเฉลี่ย	129.3667
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	40.9296
ความเชื่อมั่น KR-20	.9788
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	5.9627

สรุปคุณภาพของข้อสอบ

ข้อสอบที่ดี ควรเก็บไว้ ได้แก่

- ข้อที่ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกดี มี 135 ข้อ ได้แก่ข้อ
1 2 4 5 6 7 8 9 10 11 14 17 18 21 23 25
27 28 29 30 31 32 33 34 38 39 41 42 43 44 45 46
47 48 49 50 51 52 53 55 56 57 58 60 61 62 64 66
67 68 69 70 72 73 74 76 78 79 89 90 91 92 96 99
100 103 104 106 107 108 109 110 111 112 114 115 119 120 127 129
130 131 132 133 135 137 138 139 144 145 146 147 148 149 151 152
153 155 156 157 158 159 160 161 163 164 165 166 167 168 169 172
173 174 175 176 178 179 180 181 182 184 186 187 188 189 190 192
194 195 196 197 198 199 200
- ข้อที่ยากปานกลาง อำนาจจำแนกดี มี 59 ข้อ ได้แก่ข้อ
3 13 15 16 19 20 22 24 26 35 36 37 40 54 59 63
65 75 77 80 81 82 83 84 85 86 87 88 93 94 95 97
98 101 102 105 113 116 117 118 121 122 123 124 125 126 128 134
136 142 143 150 162 170 171 183 185 191 193
- ข้อที่ค่อนข้างยาก อำนาจจำแนกดี มี 6 ข้อ ได้แก่ข้อ
12 71 140 141 154 177

ข้อที่ควรปรับปรุง ได้แก่

- ข้อที่ง่ายมาก อำนาจจำแนกดี ไม่มี
- ข้อที่ยากมาก อำนาจจำแนกดี ไม่มี
- ข้อที่ความยากปานกลาง อำนาจจำแนกไม่ดี ไม่มี

ข้อสอบที่ควรตัดทิ้ง ได้แก่

- ข้อที่ยากมากหรือง่ายมาก อำนาจจำแนกไม่ดี ไม่มี
- ข้อที่ไม่มีอำนาจจำแนก (อำนาจจำแนกเป็น 0) ไม่มี



มหาวิทยาลัยแม่โจ้

MAEJO UNIVERSITY

ภาคผนวก ช

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางศรียุทธ สุขยศศรี
วัน เดือน ปี เกิด	30 กันยายน 2495
ประวัติการศึกษา	<p>ท.ศ. 2516 ประกาศนียบัตรการศึกษาระดับสูง (วิชาเอกภาษาอังกฤษ) วิทยาลัยครูเชียงใหม่</p> <p>ท.ศ. 2526 ครุศาสตรบัณฑิต (วิชาเอกภาษาอังกฤษ) วิทยาลัยครูเชียงใหม่</p> <p>ท.ศ. 2540 ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (วิชาเอกประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>ท.ศ. 2548 ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (วิชาเอกวิจัยและสถิติการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>ท.ศ. 2549 เข้ารับการอบรม Tourism & Development Management Program at School of Business & Leadership, University of Puget Sound, Washington, U.S.A เข้าร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนระหว่างครูไทย-อเมริกัน Work Shop at Minnesota University U.S.A</p> <p>ท.ศ. 2553 เข้าร่วมอบรมฝึกทักษะภาษาอังกฤษจาก Kaplan International School ศึกษาดูงาน โรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ณ Salisbury England United Kingdom</p>
ประวัติการทำงาน	<p>ท.ศ. 2516 ครูตรี โรงเรียนบ้านแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่</p> <p>ท.ศ. 2521 ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านกิ้วแล อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่</p> <p>ท.ศ. 2543 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแม่ดอกแดง</p> <p>ท.ศ. 2552ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 5</p>

- ผลงานด้านการวิจัย**
- พ.ศ. 2542 การพัฒนาทักษะการฟัง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ด้วยสื่อประสม
- พ.ศ. 2543 การศึกษารูปแบบค่ายเยาวชนคนดี โรงเรียนสีขาว โดยสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ
- พ.ศ. 2546 การพัฒนาทักษะการฟัง พูด ของเด็กเริ่มเรียน โดยวิธีเรียน เล่น (Play Way) ได้รับการยกย่องให้เป็นนักวิจัย ระดับชาติ ของสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ รหัส 47120224 ประเภทบุคคล
ผู้วิจัยภาคสนาม งานวิจัยเรื่อง ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การเลี้ยงดูส่งผลต่อการพัฒนาสังคม” Mr. Darl iskey มหาวิทยาลัย Claremont U.S.A
- พ.ศ. 2547 การใช้สื่อประสม เพื่อพัฒนาทักษะการฟัง-พูด ภาษาอังกฤษ ของนักเรียน ที่เริ่มเรียนภาษาต่างประเทศที่ 1
- พ.ศ. 2548 การพัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 เรียนรู้ด้วยกิจกรรมบริหารสมอง (Brain gym)
- พ.ศ. 2553 การนิเทศแบบสอนแนะ (coaching) ครูที่ไม่จบเอก ภาษาอังกฤษ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กเริ่มเรียน (young learners) เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5
- ประสบการณ์การเป็นวิทยากร**
- พ.ศ. 2547 วิทยากรการวิจัยในชั้นเรียน ของสมาคมครู จังหวัดเชียงใหม่
- พ.ศ. 2552 วิทยากรการออกแบบการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของ สำนักพิมพ์ แม็คในเขตภาคเหนือ
- พ.ศ. 2553 วิทยากรกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการจัดทำวิจัยในชั้น เรียน โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของ โรงเรียนที่มีเกณฑ์ การประเมินต่ำกว่ามาตรฐานของ สมศ.