

# สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

Competency of administrators in sub-district administrative organizations in Buriram province according to Criteria of Public Sector Management Quality Award

สถาพร วิชัยรัมย์<sup>1</sup>/ ไชยา ยิ้มวิไล<sup>2</sup>  
Sathaporn Wichairam / Chaiya Yimwilai

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร ประกอบด้วย การบริหารคน นวัตกรรม การปฏิรูประบบการจัดการ การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) เพื่อศึกษาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4) เพื่อแสวงหาแนวทางให้้องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ บรรลุผลด้านสมรรถนะของผู้บริหารด้วยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสม (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การใช้ระเบียบวิธีวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้สำหรับการวิจัยในเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหารฝ่ายการเมือง ประกอบด้วย ประธานสภา อบต. รองประธานสภา อบต. นายก อบต. รองนายก อบต. และผู้บริหารฝ่ายข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ปลัด อบต. และรองปลัด อบต. หัวหน้าหน่วยงานในระดับกลาง และหัวหน้าหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ จำนวน 321 คน และกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ประธานสภา อบต. นายก อบต. และผู้บริหารฝ่ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 15 คน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ การบริหารคน นวัตกรรม การปฏิรูปการจัดการ และการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐกับสมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหรือการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ คือ 1) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับเหตุการณ์ บุคคล หรือกลุ่มบุคคล 2) ผู้บริหารต้องมีการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นเทศบาลในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม 3) ผู้บริหารควรเพิ่มบทบาทในด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อพัฒนาให้องค์กรได้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและลดความขัดแย้งภายในองค์กร อันจะเป็นแนวทางการบริหารงานเพื่อสร้างความ

เป็นเลิศ

ข้อเสนอแนะผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง  
1) รัฐบาลควรเพิ่มงบประมาณการสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงานทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานและงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน 2) ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารทั้งในด้านการบริหารเงิน การบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างความไว้วางใจในการบริหารงานระหว่างผู้บริหาร อบต. และประชาชน และควรเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกมิติ

**คำสำคัญ :** สมรรถนะ, ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล, เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ.

## Abstract

The purposes of this research were 1) to study the administrators' competency consisting of people administration, innovation of management reform and results based management, 2) to study the criteria of public sector management quality consisting of organization leading, strategic planning, placing importance on customer and stakeholder, measure, analysis, knowledge management, focusing on human resources, and process management, 3) to study the relationship between the administrators' competency and the criteria of public sector management quality, and 4) to find out the guidelines for sub-district administrative

organization in Buriram province to achieve the administrators' competency using the criteria of public sector management quality.

This research was mixed methods research which comprised the quantitative research and qualitative research. The samples used in the quantitative research were 321 political administrators of sub-district administrative organization consisting of council presidents, council vice-presidents, chairmen and vice-chairmen, and local servant administrators consisting of chief administrator, deputy chief administrator, subdivision chief and section chief, and the samples used in the qualitative research were 15 people who gave important information consisting of council presidents, chairmen and local servant administrators of sub-district administrative organization.

The results were shown that the administrators' competency of sub-district administrative organization in Buriram province were at 'high' level as a whole. Considering individually, personnel administration, innovation of management reform and results based management were at 'high' level. Considering individually, organization leading, strategic planning, placing importance on customer and stakeholder, measure, analysis, knowledge management, focusing on human resources, and process management were all at 'high'

level. The analysis of the relationship between the criteria factor of public sector management quality and the administrators' competency indicated that the six criteria factors of public sector management quality were positively related to the administrators' competency at statistical significance of 0.01.

The policy suggestions or applying of sub-district administration organization in Buriram province should adapt or change the work practices to suit the situations, a person or person group, 2) the administrators had to determine the policy, vision, mission, strategy, and performing plan to how carrying capacity to change from sub-district administration organization to the sub-district municipality in the future substantially, and 3) the administrators should play a role in promoting the learning within the organizations to develop as learning organizations to create good attitude in working and to reduce conflict in organization which are the guidelines on an excellent administration.

The suggestions of this research from the samples were 1) the government should add the appropriate budget for supporting sub-district administrative organization both in the basic structure and the people's life quality development, and 2) the administrators should use the principles of good governance for financial and personnel administrations to keep the

reliability between the administrator of sub-district administrative organizations and people, and should encourage public participation in all dimensions.

**Key word** : Administrators' competency, sub-district administrative organization, Public Management quality Criteria.

## บทนำ

การบริหารจัดการภาครัฐมีความสำคัญและเป็นมาตรการสำคัญของการบริหารราชการและการปฏิรูปราชการของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และประเทศแถบสแกนดิเนเวีย รวมทั้งประเทศไทยในขณะนี้ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของกระแสความคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งเป็นความต้องการของประชาชนและความพยายามของผู้บริหารประเทศที่ปรับเปลี่ยนบทบาทของรัฐและการบริหารงานและการบริการของรัฐให้ตอบสนองเท่าทันกับความต้องการของภาคเอกชนและประชาชนในยุคโลกาภิวัตน์ แนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่เริ่มก่อตัวและได้รับความสนใจมากขึ้นเป็นลำดับในฐานะเป็นเครื่องมือและกลไกของความคิดและการปฏิบัติในการปฏิรูประบบรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553 หน้า 4) โดยสาระสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น ได้แก่ภาครัฐหรือส่วนราชการต้องลดบทบาทการแทรกแซงและจำกัดขนาดของรัฐและระบบราชการลง โดยอาศัยกลไกตลาดเข้ามาทำหน้าที่ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีการแปรสภาพหน่วยราชการ

ให้เป็นองค์กรอิสระรูปแบบใหม่ มีการนำเอาแนวคิดวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ รวมทั้งมุ่งเสริมสร้างการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน ประชาสังคมเข้ามามีบทบาทในการจัดการตนเอง เป็นต้น (จุมพล หนิมพานิช, 2550 หน้า 421)

องค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ใช้อำนาจรัฐ ซึ่งให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรง ตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ในระบอบประชาธิปไตย ทั้งอำนาจการเมืองและการบริหารที่กระจายจากราชการส่วนกลางให้ท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการที่ตรงกับความต้องการของชุมชน และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะมีความแตกต่างจากองค์กรส่วนราชการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีลักษณะสำคัญ เช่น มีอำนาจหน้าที่ที่หลากหลาย (Multi-function agency) ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชน (Local election) มีความเป็นอิสระในอำนาจการบริหารจัดการ (Local autonomy) มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ (Local Income) นอกเหนือจากเงินอุดหนุนของส่วนกลาง

ในอดีตที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้มีบทบาทในการจัดการสาธารณะที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒิสสาร ต้นไชย (2552) ที่ได้อธิบายว่า การบริการสาธารณะที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักเป็นงานแม่บ้านหรือเป็นหน่วยงานรองในการจัดบริการสาธารณะ เช่น งานรักษาความสะอาด งานขุดลอกคูคลอง และงานอนุญาติเล็ก ๆ น้อย ๆ ส่วนการบริการสาธารณะที่สำคัญ ๆ เป็นความรับผิดชอบ

ของหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และ รัฐวิสาหกิจ หากแต่วันนี้ภายใต้บริบทที่เปลี่ยนไป เจตนารมณ์ทางกฎหมายมีความชัดเจนว่า ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะมากขึ้น ดังเห็นได้จากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่กว้างขึ้น รวมทั้งมีแผนการการถ่ายโอนภารกิจ การถ่ายโอนงบประมาณ และการแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง และจากการที่ประเทศไทย จะก้าวสู่เวทีประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวบทบาทในการบริหารงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลง โดยหน้าที่ภาคราชการไทยต้องกำหนดเป้าหมายทิศทางยุทธศาสตร์ของประเทศและหน่วยงาน ต้องจัดระบบบริการใหม่ให้สอดคล้องกับหน้าที่ อันได้แก่ ปรับหรือแก้ไข หรือสร้างระบบการทำงานใหม่ ปรับปรุงหรือสร้างบุคลากรใหม่ให้สอดคล้องกับหน้าที่ ประสานงานระหว่างหน่วยงานในประเทศกับต่างประเทศ ภาคราชการโดยเฉพาะในพื้นที่ตามแนวชายแดน รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก การบริการสาธารณะเชิงบูรณาการในพื้นที่ โดยต้องคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่

ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความสามารถในแก้ไขปัญหาองค์กร ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำ พัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยทั้งต้องบูรณาการผสมผสานความแตกต่าง การสื่อสาร การสร้างความ

เข้าใจที่ชัดเจนในเป้าหมายขององค์กร การพัฒนา นวัตกรรมการบริหาร การเสริมสร้างเทคนิคการพัฒนา งาน และการเป็นผู้มีความสามารถในการพัฒนาทั้งคนและงาน ไปสู่ผลสำเร็จหรือผลลัพธ์ ที่องค์กรต้องการ สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยต้องมีสมรรถนะทางการบริหารให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหาร ประกอบด้วย การบริหารคน นวัตกรรม การปฏิรูประบบการจัดการ การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. เพื่อศึกษาระดับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
4. เพื่อแสวงหาแนวทางให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ บรรลุผลด้านสมรรถนะของผู้บริหารด้วยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสม (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้สำหรับการวิจัยในเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายการเมือง ประกอบด้วย ประธานสภา อบต. รองประธานสภา อบต. นายก อบต. รองนายก อบต. และผู้บริหารฝ่ายข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ปลัด อบต. และรองปลัด อบต. และหัวหน้าหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ จำนวน 321 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) และกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ประธานสภา อบต. รองประธานนายก อบต. รองนายกฯ และผู้บริหารฝ่ายพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 15 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### 2. เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามระดับการปฏิบัติในด้านกายภาพในฐานะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ และเก็บรวบรวมมาดำเนินการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปกติ (Enter Multiple

Regression Analysis) เพื่อดูความสัมพันธ์ในภาพรวม และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อคัดเลือกเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหาร

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำมาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลเพื่อการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 15 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการถอดไฟล์บันทึกเสียง และจัดเกลาภาษา จำแนกเนื้อหาตามประเด็นที่เก็บข้อมูลมา แล้วตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล สรุปและการตีความ นำเสนอในรูปแบบบรรยาย

### สรุปผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการบริหารคน พบว่า อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ด้านนวัตกรรม การปฏิรูประบบการจัดการ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ด้านการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69

2. ระดับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.83 มีค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการนำองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.72 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69 ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ด้านการวัด การวิเคราะห์ การจัดการความรู้ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ด้านการจัดกระบวนการ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐกับ สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดบุรีรัมย์

**ขั้นที่ 1** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐกับสมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ กับสมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดบุรีรัมย์ ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ปัจจัยด้านการนำองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์มากที่สุด โดยมีปัจจัยด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีความ

สัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์น้อยที่สุด ซึ่ง หมายความว่าเมื่อปัจจัยเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้นจะ ทำให้ค่าเฉลี่ยสมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์เพิ่มมากขึ้นด้วย

**ขั้นที่ 2** การวิเคราะห์แบบถดถอย พหุคูณระหว่างปัจจัยเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐกับสมรรถนะของผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้เทคนิค Enter เข้ามาใช้ในการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สม การ เพื่อดูความสัมพันธ์ในภาพรวมพบว่าปัจจัยที่ มีเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยสามารถอธิบายความ แปรปรวนที่เกิดขึ้นในตัวแปรตามได้สูงถึงร้อยละ 71.8 และทำนายได้ว่ามีปัจจัยเกณฑ์คุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลจาก การทดสอบสัมประสิทธิ์ถดถอยด้วย T-test พบว่า มี ปัจจัยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4 ตัว (ปัจจัยด้านการนำองค์กร, ปัจจัยด้านการวางแผน เชิงยุทธศาสตร์, ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, ปัจจัยด้านการ วัด-วิเคราะห์-การจัดการความรู้) ที่พบว่ามีนัยสำคัญ ทางสถิติ (สามารถทำนายได้)

**ขั้นที่ 3** การวิเคราะห์แบบถดถอย พหุคูณระหว่างปัจจัยเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐกับสมรรถนะของผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้เทคนิค Stepwise เข้ามาใช้ในการคัดเลือกปัจจัยเกณฑ์

คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเข้าสู่สมการที่ละ 1 ตัวแปร และมีการทบทวนตัวแปรนั้น เพื่อคัดเลือกตัวแปรสำหรับสร้างสมการทำนาย ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า มีการนำตัวแปร (1) ปัจจัยด้านการนำองค์กร (2) ปัจจัยด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (3) ปัจจัยด้านการจัด-การวิเคราะห์-การจัดการความรู้ (4) ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ (5) ปัจจัยด้านการจัดการกระบวนการ เข้าสู่สมการเพราะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่เหลือถูกตัดออกจากสมการเพราะไม่มีความสัมพันธ์ในระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น สมการถดถอยที่เหมาะสมคือ สมรรถนะของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ =  $0.679 + 0.327$  (ปัจจัยด้านการนำองค์กร) +  $0.175$  (ปัจจัยด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์) +  $0.156$  (ปัจจัยด้านการจัด-การวิเคราะห์-การจัดการความรู้) +  $0.095$  (ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) +  $0.077$  (ปัจจัยด้านการจัดการกระบวนการ)

## การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์โดยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ สามารถพบข้อมูลที่ยืนยันไปในทิศทางเดียวกันว่า สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการ

จะเป็นผู้บริหารนั้นต้องมีระยะเวลาในการบ่มเพาะความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ ในหน้าที่การงานมาในระดับหนึ่ง เมื่อมีบทบาทในงานบริหาร จึงต้องปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด อันจะเป็นเครื่องกำหนดวัดสมรรถนะของผู้บริหาร สอดคล้องกับ Dales and Hes (1995) ที่กล่าวถึงสมรรถนะไว้ว่า เป็นการค้นหาสิ่งที่ปฏิบัติ งานที่เป็นเลิศหรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า และยังหมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งจากผลการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์นั้น ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามลักษณะตัวแปรย่อยแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการบริหารคน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านการบริหารคน อยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารที่มีบทบาทรับผิดชอบหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กร ย่อมต้องทำงานเกี่ยวกับคนเป็นส่วนใหญ่ ดังที่ ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548) และ Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993) ได้เสนอว่า สมรรถนะของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในด้านการผลักดัน หรือยกระดับการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านนวัตกรรมและการปฏิรูประบบการจัดการ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านนวัตกรรม การปฏิรูประบบการจัดการ อยู่ในระดับมาก เพราะการบริหารงานยุคใหม่ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องพัฒนาและสนับสนุนทรัพยากรด้านนวัตกรรม



ในองค์กร โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิด ซึ่งจากความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทำให้ต้องกำหนดแนวทางการบริหารยุคใหม่เพื่อความเป็นเลิศ ดังที่ จิระประภา อัครบวร และ กัลยาณี คุณมี (2547) และ Schroeder (2003) ซึ่งนำเสนอผลการศึกษาศึกษาที่มีความสอดคล้องกัน คือ องค์กรที่มีการบริหารงานที่เป็นเลิศ ต้องเน้นการสร้างนวัตกรรมการบริหาร ตั้งแต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องมีความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กร และการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับแนวคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

1.3 ด้านการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการศึกษาค้นคว้า สมรรถนะด้านด้านการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก เพราะกระบวนการทัศน์และวิธีการบริหารงานภาครัฐยุคใหม่ได้มุ่งเน้นถึงวัตถุประสงค์หรือผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานทั้งในแง่ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value of Money) สอดคล้องกับ ทิพาวัตติ เมฆสุวรรณค์ (2539) และ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2549) ที่เสนอว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลักการประเมินผลงานโดยอาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยต้องมีการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม โดยแต่ละองค์กรนั้นต้องกำหนดความสำเร็จของงานให้ชัดเจน

2. ผลการวิจัยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งในเชิงปริมาณและใน

เชิงคุณภาพ สามารถพบข้อมูลที่ยืนยันไปในทิศทางเดียวกันว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีระดับความสามารถในการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐภายใต้งบประมาณการดำเนินงานที่มีข้อจำกัด โดยประชาชนผู้รับบริการได้รับการอำนวยความสะดวกสบาย ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานจนสามารถทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ หน่วยงานมีการปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งจากผลการวิจัยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามลักษณะตัวแปรแต่ละตัวดังนี้

2.1 การนำองค์การ ผลการศึกษาค้นคว้า การใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการนำองค์การ อยู่ในระดับมาก เพราะองค์การจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันทำงานเป็นทีมอย่างเต็มกำลังความสามารถของพนักงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมักจะมีความเกี่ยวข้องกับการชักจูงและสร้างอิทธิพลต่อความรู้สึกและความต้องการในการทำงานของพนักงานเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ MBNQA (Malcom Baldrige National Quality Award, 2009) ที่ได้กำหนดวิธีการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูงขององค์การใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์การ รวมถึงการกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งในปัจจุบันวิสัยทัศน์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นได้มุ่งเน้นการ

บริการที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

2.2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า การใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก เพราะการจัดทำยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์ขององค์กรนั้น เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามพันธกิจ (Mission) ขององค์กร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะผู้ที่ได้ประโยชน์จากองค์กร (Stakeholders) และทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร บุคลากรภายในองค์กร และประชาชนในพื้นที่ อันจะทำให้ทุกคนทำงานโดยมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร วิริยสถิตย์กุล (2549) พรรณพร สีนสวัสดิ์ (2551) และ Labroukos et al. (1995) ที่พบว่า การวางแผนยุทธศาสตร์จะเกี่ยวข้องกับบทบาทของคณะกรรมการองค์กร กลุ่มงานนโยบาย และมิติด้านการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

2.3 การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการศึกษาพบว่า การใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมาก เพราะการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลย่อมส่งผลกระทบต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างระดับความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารและองค์กรสามารถรับรู้ปัญหาของประชาชนผู้รับบริการ และช่วย

พัฒนาระบบ ขั้นตอนการจัดทำข้อมูลการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ได้กำหนดแนวปฏิบัติราชการมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน โดยยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลาง การดำเนินงานของหน่วยงานจึงมุ่งหมายให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

2.4 การวัด การวิเคราะห์ การจัดการความรู้ ผลการศึกษาพบว่า การใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการวัด การวิเคราะห์ การจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก เพราะองค์กรที่มีการบริหารที่เป็นเลิศจะต้องมีระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินการขององค์กร เพื่อใช้ติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร และผลักดันให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาองค์กร อีกทั้งองค์กรต้องสร้างความรู้พร้อมในการใช้งานของข้อมูลสารสนเทศ โดยต้องออกแบบระบบข้อมูลและสารสนเทศให้ตรงกับความต้องการใช้ และทำให้ข้อมูลสารสนเทศมีความถูกต้องแม่นยำ เชื่อถือได้ ทันเวลา สามารถนำไปใช้งานได้ และมีระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูลรวมถึงการจัดการความรู้ซึ่งจะก่อให้เกิดการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงจันทร์ ศรีประเสริฐ (2549) ปิยรัตน์ กาญจนะจิตรา (2550) และ Adekunle (2003) ที่พบว่า การจัดการความรู้ส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และการวัด การวิเคราะห์การจัดการความรู้ที่ดีจะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อันเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้น

2.5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ผลการศึกษาพบว่า การใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก เพราะบุคคลจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเมื่อทรัพยากรบุคคลมีการได้รับการพัฒนาที่ดีแล้วองค์กรย่อมมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กันไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wan, Kok and Ong (2002) Carlson, Upton and Seaman (2006) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร เพราะจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการจัดการส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการด้านอื่น ๆ แก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

2.6 การจัดการกระบวนการ ผลการศึกษาพบว่า การใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐด้านการจัดการกระบวนการ อยู่ในระดับมาก เพราะการจัดการกระบวนการเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของระบบบริหารคุณภาพ เพราะคุณภาพคือความอยู่รอด การมุ่งพัฒนาสู่คุณภาพเท่านั้นจะทำให้เรามีขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น จนสามารถต่อสู้แข่งขันในระดับสากลได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2553) ที่สรุปความหมายของการจัดการกระบวนการว่าหมายถึง วิธีที่องค์กรใช้เพื่อบรรลุความสำเร็จของงาน โดยเน้นที่ความสำคัญการปกป้อง และการใช้ประโยชน์จากความสามารถพิเศษ เพื่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็นสองส่วน คือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหรือการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะเชิงวิชาการและแนวทางการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหรือการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับเหตุการณ์บุคคล หรือกลุ่มบุคคล

1.2 ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นเทศบาล ในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ผู้บริหารควรเพิ่มบทบาทในด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อพัฒนาให้องค์กรได้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และลดความขัดแย้งภายในองค์กร อันจะเป็นแนวทางการบริหารงานเพื่อสร้างความเป็นเลิศ

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยด้านสมรรถนะของผู้บริหารให้กว้างขวาง และครอบคลุมในทุกประเด็น เพราะผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีบทบาทในการบริหารงานใน อบต. และบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน และงานด้าน

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้บริหาร อบต. ต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถ หรือสมรรถนะที่หลากหลาย

2.2 ควรมีการวิจัยสมรรถนะผู้บริหาร โดยแยกเป็นกลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มผู้บริหารฝ่ายการเมือง (นายก อบต., รองนายก อบต.) กลุ่มสภา อบต. และกลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดผลการวิจัยด้านสมรรถนะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความชัดเจน เพื่อให้เข้าใจปรากฏการณ์ด้านการมีสมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างรอบด้าน และสามารถนำมาเป็นแนวทางที่จะส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ให้เกิดการพัฒนาอย่างตรงจุด เน้นที่ควรพัฒนา เพราะบริบทของผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ มีที่มาแตกต่างกัน

2.3 ควรมีการวิจัยสมรรถนะผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นๆ เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลที่น่ามาเปรียบเทียบ และสามารถเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปกำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในพื้นที่

2.4 ควรมีการขยายพื้นที่การวิจัยด้านสมรรถนะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่น ภูมิภาคอื่น เพื่อเป็นข้อมูลยืนยันแนวทางการพัฒนาผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีมาตรฐานการพัฒนาที่สอดคล้องกัน และมีความยืดหยุ่นตามสถานะขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง

## เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร วิริยสถิตกุล. (2549). **แนวทางการวางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรประภา อัครบวร และกัลยาณี คุณมี. (2547). **โครงการสร้างระบบพัฒนาบุคลากรด้วยขีดความสามารถ**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุมพล หนิมพานิช. (2550). **การบริหารจัดการภาครัฐใหม่ : หลักการ แนวคิด และกรณีตัวอย่างของไทย**. (ครั้งที่ 2). นนทบุรี : ฝ่ายตำรา สำนักวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วิชั่น พรินต์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2539). **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์**. กรุงเทพฯ : บริษัทกราฟิคฟอร์แมท (ไทยแลนด์) จำกัด.
- ปิยรัตน์ กาญจนะจิตรา. (2550). **การจัดการความรู้ในระบบราชการไทย : กรณีศึกษากรมส่งเสริมการเกษตร กรมอนามัย และกรมสุขภาพจิต**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรรณพร สีนสวัสดิ์. (2551). **การวางแผนกลยุทธ์เพื่อประชาสัมพันธ์องค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วุฒิสาร ต้นไชย. (2552). **ยุทธศาสตร์การปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- ศุภชัย ยาวะประภา. (2548). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : บริษัท จู๊ดทอง จำกัด.
- แสงจันทร์ ศรีประเสริฐ. (2549). **กลยุทธ์การนำการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาความได้เปรียบในการแข่งขันของธนาคารพาณิชย์ไทย: ศึกษาธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)**. ดุษฎีนิพนธ์การจัดการธุรกิจ สาขาการจัดการธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). **คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี: การประกาศขั้นตอนแผนภูมิการปฏิบัติงานและกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.).
- สำนักงานคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2553). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (ประจำปี 2553-2554)**. TQA Criteria for Performance Excellence 2553-2554. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

- Adekunte, O. O. (2003). **Knowledge Management and Global Diversity : A Framework to Support Organizations in Developing Countries**. Finland : Department Information Technology University of Turkey.
- Carlson, D., Upton, N. & Seaman, S. (2006). “**The impact of human resource practices and compensation design on performance. An analysis of family-owned SMEs**. Journal of Small Business Management”, vol. 44.
- Dales, M and Hes, K. (1995). **Creating Training miracles**. Sydney : Prentice Hall.
- Labroukos NS, Lioukas S and Chambers D. (1995). **Planning and performance in State -Owned Enterprise: A multidimensional assessment**. European Journal of Operational Research 87: 624-40.
- Malcom Baldrige National Quality Award. (2009). 2009-2010 Education criteria for performance Excellence. Baldrige national quality program.
- Schroeder, G. Roger and Sohel Ahmal. (2003). **The Impact of Human Resource Management Practices on Operational Performance : Recognizing Country and Industry Differences**. Journal of Operations Management.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). **Competence at work: Models for Superiors Performance**. New York : John Wiley & Sons.
- Wan, D., Kok, V. & Ong, C-H. (2002). **Strategic human resource management and organizational performance in Singapore**. Compensation and Benefits Review, 34, 4.