สมรรถนะของนักบริหารงานช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น

A Potential of the Mechanical Work Administrators of Sichomphoo Administrative Organiation in Sichomphoo District Khon Kaen Province

หาญวิชัย เพียมณี*[1]และ พรรณา ไวคกุล**[2]

[1] สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น 40000

[2] วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น 40000

E-mail: hanwichai_p@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของนักบริหารงานช่าง ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อสมรรถนะของนักบริหารงานช่าง ตลอดจนศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารงานช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่นสำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ ใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนักบริหารงานช่างพนักงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองช่าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น รวมจำนวน 42 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอผลการศึกษาเป็นความเรียง

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของนักบริหารงานช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น ด้านสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับดี และด้านสมรรถนะทางการบริหาร อยู่ในระดับพอใช้ ส่วนปัญหาและอุปสรรคด้านสมรรถนะหลัก คือ นักบริหารงานช่างไม่มีการวางแผนการดำเนินงานไม่มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะไม่มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนรับทราบเกี่ยวกับงานที่ให้บริการ ขาดความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เบียดบังเวลาราชการไปประกอบธุรกิจส่วนตัว กระทำผิดจรรยาบรรณข้าราชการ ขาดความสามัคคีไม่สามารถพาทีมปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จปัญหาและอุปสรรคด้านสมรรถนะทางการบริหารคือ ขาดภาวะผู้นำ ไม่มีวิสัยทัศน์ ไม่สามารถกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ ไม่เห็นความสำคัญหรือประโยชน์ของการปรับเปลี่ยนไม่สามารถควบคุมตนเองเมื่ออยู่ภายใต้ภาวะกดดันทางอารมณ์ และขาดความรู้ ทักษะการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะนักบริหารงานช่าง ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาอบรมในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนอย่างสูงสุด

คำสำคัญ: สมรรถนะ นักบริหารงานช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The work aimed to study the potential of administrators for mechanical work and explore the problems and obstacles which affected the potential in mechanical work. The research instruments were the questionnaire and structured interviews. The samples were the administrators of the local administrative organization, the administrators of mechanical work and stakeholders totaling 42 attached to Sichomphoo Administrative Organization. Statistics used were frequency, and percentage.

The study found that the potential of the administrators under study was found to be good. Their potential in administration was found to be at a fair level. As regards the problems and obstacles relating to the main potential, the administrators had no plan, no follow-up and evaluation, no publicity to the public. They had no knowledge in new technologies and used their official working time for their private business. They violated a code of conduct, had no harmony. Considering the obstacles in administration, there was no leadership, no vision, no ability to determine the strategy for success, no capacity to control themselves under pressure. In addition, the administrators lacked knowledge, and skills in transmitting skills and knowledge to their subordinates. As a result, there was no efficiency, no success and no guidelines for developing potential. The guidelines are as follows. Regular training should be held for the personnel in light of academic affairs and new technologies.

Keywords: Public Coconsciousness, Children and Juveniles, Donglan Administrative Organization

บทนำ

องค์กรในปัจจุบันต้องบริหารตนเองกันอย่างแข็งขันเพื่อความอยู่รอดและยั่งยืน กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) เป็นกรอบแนวคิดที่องค์กรต่างๆ ดึงเอามาใช้ ในความเป็นจริงแนวคิดนี้ไม่ใช่แนวคิดใหม่ แต่เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นมานานแล้ว และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานทั้ง ระบบ เมื่อแนวคิดนี้แพร่เข้ามาในเมืองไทย ได้ถูกกล่าวถึงและนำมาใช้กันอย่างกว้างขวางแต่จะเป็นในลักษณะที่แยกส่วน คือบางองค์กรนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน บางองค์กรก็พูดถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ ซึ่งในสภาพกรอบแนวคิดเรื่องนี้นั้น แท้จริงแล้วจะมีความเกี่ยวพันตั้งแต่โลกของเราเปลี่ยนจากสังคมอุตสาหกรรมเข้าสู่สังคมที่ต้องใช้ความรู้เป็นพื้นฐาน เกี่ยวกับระบบการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องผลิตคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่และเกี่ยวข้องกับการบริหารคนโดยยึดกรอบความสามารถนักบริหารงานช่าง เป็นหัวหน้าหน่วยงานกองช่างหรือส่วนโยธาซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น การก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ ระบบน้ำประปา การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ การควบคุมอาคาร การแก้ปัญหาภัยแล้งและป้องกันการเกิดอุทกภัย เป็นต้น ให้เกิดประสิทธิภาพจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างจริงจัง ทุ่มเทเสียสละและมีหลักวิชาการในการบริหารจัดการ จะต้องใช้เทคนิคต่างๆ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

ผู้บริหารจะต้องใช้ประสบการณ์ศึกษาเรียนรู้ ค้นหาวิธีการต่างๆ ในการบริหารจัดการ ให้มีศักยภาพในการบริการ เพื่อให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและให้บริการประชาชนได้อย่างทันเหตุการณ์ แต่สิ่งที่ปรากฏในปัจจุบันคือ โครงสร้างพื้นฐานก่อสร้างไม่ได้มาตรฐานหรือไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร เมื่อก่อสร้างเสร็จแล้วใช้งานได้ไม่นานก็ชำรุดเสียหาย ไม่คุ้มค่ากับงบประมาณที่ลงทุน

เช่น ผิวถนนคอนกรีตเสริมเหล็กหลุดล่อนแตกร้าว โครงการขุดลอกแหล่งน้ำก่อสร้างไม่ถูกต้องตามแบบรูปทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ หรือ ไม่สามารถป้องกันน้ำท่วมได้ ระบบประปาบาดาลของหมู่บ้านก่อสร้างเสร็จแล้วใช้งานไม่ได้เนื่องจากไม่มีการสำรวจทางธรณีฟิสิกส์ก่อนว่าใต้พื้นดินมีปริมาณน้ำบาดาลเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนหรือไม่ และมีนักบริหารงานช่างบางคนใช้เวลาราชการไปประกอบอาชีพส่วนตัว เช่น รับเหมาก่อสร้าง รับออกแบบเขียนแบบ เป็นต้น คงปฏิเสธไม่ได้ว่าโครงสร้างพื้นฐานจะมีคุณภาพหรือไม่นั้นส่วนหนึ่งย่อมมาจากสมรรถนะของนักบริหารงานช่าง

ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะทำการศึกษา เรื่องสมรรถนะของนักบริหารงานช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกื้อหนุนหรือปัญหาอุปสรรคต่อสมรรถนะของนักบริหารงานช่าง ตลอดจนเพื่อทราบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารงานช่าง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ และผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงสมรรถนะของนักบริหารงานช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อสมรรถนะของนักบริหารงานช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารงานช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักบริหารงานช่าง พนักงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองช่าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 42 คน เพื่อศึกษาสมรรถนะของนักบริหารงานช่าง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมไปถึงแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารงานช่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนาความเรียง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับสมรรถนะของนักบริหารงานช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น ซึ่งแบบสอบถามและสัมภาษณ์ได้พัฒนามาจากคู่มือสมรรถนะหลักและคู่มือสมรรถนะทางการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) และคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามและสัมภาษณ์ โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 4 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชุดที่ 2 สำหรับนักบริหารงานช่าง

ชุดที่ 3 สำหรับพนักงานสังกัดกองช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชุดที่ 4 สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสีชมพู

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างในการสอบถามและสัมภาษณ์ เมื่อดำเนินการสอบถามและสัมภาษณ์ครบถ้วนแล้ว ผู้ศึกษาจึงนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาสมรรถนะ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารงานช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะของนักบริหารงานช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะหลัก และด้านสมรรถนะทางการบริหาร พบว่า ด้านสมรรถนะหลักของนักบริหารงานช่าง อยู่ในระดับดี ซึ่งองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับดีมาก ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม อยู่ในระดับดี และพบว่า ด้านสมรรถนะทางการบริหารของนักบริหารงานช่าง อยู่ในระดับพอใช้ โดยองค์ประกอบของสมรรถนะทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับดีมาก ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน และด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน อยู่ในระดับดี ด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับพอใช้ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ อยู่ในระดับควรปรับปรุง สอดคล้องกับ เกษมศักดิ์ สิงห์เดช (2551) ซึ่งได้ศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดความสามารถเชิงสมรรถนะของบุคลากร ระดับ 3-5 และ 6 สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์ และทำการตรวจสอบความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น โดยใช้วิธีการกำหนดรูปแบบความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency Model) จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ขององค์การ และปัจจัยด้านการวิเคราะห์หน้าที่งาน หรือการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน โดยอาศัยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาความสอดคล้องเชิงเนื้อหา งานของเกษมศักดิ์ สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานภาครัฐเองได้ให้ความสำคัญต่อการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์การด้วยเช่นกัน และขอบข่ายงานที่ได้รับความนิยมสนใจนำกรอบแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ก็คืองานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. ปัญหาและอุปสรรคสมรรถนะของนักบริหารงานช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น

3.1 นักบริหารงานช่างไม่มีการวางแผนการดำเนินงานหรือแผนปฏิบัติการ และไม่ได้กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและรูปธรรม ไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มารับบริการรับทราบและเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ให้บริการซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ขาดความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน อันเนื่องมาจากการไม่สนใจใฝ่เรียนรู้ ขาดคุณธรรมและจริยธรรม ขาดจรรยาบรรณของข้าราชการที่ดี ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสียหาย นักบริหารงานช่างไม่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ไม่สามารถนำทีมหรือประสานงานให้ทีมปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ นักบริหารงานช่าง ไม่สามารถกำหนดเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ ขาดวิสัยทัศน์ ไม่สามารถริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จได้ ขาดความรู้ความเข้าใจในการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็ง หรือโอกาสของหน่วยงานได้ ไม่สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กรพร้อมทั้งเสนอแนะและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความรู้และทักษะในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดความล่าช้า และทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

3.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้นักบริหารงานช่างได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาเพิ่มเติมเท่าที่ควร

4. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารงานช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น

4.1 ด้านสมรรถนะหลัก นักบริหารงานช่างควรแสวงหาความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ ควรมีการวางแผนการดำเนินงานหรือแผนปฏิบัติการไว้ให้ชัดเจนและได้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ควรมีการประชาสัมพันธ์กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ รวมทั้งขั้นตอนการดำเนินงานให้ผู้มารับบริการเข้าใจในข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่ให้บริการแก่ผู้รับบริการ เพื่อ

ความสะดวกและรวดเร็ว จะต้องยึดหลักธรรมาภิบาล มีความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมจะทำให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายโดยง่าย และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม หรือ ศึกษาเพิ่มเติม ในวิชาการด้านต่างๆ จึงจะทำให้มีความรู้สามารถนำไปปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดี ควรจัดหาบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับงาน และบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประสานความร่วมมือกัน มีความรักและสามัคคีกัน ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องกับวัฒนา พัฒนพงศ์ (2547: 33 อ้างใน เฉลิมวิทย์ ฉิมตระกูล 2550) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเนื่องจากความสามรถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional quotient: EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ)

4.2 ด้านสมรรถนะทางการบริหาร นักบริหารงานช่าง ควรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และควรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ ทั้งด้านการนักบริหาร และด้านที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ เพื่อจะได้เกิดแนวคิดหรือวิสัยทัศน์ใหม่ๆ สามารถนำมากำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร มีความรอบรู้และทักษะสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความรวดเร็วในการบริการ และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อให้มีความเข้าใจในการวางกลยุทธ์ภาครัฐ นโยบาย ภารกิจ สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็ง หรือโอกาสของหน่วยงานได้ และสามารถนำความเข้าใจมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ของส่วนราชการได้ ควรส่งเสริมสนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กรพร้อมทั้งเสนอแนะและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ควรมีการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง สามารถจัดการกับความเครียด หรือ ผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและต่อองค์กร สอดคล้องกับ นฤชิต มีศรี (2552) ได้กล่าวว่า ในส่วนของงานช่าง เป็นการจัดให้มีการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effective and Effectiveness) ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น คน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น ซึ่งจะต้องดำเนินการ โดยคำนึงถึงต้นทุน (Cost) ที่ประหยัดและคุ้มค่า โดยก่อให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) ที่สร้างความพึงพอใจให้กับชุมชนทุกระดับหรือคำจำกัดความที่เข้าใจง่ายๆ ของการบริหาร คือ การทำงานให้แล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยผู้อื่นทำงานให้นั้นเอง

สรุปผลการวิจัย

สมรรถนะของนักบริหารงานช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น ด้านสมรรถนะหลักของนักบริหารงานช่าง อยู่ในระดับดี ซึ่งองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับดีมาก ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม อยู่ในระดับดี และพบว่า ด้านสมรรถนะทางการบริหารของนักบริหารงานช่าง อยู่ในระดับพอใช้ โดยองค์ประกอบของสมรรถนะทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับดีมาก ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน และด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน อยู่ในระดับดี ด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับพอใช้ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ อยู่ในระดับควรปรับปรุง

ปัญหาและอุปสรรคสมรรถนะนักบริหารงานช่าง ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานหรือแผนปฏิบัติ ไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มารับบริการรับทราบและเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร ขาดความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ

ในสาขาอาชีพของตน อันเนื่องมาจากการไม่สนใจใฝ่เรียนรู้ ขาดคุณธรรมและจริยธรรม ขาดจรรยาบรรณของข้าราชการที่ดี ไม่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ไม่สามารถนำทีมหรือประสานงานให้ทีมปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ ขาดวิสัยทัศน์ ขาดความรู้ความเข้าใจในการวางกลยุทธ์ ไม่สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง จากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความรู้และทักษะในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ นักบริหารงานช่าง ควรแสวงหาความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ ควรมีการวางแผนการดำเนินงานหรือแผนปฏิบัติการไว้ให้ชัดเจนและได้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ควรมีการประชาสัมพันธ์กฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆ รวมทั้งขั้นตอนการดำเนินงานให้ผู้มารับบริการเข้าใจ จะต้องยึดหลักธรรมาภิบาล มีความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติม ในวิชาการด้านต่างๆ ควรจัดหาบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1.1 รัฐบาลควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการและบุคลากรทุกระดับโดยเฉพาะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีศักยภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยดำเนินการจัดฝึกอบรมสัมมนา ส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ให้ทุนการศึกษา มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ย่อมจะทำให้สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นและบุคลากรย่อมจะนำวิชาความรู้ไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีความเป็นอยู่ดีกินดีนั่นเอง

1.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมแก่นักบริหารงานช่าง โดยส่งเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพนักบริหารงานช่าง และงานด้านอื่นๆ เพื่อจะได้มีองค์ความรู้เพิ่มขึ้น มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมากขึ้น กำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ขององค์กร มีคุณธรรมและจริยธรรม และสามารถนำทีมงานปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ด้วยดี

1.3 นักบริหารงานช่าง ควรแสวงหาความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอควรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ ทั้งด้านนักบริหารมืออาชีพ ภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ และด้านอื่นๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีภาวะผู้นำมากขึ้น เมื่อนักบริหารงานช่างได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามที่กล่าวข้างต้น ย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและต่อประเทศชาติ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้ ประสบความสำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.พรรณา ไวคกุล และคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการ และประสบการณ์ต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการศึกษา ตลอดถึงผู้ให้ข้อมูลหลัก อันได้แก่ กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักบริหารงานช่าง พนักงานที่ปฏิบัติงานสังกัดกองช่าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสีชมพูทุกท่าน ที่เป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

เกษมศักดิ์ สิงห์เดช. **การพัฒนาตัวชี้วัดความสามารถเชิงสมรรถนะของบุคลากร ระดับ 3-5 และ 6 สังกัดกองการเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์.** (ออนไลน์) 2551 (อ้างเมื่อ 1 สิงหาคม 2557) จาก http:/ www.tpa.or.th/ writer/ read_this_book_topic.php.

เฉลิมวิทย์ ฉิมตระกูล. **สมรรถนะหลักของผู้บริหารกิจการนักศึกษา สำหรับสถาบันอุดมศึกษาใน**

ประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาและผู้นำ. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, 2550.

นฤชิต มีศรี. **การบริหารการก่อสร้างโครงการพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบ่อ อำเภอบางพลี และอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ.** รายงานการศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร พุทธศักราช 2553.** โรงพิมพ์บริษัทประชุมช่างจำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก พุทธศักราช 2553.** โรงพิมพ์บริษัทประชุมช่างจำกัด.