

ชื่อเรื่อง	ขีดความสามารถของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดเชียงใหม่
ชื่อผู้เขียน	นายเกียรติศักดิ์ ธรรมเสนา
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การภาครัฐและเอกชน
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ ไตรแสง

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องขีดความสามารถของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาขีดความสามารถที่คาดหวังและขีดความสามารถที่เป็นจริงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาช่องว่างขีดความสามารถระหว่างขีดความสามารถที่คาดหวังกับขีดความสามารถที่เป็นจริงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(Multistage Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 330 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่สัมพันธ์กัน(T – test dependent) ผลการศึกษาพบว่า

1. ขีดความสามารถที่คาดหวังของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ขีดความสามารถทางจริยธรรมอยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ขีดความสามารถเฉพาะด้าน ขีดความสามารถทางการเมืองและขีดความสามารถการทำงาน ตามลำดับ สำหรับขีดความสามารถที่เป็นจริงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ขีดความสามารถทางจริยธรรม ขีดความสามารถเฉพาะด้าน ขีดความสามารถการทำงานอยู่ในระดับสูงตามลำดับ ส่วนขีดความสามารถทางการเมืองอยู่ในระดับปานกลาง

2. ซึ่ดความสามารถที่คาดหวังและซึ่ดความสามารถที่เป็นจริงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่เป็นเพศชายสูงกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับซึ่ดความสามารถที่คาดหวังและซึ่ดความสามารถที่เป็นจริงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาเปรียบเทียบซึ่ดความสามารถที่คาดหวังและซึ่ดความสามารถที่เป็นจริงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญด้านซึ่ดความสามารถเกี่ยวกับคนมากกว่าซึ่ดความสามารถเกี่ยวกับงานในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารปกครองส่วนท้องถิ่น และซึ่ดความสามารถที่คาดหวังของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่สูงกว่าซึ่ดความสามารถที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาซึ่ดความสามารถของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้เสนอกระบวนการพัฒนาบนพื้นฐานแนวคิดการพัฒนาเชิงซึ่ดความสามารถ(competency – based approach) เพื่อให้กรอบของตัวแบบซึ่ดความสามารถมีความถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการในยุคปัจจุบันและเพื่อเป็นการลดช่องว่างซึ่ดความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยให้ความสำคัญด้านการบริหารบุคลากรมากที่สุด รองลงมาให้ความสำคัญด้านการสร้างทีมงาน การบริหารกฎหมายและระเบียบปฏิบัติทางราชการที่เกี่ยวข้อง การบริหารองค์กร และการสร้างแนวร่วมตามลำดับซึ่งถือว่าเป็นซึ่ดความสามารถที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับแนวทางการพัฒนาใช้วิธีการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท การศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ การเข้ารับคำปรึกษาข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิชาการ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ และการศึกษาดูงานเป็นสำคัญ

Title	The Competency Level of Local Administrative Organization Executives in Chiang Mai
Author	Mr. Keattisak Thammasana
Degree of	Master of Public Administration in Public and Private Organization Administration
Advisory Committee Chairperson	Assistant Professor Dr. Apichart Traisaeng

ABSTRACT

This study was conducted to investigate: 1) The expected competency and the actual competency level of administrative organization executives in Chiang Mai; 2) the competency gap between the expected competency and the actual competency of the executives; and 3) a guidelines for the development of the competency of the executives. The samples group was obtained by multistage random sampling. A set of questionnaires was used for data collection administered with 330 executives. Obtained data were analyzed for finding percentage, frequency, mean, and standard deviation. T-test dependent was also used for finding the difference of an average mean score between the two sample groups. Results of the study revealed the following:

1.As a whole, the respondents had a high level of the expected competency in all aspects as follows: ethics, specific capability, politics, and work performance, respectively. However, they had a moderate level of the actual competency in the following: ethics, specific capability, work performance, and politics, respectively.

2.Male respondents had a higher level of expected competency than female respondents with the significance level at .05. Likewise, male respondents had a higher level of actual competency than female respondents with the significance level at .05. It was found that work experience had no effect on the expected and actual competency of the respondents.

3.The expected competency of the respondents was higher than the actual competency of the respondents based on specific capability and politics with the significance level at .01. Thus, each aspect of the competency must be developed. However, there was no difference between the expected and the actual competency in ethics of the respondents.

4. With regards to a guidelines for the development of the competency of the respondents, the researcher proposed the competency – based approach in order to make the competency level scope be correct. This must conform to the current needs and reduce the competency gap of administration of the respondents. The following were suggested for the competency development: training, action meeting or seminar, pursuing study support, excellent action study, counseling, suggestions of specialists or academicians, learning through actual practice, learning through computer, and educational tour.

