

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
ANOVA	แทน	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Covariance)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F- test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (mean of sum of square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจำนวน 360 ฉบับไปยังพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่มาใช้บริการ/ติดต่อ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่มาใช้บริการ/ติดต่อ ด้วยการทดสอบค่า t (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) กรณีผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่ตามวิธี LSD (Least Significant Difference)
4. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครใช้การวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ และอภิปรายเชิงพรรณนา

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนผู้มาใช้บริการหน่วยงานในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 360 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 360 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ

### แบบสอบถาม

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่มาใช้บริการ รายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=360)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	192	53.33
- หญิง	168	46.67
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	78	21.67
- 30-40 ปี	172	47.78
- 41-50 ปี	69	19.17
- 51-60 ปี	31	8.61
- มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	10	2.78
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	104	28.89
- ปริญญาตรี	215	59.72
- ปริญญาโทขึ้นไป	41	11.39
4. อาชีพ		
- เกษตรกรรม	25	6.94
- ค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว	103	28.61
- รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ	180	50.00
- พนักงานบริษัท/รับจ้างทั่วไป	52	14.44

ตาราง 5 (ต่อ)

(n=360)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- ไม่เกิน 10,000 บาท	37	10.28
- 10,001-20,000 บาท	219	60.83
- 20,001-30,000 บาท	44	12.22
- มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	60	16.67
6. หน่วยงานที่มาใช้บริการ/ติดต่อ		
- สำนักปลัด อบจ. (สป.)	58	16.11
- กองกิจการสภา อบจ. (กกส.)	7	1.94
- กองแผนและงบประมาณ (กพง.)	19	5.28
- กองคลัง (กค.)	105	29.17
- กองช่าง (กช.)	36	10.00
- สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)	44	12.22
- หน่วยตรวจสอบภายใน (นตภ.)	6	1.67
- กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต (กสช.)	11	3.06
- กองพัสดุและทรัพย์สิน (กพท.)	45	12.50
- กองการเจ้าหน้าที่ (กจ.)	29	8.06
รวม	360	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 47.78 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 59.72 มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 60.83 และมาใช้บริการ/ติดต่อหน่วยงานกองคลัง (กค.) จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก  
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร**

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะ  
หลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 6-11

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะ  
หลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้าน  
(n=360)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก ของข้าราชการ อบจ.สกลนคร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.90	0.54	มาก
2	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	3.70	0.66	มาก
3	ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	3.82	0.57	มาก
4	ด้านการบริการเป็นเลิศ	4.03	0.57	มาก
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.83	0.61	มาก
ภาพรวม		3.85	0.45	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อประสิทธิผล  
การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.85$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.70-4.03  
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริการเป็นเลิศ  
( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 3.90$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย  
ที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ( $\bar{X} = 3.70$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (n=360)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ข้าราชการ อบจ. มีความตรงต่อเวลา	3.65	0.77	มาก
2	ข้าราชการ อบจ. มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	3.79	0.65	มาก
3	ข้าราชการ อบจ. พยายามปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	3.96	0.63	มาก
4	ข้าราชการ อบจ. มีความตั้งใจ และพยายาม ทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	3.96	0.66	มาก
5	ข้าราชการ อบจ. ทำงานได้ตามเป้าหมาย ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของ หน่วยงาน	3.97	0.67	มาก
6	ข้าราชการ อบจ. มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	4.03	0.72	มาก
ภาพรวม		3.90	0.54	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.65-4.03 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้าราชการ อบจ. มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.03$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้าราชการ อบจ. ทำงานได้ตามเป้าหมายตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าราชการ อบจ. มีความตรงต่อเวลา ( $\bar{X} = 3.65$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

(n=360)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ข้าราชการ อบจ. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย	3.88	0.60	มาก
2	ข้าราชการ อบจ. ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจริยธรรมและระเบียบวินัยที่หน่วยงานกำหนดไว้	3.75	0.72	มาก
3	ข้าราชการ อบจ. ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน	3.69	0.82	มาก
4	ข้าราชการ อบจ. ยึดมั่นในคุณธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	3.59	0.91	มาก
5	ข้าราชการ อบจ. ยึดหลักความยุติธรรมและความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง	3.70	0.84	มาก
6	ข้าราชการ อบจ. ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต	3.59	0.97	มาก
ภาพรวม		3.70	0.66	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.59–3.88 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้าราชการ อบจ. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย ( $\bar{X} = 3.88$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้าราชการ อบจ. ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงานกำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.75$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าราชการ อบจ. ยึดมั่นในคุณธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และข้าราชการ อบจ.

ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ( $\bar{X} = 3.59$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(n=360)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ข้าราชการ อบจ. เข้าใจเทคโนโลยีระบบ กระบวนการทำงาน และนำความเข้าใจนี้มาใช้ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ถูกต้อง	3.92	0.67	มาก
2	ข้าราชการ อบจ. เข้าใจและเชื่อมโยงเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน กับหน่วยงานอื่น ที่ติดต่อด้วยอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ	3.90	0.76	มาก
3	ข้าราชการ อบจ. เข้าใจข้อจำกัดของกระบวนการ ทำงานของตนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ติดต่อด้วย	3.92	0.71	มาก
4	ข้าราชการ อบจ. สามารถแก้ไขปัญหาที่เจอ เกี่ยวกับกระบวนการทำงานได้อย่างเหมาะสม ทันเวลา	3.68	0.69	มาก
5	ข้าราชการ อบจ. สามารถคาดการณ์ เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของ สิ่งต่าง ๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน	3.65	0.74	มาก
ภาพรวม		3.82	0.57	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.65–3.92 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ



ข้าราชการ อบจ. เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และนำความเข้าใจนี้มาใช้ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ถูกต้อง และข้าราชการ อบจ. เข้าใจข้อจำกัดของกระบวนการ ทำงานของตนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ติดต่อด้วย ( $\bar{X} = 3.92$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้าราชการ อบจ. เข้าใจและเชื่อมโยงเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน กับหน่วยงาน อื่นที่ติดต่อด้วยอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.90$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าราชการ อบจ. สามารถคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการ เปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน ( $\bar{X} = 3.65$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะ หลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการบริการ เป็นเลิศ

(n=360)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก ด้านการบริการเป็นเลิศ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ข้าราชการ อบจ. ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส เป็นมิตร	4.15	0.78	มาก
2	ข้าราชการ อบจ. ตอบข้อซักถามและให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการเมื่อมีคำถามหรือ ข้อสงสัย	4.09	0.62	มาก
3	ข้าราชการ อบจ. ติดตามเรื่องและประสานงาน ภายในหน่วยงานหรือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและ รวดเร็ว	3.90	0.79	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

(n=360)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก ด้านการบริการเป็นเลิศ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4	ข้าราชการ อบจ. ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่บ่ายเบี่ยงหรือปิดภาวะ	3.84	0.83	มาก
5	ข้าราชการ อบจ. คอยดูแล อำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจเต็มที่และถ้ามีข้อเสนอแนะก็นำไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น	4.02	0.70	มาก
6	ข้าราชการ อบจ. สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างแท้จริง	4.17	0.66	มาก
ภาพรวม		4.03	0.57	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการบริการเป็นเลิศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.84-4.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้าราชการ อบจ. สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 4.17$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้าราชการ อบจ. ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร ( $\bar{X} = 4.15$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าราชการ อบจ. ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่บ่ายเบี่ยงหรือปิดภาวะ ( $\bar{X} = 3.84$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการทำงานเป็นทีม

(n=360)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ข้าราชการ อบจ. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมทีมอย่างดี	3.80	0.62	มาก
2	ข้าราชการ อบจ. จะตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม	3.75	0.66	มาก
3	ข้าราชการ อบจ. จะรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น	3.86	0.72	มาก
4	ข้าราชการ อบจ. จะเสริมสร้างความสามัคคีในทีมโดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตน	3.75	0.85	มาก
5	ข้าราชการ อบจ. จะยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ	4.03	0.69	มาก
6	ข้าราชการ อบจ. จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ	3.81	0.85	มาก
	ภาพรวม	3.83	0.61	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.75-4.03 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้าราชการ อบจ. จะยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ ( $\bar{X} = 4.03$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้าราชการ อบจ. จะรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.86$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าราชการ อบจ. จะตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม และข้าราชการ อบจ. จะเสริมสร้าง

ความสามัคคีในทีมโดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.75$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลประสิทธิผลการปฏิบัติตาม  
สมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
ตามลักษณะส่วนบุคคล**

การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ  
ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่มาใช้บริการ/ติดต่อ  
รายละเอียดดังตาราง 12-38

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะด้านเพศ

(n=360)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติตาม สมรรถนะหลักของข้าราชการ อบจ.สกลนคร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )		t	Sig.
		ชาย (192 คน)	หญิง (168 คน)		
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.84	3.96	-2.143	.033*
2	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม	3.58	3.83	-3.615	.000**
3	ด้านความเข้าใจในองค์กรและ ระบบงาน	3.74	3.91	-2.829	.005**
4	ด้านการบริการเป็นเลิศ	3.93	4.14	-3.494	.001**
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.73	3.96	-3.644	.000**
ภาพรวม		3.76	3.96	-4.129	.000**

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตาม  
สมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะ

ด้านเพศ โดยใช้ค่าสถิติที่ทดสอบ คือ Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะด้านอายุ

(n=360)

ประสิทธิผลการปฏิบัติ ตามสมรรถนะหลัก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2.310	4	.577	1.978	.097
	ภายในกลุ่ม	10.3646	355	.292		
	รวม	105.956	359			
ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.717	4	.179	.403	.807
	ภายในกลุ่ม	157.946	355	.445		
	รวม	158.663	359			
ด้านความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.752	4	3.688	12.587	.000**
	ภายในกลุ่ม	104.015	355	.293		
	รวม	118.768	359			
ด้านการบริการเป็นเลิศ	ระหว่างกลุ่ม	1.155	4	.289	.884	.474
	ภายในกลุ่ม	115.984	355	.327		
	รวม	117.139	359			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.724	4	.431	1.154	.331
	ภายในกลุ่ม	132.594	355	.374		
	รวม	134.318	359			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.157	4	.539	2.619	.035*
	ภายในกลุ่ม	73.109	355	.206		
	รวม	75.267	359			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบว่ารายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 14-15

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามคุณลักษณะด้านอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

อายุ	$(\bar{X})$	30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	60 ปีขึ้นไป
		3.93	3.95	3.60	3.41	3.34
ต่ำกว่า 30 ปี	3.93		0.02	0.33*	0.52*	0.59*
30-40 ปี	3.95			0.35*	0.54*	0.61*
41-50 ปี	3.60				0.19	0.26
51-60 ปี	3.41					0.07
60 ปีขึ้นไป	3.34					

จากตาราง 14 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่

1) ผู้มาใช้บริการที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่าประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอายุ ระหว่าง 41-50 ปี

2) ผู้มาใช้บริการที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่าประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอายุ ระหว่าง 51-60 ปี

3) ผู้มาใช้บริการที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่าประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอายุ มากกว่า 60 ปีขึ้นไป

4) ผู้มาใช้บริการที่มีอายุ ระหว่าง 30-40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอายุ ระหว่าง 41-50 ปี

5) ผู้มาใช้บริการที่มีอายุ ระหว่าง 30-40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอายุ ระหว่าง 41-60 ปี

6) ผู้มาใช้บริการที่มีอายุ ระหว่าง 30-40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอายุ มากกว่า 60 ปีขึ้นไป

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่แตกต่างกันออกไป ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน อาจเป็นเพราะว่าผู้มาใช้บริการที่มีช่วงอายุไม่เกิน 40 ปี ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้งเข้าใจกระบวนการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และอาจมองว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความเข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน รู้ข้อจำกัดของกระบวนการทำงาน และสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นที่ติดต่ออย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เจอเกี่ยวกับกระบวนการทำงานได้อย่างเหมาะสมทันเวลา คาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปของประชาชนผู้มาใช้บริการจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านรวมทุกด้าน ตามคุณลักษณะ  
ด้านอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

อายุ	$(\bar{X})$	30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	60 ปีขึ้นไป
		3.86	3.92	3.76	3.71	3.73
ต่ำกว่า 30 ปี	3.86		0.06	0.10	0.15	0.13
30-40 ปี	3.92			0.16*	0.21*	0.19
41-50 ปี	3.76				0.05	0.03
51-60 ปี	3.71					0.02
60 ปีขึ้นไป	3.73					

จากตาราง 15 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของ  
ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านรวมทุกด้าน จำแนกตามคุณลักษณะ  
ด้านอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า  
ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
ในด้านรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) ผู้มาใช้บริการที่มีอายุ ระหว่าง 30-40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอายุ ระหว่าง 41-50 ปี

2) ผู้มาใช้บริการที่มีอายุ ระหว่าง 30-40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอายุ ระหว่าง 51-60 ปี

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่อาจจะมองว่าเรื่องของประสิทธิผล  
การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยมุ่งหวังให้ข้าราชการมีศักยภาพเหมาะสมสำหรับรองรับ  
ภารกิจและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร



ตลอดจนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
และตอบสนองความต้องการของประชาชน

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา

(n=360)

ประสิทธิผลการปฏิบัติ ตามสมรรถนะหลัก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	3.289	2	1.644	5.718	.004**
	ภายในกลุ่ม	102.667	357	.288		
	รวม	105.956	359			
ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	8.147	2	4.073	9.661	.000**
	ภายในกลุ่ม	150.516	357	.422		
	รวม	158.663	359			
ด้านความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.084	2	2.542	7.983	.000**
	ภายในกลุ่ม	113.684	357	.318		
	รวม	118.768	359			
ด้านการบริการเป็นเลิศ	ระหว่างกลุ่ม	7.089	2	3.544	11.497	.000**
	ภายในกลุ่ม	110.050	357	.308		
	รวม	117.139	359			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	8.219	2	4.109	11.634	.000**
	ภายในกลุ่ม	126.099	357	.353		
	รวม	134.318	359			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.138	2	2.569	13.078	.000**
	ภายในกลุ่ม	70.128	357	.196		
	รวม	75.267	359			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตาม  
สมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะ

ด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบว่ารายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 17-22

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

ระดับการศึกษา	$(\bar{X})$	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		3.77	3.97	3.80
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.77		0.20*	0.03
ปริญญาตรี	3.97			0.17
ปริญญาโทขึ้นไป	3.80			

จากตาราง 17 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่แตกต่างกันออกไป ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่อาจมองว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ต้องมีความมานะอดทน

ขยันหมั่นเพียรพยายามทำหน้าที่ให้ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีที่สุดให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือทำให้มีกระบวนการที่มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

ระดับการศึกษา	( $\bar{X}$ )	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		3.47	3.81	3.72
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.47		0.34*	0.25*
ปริญญาตรี	3.81			0.09
ปริญญาโทขึ้นไป	3.72			

จากตาราง 18 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) ผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่แตกต่างกันออกไป เกี่ยวกับการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนใหญ่มองว่าการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมเป็นสิ่งพื้นฐานซึ่งข้าราชการทุกคนควรจะต้องมีอยู่ตั้งแต่ก่อนที่จะเข้ามาเป็นข้าราชการ อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ การศึกษาการอบรม หรือการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ที่จะมีส่วนในการหล่อหลอมให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นในความถูกต้องและมีจริยธรรม เช่น ไม่นำอุปกรณ์ของทางราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว หรือใช้กระดาษของราชการไปทำรายงานส่งอาจารย์ เป็นต้น ซึ่งผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อาจจะเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

ระดับการศึกษา	( $\bar{X}$ )	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.78	3.78	3.89	3.51
ปริญญาตรี	3.89	0.11	3.89	3.51
ปริญญาโทขึ้นไป	3.51	0.38*	0.38*	3.51

จากตาราง 19 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) ผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

2) ผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่แตกต่างกันออกไป เกี่ยวกับความเข้าใจในองค์กรและระบบงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร บางคนมีความเข้าใจเทคโนโลยี ระบบกระบวนการทำงาน และนำความเข้าใจนี้มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ถูกต้อง รวมถึงสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นที่ติดต่อด้วยอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเข้าใจข้อจำกัดของกระบวนการทำงานของตนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ติดต่อด้วย และสามารถแก้ไขปัญหาที่เจอเกี่ยวกับกระบวนการทำงานได้อย่างเหมาะสมทันเวลาสามารถคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปของผู้มาใช้บริการจากหน่วยงานในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการบริการเป็นเลิศ ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

ระดับการศึกษา	( $\bar{X}$ )	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		3.84	4.14	3.92
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.84		0.30*	0.08
ปริญญาตรี	4.14			0.22*
ปริญญาโทขึ้นไป	3.92			

จากตาราง 20 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการบริการเป็นเลิศ จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการบริการเป็นเลิศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) ผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่แตกต่างกันออกไป เกี่ยวกับกรบริการเป็นเลิศ ทั้งนี้ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่ อาจจะมองว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร เต็มใจต้อนรับ ประชาชนผู้มาใช้บริการ สามารถติดต่อสื่อสาร ตอบข้อซักถาม รายงานความคืบหน้าและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ เมื่อมีคำถามหรือข้อสงสัย ให้คำแนะนำ และคอยติดตามเรื่อง ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน และแจ้งให้ผู้มาใช้บริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้มาใช้บริการหน่วยงานในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการทำงานเป็นทีม ตามคุณลักษณะ  
ด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

ระดับการศึกษา	$(\bar{X})$	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		3.60	3.94	3.85
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.60		0.34*	0.25*
ปริญญาตรี	3.94			0.09
ปริญญาโทขึ้นไป	3.85			

จากตาราง 21 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก  
ของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตาม  
คุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant  
Difference (LSD) พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) ผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนคร ที่แตกต่างกันออกไป เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนในฐานะ  
ผู้ร่วมทีมซึ่งจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจากทีม เพื่อให้เป้าหมายของทีม  
ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ สมาชิกในทีมจึงมีภาระหน้าที่เบื้องต้นในการปฏิบัติ  
หน้าที่ราชการของตนในทีมให้สำเร็จ ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่อาจมองว่าการแสดงน้ำใจ

รับอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ เป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างความสามัคคีในทีม รวมทั้งให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจและรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างกันเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวม จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปของผู้มาใช้บริการจากหน่วยงานในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านรวมทุกด้าน ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n = 360)

ระดับการศึกษา	$(\bar{X})$	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		3.69	3.95	3.76
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.69		0.26*	0.07
ปริญญาตรี	3.95			0.19*
ปริญญาโทขึ้นไป	3.76			

จากตาราง 22 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านรวมทุกด้าน จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) ผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป



สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ที่แตกต่างกันออกไป ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ และด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่อาจมองว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มีความตั้งใจในการทำงานให้ได้ผลงานตามเป้าหมาย มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ และประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกับ โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น มีความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบกระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล รวมทั้งให้บริการด้วยความเต็มใจ มีอัธยาศัยไมตรีที่ดี คอยดูแลให้ผู้มาใช้บริการได้รับความพึงพอใจ นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง พัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น และยังเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีกด้วย

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะด้านอาชีพ

(n=360)

ประสิทธิผลการปฏิบัติ ตามสมรรถนะหลัก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	3.957	3	1.319	4.604	.004**
	ภายในกลุ่ม	101.998	356	.287		
	รวม	105.956	359			
ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	12.682	3	4.227	10.309	.000**
	ภายในกลุ่ม	145.981	356	.410		
	รวม	158.663	359			
ด้านความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.612	3	2.204	6.996	.000**
	ภายในกลุ่ม	112.156	356	.315		
	รวม	118.768	359			
ด้านการบริการเป็นเลิศ	ระหว่างกลุ่ม	3.421	3	1.140	3.570	.014*
	ภายในกลุ่ม	113.718	356	.319		
	รวม	117.139	359			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	8.228	3	2.743	7.743	.000**
	ภายในกลุ่ม	126.090	356	.354		
	รวม	134.318	359			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.351	3	2.117	10.937	.000**
	ภายในกลุ่ม	68.915	356	.194		
	รวม	75.267	359			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบว่ารายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 24-29

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามคุณลักษณะด้านอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n = 360)

อาชีพ	$(\bar{X})$	เกษตรกรรม	ค้าขาย	รับราชการ	พนักง.บริษัท
		3.98	3.74	3.99	3.89
เกษตรกรรม	3.98		0.24*	0.01	0.09
ค้าขาย	3.74			0.24*	0.15
รับราชการ	3.99				0.10
พนักงานบริษัท	3.89				

จากตาราง 24 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำแนกตามคุณลักษณะด้านอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพเกษตรกรรม
- 2) ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่แตกต่างกันออกไป ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่อาจมองว่าการมีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา ตั้งใจ และพากเพียรพยายามทำงานในหน้าที่และในส่วนของตนให้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย แสดงความประสงค์หรือขอคิดเห็นเพื่อพัฒนางานของตน ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้นเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้มาใช้บริการได้รับประโยชน์สูงสุด

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ตามคุณลักษณะด้านอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

อาชีพ	( $\bar{X}$ )	เกษตรกรรวม	ค้าขาย	รับราชการ	พนักง.บริษัท
		3.84	3.44	3.86	3.58
เกษตรกรรวม	3.84		0.40*	0.02	0.26
ค้าขาย	3.44			0.42*	0.14
รับราชการ	3.86				0.28*
พนักงานบริษัท	3.58				

จากตาราง 25 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม จำแนกตามคุณลักษณะด้านอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1) ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพเกษตรกรรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่าประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว

2) ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว

3) ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพพนักงานบริษัท/รับจ้างทั่วไป

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่แตกต่างกันออกไป ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ทั้งนี้ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่อาจจะมองว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องและมีจิตสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน รวมถึงการตัดสินใจในหน้าที่ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปของผู้มาใช้บริการจากหน่วยงานในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามคุณลักษณะด้านอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

อาชีพ	$(\bar{X})$	เกษตรกรรม	ค้าขาย	รับราชการ	พนักง.บริษัท
		3.80	3.61	3.93	3.84
เกษตรกรรม	3.80		0.19	0.13	0.04
ค้าขาย	3.61			0.32*	0.23*
รับราชการ	3.93				0.09
พนักงานบริษัท	3.84				

จากตาราง 26 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน จำแนกตามคุณลักษณะด้านอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว

2) ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพพนักงานบริษัท/รับจ้างทั่วไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่แตกต่างกันออกไป ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ทั้งนี้ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่อาจจะมองว่าความเข้าใจและเชื่อมโยงเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน ขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครกับหน่วยงานอื่นที่ติดต่อดังกล่าวอย่างถูกต้อง รวมถึงนำความเข้าใจนี้มาใช้เพื่อให้งานระหว่างกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องสูงสุด เมื่อเจอสถานที่ที่แตกต่างจากเดิมสามารถใช้ความเข้าใจผลต่อเนื่องและความสัมพันธ์เชื่อมโยงของระบบและกระบวนการทำงาน เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาก็ได้อย่างเหมาะสมทันเวลา เป็นสิ่งสำคัญที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจะต้องพัฒนาและเรียนรู้กระแสหรือสถานการณ์ภายนอก เช่น นโยบายการเมือง และการปกครองในภาพรวม ทิศทางของภาครัฐ เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น เพื่อนำความเข้าใจนั้นมาเตรียมรับมือหรือดำเนินการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการบริการเป็นเลิศ  
ตามคุณลักษณะด้านอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

อาชีพ	$(\bar{X})$	เกษตรกรรม	ค้าขาย	รับราชการ	พนักง.บริษัท
		4.08	3.89	4.11	4.00
เกษตรกรรม	4.08		0.19	0.03	0.08
ค้าขาย	3.89			0.22*	0.11
รับราชการ	4.11				0.11
พนักงานบริษัท	4.00				

จากตาราง 27 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการบริการเป็นเลิศ จำแนกตามคุณลักษณะด้านอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่แตกต่างกันออกไป ในด้านการบริการเป็นเลิศ ทั้งนี้ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่อาจจะมองว่าการให้เวลาแก่ผู้มาใช้บริการ โดยเฉพาะเมื่อผู้มาใช้บริการประสบความสำเร็จมากลำบาก เช่น ให้เวลาและความพยายามพิเศษในการให้บริการ เพื่อช่วยผู้รับบริการแก้ปัญหา คอยให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้มาใช้บริการ แม้ว่าผู้มาใช้บริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน ใช้ความพยายามเป็นพิเศษในการให้บริการและดำเนินการต่าง ๆ ให้แก่ผู้มาใช้บริการ ในระดับที่เกินความคาดหวังทั่วไป เสียสละเวลา อาสาให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเมื่อผู้มาใช้บริการเผชิญปัญหาหรือ

ความยากลำบาก ล้วนเป็นสิ่งสำคัญของการบริการ จึงทำให้ผู้มาใช้บริการจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการทำงานเป็นทีม ตามคุณลักษณะด้านอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

อาชีพ	$(\bar{X})$	เกษตรกรรม	ค้าขาย	รับราชการ	พนักง.บริษัท
		3.80	3.61	3.96	3.89
เกษตรกรรม	3.80		0.19	0.16	0.09
ค้าขาย	3.61			0.35*	0.28*
รับราชการ	3.96				0.07
พนักงานบริษัท	3.89				

จากตาราง 28 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามคุณลักษณะด้านอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว

2) ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพพนักงานบริษัท/รับจ้างทั่วไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่แตกต่างกันออกไป ในด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่



อาจจะมองว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครและทำงานในส่วนของตนได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง รวมทั้งมองเห็นการแสดงความน้ำใจ รับผิดชอบต่อส่วนรวมที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปของผู้มาใช้บริการหน่วยงานในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านรวมทุกด้าน ตามคุณลักษณะด้านอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

อาชีพ	$(\bar{X})$	เกษตรกรรม	ค้าขาย	รับราชการ	พนักง.บริษัท
		3.90	3.66	3.97	3.84
เกษตรกรรม	3.90		0.24*	0.07	0.18
ค้าขาย	3.66			0.31*	0.18*
รับราชการ	3.97				0.13
พนักงานบริษัท	3.84				

จากตาราง 29 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในด้านรวมทุกด้านจำแนกตามคุณลักษณะด้านอาชีพ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1) ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพเกษตรกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว

2) ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่าผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว

3) ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพพนักงานบริษัท/รับจ้างทั่วไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการที่มีอาชีพที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ที่แตกต่างกันออกไป ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ และด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่อาจจะมองว่าความเข้าใจเทคโนโลยีระบบ และกระบวนการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอย่างถ่องแท้ รวมทั้งมีความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมาย และมาตรฐานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครกำหนดไว้เป็นอย่างดีที่สุด อาจจะส่งผลให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้บริการด้วยความเต็มใจ สามารถประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้มาใช้บริการได้รับบริการที่ต่อเนื่อง และรวดเร็ว รวมทั้งส่งเสริมความสามัคคีในทีมโดยปราศจากอคติระหว่างกัน เพื่อมุ่งหวังในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครประสบความสำเร็จ ดังนั้นแล้วจึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปของประชาชนผู้มาใช้บริการจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของ  
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะด้านรายได้  
เฉลี่ยต่อเดือน

(n=360)

ประสิทธิผลการปฏิบัติ ตามสมรรถนะหลัก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.751	3	.250	.847	.469
	ภายในกลุ่ม	105.205	356	.296		
	รวม	105.956	359			
ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.628	3	.543	1.230	.298
	ภายในกลุ่ม	157.035	356	.441		
	รวม	158.663	359			
ด้านความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.812	3	6.604	23.758	.000**
	ภายในกลุ่ม	98.956	356	.278		
	รวม	118.768	359			
ด้านการบริการเป็นเลิศ	ระหว่างกลุ่ม	.533	3	.178	.542	.654
	ภายในกลุ่ม	116.606	356	.328		
	รวม	117.139	359			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.555	3	.185	.492	.688
	ภายในกลุ่ม	133.763	356	.376		
	รวม	134.318	359			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.251	3	.417	2.005	.113
	ภายในกลุ่ม	74.016	356	.208		
	รวม	75.267	359			

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตาม  
สมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะ  
ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)  
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่แตกต่างกันออกไป เกี่ยวกับความเข้าใจในองค์กรและระบบงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่อาจจะมองว่าความเข้าใจเทคโนโลยี ระบบ หรือกระบวนการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรู้ถึงสายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ การสั่งสมประสบการณ์และข้อมูลที่ผ่านมาเป็นปัจจัยที่จะนำมาสู่ความเข้าใจในกระแสภายนอกกับผลกระทบต่อระบบหรือกระบวนการทำงาน กระแสภายนอก เช่น นโยบายการเมืองและการปกครองในภาพรวม ทิศทางของรัฐบาล เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น การเข้าใจกระแสภายนอกอย่างถูกต้อง จะช่วยให้เกิดประโยชน์ในการเตรียมรับมือหรือดำเนินการเปลี่ยนแปลงระบบ กระบวนการทำงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของ ข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่มาใช้  
บริการ/ติดต่อ

(n=360)

ประสิทธิผลการปฏิบัติ ตามสมรรถนะหลัก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	18.113	9	2.013	8.019	.000**
	ภายในกลุ่ม	87.843	350	.251		
	รวม	105.956	359			
ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	77.641	9	8.627	37.267	.000**
	ภายในกลุ่ม	81.021	350	.231		
	รวม	158.663	359			
ด้านความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน	ระหว่างกลุ่ม	22.418	9	2.491	9.048	.000**
	ภายในกลุ่ม	96.350	350	.275		
	รวม	118.768	359			
ด้านการบริการเป็นเลิศ	ระหว่างกลุ่ม	26.238	9	2.915	11.225	.000**
	ภายในกลุ่ม	90.901	350	.260		
	รวม	117.139	359			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	55.022	9	6.114	26.984	.000**
	ภายในกลุ่ม	79.297	350	.227		
	รวม	134.318	359			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	26.936	9	2.993	21.674	.000**
	ภายในกลุ่ม	48.331	350	.138		
	รวม	75.267	359			

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตาม  
สมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะ  
ด้านหน่วยงานที่ใช้บริการ/ติดต่อ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way  
ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก

ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบว่ารายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 32-37

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามหน่วยงานที่มาใช้บริการ/ติดต่อ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

หน่วย งาน	( $\bar{X}$ )	สป.	กกส.	กผง.	กค.	กช.	สน.กศ.	นตภ.	กสช.	กพท.	กจ.
		4.13	4.07	4.33	3.60	4.11	3.85	3.77	3.90	4.00	3.83
สป.	4.13		0.06	0.20	0.53*	0.02	0.28*	0.36	0.23	0.13	0.30*
กกส.	4.07			0.26	0.47*	0.04	0.22	0.30	0.17	0.07	0.24
กผง.	4.33				0.73*	0.22	0.48*	0.56*	0.43*	0.33*	0.50*
กค.	3.60					0.51*	0.25*	0.17	0.30	0.40*	0.23*
กช.	4.11						0.26*	0.34	0.21	0.11	0.28*
สน.กศ.	3.85							0.08	0.05	0.15	0.02
นตภ.	3.77								0.13	0.23	0.06
กสช.	3.90									0.10	0.07
กพท.	4.00										0.17
กจ.	3.83										

จากตาราง 32 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำแนกตามหน่วยงานที่มาใช้บริการ/ติดต่อ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 16 คู่ ได้แก่



10) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองแผนและงบประมาณ (กพง.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ (กจ.)

11) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองช่าง (กช.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)

12) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)

13) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองพัสดุและทรัพย์สิน (กพท.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)

14) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ (กจ.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)

15) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองช่าง (กช.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)

16) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองช่าง (กช.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ (กจ.)

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการหน่วยงานในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่อาจจะมองว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความแตกต่างกันในด้านที่เกี่ยวกับการมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบตราความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มี



คุณภาพ ซึ่งจะเกิดความแตกต่างกันในระหว่างหน่วยงานในสังกัดขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้มาใช้บริการจึงเกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับบริการจากข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกัน

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม ตามหน่วยงานที่มาใช้บริการ/ติดต่อ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบ แบบ LSD

(n=360)

หน่วย งาน	( $\bar{X}$ )	สป.	กกส.	กผง.	กค.	กช.	สน.กศ.	นตภ.	กสช.	กพท.	กจ.
		4.17	4.35	4.12	3.10	3.96	3.33	3.69	4.14	4.13	3.94
สป.	4.17		0.18	0.05	1.07*	0.21*	0.83*	0.48*	0.03	0.04	0.23*
กกส.	4.35			0.23	1.25*	0.39*	1.02*	0.66*	0.21	0.22	0.41*
กผง.	4.12				1.02*	0.16	0.79*	0.43	0.02	0.01	0.18
กค.	3.10					0.86*	0.23*	0.59*	1.04*	1.03*	0.84*
กช.	3.96						0.63*	0.27	0.18	0.17	0.02
สน.กศ.	3.33							0.36	0.81*	0.80*	0.61*
นตภ.	3.69								0.45	0.44*	0.25
กสช.	4.14									0.01	0.20
กพท.	4.13										0.19
กจ.	3.94										

จากตาราง 33 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของ ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม จำแนกตามหน่วยงานที่มาใช้บริการ/ติดต่อ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะ หลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 23 คู่ ได้แก่



องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานหน่วยตรวจสอบภายใน (นตภ.)

10) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กกส.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ (กจ.)

11) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองแผนและงบประมาณ (กผง.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)

12) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองแผนและงบประมาณ (กผง.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)

13) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองช่าง (กช.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)

14) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)

15) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานหน่วยตรวจสอบภายใน (นตภ.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)

16) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต (กสช.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)

17) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองพัสดุและทรัพย์สิน (กพท.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)

18) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ (กจ.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการจากหน่วยงานกองคลัง (กค.)

19) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองช่าง (กช.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)

20) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต (กสช.) มีความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)

21) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองพัสดุและทรัพย์สิน (กพท.) มีความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)

22) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ (กจ.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)

23) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองพัสดุและทรัพย์สิน (กพท.) มีความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานหน่วยตรวจสอบภายใน (นตภ.)

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะ หลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และจรรยาบรรณ ที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่อาจจะมองว่าการถือปฏิบัติ ตามกฎหมาย กฎระเบียบ จรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ตรงไปตรงมาในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการแต่ละเรื่อง โดยอาจยึดหยุ่นได้ แต่อยู่ในกรอบกติกาของกฎหมาย ศีลธรรม จรรยาบรรณ หรือจรรยาบรรณ เป็นสิ่งที่สำคัญ บางคนอาจจะลุกขึ้นต่อสู้หรือ ต่อต้านกับความไม่ชอบไม่ควรทั้งปวงด้วย เช่น การกล่าวหาผู้ที่จะยึดหยัดพิทักษ์ ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ไม่ว่าจะอยู่ใน

สถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือการกล้าตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต แม้จะสร้างความไม่พอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จึงต้องยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อพิทักษ์ความถูกต้องไว้

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามหน่วยงานที่มาใช้บริการ/ติดต่อ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

หน่วย งาน	( $\bar{X}$ )	สป.	กกส.	กผง.	กค.	กช.	สน.กศ.	นตภ.	กสช.	กพท.	กจ.
		4.05	3.17	4.16	3.76	4.11	3.85	3.93	3.41	3.38	3.86
สป.	4.05		0.88*	0.11	0.29*	0.06	0.20	0.12	0.64*	0.67*	0.19
กกส.	3.17			0.99*	0.59*	0.94*	0.68*	0.76*	0.24	0.21	0.69*
กผง.	4.16				0.40*	0.05	0.31*	0.23	0.75*	0.78*	0.30*
กค.	3.76					0.35*	0.09	0.17	0.35*	0.38*	0.10
กช.	4.11						0.26*	0.18	0.70*	0.73*	0.25
สน.กศ.	3.85							0.08	0.44*	0.47*	0.01
นตภ.	3.93								0.52	0.55*	0.07
กสช.	3.41									0.03	0.45*
กพท.	3.38										0.48*
กจ.	3.86										

จากตาราง 34 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของ ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน จำแนกตามหน่วยงานที่มาใช้บริการ/ติดต่อ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 26 คู่ ได้แก่

1) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (สป.)

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การ









สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการหน่วยงานในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ผู้มาใช้บริการหน่วยงานที่แตกต่างกัน บางคนอาจจะมองว่าการมีความเข้าใจในองค์กรและระบบงานอย่างเดียวนั้นอาจจะไม่พอ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครต้องรอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในงานราชการและที่เกี่ยวข้อง ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบางคนเป็นข้าราชการที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมานาน อาจจะไม่ทันเทคโนโลยี หรือให้คำปรึกษาประชาชนผู้มาใช้บริการได้ไม่ค้ำยชัดเจน จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการบริการเป็นเลิศ ตามหน่วยงาน  
ที่มาใช้บริการ/ติดต่อ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

หน่วย งาน	( $\bar{X}$ )	สป.	กกส.	กผง.	กค.	กช.	สน.กศ.	นตภ.	กสช.	กพท.	กจ.
		4.14	4.09	4.45	3.67	4.25	3.88	4.02	4.33	4.27	4.29
สป.	4.14		0.05	0.31*	0.47*	0.11	0.26*	0.12	0.19	0.13	0.15
กกส.	4.09			0.36	0.42*	0.16	0.21	0.07	0.24	0.18	0.20
กผง.	4.45				0.78*	0.20	0.57*	0.43	0.12	0.18	0.16
กค.	3.67					0.58*	0.21*	0.35	0.66*	0.60*	0.62*
กช.	4.25						0.37*	0.23	0.08	0.02	0.04
สน.กศ.	3.88							0.14	0.45*	0.39*	0.41*
นตภ.	4.02								0.31	0.25	0.27
กสช.	4.33									0.06	0.04
กพท.	4.27										0.02
กจ.	4.29										

จากตาราง 35 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของ  
ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการบริการเป็นเลิศ จำแนกตาม  
หน่วยงานที่มาใช้บริการ/ติดต่อ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference  
(LSD) พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการบริการเป็นเลิศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 15 คู่ ได้แก่

1) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองแผนและงบประมาณ (กผง.) มีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (สป.)

2) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (สป.)  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)



12) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองช่าง (กช.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)

13) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต (กสช.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)

14) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองพัสดุและทรัพย์สิน (กพท.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)

15) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ (กจ.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการหน่วยงานในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะ หลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการบริการเป็นเลิศ ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้หน่วยงานในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร บางหน่วยงานนั้นเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยตรง บางหน่วยงานเป็น หน่วยงานสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ซึ่งผู้มาใช้บริการก็จะได้รับการบริการแตกต่างกัน ออกไป โดยส่วนใหญ่แล้วอาจจะมองว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร คอยให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามของผู้มาใช้ บริการด้วยความเต็มใจ และยังคงคอยดูแล อำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการได้รับความพึง พอใจเต็มที่และยังประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้มาใช้บริการได้รับการบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็วอีกด้วย

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการทำงานเป็นทีม ตามหน่วยงาน  
ที่มาใช้บริการ/ติดต่อ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

หน่วย งาน	$\bar{X}$	สป.	กกส.	กผง.	กค.	กช.	สน.กศ.	นตภ.	กสช.	กพท.	กจ.
		4.22	3.90	4.23	3.38	4.30	3.40	4.25	3.89	4.02	4.14
สป.	4.22		0.32	0.01	0.84*	0.08	0.82*	0.03	0.33*	0.20*	0.08
กกส.	3.90			0.33	0.52*	0.40*	0.50*	0.35	0.01	0.12	0.24
กผง.	4.23				0.85*	0.07	0.83*	0.02	0.34	0.21	0.09
กค.	3.38					0.92*	0.02	0.87*	0.51*	0.64*	0.76*
กช.	4.30						0.90*	0.05	0.41*	0.28*	0.16
สน.กศ.	3.40							0.85*	0.49*	0.62*	0.74*
นตภ.	4.25								0.36	0.23	0.11
กสช.	3.89									0.13	0.25
กพท.	4.02										0.12
กจ.	4.14										

จากตาราง 36 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของ  
ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตาม  
หน่วยงานที่มาใช้บริการ/ติดต่อ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference  
(LSD) พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 21 คู่ ได้แก่

- 1) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (สป.)  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)
- 2) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (สป.)  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและ  
วัฒนธรรม (สน.กศ.)

3) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (สป.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต (กสช.)

4) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (สป.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองพัสดุและทรัพย์สิน (กพท.)

5) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กกส.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)

6) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองช่าง (กช.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กกส.)

7) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กกส.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)

8) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองแผนและงบประมาณ (กพง.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)

9) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองแผนและงบประมาณ (กพง.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)

10) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองช่าง (กช.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)



20) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองพัสดุและทรัพย์สิน (กพท.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)

21) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ (กจ.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)

สรุปได้ว่าประชาชนผู้มาใช้บริการหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการทำงานเป็นที่ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ประชาชนผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่อาจมองว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีน้ำใจ รับอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอมีความสามัคคีโดยปราศจากอคติระหว่างกัน ซึ่งบางคนอาจจะมองว่าเป็นเรื่องปกติที่ต้องช่วยเหลือกัน และอีกหลายคนที่มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจและรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างกัน เพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวม



ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านรวมทุกด้าน ตามหน่วยงาน  
ที่มาใช้บริการ/ติดต่อ เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=360)

หน่วย งาน	$\bar{X}$	สป.	กกส.	กผง.	กค.	กช.	สน.กศ.	นตภ.	กสช.	กพท.	กจ.
		4.14	3.92	4.26	3.50	4.15	3.66	3.93	3.94	3.96	4.01
สป.	4.14		0.22	0.12	0.64*	0.01	0.48*	0.21	0.20	0.18*	0.13
กกส.	3.92			0.34*	0.42*	0.23	0.26	0.01	0.02	0.04	0.09
กผง.	4.26				0.76*	0.11	0.60*	0.33	0.32*	0.30*	0.25*
กค.	3.50					0.65*	0.16*	0.43*	0.44*	0.46*	0.51*
กช.	4.15						0.49*	0.22	0.21	0.19*	0.14
สน.กศ.	3.66							0.27	0.28*	0.30*	0.35*
นตภ.	3.93								0.01	0.03	0.08
กสช.	3.94									0.02	0.07
กพท.	3.96										0.05
กจ.	4.01										

จากตาราง 37 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของ  
ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านรวมทุกด้าน จำแนกตามหน่วยงาน  
ที่มาใช้บริการ/ติดต่อ เป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)  
พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในด้านรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01 มีจำนวน 21 คู่ ได้แก่

- 1) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (สป.)  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองคลัง (กค.)
- 2) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (สป.)  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและ  
วัฒนธรรม (สน.กศ.)





21) ผู้มาใช้บริการหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ (กจ.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมากกว่า ผู้มาใช้บริการหน่วยงานสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สน.กศ.)

สรุปได้ว่าผู้มาใช้บริการหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่แตกต่างกันอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ และด้านการทำงานเป็นทีม ที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่อาจมองว่าการที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบในงาน ตั้งใจ และพากเพียรพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครเป็นสิ่งสำคัญและเป็นเรื่องพื้นฐานที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครทุกคนต้องมีอยู่ก่อนตั้งแต่ก่อนที่จะเข้ามาเป็นข้าราชการ บางคนอาจมองว่าเรื่องความเข้าใจเทคโนโลยี และความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างระบบ กระบวนการทำงานของส่วนราชการที่สังกัดอยู่กับส่วนราชการอื่น ๆ เป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนมากกว่า ทำความเข้าใจได้ยากกว่า จึงเป็นสมรรถนะที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจะต้องเรียนรู้ด้วยช่วงเวลาที่มากกว่า กว่าที่จะได้รู้หรือกว่าที่จะเข้าใจถึงความสัมพันธ์ดังกล่าว บางหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่มีหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยตรง ผู้มาใช้บริการโดยส่วนใหญ่อาจมองว่าการให้ผู้มาใช้บริการได้รับบริการในการดำเนินการเรื่องหรือขั้นตอนของงานการติดต่อสื่อสาร ตอบข้อซักถาม แจ้างความคืบหน้ารวมทั้งการประสานงานภายในหน่วยงานหรือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ผู้มาใช้บริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็วเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้การมีความเต็มใจที่จะให้บริการก็เป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งสามารถแสดงให้ปรากฏได้ในกิริยาวาจา ท่าที ความกระตือรือร้น ความพยายามที่จะทำความเข้าใจกับผู้มาใช้บริการ สีหน้า และภาษากายที่แสดงออกด้วย ดังนั้นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจึงมีความสำคัญที่ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจ ได้รับการช่วยเหลือ และยังจะเป็นการสร้างความมั่นคงในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอีกด้วย

ตาราง 38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อสมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก แตกต่างกันตามเพศ	ยอมรับ
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก แตกต่างกันตามอายุ	ยอมรับ
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก แตกต่างกันตามระดับการศึกษา	ยอมรับ
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก แตกต่างกันตามอาชีพ	ยอมรับ
5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก แตกต่างกันตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ปฏิเสธ
6. ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก แตกต่างกันตามหน่วยงานที่มาใช้บริการ/ติดต่อ	ยอมรับ

### แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก

#### ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน มาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดย ผู้เชี่ยวชาญ 8 ท่าน ซึ่งพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 2) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม รายละเอียดดังตาราง 39

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติตาม สมรรถนะหลัก	$\bar{X}$	ผลการเปรียบเทียบกับ ค่าเฉลี่ยรวม	สรุปผล
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.90	มากกว่า	-
2	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม	3.70	น้อยกว่า	ควรพัฒนา
3	ด้านความเข้าใจในองค์กรและ ระบบงาน	3.82	น้อยกว่า	ควรพัฒนา
4	ด้านการบริการเป็นเลิศ	4.03	มากกว่า	-
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.83	น้อยกว่า	ควรพัฒนา
ภาพรวม		3.85		

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ  
ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนคร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผล  
การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
โดยผู้เชี่ยวชาญ 8 ท่าน ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความ  
เข้าใจในองค์กรและระบบงาน และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการหาแนวทางการพัฒนา  
ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนคร จากการระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะ  
และแสดงความคิดเห็น มีดังนี้

**1. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของ  
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง  
และจริยธรรม**

“ส่วนใหญ่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แต่มีบางส่วนยังปฏิบัติด้วยความไม่เข้าใจระเบียบและแนวทางปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างถ่องแท้ ควรที่จะจัดอบรม ปลุกสร้างจิตสำนึก ให้ความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล และสร้างความตระหนักในการยึดมั่นในหลักการ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยมากจะเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงานกำหนด เมื่อมีกฎหมายหรือระเบียบใหม่ออกมา บางครั้งถ้าไม่ทบทวนหรือติดตามระเบียบใหม่ที่ออกมา ก็จะทำให้ปฏิบัติงานไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน จึงควรมีการอบรมทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ และมีคู่มือให้ความรู้ จริยธรรมกึ่งวินัย ไม่เชิงเป็นวินัยแท้ แต่เป็นเรื่องของมารยาทในการปฏิบัติหน้าที่ การประพฤติปฏิบัติที่ยึดระเบียบ วินัย เป็นที่ตั้ง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบวินัย และจริยธรรมอยู่แล้ว แต่อยากเสนอให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครศึกษากฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มากกว่านี้ เพราะงานหน้าที่ไม่ได้มีแค่กฎหมายเดียวหรือระเบียบเดียวที่รองรับแต่ยังเกี่ยวเนื่องกันอีกหลายฉบับ จึงอยากให้ทบทวนและศึกษาเพิ่มเติมให้มากขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยส่วนใหญ่ก็ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เพียงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน แต่มีส่วนที่น้อยมาก ๆ ที่อาจจะไม่ค่อยยึดมั่นในการหลักการและจรรยาบรรณเท่าไร จึงอยากเสนอให้มีการดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัดเพื่อใช้กำกับพฤติกรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ต้องการให้มีการอบรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง และใส่เรื่องคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปในหลักสูตรอบรมนั้นด้วย ปagusผังตั้งแต่เริ่มเข้ามาบรรจุใหม่ให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ตามกฎหมาย ระเบียบ และจริยธรรม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ต้องการให้เริ่มต้นที่ผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติในสิ่งที่ดี ที่ถูกต้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะยึดถือปฏิบัติตามเป็นแบบอย่าง เนื่องจากบางครั้งอาจขาดแบบอย่างที่ดี มีความคิดว่าใคร ๆ ก็ทำเลยทำบ้าง ก็เลยไม่มีสิ่งที่ดีต้องมาเป็นแบบอย่าง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครบางคนจะยึดถือข้อปฏิบัติที่เคยปฏิบัติมา โดยไม่ศึกษากฎหมาย ระเบียบ อย่างแท้จริง อยากให้จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ปรับทัศนคติในการทำงาน มีการทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีความเข้าใจและยอมรับในบทบาทหน้าที่ของการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญสนับสนุนและเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะซึมซับเพื่อให้ฝังลึกในจิตใจ และต้องรักษาความมีคุณธรรม จริยธรรมให้คงอยู่ ดำเนินไปอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2560)



ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ควรที่จะจัดอบรม ปลุกสร้างจิตสำนึก ให้ความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล และสร้างความตระหนักในการยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีการอบรมทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย อยู่เสมอ และมีคู่มือให้ความรู้จริยธรรมกึ่งวินัย เรื่องของมารยาทในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องการให้ข้าราชการศึกษากฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มากกว่านี้ มีการดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัดเพื่อใช้กำกับพฤติกรรมของข้าราชการ ต้องการให้มีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ปรับทัศนคติในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญสนับสนุนและเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะซึมซับเพื่อให้ฝังลึกในจิตใจ และต้องรักษาความมีคุณธรรม จริยธรรมให้คงอยู่ ดำเนินไปอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ไม่ใช่เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แต่เป็นการปลุกจิตสำนึก ให้รู้สึกผิดชอบชั่วดี ตระหนักในคุณงามความดี และสามารถสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง ผู้อื่น และราชการเพื่อยังประโยชน์ให้แก่แผ่นดิน

## 2. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

“ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่แล้วมีความเข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ถูกต้อง รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นที่ติดต่อด้วยอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ แต่มีบางส่วนที่เป็นข้าราชการที่อยู่มานาน ยังไม่ค่อยเข้าใจเทคโนโลยี จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ให้เขาพยายามศึกษาพัฒนาให้ทันกับยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ที่ทันสมัยอยู่แล้ว แต่ข้าราชการบางคนนั้นมีความรู้ด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน จึงควรมีการ ถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยี หรือระบบ กระบวนการทำงานระหว่างกัน จัดให้มีการสอน งานจากบุคลากรผู้มีความรู้ความเข้าใจในแต่ละระบบ ให้แก่บุคลากรที่ยังไม่มีความรู้ความ เข้าใจในระบบ มีการหมุนเวียนงาน เพื่อให้เรียนรู้งานได้หลายด้าน เป็นการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน จะได้เป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“มองในภาพรวมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความเข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน แต่ยังไม่ลึกซึ้งในการนำความเข้าใจ ในเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติได้ตรงและถ่องแท้ ควรจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี ให้ทันสมัยและรวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ กับส่วนราชการมากที่สุด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ต้องการให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดให้ศึกษาการใช้เทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน มีสถานการณ์ตัวอย่างให้ศึกษา เช่น เมื่อเจอปัญหาที่เกี่ยวกับ กระบวนการทำงานจะตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ทันเวลา อย่างไร เป็นต้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครบางคน ขาดความตั้งใจ ที่จะเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน เมื่อมีงาน ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีก็โยนให้คนอื่นที่เก่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควร จะพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัย ตอนนี้เข้าสู่ยุค Thailand 4.0 แล้ว บุคลากรต้องเปลี่ยนให้ทันยุค สมัย เรียนรู้ให้ทันเหตุการณ์ สร้างจิตสำนึกทุกคนว่าต้องเรียนรู้และเตรียมการรองรับ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เพื่อจะได้นำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความรู้ทักษะ และความเข้าใจในขีดความสามารถและศักยภาพของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน โดยการจัดฝึกอบรมหรือบรรยายพิเศษอย่างสม่ำเสมอ และจัดทำรายละเอียดกระบวนการทำงานในทุกตำแหน่งงานให้ชัดเจน”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่เป็นระบบที่มีผู้ใช้งานที่ใช้ได้เฉพาะตำแหน่ง หรือสายงานที่เป็นผู้รับผิดชอบ ในแต่ละระบบจึงมีผู้ใช้งานได้ในจำนวนน้อย การที่จะพัฒนาศักยภาพผู้ใช้งานนั้น จำเป็นต้องมีการฝึกอบรม หรือสอนงานให้มากกว่าที่เป็นอยู่”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรสนับสนุนการอบรมให้มากขึ้น สนับสนุนงบประมาณให้มากขึ้น ทั้งด้านการศึกษาอบรม และวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และจำเป็นต่อการใช้งาน”  
(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2560)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ควรเพิ่มบุคลากรผู้รับผิดชอบในแต่ละระบบให้มากขึ้น จัดให้มีการสอนงานจากผู้มีความรู้ความเข้าใจในแต่ละระบบ ให้แก่บุคลากรที่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในระบบนั้น เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ให้ข้าราชการพยายามศึกษาพัฒนาตนเองให้ทันกับยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผู้บริหารท้องถิ่นเองควรสนับสนุนการอบรมให้มากขึ้น สนับสนุนงบประมาณให้มากขึ้น ทั้งด้านการศึกษาอบรม และวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และจำเป็นต่อการใช้งาน มีคู่มือในการปฏิบัติงาน จัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอรวมทั้งจัดทำรายละเอียดกระบวนการทำงานในทุกตำแหน่งงานให้ชัดเจน และควรสร้างจิตสำนึก ในการให้ความสนใจและใส่ใจ รวมทั้งประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่ และการให้บริการประชาชน

### 3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการทำงานเป็นทีม

“ต้องสร้างจิตสำนึกในด้านความรักความห่วงใยในองค์กร ในการทำงาน  
ร่วมกันเป็นทีมก่อน ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีใจรักในการทำงาน  
เป็นทีม ส่วนหนึ่งอยู่ที่ผู้นำทีมด้วย ควรปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกทีม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครบางส่วนจะตัดสินใจหรือ  
วางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชามากกว่า ควรมีการวางแผน  
ร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมทีม จัดให้มีการประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกันระหว่างคนในทีม  
ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“โดยส่วนใหญ่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความ  
เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมทีมอย่างดี ยกย่องและให้กำลังใจกันและกัน  
ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี มีส่วนน้อยที่ยังคำนึงถึงความชอบไม่ชอบส่วนตัวอยู่ จึงควรสร้าง  
ความตระหนักและความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีการเสริมสร้างให้มีความสามัคคี  
มากยิ่งขึ้น มีจิตสาธารณะมากขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“การจะพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการทำงานเป็นทีม นั้น สิ่งสำคัญคือผู้นำต้องสร้าง  
ความร่วมมือในการทำงานระหว่างสมาชิกทีม ต้องทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน  
สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ  
ในการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“จัดการฝึกอบรมส่งเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีจิตสำนึกรักและห่วงหาขององค์กร มีกิจกรรมละลายพฤติกรรม สร้างความตระหนักไว้ เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้วจึงนำเอากลยุทธ์ ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครทุกคนทำงาน ร่วมกันและประสบความสำเร็จ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“ส่วนใหญ่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจะรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นอยู่แล้ว แต่มีสิ่งที่ยากจะเน้นย้ำเพิ่มเติมคือความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา เป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ ทุกคนจะต้องการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา แก้ปัญหาอย่างเต็มใจและจริงจัง เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงาน ร่วมกันเป็นอย่างดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“การตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนครควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเห็นพ้องต้องกัน มีส่วนร่วมในการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบ และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ควรกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ให้ชัดเจน ที่ผลงานมากกว่าการกระทำ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการ รวมพลังในการทำงาน และใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงาน โดยเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร เข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติได้จริง ไม่ขัดต่อข้อบังคับ และ นโยบายอื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2560)

“แม้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จะให้ความช่วยเหลือ  
 เกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แต่ก็อาจจะมีบางส่วนที่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงานหรือ  
 กิจกรรมภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และขาดจิตบริการในการปฏิบัติงาน  
 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศและจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยอาจจะ  
 ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแนะนำตักเตือนเพื่อนร่วมทีมและ  
 พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ซึ่งต้องเปิดใจรับฟังยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2560)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
 สมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการทำงานเป็นทีม  
 จัดการฝึกอบรมส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกรักและห่วงใยขององค์กร มีกิจกรรมละลาย  
 พฤติกรรม นำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ข้าราชการทุกคนทำงานร่วมกัน  
 และประสบความสำเร็จ จัดให้มีการประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกันระหว่างคนในทีม  
 ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้ข้าราชการได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยกัน  
 แก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  
 โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ควรกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ให้ชัดเจน  
 ที่ผลงานมากกว่าการกระทำ ทุกคนมีความสุขในการทำงาน