

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
พิษณุโลก

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ
บริหารส่วนตำบล

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและ
หาผลสัมฤทธิ์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ ดังนี้

\bar{X} μ ค่าเฉลี่ย

S.D แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาการแจกแจงแบบ ที (t - test)

F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาการแจกแจงแบบ เอฟ (F - test)

* แทน ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
พิษณุโลก

1.1 สถานภาพทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลดังตาราง 3,4

ตาราง 3 จำนวนร้อยละของพนักงานส่วนตำบลจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	53	33.34
หัวหน้าส่วนการคลัง	53	33.33
หัวหน้าส่วนโยธา	53	33.33
รวม	159	100

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.34 พนักงานส่วนตำบลในด้านหน้าที่ส่วนการคลัง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งหัวหน้าส่วนโยธา จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตาราง 4 จำนวนร้อยละของพนักงานส่วนตำบลจำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	25	15.70
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	134	84.30
รวม	159	100

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 และพนักงานส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 84.30

1.2 ศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก โดยรวม ดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก โดยรวม

ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล	\bar{X}	S.D	ระดับศักยภาพ
หมวดงานบริหารงานทั่วไป			
1. การจัดทำแผนพัฒนาตำบล	3.40	0.81	ปานกลาง
2. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาตำบล	3.32	0.78	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน อบต.	3.23	0.76	ปานกลาง
4. การปฏิบัติงานด้านธุรการ	3.16	0.71	ปานกลาง
5. การดำเนินการทางวินัย	3.19	0.72	ปานกลาง
6. การโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล	3.21	0.74	ปานกลาง
7. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	3.20	0.64	ปานกลาง
8. การจ้างลูกจ้าง อบต.	3.36	0.67	ปานกลาง
9. การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	3.46	0.79	ปานกลาง
10. ที่มารายได้ของ อบต.	3.45	0.81	ปานกลาง
11. การจัดสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล	3.19	0.70	ปานกลาง
หมวดงานบริหารงานคลัง			
12. การโอนเงินงบประมาณ	3.29	0.79	ปานกลาง
13. การจัดเตรียมเอกสารเบิกจ่ายโครงการ	3.28	0.78	ปานกลาง
14. การขออนุมัติเบิกตัดปี	3.30	0.82	ปานกลาง
15. การเก็บรักษาเงินตามระเบียบ	3.20	0.77	ปานกลาง
16. การขยืมเงินตามงบประมาณ	3.13	0.84	ปานกลาง
หมวดงานบริหารงานช่าง			
17. หลักเกณฑ์การสั่งให้หยุดงานก่อสร้าง	3.19	0.68	ปานกลาง
18. การตรวจสอบโครงการก่อสร้างต่าง ๆ	3.16	0.66	ปานกลาง
19. การเขียนรายงานประจำวันช่าง	3.14	0.87	ปานกลาง
20. การอ่านแบบโครงการก่อสร้าง	3.10	0.76	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.25	0.33	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่าศักยภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมมีศักยภาพในด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีศักยภาพในด้านการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย (3.25) คือ ศักยภาพ ในด้านการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจ้างลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ที่มารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล การโอนเงินงบประมาณ การจัดเตรียมเอกสารเบิกจ่ายโครงการ และการขออนุมัติเบิกตัดปี

สำหรับข้อที่มีศักยภาพในด้านการปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย (3.25) คือ ศักยภาพในด้านการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล การปฏิบัติงานในด้านธุรการ การดำเนินการทางวินัย การโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การจัดสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล การเก็บรักษาเงินตามระเบียบ การยืมเงินตามงบประมาณ หลักเกณฑ์ในการหยุดงานก่อสร้าง การตรวจสอบโครงการก่อสร้างต่าง การเขียนรายงานประจำวัน ของช่าง และการอ่านแบบโครงการก่อสร้าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

1.3 ศึกษาและเปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงาน ดังตาราง 6,7

ตาราง 6 ศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามประสบการณ์

การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี			ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ
หมวดบริหารงานทั่วไป						
1. การจัดทำแผนพัฒนาตำบล	3.25	0.88	ปานกลาง	3.43	0.80	ปานกลาง
2. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาตำบล	3.32	0.95	ปานกลาง	3.32	0.75	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน อบต.	3.48	0.87	ปานกลาง	3.19	0.74	ปานกลาง
4. การปฏิบัติงานด้านธุรการ	3.24	0.72	ปานกลาง	3.14	0.71	ปานกลาง
5. การดำเนินการทางวินัย	3.56	0.77	มาก	3.13	0.69	ปานกลาง
6. การโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล	3.48	0.82	ปานกลาง	3.16	0.72	ปานกลาง
7. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	3.08	0.91	ปานกลาง	3.22	0.62	ปานกลาง
8. การจ้างลูกจ้าง อบต.	3.48	0.87	ปานกลาง	3.34	0.63	ปานกลาง
9. การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณราย จ่าย	3.68	0.80	มาก	3.42	0.78	ปานกลาง
10. ที่มารายได้ อบต.	3.60	0.82	มาก	3.28	0.81	ปานกลาง
11. การจัดสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล	3.36	0.86	ปานกลาง	3.16	0.67	ปานกลาง
หมวดงานบริหารงานคลัง						
12. การโอนเงินงบประมาณ	3.32	1.03	ปานกลาง	3.28	0.74	ปานกลาง
13. การจัดเตรียมเอกสารเบิกจ่ายโครงการ	3.36	0.86	ปานกลาง	3.27	0.77	ปานกลาง
14. การขออนุมัติเบิกตัดปี	3.36	0.86	ปานกลาง	3.28	0.81	ปานกลาง
15. การเก็บรักษาเงินตามระเบียบ	3.40	0.87	ปานกลาง	3.16	0.75	ปานกลาง
16. การยืมเงินตามงบประมาณ	3.16	0.99	ปานกลาง	3.13	0.81	ปานกลาง
หมวดงานบริหารงานช่าง						
17. หลักเกณฑ์การสั่งให้หยุดงานก่อสร้าง	3.40	0.65	ปานกลาง	3.15	0.68	ปานกลาง
18. การตรวจสอบโครงการต่าง ๆ	3.28	0.79	ปานกลาง	3.14	0.64	ปานกลาง
19. การเขียนรายงานประจำวันช่าง	3.08	0.95	ปานกลาง	3.16	0.86	ปานกลาง
20. การอ่านแบบโครงการก่อสร้าง	3.00	0.82	ปานกลาง	3.12	0.75	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.344	0.427	ปานกลาง	3.231	0.304	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามประสบการณ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานส่วนตำบลที่มี ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีศักยภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากกว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีประสบ การณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

ตาราง 7 เปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
พิษณุโลกจำแนกตามประสบการณ์

ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล	ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี		ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		t-test	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
หมวดงานบริหารงานทั่วไป						
1. การจัดทำแผนพัฒนาตำบล	3.25	0.88	3.43	0.80	-1.049	.296
2. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาตำบล	3.32	0.95	3.32	0.75	-0.005	.996
3. การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน OUR.	3.48	0.87	3.19	0.71	1.773	.078
4. การปฏิบัติงานด้านธุรการ	3.24	0.72	3.14	0.71	.636	.526
5. การดำเนินการทางวินัย	3.56	0.77	3.13	0.69	2.630*	.005
6. การโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล	3.48	0.82	3.16	0.72	1.975*	.050
7. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	3.08	0.91	3.22	0.62	-.981	.328
8. การจ้างลูกจ้างของ OUR.	3.36	0.87	3.34	0.63	1.411	.350
9. การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณ ตำบล	3.68	0.80	3.42	0.78	1.538	.126
10. ที่มารายได้ของ OUR.	3.60	0.82	0.43	0.81	.991	.323
11. การจัดสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล	3.36	0.86	3.216	0.67	-1.328	.186
หมวดงานบริหารงานคลัง						
12. การโอนเงินงบประมาณ	3.32	1.03	3.28	0.74	.211	.833
13. การจัดเตรียมเอกสารเบิกจ่ายโครงการ	3.36	0.86	3.27	0.77	.937	.593
14. การขออนุมัติเปิดตัดปี	3.36	0.86	3.28	0.81	.536	.669
15. การเก็บรักษาเงินตามระเบียบ	3.40	0.87	3.16	0.75	.429	.160
16. การยืมเงินตามงบประมาณ	3.16	0.99	3.13	0.81	.182	.856

ตาราง 7 (ต่อ)

ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล	ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี		ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		t-test	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
หมวดงานบริหารงานช่าง						
17. หลักเกณฑ์การสั่งให้หยุดงานก่อสร้าง	3.40	0.65	3.15	0.68	1.711	.089
18. การตรวจสอบโครงการก่อสร้างต่าง ๆ	3.28	0.79	3.14	0.64	.955	.341
19. การเขียนรายงานประจำวันช่าง	3.08	0.95	3.16	0.86	-.404	.687
20. การอ่านแบบโครงการก่อสร้าง	3.00	0.82	3.12	0.75	-.724	.470
ค่าเฉลี่ย	3.344	0.427	3.231	0.304	1.586	.115

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามประสบการณ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละศักยภาพพบว่า ศักยภาพ การดำเนินการทางวินัย และกรโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

1.4 ศึกษาและเปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามตำแหน่ง ดังตาราง 8 - 29

ตาราง 8 ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก
จำแนกตามตำแหน่ง

การปฏิบัติงาน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			หัวหน้าส่วนการคลัง			หัวหน้าส่วนโยธา		
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ
หมวดงานบริหารงานทั่วไป									
1. การจัดทำแผนพัฒนาตำบล	4.06	0.63	มาก	3.06	0.72	ปานกลาง	3.08	0.65	ปานกลาง
2. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาตำบล	3.91	0.56	มาก	3.08	0.68	ปานกลาง	2.98	0.75	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน อบต.	3.51	0.67	มาก	3.40	0.60	ปานกลาง	2.79	0.82	ปานกลาง
4. การปฏิบัติงานด้านธุรการ	3.34	0.55	ปานกลาง	3.30	0.64	ปานกลาง	2.83	0.80	ปานกลาง
5. การดำเนินการทางวินัย	3.34	0.65	ปานกลาง	3.23	0.61	ปานกลาง	3.02	0.84	ปานกลาง
6. การโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล	3.45	0.57	ปานกลาง	3.30	0.57	ปานกลาง	2.89	0.91	ปานกลาง
7. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบล	3.43	0.54	ปานกลาง	3.32	0.58	ปานกลาง	2.85	0.74	ปานกลาง
8. การจ้างลูกจ้างของ อบต.	3.45	0.57	ปานกลาง	3.53	0.67	ปานกลาง	3.11	0.70	ปานกลาง
9. การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณตำบล	3.85	0.63	มาก	3.42	0.77	ปานกลาง	3.11	0.78	ปานกลาง
10. ที่มารายได้ของ อบต.	3.85	0.63	มาก	3.45	0.67	ปานกลาง	3.06	0.91	ปานกลาง
11. การจัดสวัสดิการพนักงานส่วน ตำบล	3.28	0.57	ปานกลาง	3.34	0.48	ปานกลาง	2.94	0.93	ปานกลาง
หมวดงานบริหารงานคลัง									
12. การโอนเงินงบประมาณ	3.74	0.65	ปานกลาง	3.26	0.62	ปานกลาง	2.87	0.83	ปานกลาง
13. การจัดเตรียมเอกสารเบิกจ่าย โครงการ	3.47	0.58	ปานกลาง	3.58	0.72	มาก	2.79	0.79	ปานกลาง
14. การขออนุมัติเบิกตัดปี	3.49	0.61	ปานกลาง	3.64	0.64	มาก	2.75	0.68	ปานกลาง
15. การเก็บรักษาเงินตามระเบียบ	3.30	0.61	ปานกลาง	3.55	0.77	มาก	2.75	0.70	ปานกลาง
16. การยืมเงินตามงบประมาณ	3.34	0.65	ปานกลาง	3.40	0.86	ปานกลาง	2.66	0.78	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			หัวหน้าส่วนการคลัง			หัวหน้าส่วนโยธา		
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ
หมวดงานบริหารงานช่าง									
17.หลักเกณฑ์การสั่งให้หยุดงานก่อสร้าง	2.98	0.54	ปานกลาง	3.09	0.66	ปานกลาง	3.49	0.72	ปานกลาง
18.การตรวจสอบโครงการก่อสร้าง	2.98	0.50	ปานกลาง	2.83	0.61	ปานกลาง	3.68	0.55	มาก
19. การเขียนรายงานประจำวันช่าง	2.98	0.58	ปานกลาง	2.57	0.54	ปานกลาง	3.98	0.75	มาก
20. การอ่านแบบโครงการก่อสร้าง	2.94	0.53	ปานกลาง	2.51	0.50	ปานกลาง	3.85	0.50	มาก
เฉลี่ย	3.43	0.59	ปานกลาง	3.08	0.65	ปานกลาง	3.07	0.75	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีศักยภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีศักยภาพการปฏิบัติงานสูงสุด ค่าเฉลี่ย 3.43 หัวหน้าส่วนการคลังมีศักยภาพอยู่ในระดับรองลงมา ค่าเฉลี่ย 3.08 และหัวหน้าส่วนโยธามีศักยภาพ อยู่ในระดับต่ำสุด ค่าเฉลี่ย 3.07

ตาราง 9 เปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลกจำแนกตามตำแหน่งงาน

ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์ การบริหาร ส่วนตำบล		หัวหน้า ส่วนการ คลัง		หัวหน้า ส่วนโยธา		F.value	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
หมวดบริหารงานทั่วไป								
1. การจัดทำแผนพัฒนาตำบล	4.06	0.63	3.06	0.72	3.08	0.65	39.00*	.000
2. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาตำบล	3.91	0.56	3.08	0.68	2.98	0.75	30.919*	.000
3. การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน อบต.	3.51	0.67	3.40	0.60	2.79	0.82	16.028*	.000
4. การปฏิบัติงานด้านธุรการ	3.34	0.55	3.30	0.64	2.83	0.80	9.446*	.000
5. การดำเนินการทางวินัย	3.34	0.65	3.23	0.61	3.02	0.84	2.800	.000
6. การโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล	3.45	0.57	3.30	0.57	2.89	0.91	9.151*	.000
7. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	3.43	0.54	3.32	0.58	2.85	0.74	12.968*	.000
8. การจ้างลูกจ้าง อบต.	3.45	0.57	3.53	0.67	3.11	0.70	6.156*	.000
9. การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณ ตำบล	3.85	0.63	3.42	0.77	3.11	0.78	13.633*	.000
10. ที่มารายได้ของ อบต.	3.85	0.63	3.45	0.67	3.06	0.91	14.962*	.000
11. การจัดสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล	3.28	0.57	3.34	0.48	2.94	0.93	5.168	.007
หมวดงานบริหารงานคลัง								
12. การโอนเงินงบประมาณ	3.74	0.65	3.26	0.62	2.87	0.83	19.840*	.000

ตาราง 9 (ต่อ)

ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์ การบริหาร ส่วนตำบล		หัวหน้า ส่วนการ คลัง		หัวหน้า ส่วนโยธา		F.value	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
13. การจัดเตรียมเอกสารเบิกจ่ายโครงการ	3.47	0.58	3.58	0.72	2.79	0.79	19.778*	.000
14. การขออนุมัติเบิกตัดปี	3.49	0.61	3.64	0.86	2.75	0.68	22.908*	.000
15. การเก็บรักษาเงินตามระเบียบ	3.30	0.64	3.55	0.77	2.75	0.70	17.879*	.000
16. การยืมเงินตามงบประมาณ	3.34	0.65	3.40	0.86	2.66	0.78	14.995*	.000
หมวดงานบริหารงานช่าง								
17. หลักเกณฑ์การสั่งให้หยุดงานก่อสร้าง	2.98	0.54	3.09	0.66	3.49	0.72	19.136*	.000
	2.98	0.50	2.83	0.61	3.68	0.55	35.341*	.000
18. การตรวจสอบโครงการก่อสร้างต่าง ๆ	2.89	0.58	2.57	0.54	3.98	0.75	74.224*	.000
19. การเขียนรายงานประจำวันช่าง	2.94	0.53	2.51	0.50	3.85	0.50	94.517*	.000
20. การอ่านแบบโครงการก่อสร้าง								
เฉลี่ย	3.43	0.591	3.089	0.656	3.074	0.756	19.236*	.000

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 นอกจากข้อ II พบว่าไม่แตกต่างกัน

จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟตามตารางที่ 10 ถึงตารางที่ 29 เริ่มด้วยตารางเชฟเฟ ค่าเฉลี่ยรวมเป็นตารางแรก

ตาราง 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาตำบล

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน		หัวหน้าส่วน การคลัง	หัวหน้าส่วน โยธา	ปลัด อบต.
	\bar{X}	3.06	3.08	4.06
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.06	-	0.02	1.00*
หัวหน้าส่วนโยธา	3.08	-	-	0.98*
ปลัด อบต.	4.06	-	-	-

* แยกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า หัวหน้าส่วนการคลัง และหัวหน้าส่วนโยธา มีศักยภาพการปฏิบัติงาน
ด้อยกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตาราง 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ขั้นตอนการจัดทำ
แผนพัฒนาตำบล

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน		หัวหน้า ส่วนโยธา	หัวหน้า ส่วนการคลัง	ปลัด อบต.
	\bar{X}	2.98	3.08	3.91
หัวหน้าส่วนโยธา	2.98	-	0.10	0.93*
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.08	-	-	0.83*
ปลัด อบต.	3.91	-	-	-

* แยกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ■ wuii หัวหน้าส่วนโยธา และหัวหน้าส่วนการคลัง มีศักยภาพการปฏิบัติงาน
ดีกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตาราง ■2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การพัฒนาบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	\bar{X}	หัวหน้า ส่วนโยธา	หัวหน้า ส่วนการคลัง	ปลัด อบต.
หัวหน้าส่วนโยธา	2.79	-	0.61*	0.72*
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.40	-	-	0.11
ปลัด อบต.	3.51	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ■ พบว่า หัวหน้าส่วนโยธา และหัวหน้าส่วนการคลัง มีศักยภาพการปฏิบัติ
งานดีกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตาราง ■3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การปฏิบัติงานด้านธุรการ

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	\bar{X}	หัวหน้า ส่วนโยธา	หัวหน้า ส่วนการคลัง	ปลัด อบต.
หัวหน้าส่วนโยธา	2.83	-	0.47*	0.51*
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.30	-	-	0.04
ปลัด อบต.	3.34	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า หัวหน้าส่วนโยธามีศักยภาพการปฏิบัติงานด้อยกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนการคลัง

ตาราง 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การดำเนินการทางวินัย

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	\bar{X}	หัวหน้าส่วนโยธา	หัวหน้าส่วนการคลัง	ปลัด อบต.
หัวหน้าส่วนโยธา	3.02	-	0.21*	0.32*
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.23	-	-	0.11
ปลัด อบต.	3.34	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า หัวหน้าส่วนโยธามีศักยภาพการปฏิบัติงานด้อยกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนการคลัง

ตาราง 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	\bar{X}	หัวหน้าส่วนโยธา	หัวหน้าส่วนการคลัง	ปลัด อบต.
หัวหน้าส่วนโยธา	2.89	-	0.41*	0.56*
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.30	-	-	0.15
ปลัด อบต.	3.45	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า หัวหน้าส่วนโยธามีศักยภาพการปฏิบัติงานด้อยกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนการคลัง

ตาราง 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	\bar{X}	หัวหน้า ส่วนโยธา	หัวหน้า ส่วนการคลัง	ปลัด อบต.
		2.85	3.32	3.43
หัวหน้าส่วนโยธา	2.85	-	0.47*	0.58*
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.32	-	-	0.11
ปลัด อบต.	3.43	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า หัวหน้าส่วนโยธา มีศักยภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนการคลัง

ตาราง 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การจ้างลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	\bar{X}	หัวหน้า ส่วนโยธา	ปลัด อบต.	หัวหน้า ส่วนการคลัง
		3.11	3.45	3.53
หัวหน้าส่วนโยธา	3.11	-	0.34*	0.42*
ปลัด อบต.	3.45	-	-	0.08
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.53	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่าหัวหน้าส่วนโยธา มีศักยภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าหัวหน้าส่วนการคลัง และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตาราง 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน		หัวหน้าส่วนโยธา	หัวหน้าส่วนการคลัง	ปลัด อบต.
	\bar{X}	3.11	3.42	3.85
หัวหน้าส่วนโยธา	3.11	-	.31*	0.74*
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.42	-	-	0.43*
ปลัด อบต.	3.85	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่าหัวหน้าส่วนโยธามีศักยภาพการปฏิบัติงานด้อยกว่าหัวหน้าส่วนการคลัง และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนหัวหน้าส่วนการคลังมีศักยภาพด้อยกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตาราง 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ที่มารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน		หัวหน้าส่วนโยธา	หัวหน้าส่วนการคลัง	ปลัด อบต.
	\bar{X}	3.06	3.45	3.85
หัวหน้าส่วนโยธา	3.06	-	.39*	0.79*
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.45	-	-	0.40*
ปลัด อบต.	3.85	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า หัวหน้าส่วนโยธามีศักยภาพการปฏิบัติงานด้อยกว่าหัวหน้าส่วนการคลัง และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนหัวหน้าส่วนการคลังมีศักยภาพด้อยกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตาราง 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงาน ส่วนตำบล

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน		หัวหน้าส่วนโยธา	ปลัด อบต.	หัวหน้าส่วนการคลัง
	\bar{X}	2.94	3.28	3.34
หัวหน้าส่วนโยธา	2.94	-	0.34*	0.40*
ปลัด อบต.	3.28	-	-	0.06
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.34	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า หัวหน้าส่วนโยธามีศักยภาพการปฏิบัติงานต่อยกกว่าหัวหน้าส่วนการคลัง และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตาราง 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การโอนเงินงบประมาณ

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน		หัวหน้าส่วนโยธา	หัวหน้าส่วนการคลัง	ปลัด อบต.
	\bar{X}	2.87	3.26	3.74
หัวหน้าส่วนโยธา	2.87	-	0.39*	0.87*
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.26	-	-	0.48*
ปลัด อบต.	3.74	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า หัวหน้าส่วนโยธามีศักยภาพการปฏิบัติงานต่อยกกว่าหัวหน้าส่วนการคลัง และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนหัวหน้าส่วนการคลังมีศักยภาพต่อยกกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตาราง 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การจัดเตรียม
เอกสารเบิกจ่ายโครงการ

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	\bar{X}	หัวหน้า ส่วนโยธา	ปลัด อบต.	หัวหน้า ส่วนการคลัง
	\bar{X}	2.79	3.47	3.58
หัวหน้าส่วนโยธา	2.79	-	0.68*	0.79*
ปลัด อบต.	3.47	-	-	0.11
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.58	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า หัวหน้าส่วนโยธามีศักยภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าหัวหน้าส่วน
การคลัง และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตาราง 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การขออนุมัติเบิกตัดปี

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	\bar{X}	หัวหน้า ส่วนโยธา	ปลัด อบต.	หัวหน้า ส่วนการคลัง
	\bar{X}	2.75	3.49	3.64
หัวหน้าส่วนโยธา	2.75	-	0.72*	0.89*
ปลัด อบต.	3.49	-	-	0.15
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.64	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า หัวหน้าส่วนโยธามีศักยภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าหัวหน้าส่วน
การคลัง และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตาราง 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การเก็บรักษาเงินตามระเบียบ

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	\bar{X}	หัวหน้าส่วนโยธา	ปลัด อบต.	หัวหน้า ส่วนการคลัง
		2.75	3.30	3.55
หัวหน้าส่วนโยธา	2.75	-	0.55*	0.80*
ปลัด อบต.	3.30	-	-	0.25*
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.55	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า หัวหน้าส่วนโยธามีศักยภาพการปฏิบัติงานต่อยกกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนการคลัง ส่วนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพต่อยกกว่าหัวหน้าส่วนการคลัง

ตาราง 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การยืมเงินตามงบประมาณ

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	\bar{X}	หัวหน้า ส่วนโยธา	ปลัด อบต.	หัวหน้า ส่วนการคลัง
		2.66	3.34	3.40
หัวหน้าส่วนโยธา	2.66	-	0.68*	0.74*
ปลัด อบต.	3.34	-	-	0.06
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.40	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่า หัวหน้าส่วนโยธามีศักยภาพการปฏิบัติงานต่อยกกว่าหัวหน้าส่วนการคลัง และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตาราง 26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง หลักเกณฑ์การสั่งให้
หยุดงานก่อสร้าง

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล 2.98	หัวหน้า ส่วนการคลัง 3.09	หัวหน้า ส่วนโยธา 3.49
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	2.98	-	0.11	0.51*
หัวหน้าส่วนการคลัง	3.09	-	-	0.40*
หัวหน้าส่วนโยธา	3.49	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่าหัวหน้า
ส่วนโยธา และหัวหน้าส่วนการคลังมีศักยภาพน้อยกว่าหัวหน้าส่วนโยธา

ตาราง 27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การตรวจสอบโครงการ
ก่อสร้างต่าง ๆ

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	\bar{X}	หัวหน้า ส่วนการคลัง 2.83	ปลัด อบต. 2.98	หัวหน้า ส่วนโยธา 3.68
หัวหน้าส่วนการคลัง	2.83	-	0.15*	0.85*
ปลัด อบต.	2.98	-	-	0.70*
หัวหน้าส่วนโยธา	3.68	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า หัวหน้าส่วนการคลังมีศักยภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่าปลัดองค์การ
บริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนโยธา ส่วนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพน้อยกว่าหัวหน้า
daubยธา

ตาราง 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การเขียนรายงานประจำวันของช่าง

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	\bar{X}	หัวหน้า ส่วนการคลัง	ปลัด อบต.	หัวหน้า ส่วนโยธา
		2.57	2.89	3.98
หัวหน้าส่วนการคลัง	2.57	-	0.32*	1.41*
ปลัด อบต.	2.89	-	-	1.09*
หัวหน้าส่วนโยธา	3.98	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า หัวหน้าส่วนการคลังมีศักยภาพการปฏิบัติงานต่อยกกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนโยธา ส่วนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพต่อยกกว่าหัวหน้าส่วนโยธา

ตาราง 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การอ่านแบบโครงการก่อสร้าง

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	\bar{X}	หัวหน้า ส่วนการคลัง	ปลัด อบต.	หัวหน้า ส่วนโยธา
		2.51	2.94	3.85
หัวหน้าส่วนการคลัง	2.51	-	0.43*	1.34*
ปลัด อบต.	2.94	-	-	0.91*
หัวหน้าส่วนโยธา	3.85	-	-	-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า หัวหน้าส่วนการคลังมีศักยภาพการปฏิบัติงานต่อยกกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนโยธา ส่วนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพต่อยกกว่าหัวหน้าส่วนโยธา

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก

การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก เป็นผลที่ได้จากการสรุปวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาอภิปรายและประมวลผลรวมกันระหว่างศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลซึ่งจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในการเปรียบเทียบศักยภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จำนวน 3 ตำแหน่ง คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง และหัวหน้าส่วนโยธา พบว่า ศักยภาพในด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามสถานภาพในการปฏิบัติงานพบว่า หัวหน้าส่วนโยธามีศักยภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าหัวหน้าส่วนการคลังและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเรื่องงานบริหารงานทั่วไปและงานบริหารงานคลัง ในส่วนของหัวหน้าส่วนการคลังและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีศักยภาพในด้านการปฏิบัติงานต่ำกว่าหัวหน้าส่วนโยธาในเรื่องการบริหารงานช่าง สำหรับหัวหน้าส่วนโยธาที่มีศักยภาพต่ำนั้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ก็เป็นไปในทางเดียวกัน หัวหน้าส่วนโยธาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

สรุป 1. ในการวิจัยครั้งนี้ควรพัฒนาเรื่อง

1. งานบริหารงานทั่วไป
2. งานบริหารงานคลัง
2. บุคลากรที่ต้องพัฒนาคือ หัวหน้าส่วนโยธา

สำหรับผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดังตาราง 30.

ตาราง 30 แสดงความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก

สถานภาพของพนักงานส่วนตำบล	จำนวน (คน)	อบรม		ประชุมสัมมนา		ศึกษาดูงาน		รวม (คน)
		จำนวน (คน)	ร้อยละ (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	53	26	49.05	7	13.20	20	37.73	53
หัวหน้าส่วนการคลัง	53	28	52.83	8	15.09	17	32.07	53
หัวหน้าส่วนโยธา	53	45	84.90	5	9.43	3	5.66	53
รวม	159	99	62.27	20	12.58	40	25.16	159

จากตาราง 30 พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก ส่วนใหญ่แสดงความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ด้านการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 62.27 ด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 25.16 และประชุมสัมมนาอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 12.58

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก

จากขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม พบว่า หัวหน้าส่วนโยธา มีศักยภาพในด้านการปฏิบัติงานต่ำกว่าหัวหน้าส่วนการคลังและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องบริหารงานทั่วไปและงานบริหารงานคลัง สำหรับยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนโยธา โดยใช้วิธีการอบรม สำหรับเนื้อหาที่ใช้ในการอบรมนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป และงานบริหารงานคลัง มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดกลุ่มหัวหน้าส่วนโยธาที่จะเข้ารับการพัฒนาในโครงการอบรม
2. ทำการทดสอบความรู้ความสามารถของหัวหน้าส่วนโยธา ก่อนเข้ารับการพัฒนา (Pretest)
3. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนโยธา เข้ากระบวนการโครงการอบรม
4. ทำการทดสอบความรู้พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนโยธา หลังเข้ารับการพัฒนา (Posttest)

5. เปรียบเทียบการประเมินผลโดยการวิเคราะห์หาความแตกต่าง ระหว่างผลการประเมินก่อนการอบรมและหลังการอบรม
6. ถ้าผลปรากฏว่า พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนโยธา มีศักยภาพตามรูปแบบการพัฒนา ตามผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการพัฒนา โดยค่า \bar{X} หลังการพัฒนามีค่ามากกว่าผลก่อนการพัฒนาแสดงว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาได้ในการวัดผลและการประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบก่อนการอบรมและแบบทดสอบหลังอบรม

3.1 โครงการฝึกอบรมการบริหารงานทั่วไปและงานบริหารงานคลังสำหรับหัวหน้าส่วนโยธา

หลักการของชุดฝึกอบรม

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กที่เกิดขึ้นใหม่ ตามนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาล ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น ต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ ผู้เกี่ยวข้องในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในรายละเอียดอย่างแท้จริง

งานบริหารงานทั่วไปและงานบริหารงานคลัง ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อน รอบคอบและถูกต้อง มีความรวดเร็ว จึงจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย ตามระเบียบกฎหมาย สำหรับหัวหน้าส่วนโยธานั้น เป็นพนักงานส่วนตำบลที่มีศักยภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนการคลัง จึงเป็นตำแหน่งที่จะต้องมีการพัฒนาให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นเพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรม

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเป็นการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น

เนื้อหาชุดฝึกอบรม

1. ความรู้ด้านงานบริหารงานทั่วไป
2. ความรู้ด้านงานบริหารงานคลัง

แนวทางการฝึกอบรม

1. ดำเนินการฝึกอบรมตามชุดฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
2. จัดการฝึกอบรมโดยเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้จริงจัง สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

วิธีการวัดการประเมินผล

การวัดผลและประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบก่อนฝึกอบรมและแบบทดสอบหลังฝึกอบรม

ตาราง 31 เวลา เนื้อหา จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม การจัดกิจกรรมฝึกอบรม สื่อในการฝึกอบรม และการวัดผลประเมินผล

เวลา	เนื้อหา	แผนการฝึกอบรม	การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	สื่อในการฝึกอบรม	การวัดผลประเมินผล
4 คาบ 09.00-12.00 13.00-16.00	1. การบริหารงานทั่วไป 2. การบริหารงานคลัง	ผู้เข้าฝึกอบรมมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น	1. แบบทดสอบก่อนฝึกอบรม 2. แบบทดสอบหลังฝึกอบรม 3. วิทยากรอบรม	ชุดฝึกอบรม	แบบทดสอบก่อนฝึกอบรมและแบบทดสอบหลังฝึกอบรม

3.2 ผลของการพัฒนาตามโครงการฝึกอบรม

โดยวิเคราะห์ผลจากการทดสอบก่อนและหลังการอบรมดังนี้

ตาราง 32 เปรียบเทียบผลการประเมินศักยภาพของหัวหน้าส่วนโยธา ด้านงานบริหารงานทั่วไป

ข้อความรู้	ก่อนการอบรม			หลังการอบรม			t-values	Sig.
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ		
ด้านบริหารงานทั่วไป								
1.การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน อบต.	1.90	0.85	น้อย	4.35	0.59	มาก	-11.600*	.000
2.อายุการเก็บเอกสาร	1.70	0.86	น้อย	4.30	0.66	มาก	-10.177*	.000
3.ความหมายของหนังสือราชการ	1.80	0.62	น้อย	4.30	0.66	มาก	-10.635*	.000
4.ความหมายของวินัย	1.70	1.03	น้อย	4.30	0.66	มาก	-13.175*	.000
5.โทษทางวินัย	1.70	0.66	น้อย	4.20	0.70	มาก	-13.077*	.000
6.การโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล	1.50	0.61	น้อย	4.60	0.50	มากที่สุด	-17.592*	.000
7.การจ้างลูกจ้าง อบต.	1.65	0.81	น้อย	4.35	0.59	มาก	-13.077	.000
8.การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	1.55	0.51	น้อย	4.40	0.60	มาก	13.656*	.000
9.การจัดสวัสดิการบุตร	1.85	0.81	น้อย	4.50	0.69	มากที่สุด	-10.025*	.000
10.การเบิกเงินสวัสดิการ	1.72	0.83	น้อย	4.45	0.69	มาก	-10.626*	.000
เฉลี่ย	1.72	0.16	น้อย	4.38	.14	มาก	-46.365*	.000

จากตาราง 32 พบว่าพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งหัวหน้าส่วนโยธา ที่เข้ารับการ
พัฒนาโดยการอบรมมีความรู้ด้านบริหารงานทั่วไป ก่อนการพัฒนามีศักยภาพอยู่ในระดับน้อยทุกข้อความรู้
หลังจากที่เข้ารับการพัฒนาโดยการอบรมมีศักยภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อความรู้ แสดงว่าพนักงาน
ส่วนตำบลในตำแหน่งหัวหน้าส่วนโยธามีการพัฒนามากยิ่งขึ้น

ตาราง 33 ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินศักยภาพของหัวหน้าส่วนโยธา ด้านงานบริหารงานคลัง

ข้อความรู้	ก่อนการอบรม			หลังอบรม			t.Values	Sig.
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ		
งานบริหารงานคลัง								
11.การจัดทำงบรายรับ-รายจ่าย	1.80	0.70	น้อย	4.50	0.69	มากที่สุด	-13.077*	.000
12.การใช้เงินสะสมทดรองจ่าย	1.35	0.49	น้อยที่สุด	4.40	0.60	มากที่สุด	-17.967*	.000
13.การเบิกเงิน	1.70	0.57	Good	4.40	0.50	uin	-13.077*	.000
14.การยืมเงินสะสม		0.81	Good	4.35	0.59	uin	-11.711'	.000
15.การตรวจสอบฎีกา	1.85	0.99	Good	4.50	0.51	มากที่สุด	-9.054'	.000
16 การเก็บรักษาเงิน	1.65	0.67	Good	4.45	0.51	มากที่สุด	-15.029'	.000
17. การโอนเงินงบประมาณ	1.45	0.60	น้อยที่สุด	4.45	0.60	uin	-16.882'	.000
18.การจ่ายเงินยืม	1.80	1.01	น้อย	4.35	0.67	มาก	-9.952*	.000
19.การเบิกเงินโครงการ	1.80	0.89	Good	4.45	0.69	uin	-10.025'	.000
20.การเบิกตัดปี	1.90	0.72	น้อย	4.40	0.60	uin	-14.694'	.000
เฉลี่ย	1.70	.22	น้อย	4.16	.18	uin	-0.246*	.000

จากตาราง 33 พบว่าพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งหัวหน้าส่วนโยธา ที่เข้ารับการพัฒนา โดยการอบรมมีความรู้ด้านบริหารงานคลัง ก่อนการพัฒนาที่มีศักยภาพอยู่ในระดับน้อยทุกข้อความรู้ และหลังจากที่เข้ารับการพัฒนาโดยการอบรมมีศักยภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อความรู้ แสดงว่าพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งหัวหน้าส่วนโยธามีการพัฒนามากยิ่งขึ้น

สรุป

3.3 ผลของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก

การวิเคราะห์ผลการพัฒนาศักยภาพ จากการที่ได้เชิญหัวหน้าส่วนโยธาเข้ารับการอบรมตามโครงการมีผลการพัฒนาดังนี้

3.3.1 ผลการวิเคราะห์ก่อนการพัฒนา จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบก่อนการพัฒนา (Pretest) ผลการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังนี้

3.3.1.1 ศักยภาพในด้านการปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไปโดยรวมอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ย 1.72 อยู่ในช่วง 1.51- 2.50 ถือว่าศักยภาพอยู่ในเกณฑ์ที่น้อย

3.3.1.2 ศักยภาพในด้านการปฏิบัติงานด้านบริหารงานคลังโดยรวมอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ย 1.70 อยู่ในช่วง 1.51 - 2.50 ถือว่าศักยภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ระดับน้อย

3.3.2 ผลการวิเคราะห์หลังการพัฒนา หลังจากที่ใช้ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพโดยวิธีการอบรม จากการวิเคราะห์แบบทดสอบหลังการพัฒนา (Posttest) ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังนี้

3.3.2.1 ศักยภาพด้านการปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไปโดยรวมอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ย 4.38 อยู่ในช่วง 4.51 - 5.00 ถือว่าศักยภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ระดับมากที่สุด

3.3.2.2 ศักยภาพด้านกรปฏิบัติงานด้านบริหารงานคลังโดยรวมอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ย 4.16 อยู่ในช่วง 3.51 - 4.50 ถือว่าศักยภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนโยธา ก่อนการพัฒนา พบว่าศักยภาพการปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไปและด้านบริหารงานคลัง มีศักยภาพน้อย หลังจากได้รับการพัฒนาศักยภาพตามรูปแบบแล้ว พบว่า ศักยภาพด้านการปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไป มีศักยภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านบริหารงานคลัง มีศักยภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งให้เห็นว่ายุทธศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนามีประสิทธิภาพและพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งหัวหน้าส่วนโยธามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น