

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

The Development Competency Indicators of Local Organization Administrators in Southern Isan Group 2

สุมิตรชา ซาเสน¹ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร² และ ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ³

Sumitcha Sasen¹, Saowalak Kosonkittitumporn² and Songsak Jeerasombat³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 2) พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 3) ทดสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน และกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งระดับเท่ากับ 0.908 มีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 1.00 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีผลการวิจัยดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำผู้บริหาร

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 จากการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณา ตัวบ่งชี้ จากการสังเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้พบว่า ร่างตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีความตรงตามจุดประสงค์การวิจัยและมีความเหมาะสมโดยมีรายละเอียดของตัวบ่งชี้ที่ได้สังเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 58 ตัวบ่งชี้

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคว์-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 86.161 ค่าขั้นแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 30 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.6708 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (CFI) เท่ากับ 0.942, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบของ Tucker-Lewis (TLI) เท่ากับ 0.914 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.050 ค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.079

คำสำคัญ : การพัฒนาตัวบ่งชี้ สมรรถนะผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำสาขารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ อาจารย์ ดร. สาขารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ABSTRACT

This research had three objectives: 1) to study of sub-district administrators competency in Southern Isan Group 2 2) To develop the sub-district administrators of the competency indicators in Southern Isan Group 2 3) to test the agreement of competency indicator's structural model of sub-district administrator in Southern Isan Group 2 by creating and developing from empirical data. The informants in-depth interview included 20 experts and sample were 300 sub-district administrators in Southern Isan Group 2. An instrument used in this research was a questionnaire with five levels of rating, reliability at 0.908 and content validity ant 1.00. Data were analyzed with computer package for data analysis. The results of the research were found that:

1) The competency of sub-district administrators in Southern Isan Group 2 had two main competency. 1) The principle competency and 2) The administrator's competency.

2) The results of the developing the sub-district administrators of the competency indicators in Southern Isan Group 2. From the synthesis of the in-depth interview to determine the indicator found that draft indicators majority met for the purpose of research and appropriate. The details of the indicators that have been synthesized from the in-depth interview of 58 indicators.

3) The results of analysis in the empirical components of structural model's agreement for sub-district administrators in Southern Isan Group 2 was found that such a model was in consistent with empirical data Chi- square at 86.161, with, degree of freedom (df) at 30, probability value (P-value) at 0.6708 , comparative fit index (CFI) at 0.942, Trucker Lewis Index (TLI) at 0.914, Standard Root Mean Square Residual (SRMR) at 0.050, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) at 0.079.

Keywords : Development Indicators, Competency Administrator, Local Organization Administrators in Southern Isan Group 2

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่เกิดจากการกระจายอำนาจจากส่วนกลางมาสู่ส่วนภูมิภาค โดยทั่วไปประกอบด้วย 3 ประเภท คือ องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด และแบบพิเศษคือ กรุงเทพมหานคร และพัทยา โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยปกติแล้วมีที่มาอยู่ 2 ประการคือ มาจากการเลือกตั้งโดยตรง และมาจากการแต่งตั้งซึ่งข้อมูลจาก กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2558, ออนไลน์) ปี 2558 ประเทศไทยมีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งหมด 7,853 แห่ง

ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักประสบปัญหาในการบริหารจัดการหลายด้านจะเห็นได้จากหนังสือสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่ นร0107/ว 5046 วันที่ 3 กรกฎาคม 2558 เรื่องผลการประเมินการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดีในปีงบประมาณ 2557 พบว่ามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ด้านการส่งเสริมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จำนวน 11 แห่ง ด้านการส่งเสริมและการศึกษา จำนวน 7 แห่ง ด้านการดูแลรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม จำนวน 10

แห่ง ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี จำนวน 11 แห่งซึ่งเป็นผลมาจากมีข้อจำกัด หลายด้าน เช่น ด้านทรัพยากรการดำเนินงาน งบประมาณ และกำลังคน การจัดการบริหารสาธารณะให้ประชาชนอย่างมีคุณภาพและทั่วถึงการพึ่งพางบประมาณจากส่วนกลางสูง ความไม่คุ้มค่าในการดำเนินงาน ปัญหาความรู้ทักษะของบุคลากรในการจัดการบริการสาธารณะ รวมถึงปัญหาด้านธรรมาภิบาลในการบริหาร มีกระบวนการในการทุจริตที่มีการป้องกันการเอาผิดอย่างเป็นกระบวนการ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กซึ่งขาดกลุ่มประชาชนหรือกลุ่มประชาสังคมที่จะเข้ามาตรวจสอบการทำงาน (มิตรธีรวิ ฐิตรานุกุล, 2559) อย่างไรก็ตามจากสภาพที่ปรากฏดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ามีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยและในส่วนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ในภาพรวมปัญหาที่พบในท้องถิ่นนั้นส่วนใหญ่เกิดจาก การกระจายอำนาจในการบริหารงาน การทำงานล่าช้า ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นที่แตกต่างกัน บุคลากรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (คณะรักษาความสงบแห่งชาติ, 2557, น.2)

จากสภาพดังกล่าว ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการปรับปรุงกระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพย์สินอันมีค่า และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ฉะนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อเพิ่มคุณค่าในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร จึงเป็นสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญ ซึ่งปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะกำหนดความสำเร็จของการบริหารงานได้เป็นอย่างดี คือการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงาน (David McClelland, 1970 อ้างถึงใน พรชัย โพคันโย, 2552) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแหล่งบ่มเพาะผู้นำทางการเมืองในอนาคต เป็นหน่วยงานที่รับรู้สภาพปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นได้ดี

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ และทักษะการบริหารงาน เพื่อนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับบทความนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างการขยายองค์ความรู้ใหม่การประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่นไทยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้วิจัยจึงมุ่ง ศึกษาเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 เพื่อให้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในระดับภูมิภาคและอันจะสะท้อนปัญหาที่เป็นแนวทางในการแก้ไขหรือนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ด้านการบริหารงานในระดับประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2
3. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการ 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ดำเนินการดังนี้

ศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่าง

ประเทศ เพื่อนำแนวคิดที่ได้มาสังเคราะห์ สรุปเป็นร่าง
ตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้
บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสาน
ตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ดำเนินการดังนี้

1. จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้องค์
ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จำนวน 2 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบ
ย่อย จากนั้นจึงนำไปกำหนดเป็นข้อคำถามเพื่อ
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน แล้วพิจารณาตัว
บ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่ง
แบบสัมภาษณ์มีสาระสำคัญครอบคลุม 2 ประเด็นใหญ่
คือ องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของกรอบ
แนวคิด และร่างตัวบ่งชี้มากำหนดเป็นแนวคำถาม 2
ประเด็นได้แก่องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่แสดงถึง
สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
ภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ด้านสมรรถนะหลัก ตลอด
ทั้งสมรรถนะประจำผู้บริหาร ควรมีการเพิ่มเติมจากที่
ผู้วิจัยนำเสนออะไรบ้าง และองค์ประกอบและตัวบ่งชี้
ที่แสดงถึงสมรรถนะประจำผู้บริหารองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นที่ผู้วิจัยนำเสนอมีความสัมพันธ์กันหรือไม่
เพียงใดและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
หรือไม่อย่างไร ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในประเด็นใด
บ้าง จากนั้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความ
เหมาะสมและความสมบูรณ์ของข้อคำถาม พร้อม
ปรับปรุงและดำเนินการจัดส่งให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทำการ
ศึกษาล่วงหน้าหนึ่งสัปดาห์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

2. ดำเนินการสัมภาษณ์ และสรุปประเด็น
ความคิดเห็นด้วยการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก
จากนั้น นำผลการพิจารณาร่วมกับตัวบ่งชี้ที่ได้จากการ
ศึกษาในระยะที่ 1 มาดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์
และปรับปรุงหรือเพิ่มเติมตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่ ให้มีความสอดคล้อง
กับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด โดยผลการสังเคราะห์

จากเอกสาร และการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยคงได้องค์
ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 10
องค์ประกอบเช่นเดิม แต่ได้เพิ่มเติมในส่วนของตัวบ่งชี้
อีก 63 ตัวบ่งชี้ จากนั้นทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม
เพื่อหาค่าความสอดคล้องและความเหมาะสม โดยส่ง
ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ และ
พิจารณาประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบตัว
บ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
เขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

ระยะที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของ
ความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง
กลุ่มที่ 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบตัวบ่งชี้
สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
ภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 และสร้างเครื่องมือตาม
กรอบโครงสร้าง โดยใช้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์
สอบถามความคิดเห็นเพื่อเป็นการยืนยันจากกลุ่ม
ตัวอย่างเกี่ยวกับความเหมาะสมในการใช้ตัวบ่งชี้จาก
นั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูล สรุปและอภิปรายผลต่อไป โดย
มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ได้แก่ จังหวัด
อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร และ ศรีสะเกษ
จำนวน 540 คน โดยแยกเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาล
ตำบล จำนวน 135 คน และรองนายก 270 คน ปลัด
135 คน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่
2 จำนวน 300 คนการกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้
แนวคิดของ แฮร์ (Hair, 2006) ซึ่งเสนอว่า ขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างเพื่อการวิเคราะห์ ต้องมีขนาดอย่างน้อย 20
เท่าของตัวแปรที่จะศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย
จึงใช้ 30 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา โดยงานวิจัยชิ้นนี้
มีจำนวนตัวแปรทั้งหมด 10 ตัวแปร ดังนั้น จึงได้กลุ่ม

ตัวอย่าง จำนวน 300 กลุ่มตัวอย่าง และทำการสุ่มแบบ
สัดส่วน โดยการเทียบบัญชีไตรยางศ์
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน
ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามหลักการพัฒนาตัวบ่งชี้
4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาแบบจำลองเชิง
ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่
2 โดยใช้การวิเคราะห์ สังเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร
ที่เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้และเครื่องมือ
วิจัย โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องและ
ความเหมาะสมจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ พิจารณา
ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้
สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำ
เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ
ค่า แบบลิเคอร์ท โดยคัดเฉพาะข้อที่มีค่า 1.00 ดังนั้น
จากตัวบ่งชี้ 63 ตัวบ่งชี้ จึงเหลือ 58 ตัวชี้ จากนั้นได้
ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
แล้วนำไปทดลองใช้ กับกลุ่มไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน
40 คน วิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยพบว่าได้ค่าความเชื่อ
มั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .908 ซึ่งถือว่าม
ีความน่าเชื่อถือมาก

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนิน
การส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 300
คน โดยจัดดำเนินการจัดส่งเองในพื้นที่ๆ ผู้วิจัยสามารถ
ดำเนินการส่งเองได้ และนัดวันรับคืน ในส่วนที่ส่งทาง
ไปรษณีย์ผู้วิจัยรอรับกลับทางไปรษณีย์ และทางอีเมล
ล์หรือช่องทางอื่นตามแต่ผู้ส่งจะสะดวก

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรม
SPSS ได้แก่ 1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยใช้ความถี่และ
ร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อนำค่าเฉลี่ย
ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการประเมินความเที่ยงตรง
ของตัวบ่งชี้ 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling
Adequacy และค่า Bartlett's Test of Sphericity

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การ
วิจัย โดยใช้โปรแกรม Mplus 7.1 ได้แก่ วัตถุประสงค์ข้อ
1) ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ด้วยการ
วิเคราะห์เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2)
ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ด้วย
การตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมโดยการสัมภาษณ์
เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง
ของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้
บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสาน
ตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2
จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่าสมรรถนะผู้บริหร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบหลัก 2 องค์
ประกอบ 10 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบด้าน
สมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะย่อยอีก 5
สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริม
ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง
ชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีมและองค์
ประกอบด้านสมรรถนะประจำผู้บริหาร ประกอบด้วย
สมรรถนะย่อยอีก 5 สมรรถนะ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภาวะ
ผู้นำ การวิเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ และการ
พัฒนาศักยภาพบุคลากร

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง
กลุ่มที่ 2 จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี

เอกสารและงานวิจัย ตลอดจนการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยนั้นมีความเหมาะสมในการดำเนินการวิจัยที่ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย 58 ตัวบ่งชี้ แต่อย่างไรก็ตามในส่วนของร่างตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยนำเสนอ และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนั้น พบว่า ร่างตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีความตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยและเหมาะสมดีแล้ว คงเพิ่มเติม ปรับปรุง แก้ไขตัวบ่งชี้บางตัวให้เป็นรูปธรรมสามารถวัดและสังเกตได้ โดยมีรายละเอียดของตัวบ่งชี้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ดังนี้

สมรรถนะหลัก (aa) มี 5 องค์ประกอบย่อย 32 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบย่อยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (a)5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 2) มุ่งมั่นในงานที่ปฏิบัติได้อย่างมีมาตรฐาน 3) สามารถพัฒนาผลงานของตนสู่ความสำเร็จได้ 4) มีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 5) ปฏิบัติงานได้สำเร็จถึงแม้สถานการณ์จะไม่เอื้ออำนวย

ด้านการบริการที่ดี (b)5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) เอาใจใส่ในการให้บริการต่อผู้มารับบริการ 2) ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้มารับบริการ 3) ปฏิบัติตนแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและให้เกียรติเสมอ 4) รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้มารับบริการเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 5) แสดงถึงความตั้งใจในการพัฒนาและปรับปรุงการบริการ

ด้านการทำงานเป็นทีม (c)7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจและใส่ใจในการทำงานเสมอ 3) ช่วยเหลือผู้อื่นในทีมอย่างเต็มความสามารถเมื่อทีมเกิดปัญหาในการทำงาน 4) ส่งเสริม สนับสนุน ปัจจัยด้านต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานและให้โอกาสในการนำความรู้ที่มี มาใช้ในการทำงานของตน 5) พร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดของทีม 6) ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน

และร่วมมือกับสมาชิกในทีมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 7) ยกย่องให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ 8) รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (d)7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น 2) มีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้อื่นให้รู้จักปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในการทำงานและในการดำรงตน 3) นำหลักการบริหาร หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานได้และครอบคลุม 4) มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 5) ให้ความสำคัญต่อพรศรัทธาในเกียรติของตนและผู้อื่น 6) ให้ความสำคัญต่อพรศรัทธาในเกียรติของตนและผู้อื่น 7) ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด 8) ดำรงรักษา ปกป้องเกียรติภูมิ เชิดชูสมาชิกในวิชาชีพของตน

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (e)8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีทักษะในการบริหารสามารถบริหารงานได้สำเร็จลุล่วงตามหน้าที่ 2) สามารถสร้างนวัตกรรมโดยใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ 3) นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานและตนเองอยู่เสมอ 4) สามารถเลือกวิธีการจัดการความรู้ในการพัฒนางาน 5) มีการประยุกต์ทักษะการทำงานด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน 6) รับรู้ข่าวสารหรือสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน 7) สามารถนำความรู้ในเชิงวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี 8) สามารถกำหนดทิศทางการสำเร็จให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้อื่นได้

สมรรถนะประจำผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(bb)มี 5 องค์ประกอบย่อย 26 ตัวบ่งชี้

ด้านวิสัยทัศน์ (f)5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม 2) กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง การกิจและเป้าหมายการทำงานที่

ชัดเจนสอดคล้องประสานกันขององค์กร 3) สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ 4) ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายการทำงาน 5) สามารถทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน

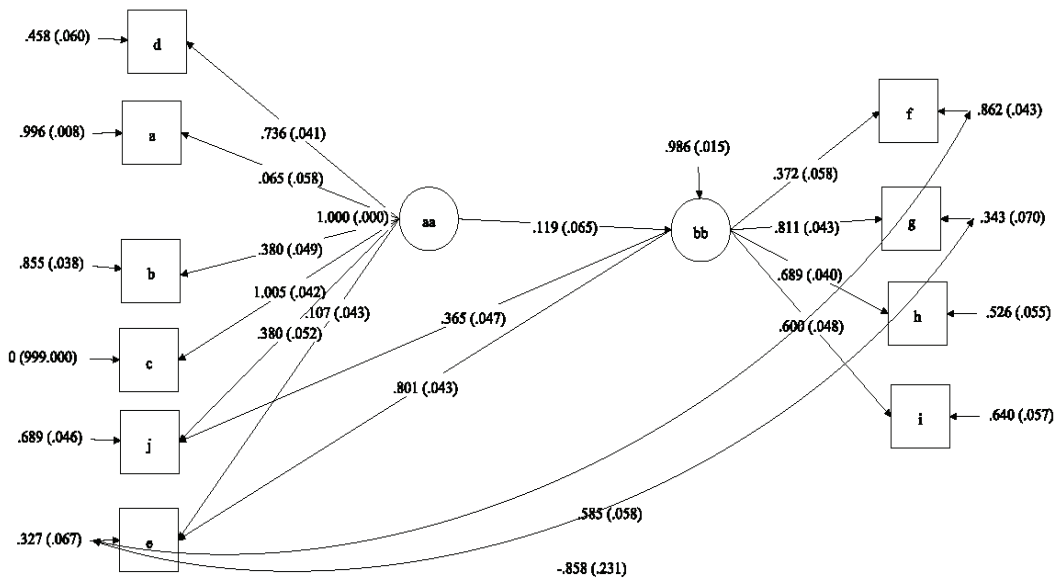
ด้านภาวะผู้นำ (g)5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา 2) มีศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 3) นำพาหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร 4) มีความตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ 5) ส่งเสริมและจัดปัจจัยเกื้อหนุนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับช้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (h)5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สามารถวิเคราะห์แก้ไข้ปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกไปสู่การปฏิบัติและสร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน 2) มีการวางแผน การวิเคราะห์ถึงปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเสมอ 3) สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของหน่วยงานและชุมชน เพื่อจัดทำนโยบายของหน่วยงานได้ 4) สามารถแยกประเด็นต่างๆ ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง 5) สามารถวิเคราะห์องค์กร หรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้

ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (i)5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สามารถสรุปประเด็นจากการฟัง การอ่าน และประเด็นจากการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ใช้กระบวนการทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ 4) สามารถเจรจาไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่มีความเห็นแตกต่างกันสามารถร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการยกย่อง ชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (j)6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก่บุคลากรได้ 2) มีความใส่ใจและตั้งใจที่จะช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาให้ลุล่วง 3) จัดให้มีการนิเทศกำกับติดตาม ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากร 4) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง 5) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ 6) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

3. การทดสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์



chi-Square = 86.161 , df = 30 , = 2.872 , P-value = 0.6708 CFI = 0.942 , TLI = 0.914, SRMR = 0.050 , RMSEA = 0.079

ภาพที่ 1 แสดงผลการทดสอบความสอดคล้องสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

จากภาพแสดงผลการทดสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจาก ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลจาก ค่าไคว-สแควร์เท่ากับ 86.161 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 30 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.6708 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ(CFI) เท่ากับ 0.942 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker-Lewis (TLI) เท่ากับ 0.914 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.050 ค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยเฉพาะของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.079

อภิปรายผล

1. ผลจากการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์ศึกษาหลักกรแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 10 องค์ประกอบ และ 58 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักมี 5 องค์ประกอบย่อย 32 ตัวบ่งชี้ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 5 ตัวบ่งชี้ การบริการที่ดี มี 5 การทำงานเป็นทีม มี 7 ตัวบ่งชี้การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มี 7 ตัวบ่งชี้ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มี 8 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องกับ วิทยา จันทศิริ

(2551) ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า มีสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความคิดริเริ่ม และด้านจริยธรรม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับจำนง สายวงศ์ปัญญา (2551, น.123) ศึกษาเรื่องแนวทางสร้างสมรรถนะของข้าราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์ พบว่า สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านจริยธรรมอยู่ในอันดับสูงสุด และ การสังคมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2) องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบย่อย 26 ตัวบ่งชี้ คือ วิสัยทัศน์ มี 5 ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำ มี 5 ตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ มี 5 ตัวบ่งชี้ การสื่อสารและการจูงใจ มี 5 ตัวบ่งชี้ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มี 6 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องกับสุพจน์ วิชัยศรี (2550, น.12) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับมาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 พบว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย และการควบคุมการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2556) ได้จัดทำรูปแบบสมรรถนะของระบบข้าราชการไทย ใช้ในการประเมินการบริหารและประเมินผลงาน โดยมีสมรรถนะหลัก ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ และสมรรถนะประจำกลุ่มงานประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพ การคิดวิเคราะห์ ภาวะผู้นำ นอกจากนี้ วัสน์ (Watson, 2000) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนในประเทศแคนาดา จากการศึกษพบว่า ผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม จริยธรรม เป็นความสามารถหรือสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำ

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง

กลุ่มที่ 2 จากการสัมภาษณ์เชิงลึก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์ประกอบย่อยมีความเหมาะสมในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 10 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ แต่อย่างไรก็ตามในส่วนของตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยนำเสนอและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ร่างตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีความตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย และมีความเหมาะสม แต่มีบางข้อที่ควรเพิ่มเติม ปรับปรุงและแก้ไขเพื่อให้เป็นรูปธรรมสามารถวัดและสังเกตได้ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในและต่างประเทศ ตามขั้นตอนกระบวนการวิจัย และเมื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นควรปรับข้อความในองค์ประกอบย่อยบางตัวที่มีความหมายคล้ายคลึงกันออกเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ มนัสสายเสมา (2557) ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่ามีสมรรถนะที่มีผลต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านส่วนบุคคล สังคม และบทบาทหน้าที่ ซึ่งสมรรถนะส่วนบุคคลประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสังคมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านสังคมได้แก่ สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การควบคุมตนเอง และการให้อำนาจแก่ผู้อื่น สมรรถนะบทบาทหน้าที่ ได้แก่ ด้านความเป็นราชภัฏ ด้านความเข้าใจในองค์กร และด้านการพัฒนาท้องถิ่น

3. จากผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างของสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า องค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยนี้ คือ สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมการสังคมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ .109 ถึง 1.188 และ

สมรรถนะประจำผู้บริหาร 5 สมรรถนะ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .216 ถึง .913 เมื่อนำตัวแปรดังกล่าว เข้าสมการโครงสร้างเชิงเส้น พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนและมีความสำคัญต่อสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ดังนั้น จึงเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และหน่วยงานให้มีคุณภาพมากขึ้นได้

1.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำกลยุทธ์ หรือแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมตามบริบทนั้นๆ

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณและติดตามผลการนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปใช้ในการประเมินความสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.(2558).

สถิติจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. สืบค้นจาก www.dla.go.th ค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 2560.

คณะรักษาความสงบแห่งชาติ. (2557). **กรอบความเห็นร่วมปฏิรูปประเทศไทยด้านการปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : คัดสำเนา.

จำนง สายวงศ์ปัญญา. (2551). **แนวทางการสร้างสมรรถนะของข้าราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พรชัย โพคันโย. (2552). **การบริหารภาครัฐแนวใหม่.** สืบค้นจาก <http://www.sobdai.com/news-education/179-new-public-management-.html>. ค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 2560

มนัส สายเสมา, บุญเรือง ศรีเจริญ,ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์. (2557). **การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏวารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์** ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2557.

มิตรธิดา วิสูตรานุกูล.(2559). **รูปแบบพัฒนาบทบาททางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์. ปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วิทยา จันทรศิริ. (2551). **การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ.**ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุพจน์ วิชัยศรี. (2550). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
พฤติกรรมการบริหารกับมาตรฐานการ
บริหารและการจัดการศึกษาของผู้
บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556).
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ
ราชการไทย(2556-2561). กรุงเทพฯ :
วิชั่นพริ้นท์แอนด์ มีเดีย.
- Hair, J.F. Jr. Black, W.D., Babin, B.N., Anderson,
R.E. and Tatham, R.L. (2006). **Multi
variate data analysis , (6th ed)**. New
Jersey : Prentice Hall.
- Watson, Samy Hanna. (2000). **Leadership
Requirements in the 21th Century
: The Perceptions of Canadian
Private Sector Leaders.**(CD-ROM).
Abstracts from : Dissertation
Abstracts International : 9979888.
สืบค้นเมื่อ ก.พ. 2560.

