

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Model for Developing Administrative Competencies of Mayors of Sub-district
Municipalities in the Northeastern Region

วิชัย ศรีสะเกษ

เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร

สัญญา เคนาภูมิ

นักศึกษาปริญญาเอก ร.ป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Wichai Sreesaket

Saovalak Kosonkittiumporn

Sanya Kenaphoom

D.P.A. Student (Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Corresponding E-mail: sreesaket@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 7 ธันวาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 18 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 19 ธันวาคม 2566

Received: December 7, 2023; Revised: December 18, 2023; Accepted: December 19, 2023

บทคัดย่อ

สภาพปัญหาการบริหารเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังขาดการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ มีการดำเนินงานการบริหารยุทธศาสตร์ยังไม่สอดคล้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน การแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติรวมทั้งการใช้ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ ขาดการทำงานมาตรฐานสูงอย่างมืออาชีพ ยังขาดการนำเอาระบบการบริหารสมรรถนะมาใช้ ทั้งการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล 3) เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล กลุ่มตัวอย่าง คือ นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ได้แก่ ปัจจัยด้านศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรี ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 95.20 ($R^2 = 0.952$) 3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ด้านศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผลการยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้อง ระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 ทุกแนวทาง ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมาก ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย การพัฒนาภาวะผู้นำ ธรรมชาติ คุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย การวางแผนกลยุทธ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ การรับฟังปัญหาพร้อมให้คำปรึกษา การทำงานเป็นทีม การสร้างค่านิยมในองค์กรให้เกิดความสามัคคี การควบคุมตัวเอง การรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ การวิเคราะห์ แยกแยะ จัดการปัญหา การสอนงาน การมอบหมายงาน และการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะ; สมรรถนะทางการบริหาร; นายกเทศมนตรี; เทศบาลตำบล

Abstract

The administrative problem of sub-district municipalities in the Northeast still lacks strategic management. Strategic management operations are still inconsistent with the principles, concepts, and theories of strategic management for sustainable development. There was an inappropriate strategy implemented. both transforming strategies into practice Including using the leadership of the mayor of the subdistrict municipality. Personnel's ability to perform their duties is not good enough. Lack of high professional standards of work There is still a lack of implementation of the competency management system, including recruitment and personnel selection. performance evaluation Personnel development and compensation. The objectives of this research are 1) study the level of administrative competency of mayors of subdistrict municipalities 2) to study factors affecting the development of administrative competencies of mayors of subdistrict municipalities 3) To create and confirm a model for developing the administrative competencies of mayors of sub-district municipalities. The sample group was the president of the local government

organization of the subdistrict municipality. In the northeastern region, there were 360 people. The tool used was a rating scale questionnaire. Data were analyzed using average values, standard deviation and structural equation model analysis. The results of the research found that 1) the level of administrative competency of mayors of sub-district municipalities in the northeastern region Overall, it was at the highest level ($\bar{X} = 4.57$). 2) Factors affecting the development of administrative competencies of the mayors of subdistrict municipalities. In the northeastern region, these include factors in the potential of public sector management. Factors in achievement motivation and strategic management factors. All three variables together can explain variation in mayors' administrative performance. 95.20% correct ($R^2 = 0.952$) 3) Model for developing the administrative competencies of mayors of sub-district municipalities in the Northeast, consisting of a model for developing administrative competencies. Potential of public sector management Achievement motivation and strategic management the results confirm the model for developing the administrative competency of mayors of sub-district municipalities in the northeastern region. at the highest level and has a consistency value Interquartile less than 1.5 for all approaches. The format is appropriate at a high level. The results of creating a model for developing the administrative competency of mayors of sub-district municipalities in the Northeast found that the model for developing administrative competency includes leadership development, good governance, morality, ethics, and compliance with legal regulations. strategic planning Interpersonal relations Listening to problems and giving advice teamwork Creating values in the organization to create unity self control Dealing with various situations, analyzing, distinguishing, managing problems, teaching, and delegating work. and counseling assistance.

Keywords: Competency Development; Administrative Competency; Mayors; Sub-district Municipalities

บทนำ

ประเทศไทยปกครองด้วยระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ที่มีลักษณะเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ซึ่งได้มีการยึดหลักการกระจายอำนาจในการ

ปกครอง หรือที่เรียกว่าการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองได้อย่างแท้จริง การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงเป็นการจัดความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เพื่ออำนวยความสะดวกและบริการให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง (พิรพงษ์ แสงแก้ว, 2565) การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่มีความสำคัญในทางการเมือง รัฐบาลนั้นมีภาระหน้าที่มากในการบริหาร จึงไม่สามารถให้บริการได้ทั่วถึง ไม่สามารถตอบสนองความต้องการ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ และเจ้าหน้าที่ ดังนั้นรัฐบาลจึงให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น (พิชญ์ณัฐา พรหมศิลป์ และคณะ, 2560)

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น เป็นรากฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาล ให้ความคล่องตัวในการดำเนินงาน ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน สร้างผู้นำทางการเมืองและการบริหารของประเทศ โดยมีการกระจายอำนาจทำให้เกิดการพัฒนาในท้องถิ่น (พิชญ์ณัฐา พรหมศิลป์และคณะ, 2560) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นมีหลักการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการปรับเปลี่ยนการบริหารภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ นำแนวทางการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้ (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2563) เป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น รัฐบาลกลางได้มีการกระจายอำนาจทางการบริหารการปกครองไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผลทำให้ภารกิจการบริหารราชการแผ่นดินหรือภารกิจการผลิตและส่งมอบสินค้า และบริการสาธารณะ เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงไม่สามารถที่จะปฏิเสธภารกิจนี้ได้ เนื่องจากได้อาสาเข้ามาทำหน้าที่ในการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องนำพาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พิชญ์ณัฐา พรหมศิลป์และคณะ, 2560)

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญ เนื่องจากเป็นผู้นำ กำหนดนโยบาย วางแผน เป้าหมาย และวิธีดำเนินการ ให้การบริหารบรรลุผล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐ รับผิดชอบในการดำเนินงานกิจการต่างๆ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การติดตามผล การปรับปรุงคุณภาพ ผู้บริหารต้องให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานประสบผลสำเร็จ นำไปสู่การพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงานทุกคน (พิชญ์ณัฐา พรหมศิลป์และคณะ, 2560)

ปัจจุบันการบริหารท้องถิ่นได้มีการนำหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) มาใช้กันอย่างกว้างขวางซึ่งได้เน้นถึงผลสัมฤทธิ์ของงานและการมีส่วนร่วมของประชาชนและหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน โดยมีเป้าหมายที่ประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นสำคัญรวมถึงการบริหารท้องถิ่นให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าและพัฒนาบทบาทของผู้นำและคนในองค์กรที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงาน

อย่างมีเป้าหมายและเกิดเป็นผลสัมฤทธิ์ที่วัดได้และมีความสุข ภายใต้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่จะส่งต่อการสร้างค่านิยมหลักของการบริหารท้องถิ่นให้มีความชัดเจนขึ้น อันจะนำไปสู่รูปแบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่จะเน้นการทำงานที่มีความยืดหยุ่นของงานที่สูงขึ้น สำหรับการบริหารท้องถิ่นเองซึ่งมีการกระจายอำนาจการบริหารลงไปสู่องค์การปกครองท้องถิ่นที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ คือ ผู้นำหรือผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นและเป็นเจ้าของชุมชนเอง ผลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับศักยภาพความรู้ความสามารถของผู้นำท้องถิ่นพบว่า ผู้นำชุมชนยังขาดความรู้ ด้านการจัดการความรู้ และกระบวนการคิดที่เป็นระบบ กล่าวคือผู้นำชุมชนยังขาดวิสัยทัศน์ กระบวนการคิด ขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะเกี่ยวกับการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องและทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน (วิไลพร ไชโย, 2556)

สภาพปัญหาการบริหารเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 3 ประการ กล่าวคือ ประการแรก เทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาการบริหารเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังขาดการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ มีการดำเนินงานการบริหารยุทธศาสตร์ยังไม่สอดคล้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ยังไม่ถูกต้องครบถ้วนและเป็นจริง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และโครงการริเริ่ม ยังไม่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างบูรณาการเชิงเหตุผล (Logic) มีการดำเนินกลยุทธ์ไม่เหมาะสม ทั้งการแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การออกแบบองค์การแบบหน่วยธุรกิจกลยุทธ์ (Strategic Business Unit: SBU) การให้ทุกคนทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกลยุทธ์ การสนับสนุนงบประมาณให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการใช้ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ประการที่สอง เทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาการบริหารองค์การสมัยใหม่ มีการดำเนินงานระบบรางวัลคุณภาพการจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award: PMQA) อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านการนำองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัดผล การวิเคราะห์และการบริหารความรู้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินงานตามคำรับรองในการปฏิบัติราชการ ประการที่สาม เทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาการบริหารทุนมนุษย์ เทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ในบางแห่ง การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาป้องกันทรัพยากรมนุษย์ยังขาดกลไกและเครื่องมืออย่างดีพอ จึงส่งผลให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ ขาดการทำงานมาตรฐานสูงอย่างมืออาชีพ (High Performance) เทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังขาดการนำเอาระบบบริหารสมรรถนะมาใช้ (Competency Management) เทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยังขาดการนำเอาระบบการบริหารสมรรถนะมาใช้ ทั้ง

การสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทน เทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักใน 6 สมรรถนะ ประกอบด้วย จิตสำนึกบริการ ความรอบรู้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ประชาธิปไตย ความรอบรู้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วม การจัดการความขัดแย้งในชุมชน การคิดริเริ่ม นวัตกรรม และการทำงานเป็นทีม (เสน่ห์ จัยโต, 2558)

จากสภาพปัญหาการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริหารยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน การบริหารองค์การสมัยใหม่ และการบริหารทุนมนุษย์ที่กล่าวมาแล้ว รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ที่มุ่งเน้นเสริมสร้างระบบบริหารราชการให้เข้มแข็งมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน และยุทธศาสตร์การวิจัยที่มุ่งเน้นการวิจัย เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการบริหารรัฐกิจที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัตถุประสงค์

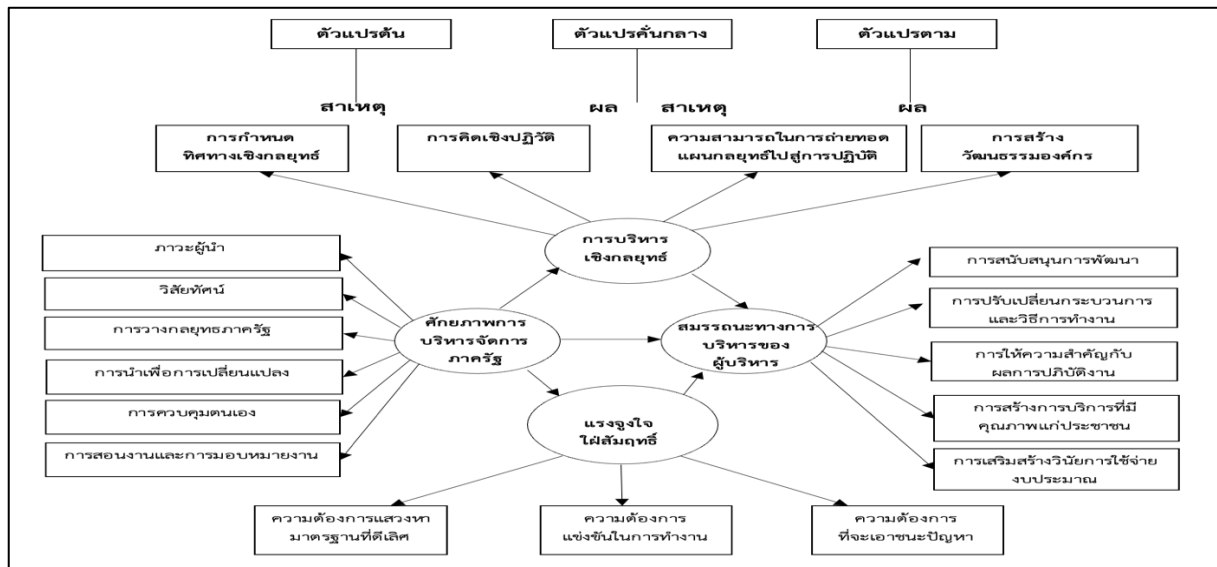
1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
3. เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล

สมมติฐานในการศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ได้แสดงความสัมพันธ์ในลักษณะของความเป็นเหตุเป็นผลเป็นสมการโครงสร้าง (SEM) โดยอาศัยหลักการและเหตุผลความสัมพันธ์ลำดับการเกิดก่อนหลัง (Birth Order) และนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยด้วยเทคนิคการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (สัญญา เคนาภูมิ, 2557)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 828 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 360 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปร (Hair, 2006, p. 112) ผู้วิจัยออกแบบการสุ่มแบบ 2-Stage Sampling เป็นวิธีที่ประชากรมีโอกาสถูกสุ่มเท่าๆ กัน เพื่อเป็นการกระจายและครอบคลุมในแต่ละจังหวัด ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการกำหนดสัดส่วนแล้วใช้วิธีสุ่มแบบอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ/แนวทางการปรับปรุงแก้ไข เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ที่จะทำการศึกษา เพื่อแจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลและชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาลักษณะของแต่ละตัวแปรสถิติที่จะใช้วิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัยและการวิเคราะห์ โดยสถิติเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรที่สนใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณและวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
4. สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล โดยการประชุมกลุ่ม (Focus Group) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและจัดกลุ่มข้อความ
5. การยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล โดยใช้สถิติ Median (Med), Inter - Quartile Range (IQR)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	4.43	0.36	มากที่สุด
2. ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน	4.68	0.26	มากที่สุด
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน	4.55	0.31	มากที่สุด
4. ด้านการสร้างการบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน	4.60	0.34	มากที่สุด
5. ด้านการเสริมสร้างวินัยการใช้จ่ายงบประมาณ	4.58	0.33	มากที่สุด
รวม	4.57	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรี อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.43$) ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 4.68$) ด้านการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการสร้างการบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ($\bar{X} = 4.60$) และด้านการเสริมสร้างวินัยการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{X} = 4.58$)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ซึ่งใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) สมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) สมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล (หลังการปรับโมเดลด้วยค่าดัชนีโมเดล; MI)

ตัวแปรผล	F2 (Path Factor)			F3 (Path Factor)			F4			
ปัจจัยที่มีผล	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	R ²
F1	0.626	-	0.626	0.877	-	0.877	24.622	25.493	51.618	
F2	-	-	-	-	-	-	40.122	-	40.122	0.952
F3	-	-	-	-	-	-	0.043	-	0.043	

Goodness of Fit Indices

$\chi^2 = 20.035$, $df = 12$, $p = 0.061$, $CFI = 0.996$, $TLI = 0.989$, $RMSEA = 0.042$, $SRMR = 0.040$

ตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) สมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล (หลังการปรับโมเดลด้วยค่าดัชนีโมเดล; MI) มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ปัจจัยด้านศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (F1) เป็นตัวแปรซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรส่งผ่าน (Path Factor; F2, Path Factor; F3) และตัวแปรแฝงภายใน (F4) ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (F2) และปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (F3) และสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรี (F4) โดยปัจจัยด้านศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (F1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (F2) และปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (F3) ทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรี (F4) ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 95.20 ($F4; R^2 = 0.952$)

2. การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) สมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรี (F4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (F1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (F2) และปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (F3) โดยเรียงลำดับตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวม (TE) ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (F1) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวม (TE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอิทธิพลโดยรวม (TE) เท่ากับ 51.618 มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าอิทธิพลทางตรง (DE) เท่ากับ 24.622 มีอิทธิพลในทางตรงต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (F2) เท่ากับ 0.626 และมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (F3) เท่ากับ 0.877 และยังพบว่า ปัจจัยด้านศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (F1) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรี (F4) โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (F2) และปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (F3) โดยมีอิทธิพลเท่ากับ 25.493

2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (F2) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวม (TE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลโดยรวม (TE) เท่ากับ 40.122 มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรี (F4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เท่ากับ 40.122

2.3 ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (F3) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวม (TE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลโดยรวม (TE) เท่ากับ 0.043 มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรี (F4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เท่ากับ 0.043

3. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล

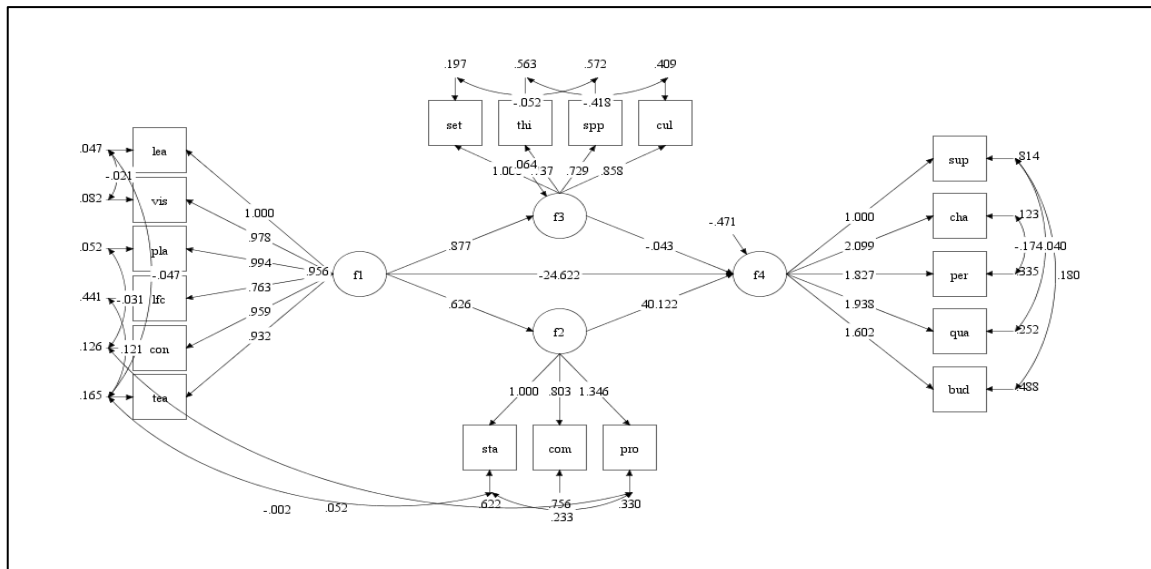
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ภายหลังการปรับแก้ด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล

ดัชนีวัดความกลมกลืน	เกณฑ์พิจารณา	ค่าดัชนีที่วัดได้	ผลการพิจารณา
χ^2 test	p-value > 0.05	0.068	ผ่านเกณฑ์/ดี
χ^2/df	< 2.00	1.669	ผ่านเกณฑ์/ดี
CFI	≥ 0.95	0.996	ผ่านเกณฑ์/ดี
TLI	≥ 0.95	0.989	ผ่านเกณฑ์/ดี
RMSEA	< 0.05	0.042	ผ่านเกณฑ์/ดี
SRMR	< 0.05	0.040	ผ่านเกณฑ์/ดี

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล พบว่ามีค่าต่างๆ ดังนี้

1. ค่า χ^2 เท่ากับ 20.035 ค่า df เท่ากับ 12 ค่า p-value เท่ากับ 0.061 ค่าไคแอสควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.669 ซึ่งมีค่า > 2.00 แปลว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนดี
2. ค่า CFI เท่ากับ 0.996 ค่า TLI เท่ากับ 0.989 แปลว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนดี
3. ค่า RMSEA เท่ากับ 0.042 แปลว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนดี
4. ค่า SRMR เท่ากับ 0.040 แปลว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับดี

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ที่ได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลภายหลังการปรับแก้ด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ดี จึงสามารถแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างของโมเดลดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ภายหลังการปรับแก้ด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (After Modification)

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ผู้วิจัยสามารถสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล สามารถสรุปได้ว่าระดับสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.43$) ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 4.68$) ด้านการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการสร้างการบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ($\bar{X} = 4.60$) และด้านการเสริมสร้างวินัยการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{X} = 4.58$) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า 1) ด้านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร มีการยกระดับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กร มีการวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีการวางแผนการปรับปรุงหน่วยงานเพื่อพัฒนาบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และมีการสรรหาหรือเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมาปฏิบัติงาน 2) ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน มีการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน มีการสนับสนุนกลไกการดำเนินการร่วมลงทุนกับภาคเอกชนด้วยความชัดเจน โปร่งใส มีการแปรเปลี่ยนทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐให้เชื่อมโยงกับการทำงาน และทรัพยากรของหน่วยงาน และมีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง

องค์กรกับภาคเอกชน 3) ด้านการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงาน มีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน มีการนำศักยภาพเฉพาะของแต่ละหน่วยงานมาสร้างคุณค่าให้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และมีการบูรณาการยุทธศาสตร์สำคัญในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการสร้างการบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน มีการอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาระบบการบริการประชาชน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริการประชาชน มีการสร้างค่านิยมให้พนักงานในองค์กรมีจิตใจที่เอื้อต่อการบริการที่ดี และมีการบริการโดยดำเนินการ ณ จุดเดียว (One stop service) 5) ด้านการเสริมสร้างวินัยการใช้จ่ายงบประมาณ มีการส่งเสริมและวางกลไกให้หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการใช้จ่ายงบประมาณ มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมตรวจสอบในการใช้จ่ายงบประมาณ มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อเฝ้าระวัง ติดตาม และตรวจสอบ การทุจริต คอร์รัปชัน มีการพัฒนาเครื่องมือตรวจสอบในการใช้งบประมาณ และมีการบริหารงานโดยตรวจสอบวินัยการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน จึงส่งผลให้ระดับสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิชาธร พิมพ์กลม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรู้ในการสืบสวน ด้านทักษะในการสืบสวน ด้านความสามารถในการสืบสวน ด้านแรงจูงใจในการสืบสวน และด้านทัศนคติในการสืบสวน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกันต์ แสงโชติ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ด้านสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านสมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ด้านสมรรถนะการสื่อสาร และด้านสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล พบว่า ปัจจัยด้านศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ทั้ง 3 ตัวแปร โดยผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย เป็นปัจจัยซึ่งได้รับอิทธิพลจากตัวแปรย่อย จำนวน 13 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ ตัวแปรด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ตัวแปรด้านการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรด้านการควบคุมตนเอง ตัวแปรด้านการ

สอนงานและมอบหมายงาน ตัวแปรด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ตัวแปรด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน ตัวแปรด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหา ตัวแปรด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ตัวแปรด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา ตัวแปรด้านความสามารถในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และตัวแปรด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งตัวแปรย่อยทั้ง 13 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นปัจจัยหรือตัวแปรที่ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะ โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ส่งผลให้ปัจจัยดังกล่าวทั้ง 13 ตัวแปรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ส่งผลให้นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลมีภาวะผู้นำมากขึ้น มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวางกลยุทธ์ที่เหมาะสม การนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีการสอนงานและมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ มีความต้องการแข่งขันในการทำงานในระดับเทศบาลตำบล มีความต้องการที่จะเอาชนะปัญหา มีการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร มีการคิดเชิงปฏิกิริยา มีความสามารถในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบล โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิชาธร พิมพิกลม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้แก่ วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี (0.40) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน (0.32) แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ (0.28) และการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน (0.09) สามารถพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ได้ร้อยละ 21.60 ($R^2 = 0.216$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกันต์ แสงโชติ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โดยรวมเท่ากับ 0.37 การบริหารแบบมืออาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.34 การจัดการความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.24 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามี มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โดยรวมเท่ากับ 0.17 และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โดยรวมเท่ากับ 0.17 สามารถพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยร้อยละ 3.11 อย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การศึกษาความกลมกลืนของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล พบว่า 1) ค่า χ^2 เท่ากับ 20.035 ค่า df เท่ากับ 12 ค่า p-value เท่ากับ 0.061 ซึ่งเมื่อทำการคำนวณค่าไคแอสควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.669 ซึ่งมีค่า > 2.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลยังความ

สอดคล้องกลมกลืนดี 2) ค่า CFI เท่ากับ 0.996 ค่า TLI เท่ากับ 0.989 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนดี 3) ค่า RMSEA เท่ากับ 0.042 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนดี 4) ค่า SRMR เท่ากับ 0.040 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนดี ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ซึ่งส่งผลให้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ดี โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิชาธร พิมพิกลม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 10.69$, $df = 11$, $p\text{-value} = 0.46989$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.96$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.00$, $CN = 831.642$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยาภรณ์ ลิ้มโพธิ์ทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาได้จากค่า Chi - Square = 123.736, $df = 72$, $P = 0.072$, $CFI = 0.972$, $TLT = 0.965$, $SRMR = 0.031$, $RMSEA = 0.061$

4. การยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในด้านศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 ทุกแนวทาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แนวทางการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในด้านศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะแนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ประกอบด้วยแนวคิดหลักเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ธรรมภิบาล คุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย การวางแผนกลยุทธ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ การรับฟังปัญหาพร้อมให้คำปรึกษา การทำงานเป็นทีม การสร้างค่านิยมในองค์กรให้เกิดความสามัคคี การควบคุมตัวเอง การรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ การวิเคราะห์ แยกแยะ จัดการปัญหา การสอนงาน การมอบหมายงาน และการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยาภรณ์ ลิ้มโพธิ์ทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ได้แก่ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันทำให้เกิด 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของผู้บริหาร นอกจากนั้นยังส่งผลต่อ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหาร ผลการประเมินยืนยันรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย มีความเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.40 ค่ามัธยฐาน (Median) ระหว่าง 4-5 ค่าฐานนิยม (Mode) ระหว่าง 4-5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) อยู่ระหว่าง 1.00 - 1.50

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำ ธรรมชาติ คุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย การวางแผนกลยุทธ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ การรับฟังปัญหาพร้อมให้คำปรึกษา การทำงานเป็นทีม การสร้างค่านิยมในองค์กรให้เกิดความสามัคคี การควบคุมตัวเอง การรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ การวิเคราะห์ แยกแยะ จัดการปัญหา การสอนงาน การมอบหมายงาน และการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลอันจะนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลต่อไป

2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ไปใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ไปใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล

2.3 โดยทั่วไปบริบทเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแต่ละแห่งมีบริบทที่แตกต่างกัน จึงควรมีการศึกษาอย่างเจาะลึกในเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแต่ละแห่ง เพื่อให้ได้แนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เหมาะสมสำหรับเทศบาลตำบลแต่ละแห่งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2563). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ปิยาภรณ์ ลิ้มโพธิ์ทอง. (2561). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย. รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิชญ์นิฐา พรรณศิลป์, สัณญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2558). บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 3(2): 146-161.
- พีรพงษ์ แสงแก้ว. (2565). 7 กลไกการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(3), 386-397.
- วิชาธร พิมพ์กลม. (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4. รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิไลพร ไชโย. (2556). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ทนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุกัญต์ แสงโชติ. (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สัณญา เคนาภูมิ. (2557). รูปแบบการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยทางการบริหารจัดการ The Writing Format of Research Conceptual Frameworks on Management. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 8(3), 36-38.
- เสน่ห์ จัยโต. (2558). การพัฒนาตัวแบบการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรสมรรถนะสูง. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม. 5(1), 58-75.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Aderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis (6th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.