

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

A Model for Development of Local Leadership Competencies in Mukdahan Special Economic Area

บุญช่วย ภูทองเงิน¹

Boonchuay Phuthongnern¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร 2) วิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร 3) สร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้นำท้องถิ่นจำนวน 229 คน คัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ AMOS ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร คือ ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยขับเคลื่อน และปัจจัยการทำงาน 2) สมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะทางเทคนิควิธี เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพคน ด้านการมองภาพองค์กรรวม ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านการคิดวิเคราะห์ 3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย 4 สมรรถนะ 69 ตัวบ่งชี้

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตร รบ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

¹ Student of D.P.A. (Public Administration), Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

ยืนยันโดยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) และการวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน โดย AMOS (Analysis of Moment Structures) อยู่ในระดับดี

คำสำคัญ : สมรรถนะผู้นำท้องถิ่น เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

Abstract

This research aims to 1) Study factors effecting a model for local leader competencies in Mukdahan special Economic Area. 2) Analyze a model for local leader competencies developed in Mukdahan special Economic Area. 3) Create and confirm a model for local leader competencies in Mukdahan special Economic Area The sample are 229 people. The instrument used for data collection was a questionnaire and interview guide by purposive selection. The statistics used for data analysis were a percentage, an average, and a standard deviation and AMOS. The results showed that 1) The factor effect to competencies of local leader competencies in Mukdahan special Economic Area; are 1 the Basic Factor consist 2) Motivation Success 3) and Learning Continuation. Working Factor consist indicators of 4 aspects arrange in order by maximum to minimum such as (1) Strategy Aptitude (2) Connection Network (3) Good Service (4) Teamwork, 2) Competencies of leader in Mukdahan special Economic Area has 4 competencies that following; Core competency consists of 4 aspects arranges in order by maximum to minimum are (2.1) Morality and ethic (2.2) Expert of career (2.3) Achievement (4) Thinking Management, Position Competency consists of 4 aspects arranges in order by maximum to minimum such as 1. Planning 2. Control Working 3. Organization Management 4. Leadership, Personal Competency consists of 3 aspects arranges in order by maximum to minimum such as 1. Evaluate Operation

2. Reward and Wages 3. Career Advancement and Technical Competency consists of 4 aspects arranges in order by maximum to minimum such as 1. Human Development 2. overall organization 3. Understanding Other 4. Analysis. 3) A model for local leader competencies developed in Mukdahan special Economic Area consists of 3 factors and 4 competencies 69 indicators to confirmatory Structural Equation Modeling : SEM) and analyze Confirmatory factor analysis by AMOS (Analysis of Moment Structures) in good level.

Keywords : Local Leadership Competencies, Special Economic Area

บทนำ

ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่หลอมรวมเป็นหนึ่งในเข้าสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน ไทยจึงต้องเตรียมความพร้อมและสร้างการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ทั้งสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และที่สำคัญยิ่ง ภายใต้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของการเป็นประชาคมอาเซียน (AEC) จึงกำหนดนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจระดับโลก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์การ แม้ว่าการพัฒนาคนมีหลายช่องทางหรือหลากหลายกลยุทธ์ แต่กลยุทธ์เร่งด่วนและมีความเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนได้อย่างทันทั่วทั้งที่ คือ “การสร้างภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership)” แก่ผู้นำในระดับท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถที่จะนำพาองค์การชุมชน ท้องถิ่นและประเทศ ให้รอดพ้นจากวิกฤตการณ์ต่างๆ แล้วนำพาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จทั้งแผนยุทธศาสตร์ของชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงนโยบายของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาผู้นำระดับท้องถิ่นมีความจำเป็นหลายประการด้วยกัน คือ ประการที่ 1 ประเทศไทยได้รับอิทธิพลผลกระทบจากบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อาทิ

การปฏิวัติโลกด้วยคลื่นสามลูกของ อัลวิน ทอฟเลอร์ กระแสโลกาภิวัตน์ การจัดระเบียบโลกใหม่ ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมและการจัดตั้งองค์การระหว่างประเทศ อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมภายนอกต่างๆ เหล่านี้ได้เป็นปัจจัยตัวแปรที่ส่งผลให้ไทยต้องมีการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงประเทศให้เข้ากับสถานการณ์และรองรับเอาวัฒนธรรมใหม่ๆ เข้ามาปฏิบัติประยุกต์ใช้ในสังคมไทยเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น ถือได้ว่าเป็นกลุ่มสังคมที่มีความเปราะบางอย่างมากและจะมีความสลับซับซ้อน ประการที่ 2 การเปิดประเทศตามระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมซึ่งประเทศไทยถือได้ว่ามีระบบเศรษฐกิจการค้าภาคเกษตรกรรมเป็นอันดับต้นๆ ของโลกและของภูมิภาค โดยเฉพาะเมื่อมีการเปิดประตูสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน บทบาทของภาคธุรกิจชุมชนท้องถิ่นจะเป็นตัวแสดงหลักในเวทีการค้า การลงทุน การบริการ การขนส่งระหว่างประเทศ และการสร้างงานสร้างรายได้ ประการที่ 3 การสร้างเสริมศักยภาพ ทักษะภาวะความเป็นผู้นำให้แก่ผู้นำในระดับท้องถิ่นให้สูงขึ้น มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะภายใต้การบริหารราชการแผ่นดินของไทยตามระบอบประชาธิปไตยที่มีการกระจายอำนาจไปสู่ภาคท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนได้อย่างเต็มทีในการกำหนดนโยบายและการจัดการ ประการที่ 4 การพัฒนาของประเทศต้องมาจากรากฐานในท้องถิ่น โดยสถานการณ์เช่นนี้สังคมไทยต้องให้ความสำคัญและเล็งเห็นความจำเป็นในระดับชุมชน ท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้นเพราะภาคท้องถิ่นจะเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและอื่นๆ ถ้าท้องถิ่นไม่เกิดความเข้มแข็ง ไม่มีความเจริญเติบโต สังคมมหาภาคก็จะไม่เติบโตไปด้วย (ยุค ศรีอาริยะ, 2553 : 113)

แนวคิดการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในประเทศ ที่ผ่านมามีการพัฒนาในลักษณะนี้ภายใต้รูปแบบต่าง ๆ กัน ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรม (Industrial Estate : IE) เป็นรูปแบบการพัฒนาของพื้นที่เฉพาะ เขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (Export Processing Zone : EPZ) เป็นรูปแบบการพัฒนาของเมืองใกล้ท่าเรือหรือสนามบิน หรือเขตการค้าปลอดภาษี (Duty Free Port) เป็นรูปแบบการพัฒนาของเมืองท่าเรือ และเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Border Economic Zone : SBEZ) เป็นรูปแบบการพัฒนาของพื้นที่ตามแนวชายแดน นอกจากนี้ ประเทศไทยมีการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ใกล้เคียงกับการพัฒนาในลักษณะของเขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้แก่ พื้นที่

ในโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกหรืออีสต์เทิร์นซีบอร์ด (Eastern Seaboard Development Program) ซึ่งเริ่มต้นมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2525 เพื่อเร่งรัดการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ การค้า อุตสาหกรรม และเทคโนโลยี โดยเป้าหมายสูงสุด คือ ต้องการให้พื้นที่นี้เป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศที่เป็นประตูเปิด (Gateway) เชื่อมโยงการพัฒนา ไปสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ พร้อมกับเชื่อมเส้นทางการค้าสู่ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งของโลก (เรวดี แก้วมณี, 2556 : 56)

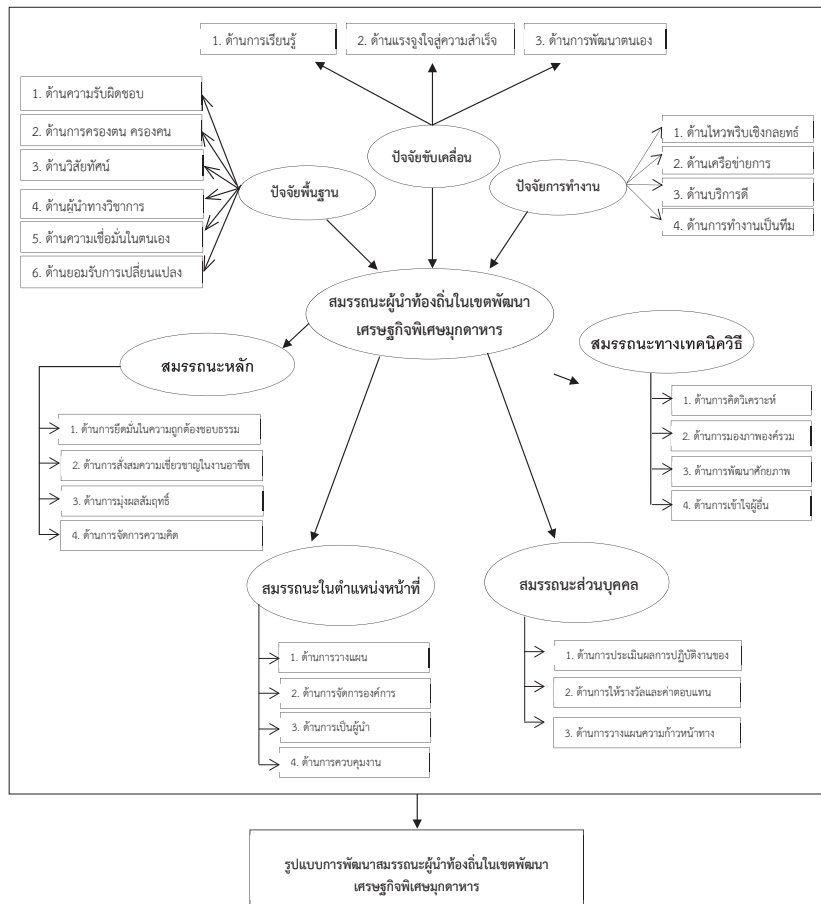
ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญที่ได้ กล่าวมาแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ประเทศไทยต้องเตรียมความพร้อมรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนผู้วิจัยมีความสนใจต้องการศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ซึ่งเป็นโอกาสอันดีที่จะส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายของภาครัฐเน้นให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการสร้างภาคท้องถิ่นให้เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ในท้ายสุดผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน หน่วยงาน องค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นแนวทางในการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ของไทยให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร
2. วิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร
3. สร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร

สมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร



แผนภาพที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารเป็นการค้นหาคำตอบของสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น และค้นหาปัจจัยที่มีส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่น รายละเอียดดังนี้

1. แหล่งข้อมูลของการวิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่น จำนวน 11 คน ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์

3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความ

ระยะที่ 2 วิเคราะห์รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารเป็นการศึกษาระดับสมรรถนะและปัจจัยที่มีส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาสำรวจ (Survey Study) ผู้นำท้องถิ่น มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ทั้งหมด จำนวน 229 คน ได้แก่ อำเภอเมือง จำนวน 5 ตำบล อำเภอหว้านใหญ่ จำนวน 4 ตำบล และอำเภอดอนตาล จำนวน 2 ตำบล รวม 11 ตำบล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาล รองประธานสภาเทศบาล เลขานุการสภา สมาชิกสภาเทศบาล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

2. เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ผ่าน คือ ระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาศมรรณะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยดำเนินการนี้

1. นำตัวชี้วัดที่ผ่าน คือ ระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปมาวิเคราะห์สมการเพื่อสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดล โดย AMOS (Analysis of Moment Structures) เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลทางตรง และทางอ้อมของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาศมรรณะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารพบว่า

ระยะที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร มี 3 ปัจจัย คือ

1) ปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยได้แก่ 1.1) ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง 1.2) ด้านความเชื่อมั่นตนเอง 1.3) ด้านผู้นำทางวิชาการ 1.4) ด้านวิสัยทัศน์ 1.5) ด้านความรับผิดชอบ 1.6) ด้านครองตน ครองคน ครองงาน

2) ปัจจัยขับเคลื่อน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยได้แก่ 2.1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2.2) ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ 2.3) ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3) ปัจจัยการทำงานประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ได้แก่ 3.1) ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์ 3.2) ด้านเครือข่ายการทำงาน 3.3) ด้านบริการดี 3.4) ด้านการทำงานเป็นทีม

ระยะที่ 2 สมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร มี 4 สมรรถนะ คือ

1) สมรรถนะหลักประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยได้แก่ 1.1) ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม 1.2) ด้านการ

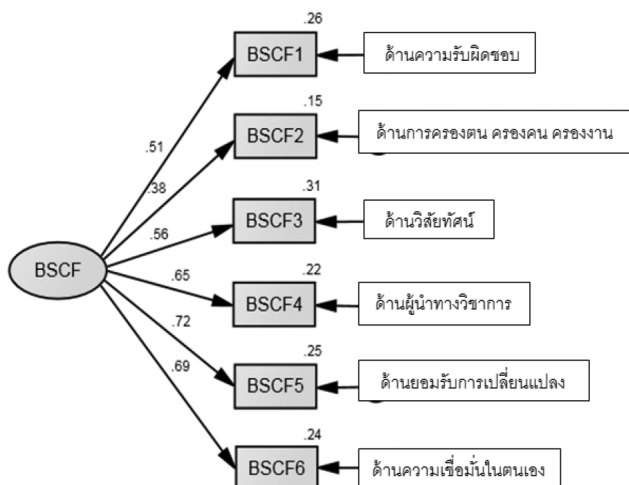
สั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 1.3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.4) ด้านการวัดทางความคิด

2) สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ได้แก่ 2.1) ด้านการวางแผน 2.2) ด้านการควบคุมงาน 2.3) ด้านการจัดองค์การ 2.4) ด้านการเป็นผู้นำ

3) สมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยได้แก่ 3.1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.2) ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน 3.3) ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ

4) สมรรถนะทางเทคนิควิธี ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยได้แก่ 4.1) ด้านการพัฒนาศักยภาพคน 4.2) ด้านการมองภาพองค์กรรวม 4.3) ด้านการเข้าใจผู้อื่น 4.4) ด้านการคิดวิเคราะห์

ระยะที่ 3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย 4 สมรรถนะ 69 ตัวบ่งชี้ ยืนยันโดยการสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดล โดย AMOS (Analysis of Moment Structures) อยู่ในระดับดี เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงผลได้ในแผนภาพที่ 2 และตารางที่ 1 ดังนี้



Chi-Square = 53.080, df. = 2.94, p-value= 0.067, RMSEA. = 0.080, TLI. = 0.93, CFI.= 0.96

แผนภาพที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐาน

จากแผนภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในด้านปัจจัยพื้นฐาน (BSCF) เมื่อพิจารณารายละเอียดของรูปแบบ พบว่า ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 6 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.38-0.72 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยเรียงลำดับค่าจากมากไปหาน้อย คือ ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง (BSCF5) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.72 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (BSCF6) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.69 ด้านผู้นำทางวิชาการ (BSCF4) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.65 ด้านวิสัยทัศน์ (BSCF3) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.56 ด้านความรับผิดชอบ (BSCF1) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.51 ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน (BSCF2) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบปัจจัยพื้นฐาน

องค์ประกอบ ปัจจัยพื้นฐาน	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก ของตัวบ่งชี้	SE	t	e
BSCF	BSCF 1	0.51	0.031	9.658 **	0.26
	BSCF 2	0.38	0.028	10.177 **	0.15
	BSCF 3	0.56	0.029	9.351 **	0.31
	BSCF 4	0.65	0.042	8.514 **	0.22
	BSCF 5	0.72	0.028	7.423 **	0.25
	BSCF 6	0.69	0.033	7.928 **	0.24
Chi-Square =53.080 df. = 18 p-value = 0.182 RMSEA. = 0.080 TLI.= 0.93 CFI.= 96					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยพื้นฐานพบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 53.080 ค่าองศาอิสระ (df.) เท่ากับ 18 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.182 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าการคำนวณหาปริมาณที่เปลี่ยนแปลงจากการเปรียบเทียบระหว่างโมเดล (TLI.)

เท่ากับ 0.93 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.90 แสดงว่าโมเดลได้รับการยอมรับ ค่าการเปรียบเทียบความเหมาะสมของโมเดลที่ศึกษา (CFI.) เท่ากับ 0.96 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.90 แสดงว่าโมเดลได้รับการยอมรับ และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA.) เท่ากับ 0.080

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารซึ่งผู้วิจัยได้สร้างสมมติฐานการวิจัยที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ประกอบด้วย 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยการขับเคลื่อน และปัจจัยการทำงาน

1.1 ปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 6 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านความเชื่อมั่นตนเอง ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรับผิดชอบและด้านครองตน ครองคน ครองงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ชูศักดิ์ เจนประโคน (2544 : 21) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรมีความสำคัญที่สุดและได้ แบ่งประเภทของพฤติกรรมการทำงานในงานที่สำคัญๆ เป็น 6 ประเภทคือ 1) ความรอบรู้และวิจารณ์ญาณ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านการปฏิบัติงาน 4) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ 5) ความรับผิดชอบที่มีต่องาน 6) แรงจูงใจในการทำงานขององค์กร

1.2 ปัจจัยขับเคลื่อน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จและด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ธัญพร ชื่นกลิ่น (2548 : 15) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อให้มีคุณสมบัติครบถ้วนกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและตรงตามความต้องการขององค์กรหน่วยงานจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอเพื่อให้สามารถนำนโยบายของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพหน่วยงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในสิ่งคิดให้มีความรู้ความสามารถความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองให้เป็นบุคคลที่มีจิตสาธารณะ

1.3 ปัจจัยการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์ ด้านเครือข่ายการทำงาน ด้านบริการดี และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ และคณะ (2545 : 23) ที่กล่าวว่ากำหนดเป้าหมาย เป็นเรื่องสำคัญและขาดไม่ได้กับทุกทีม เพราะเป้าหมายของทุกคนมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการพัฒนาทีม สมาชิกทุกคนจะต้องเข้าใจ มีส่วนร่วมและมีความผูกพันกับเป้าหมายของทีม และการทำงานเป็นทีมต้องมีการกำหนดเป้าหมายเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งสมาชิกทุกคนต้องยอมรับเป้าหมายของทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ พิภพ อุดม (2537 : 62-65) ได้กล่าวถึงความพอใจของผู้มารับบริการไว้ว่าผู้รับบริการย่อมมีความต้องการและคาดหวังในการไปรับบริการทุกครั้ง เมื่อไปรับบริการประสบกับสถานการณ์ที่จำเป็นจึงเปรียบเทียบกับความต้องการก่อนรับบริการและแสดงออกมาเป็นระดับความพึงพอใจสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับได้ คือ 1) ความพึงพอใจที่ตรงกับความคาดหวัง เป็นการแสดงความรู้สึกยินดี ความสุขของผู้รับบริการที่ตรงกับความคาดหวังที่มีอยู่ 2) ความพึงพอใจที่เกินความคาดหวัง เป็นการแสดงความรู้สึกปลาบปลื้มประทับใจของผู้รับบริการเมื่อได้รับบริการเกินความคาดหมายที่มีอยู่

2. สมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ สมรรถนะส่วนบุคคลและสมรรถนะทางเทคนิควิธี

2.1 สมรรถนะหลัก ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการวัดทางความคิดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเนื่องจากสังคมในปัจจุบันและอนาคตนั้นจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความสามารถตรวจสอบซึ่งสอดคล้องกับกระแสโลกปัจจุบัน ตลอดจนปัจจุบัน องค์กรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อที่สามารถตรวจสอบได้ในการตัดสินใจ และกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรที่มีผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยองค์กรควรให้การยอมรับต่อการตรวจสอบ และถือเป็นความรับผิดชอบต่อองค์กรในการตอบสนองต่อการตรวจสอบดังกล่าวอย่างเหมาะสมด้วย ตลอดจนผู้บริหารระดับ

สูงนั้นต้องมีความเข้าใจและต้องสนับสนุนในการจัดทำระบบการปฏิบัติงานและการจัดสรรงบประมาณเพราะนั่นคือ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้คนในองค์กรนั้นปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ได้ตั้งไว้จะสอดคล้องกันทัศนคติ ของธนาคารโลก (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2543 : 54) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบที่สำคัญของนโยบายหรือแผนยุทธศาสตร์ที่ดี โดยองค์กรภาคเอกชนต้องคำนึงของประสิทธิภาพความโปร่งใส และความรับผิดชอบ และต้องมีความแน่นอนและชัดเจนซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพของการบริหารองค์กร ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเนื่องจากการตัดสินใจนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานของบุคคล และถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ หรือผู้บริหารในการจัดการหรือบริหารงาน

2.2 สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 4 ด้าน ซึ่งเรียงจากค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการวางแผน ด้านการควบคุมงาน ด้านการจัดองค์การ และด้านการเป็นผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปัจจัยความรอบรู้ในการบริหาร พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่ง จรัส จันทลักษณ์ (2546 : 19) กล่าวว่า การวางแผนยุทธศาสตร์ หรือการวางแผนกลยุทธ์ถือว่าเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรโดยกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการบรรลุ และกำหนดแนวทางในการบรรลุสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการวางแผนกลยุทธ์นั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญระดับต้นๆของการบริหารองค์กร

2.3 สมรรถนะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 3 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมา ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ

2.4 สมรรถนะทางเทคนิควิธี ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพคน ด้านการมองภาพองค์กรรวม ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านการคิดวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สนธยา พลศรี (2545 : 53-54) กล่าวว่า พัฒนาค้นให้มีคุณภาพก็คือการทำให้คนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการประกอบกิจการงาน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว

มีความรู้ทางการเมืองที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างเฉลียวฉลาด มีวิสัยทัศน์ สุขภาพดี บุคลิกดี สามารถพึ่งตนเองได้ ใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หรือการพัฒนาคนให้มีความสุขก็คือ การทำให้มีความสุขสงบมีจิตใจดีงามเยือกเย็นมั่นคง ผ่องใส ไม่มีความเครียด มีความสุขุมเยือกเย็น มีเมตตา กรุณา รู้จักความพอเพียง รู้จักประมาณ เข้าถึงสัจธรรมของชีวิต มองโลกในแง่ดี ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1.1 ผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ควรได้รับการพัฒนาใน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยขับเคลื่อน และปัจจัยการทำงาน สมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา 4 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ สมรรถนะส่วนบุคคล และ สมรรถนะทางเทคนิควิธี

1.2 ผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติ ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โดยการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ปฏิบัติ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปเป็นแนวทาง พัฒนาผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยนำไปจัดทำแผนพัฒนา แผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัย ในเรื่อง บทบาท ภาวะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- ยุค ศรีอาริยะ. (2553). *วิกฤตแฮมเบอร์เกอร์: สงครามครั้งสุดท้าย & การเมืองใหม่*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- Sri-ariya, Yut. (2010). *Hamburger crisis: The last battle & New Politics*. Bangkok: Pimdee.
- เรวดี แก้วมณี. (2556). สรุปผลเสวนา Morning Talk เรื่อง เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สอด : โอกาสและศักยภาพในการพัฒนาอุตสาหกรรมชายแดน.
- Kaewmanee, Rawadee. (2013). *Summary of discussion Morning Talk about Sot Special Economic Zone: Opportunities and potential for development frontier*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *วิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- Srisa-ard, Boonchom. (2010). *Fundamental studies*. (8th ed.). Bangkok: Suviyasas publisher.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2550). *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Janprakhon, Chusak. (2007). *Technical motivation*. Bangkok. Ramkhamhang University Publisher.
- ธัญพร ชื่นกลิ่น. (2548). *การพัฒนาแบบการใช้โค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Chuenkin, Thanyaporn. (2005). *Development of a coach to improve learning of nursing instructors. In Praboromrajchanok Institute for Health Workforce Development Ministry of Public Health*. (The thesis of Doctor of Philosophy), Silpakorn University.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- Khajonnan, Nutaphan et al. (2002). *Human Resource Management*. Bangkok: Seed education.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2543). *สามประสานในการบริหารกิจกรรมบ้านเมืองที่ดีในนามา
สารจากกรมพลัง เพื่อการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี.*
นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน.

Maksawan, Thiphawadee. (2000). *Three coordination of administrative
activities for a great variety of topics including the power to create
a better system of governance and society.* Nonthaburi Office of
the civil service commission.

จรัส จันทลักษณ์. (2546). *วิเคราะห์และวางแผนงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4).* กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.

Juntalakkhana, Jaras. (2004). *Planning and Analysis Research.* (4th ed.).
Bangkok: Thaiwatanaphanich.

สนธยา พลศรี. (2545). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

Phonsri, Sontaya. (2003). *Theory and community development.* Bangkok:
Odean Store.

พิภพ อุดม. (2537). การตลาดสำหรับธนาคาร. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 17(66), 62.

Udom, Phiphop. (1994). The market for bank. *Journal of Management*,
17(66), 62.