

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งแบ่งระยะของการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหาร และการคัดสรรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย

1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient)
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
R^2 Adjusted	แทน	ค่า (R Square) ที่ปรับแก้แล้ว
S.E. of the Estimate	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
b_0	แทน	ค่าคงที่ขอสมการถดถอยพหุคูณในรูปของสมการตัวอย่าง
b_i	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบแสดงถึงน้ำหนักของความสำเร็จ หรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม
β_i	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงถึงน้ำหนักของความสำเร็จ หรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม
df	แทน	ระดับความอิสระ (Degrees of Freedom)
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

t	แทน ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Sig.	แทน ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการวิจัย เรื่องรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย ในระยะของการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 4 วิเคราะห์สมการ โครงสร้างสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่องรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1

ความถี่ และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	117	61.26
1.2 หญิง	74	38.74
รวม	191	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	8	4.19
2.2 ตั้งแต่ 26 - 35 ปี	20	10.47

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
2.3 ตั้งแต่ 36 - 45 ปี	78	40.84
2.4 ตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป	85	44.50
รวม	191	100.00
3. การศึกษา		
3.1 อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	16.23	31
3.2 ปริญญาตรี / เทียบเท่า	42.41	81
3.3 ปริญญาโท	38.74	74
3.4 ปริญญาเอก	2.62	5
รวม	191	100.00
4. หน่วยงาน		
4.1 เทศบาล	131	68.59
4.2 องค์การบริหารส่วนตำบล	60	31.41
รวม	191	100.00
5. ตำแหน่ง		
5.1 นายกฯ	12	6.28
5.2 รองนายกฯ	21	10.99
5.3 ที่ปรึกษานายกฯ	8	4.19
5.4 เลขานุการนายกฯ	9	4.71
5.5 ปลัด	10	5.24
5.6 รองปลัด	4	2.09
5.7 ผู้อำนวยการกอง	25	13.09
5.8 หัวหน้าส่วน	28	14.66
5.9 ประธานสภา	12	6.28
5.10 รองประธานสภา	4	2.09
5.11 อื่น ๆ	58	30.37
รวม	191	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชาย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 61.26 หญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 38.74 มีอายุ ตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 อายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 40.84 ระหว่าง 26 - 35 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.47 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.19 จบการศึกษาปริญญาตรี / เทียบเท่า จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 42.41 ปริญญาโท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 38.74 อนุปริญญา หรือเทียบเท่า จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.23 ปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.62 สังกัดเทศบาล จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 68.59 องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 31.41 ปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป (อื่น ๆ) จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 30.37 หัวหน้าส่วน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.66 ผู้อำนวยการกอง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.09 รองนายกฯ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.99 นายกฯ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.28 ประธานสภา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.28 ปลัดเทศบาล / อบต. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.24 เลขานุการนายกฯ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.71 ที่ปรึกษานายกฯ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.19 รองปลัด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.09 รองประธานสภา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.09

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์			
1.1 มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องในอนาคต	3.85	0.84	มาก
1.2 คำนึงถึงเรื่องอนาคตมากกว่าพูดแต่เรื่องปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.87	0.82	มาก
1.3 สร้างการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง เพื่อให้ได้รับความคิดสร้างสรรค์จากบุคคลทุกระดับ	3.75	0.83	มาก
1.4 ใช้กลยุทธ์หลาย เพื่อโน้มน้าวใจ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้ทุกคนเห็นพ้องเข้าใจง่าย และอยากเข้าร่วมในวิสัยทัศน์นั้น	3.78	0.83	มาก
1.5 ใช้ความสามารถในการเล่าเรื่องการอุปมาเปรียบเทียบให้เห็นภาพรวมขององค์กรในอนาคต	3.80	0.81	มาก
1.6 พูดถึงเรื่องในอนาคตมากกว่าเรื่องอดีต	3.70	0.90	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.7 แสดงต้นแบบพฤติกรรม (Role model) ให้ผู้อื่นมองเห็น ในสิ่งที่ตนต้องการให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติ	3.75	0.78	มาก
1.8 หมั่นฝึกการเป็นผู้สร้าง โอกาส และกำหนดสถานการณ์ มากกว่าปล่อยให้สถานการณ์มากำกับตน	3.70	0.75	มาก
รวม	3.77	0.81	มาก
2. ความเป็นผู้นำเชิงบริหาร			
2.1 ให้คำชมเชย และแสดงการยอมรับผู้อื่นอย่างเหมาะสมและ สม่ำเสมอ	3.90	0.80	มาก
2.2 ใช้เวลาในการพูดคุยสนทนาอย่างเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ตามโอกาสอย่างสม่ำเสมอ	3.73	0.84	มาก
2.3 พยายามเรียนรู้ว่าบุคลากรในหน่วยงานของตนผู้พันซ์ต่อกัน และต้องค้ำกรอย่างไร	3.70	0.83	มาก
2.4 ใช้แนวทางทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborate) มากกว่า มุ่งแบบแข่งขัน (Compete)	3.85	0.90	มาก
2.5 ใส่ใจในผู้ปฏิบัติงานก่อนที่จะลงมือเรื่องงาน	3.93	0.79	มาก
2.6 ใส่ใจรับฟังถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน	3.87	0.89	มาก
2.7 ยึดหลักการสอนงานไปตามขีดความสามารถ และการพัฒนา ของผู้ปฏิบัติงานมากกว่ายึดตามความต้องการของผู้สอนงาน	3.70	0.83	มาก
2.8 แสดงออกด้วยการรับฟังอย่างตั้งใจและด้วยความเห็นใจ ต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงใจ	3.92	0.84	มาก
2.9 ใช้คำถามหลัก และสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานคิดถึง ผลดีที่จะเกิดขึ้นกับตน	3.87	0.81	มาก
2.10 สร้างความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานคิด และทำงาน ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม	3.89	0.93	มาก
2.11 ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานให้สามารถกำหนดเป้าหมายของการ พัฒนาตนเองได้อย่างชัดเจน	3.89	0.93	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.12 ให้ข้อมูลย้อนกลับถึงผลของการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.75	0.83	มาก
รวม	3.83	0.84	มาก
3. ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป			
3.1 สามารถสื่อสารแนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย และทิศทางขององค์กรต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างถูกต้อง ให้คำชมเชย และแสดงการยอมรับผู้อื่นอย่างเหมาะสม และสม่ำเสมอ	3.75	0.81	มาก
3.2 สามารถโน้มน้าว จูงใจ ส่งเสริมพนักงานให้มีวิสัยทัศน์ที่ดี และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรรวมถึงสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่พนักงาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.77	0.80	มาก
3.3 ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร มีรูปแบบการทำงาน ซึ่งเปิดรับคำแนะนำที่สร้างสรรค์ และแสดงออกถึงภาวะผู้นำในระดับที่เหมาะสมสำหรับองค์กร	3.70	0.79	มาก
3.4 ริเริ่มในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง และมุ่งมั่นอย่างสูงในการบรรลุเป้าหมายด้วยพลังขับเคลื่อนของตน	3.78	0.78	มาก
3.5 สามารถพัฒนาพันธกิจ นโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ที่สามารถสนองต่อความต้องการของผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ อย่างลงรอยกัน	3.73	0.75	มาก
3.6 สามารถระบุและวิเคราะห์ปัญหา และประเด็นที่องค์กรต้องเผชิญอยู่อย่างถูกต้อง	3.70	0.81	มาก
3.7 สามารถกำหนด และประเมินปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ เพื่อการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างถูกต้อง	3.75	0.79	มาก
3.8 สามารถสร้างความมั่นใจได้ว่าแผนยุทธศาสตร์ได้จัดทำขึ้น โดยคณะกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานคนอื่น ๆ มีส่วนร่วมและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในแผนงานนั้น	3.70	0.80	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.9 สามารถสร้างความมั่นใจได้ว่าทรัพยากร และงบประมาณขององค์กรมีความเหมาะสมสำหรับการทำงานตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร	3.75	0.82	มาก
3.10 สามารถสร้างกระบวนการที่ทำให้การติดตามดูแล และการควบคุมสามารถทำงานได้ เพื่อให้มั่นใจว่าประสิทธิภาพของการดำเนินงานและการบริหารความเสี่ยงขององค์กรได้รับความสำเร็จ	3.73	0.81	มาก
รวม	3.73	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายชื่อ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คำนึงถึงเรื่องในอนาคตมากกว่าพูดแต่เรื่องปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.87$) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องในอนาคต ($\bar{X} = 3.85$) ใช้ความสามารถในการเล่าเรื่องการอุปมาเปรียบเทียบให้เห็นภาพรวมขององค์กรในอนาคต ($\bar{X} = 3.80$) ใช้กุศโลบายที่โน้มน้าวใจ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้ทุกคนเห็นพ้องเข้าใจง่าย และอยากเข้าร่วมในวิสัยทัศน์นั้น ($\bar{X} = 3.78$) สร้างการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง เพื่อให้ได้รับความคิดสร้างสรรค์จากบุคคลทุกระดับ ($\bar{X} = 3.75$) แสดงต้นแบบพฤติกรรม (Role Model) ให้ผู้อื่นมองเห็นในสิ่งที่ตนต้องการให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.75$) พูดถึงเรื่องในอนาคตมากกว่าเรื่องอดีต ($\bar{X} = 3.70$) และ หมั่นฝึกการเป็นผู้สร้างโอกาส และกำหนดสถานการณ์ มากกว่าให้ปล่อยสถานการณ์มากำกับตน ($\bar{X} = 3.70$)

2. ความเป็นผู้นำเชิงบริหาร พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ใส่ใจในผู้ปฏิบัติงานก่อนที่จะลงมือเรื่องงาน ($\bar{X} = 3.93$) แสดงออกด้วยการรับฟังอย่างตั้งใจ และด้วยความเห็นใจต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.92$) ให้คำชมเชย และแสดงการยอมรับผู้อื่นอย่างเหมาะสม และสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.90$) สร้างความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานคิด และทำงานด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม ($\bar{X} = 3.89$) ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานให้สามารถกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเองได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.89$) ใส่ใจรับฟังถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.87$) ใช้คำถามหลัก และสำคัญ เพื่อกระตุ้น

ให้ผู้ปฏิบัติงานคิดถึงผลดีที่จะเกิดขึ้นกับตน ($\bar{X} = 3.87$) ใช้แนวทางการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborate) มากกว่ามุ่งแบบแข่งขัน Compete ($\bar{X} = 3.85$) ให้ข้อมูลย้อนกลับถึงผลของการปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.75$) ให้ความสำคัญในการพูดคุยสนทนาอย่างเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานตามโอกาสอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.73$) พยายามเรียนรู้ว่าบุคลากรในหน่วยงานของตนผูกพันต่อกัน และต่อองค์กรอย่างไร ($\bar{X} = 3.70$) และยึดหลักการสอนงานไปตามขีดความสามารถ และการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานมากกว่ายึดตามความต้องการของผู้สอนงาน ($\bar{X} = 3.70$)

3. ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ริเริ่มในการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานในระดับสูง และมุ่งมั่นอย่างสูงในการบรรลุเป้าหมายด้วยพลังขับเคลื่อนของตน ($\bar{X} = 3.78$) สามารถโน้มน้าว จูงใจ ส่งเสริมพนักงานให้มีขวัญกำลังใจที่ดี และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรรวมถึง สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่พนักงาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.77$) สามารถสื่อสารแนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย และทิศทางขององค์กรต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.75$) สามารถกำหนดและประเมินปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ เพื่อการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.75$) สามารถสร้างความมั่นใจได้ว่าทรัพยากร และงบประมาณขององค์กรมีความเหมาะสมสำหรับการทำงานตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.75$) สามารถพัฒนาพันธกิจ นโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนที่สามารถสนองต่อความต้องการของผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ อย่างลงรอยกัน ($\bar{X} = 3.73$) สามารถสร้างกระบวนการที่ทำให้การติดตามดูแล และการควบคุมสามารถทำงานได้ เพื่อให้มั่นใจว่าประสิทธิผลของการดำเนินงาน และการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ได้รับความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.73$) ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร มีรูปแบบการทำงานซึ่งเปิดรับคำแนะนำที่สร้างสรรค์ และแสดงออกถึง ภาวะผู้นำในระดับที่เหมาะสมสำหรับองค์กร ($\bar{X} = 3.70$) สามารถระบุ และวิเคราะห์ปัญหา และประเด็น ที่องค์กรต้องเผชิญอยู่อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.70$) และสามารถสร้างความมั่นใจได้ว่าแผนยุทธศาสตร์ ได้จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานคนอื่น ๆ มีส่วนร่วม และมีความรู้สึก เป็นเจ้าของในแผนงานนั้น ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน และรับการจัดสรรทรัพยากร			
1.1 มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.75	0.83	มาก
1.2 มีการจัดสถานที่และสิ่งแวดลอมให้สะดวกเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.73	0.82	มาก
1.3 มีการยอมรับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้กระทำทั้งสำเร็จ หรือผิดพลาด	3.79	0.83	มาก
1.4 มีการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.75	0.78	มาก
1.5 มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับขอบข่ายการทำงาน	3.79	0.75	มาก
รวม	3.73	0.79	มาก
2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร			
2.1 มีการกระจายข่าวสารวิธีการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ	3.89	0.87	มาก
2.2 มีการกระจายผลการประชุม หรือผลการตัดสินใจของคณะกรรมการต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	3.87	0.89	มาก
2.3 มีการรายงานการปฏิบัติงานอย่างทันท่วงที	3.84	0.80	มาก
2.4 กระจายข่าวสารสิทธิประโยชน์ขององค์กรที่ทันสมัย	3.85	0.85	มาก
2.5 ประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	3.80	0.79	มาก
2.6 มีกระบวนการวิเคราะห์ และการตัดสินใจ เช่น การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์กร นโยบายของรัฐบาล ข่าวสาร ด้านการเมือง ทิศทางเศรษฐกิจ เป็นต้น	3.83	0.85	มาก
รวม	3.84	0.84	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. การได้รับโอกาสในการก้าวหน้า			
3.1 ผู้บริหารได้รับการสนับสนุนจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	3.90	0.89	มาก
3.2 ผู้บริหารได้รับโอกาสการวิพากษ์วิจารณ์ผลการปฏิบัติงาน ของตนเอง	3.89	0.87	มาก
3.3 ผู้บริหารได้รับการสนับสนุนจากทีมงานเป็นอย่างดี	3.90	0.92	มาก
3.4 ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานของบุคลากร	3.93	0.88	มาก
3.5 ผู้บริหารให้โอกาสในการเลือกปฏิบัติงานตามความสนใจ ความชอบ และความถนัดของบุคลากร	3.89	0.91	มาก
รวม	3.90	0.89	มาก
4. การได้รับโอกาสในการพัฒนา และรับรองความสามารถ			
4.1 ผู้บริหารมีโอกาสแสดงความรู้และความสามารถในการดำรง ตำแหน่ง	3.95	0.90	มาก
4.2 ผู้บริหารได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เป็นประจำ	3.92	0.89	มาก
4.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ และทักษะ ของตน	3.93	0.92	มาก
4.4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจ การเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	3.93	0.91	มาก
4.5 ผู้บริหารได้ส่งเสริมทีมงานด้วยการให้รางวัล เช่น การชมเชย การพิจารณาผลตอบแทนทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน	3.94	0.93	มาก
รวม	3.93	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายชื่อ ดังนี้

1. การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน และรับการจัดสรรทรัพยากร พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการยอมรับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้กระทำทั้งสำเร็จ หรือผิดพลาด ($\bar{X} = 3.79$) มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับขอบข่ายการทำงาน ($\bar{X} = 3.79$) มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.75$) มีการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.75$) และ มีการจัดสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้สะดวกเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.73$)

2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการกระจายข่าวสารวิธีการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.89$) มีการกระจายผลการประชุมหรือผลการตัดสินใจของคณะกรรมการต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.87$) กระจายข่าวสารสิทธิประโยชน์ขององค์กรที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.85$) มีการรายงานการปฏิบัติงานอย่างทันท่วงที ($\bar{X} = 3.84$) มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจ เช่น การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์กร นโยบายของรัฐบาล ข่าวสาร ด้านการเมือง ทิศทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.83$) และประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ($\bar{X} = 3.80$)

3. การได้รับโอกาสในการก้าวหน้า พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.93$) ผู้บริหารได้รับการสนับสนุนจากทีมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.90$) ผู้บริหารได้รับการสนับสนุนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.90$) ผู้บริหารได้รับโอกาสการวิพากษ์วิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.89$) และผู้บริหารให้โอกาสในการเลือกปฏิบัติงานตามความสนใจ ความชอบ และความถนัดของบุคลากร ($\bar{X} = 3.89$)

4. การได้รับโอกาสในการพัฒนาและรับรองความสามารถ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีโอกาสแสดงความรู้ และความสามารถในการดำรงตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.95$) ผู้บริหารได้ส่งเสริมทีมงานด้วยการให้รางวัล เช่น การชมเชย การพิจารณาผลตอบแทนทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน และไม่ใชตัวเงิน เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ และทักษะของตน ($\bar{X} = 3.93$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน

การตัดสินใจ การเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ($\bar{X} = 3.93$) และผู้บริหารได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายชื่อ

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การติดต่อสื่อสารจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง			
1.1 ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติรู้ถึงนโยบายแผนงานขั้นตอน เป้าหมายขององค์กร	3.89	0.84	มาก
1.2 คำสั่งให้ปฏิบัติงานมีความชัดเจน	3.90	0.87	มาก
1.3 องค์กรได้วางกฎระเบียบ ข้อบังคับ เป็นอย่างดีเมื่อเกิด การผิดพลาดในการปฏิบัติงานผู้บริหารได้มีการตักเตือน และให้คำแนะนำที่ถูกต้อง	3.93	0.90	มาก
1.4 มีการประชุมอย่างต่อเนื่อง	3.95	0.91	มาก
1.5 มีการประกาศแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้ทราบโดยทั่วถึง	3.91	0.87	มาก
1.6 มีการบันทึกแจ้งข้อเอกสารต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	3.85	0.83	มาก
รวม	3.90	0.87	มาก
2. การติดต่อสื่อสารจากระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับบน			
2.1 มีการให้ข้อมูลย้อนกลับของรายงานความก้าวหน้า ของผลการปฏิบัติงาน	3.89	0.83	มาก
2.2 มีการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานจากล่างขึ้นบน	3.87	0.85	มาก
2.3 การร้องทุกข์กรณีได้รับความไม่เป็นธรรม	3.89	0.87	มาก
2.4 ทีมงานสามารถแสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานได้	3.90	0.83	มาก
2.5 ทีมงานสามารถวิพากษ์วิจารณ์ผู้บริหารได้	3.79	0.81	มาก
2.6 ผู้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้	3.80	0.83	มาก
2.7 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อปัญหา หรือรายงาน ของทีมงานเป็นอย่างดี	3.75	0.87	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.8 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในที่ทำงานของตนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น	3.75	0.85	มาก
2.9 มีการพบปะแบบไม่มีทางการ การรื่นเริงประจำปี การสำรวจทัศนคติ	3.87	0.87	มาก
2.10 เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หรือการปฏิบัติงาน	3.80	0.85	มาก
รวม	3.83	0.84	มาก
3. การติดต่อสื่อสารระดับเดียวกันหรือตามแนวราบ	3.83	0.84	มาก
3.1 มีการปรึกษาหารือการทำงานร่วมกัน	3.83	0.80	มาก
3.2 มีการทำงานเป็นทีม	3.85	0.79	มาก
3.3 สามารถติดต่อกับเพื่อนในตำแหน่งเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน	3.75	0.83	มาก
3.4 ได้รับความร่วมมือกับแผนกอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาภายในได้เป็นอย่างดี	3.79	0.75	มาก
3.5 ได้รับความแนะนำจากหน่วยงานภาคีเป็นอย่างดี	3.80	0.73	มาก
3.6 มีการปฏิบัติงานแบบประสานงาน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร	3.79	0.78	มาก
รวม	3.80	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายชื่อ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการประชุมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.95$) องค์กรได้วางกฎระเบียบ ข้อบังคับ เป็นอย่างดีเมื่อเกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานผู้บริหารได้มีการตักเตือน และให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.93$) มีการประกาศแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้ทราบโดยทั่วถึง ($\bar{X} = 3.91$) คำสั่งให้ปฏิบัติงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.90$) ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติรู้ถึงนโยบายแผนงานขั้นตอนเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.89$) และมีการบันทึกแจ้งข้อเอกสารต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.85$)

2. การติดต่อสื่อสารจากระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับบน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทีมงานสามารถแสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานได้ ($\bar{X} = 3.90$) มีการให้ข้อมูลย้อนกลับของรายงานความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$) การร้องทุกข์กรณีได้รับความไม่เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.89$) มีการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานจากล่างขึ้นบน ($\bar{X} = 3.87$) มีการพบปะแบบไม่มีทางการ การรื่นเริงประจำปี การสำรวจทัศนคติ ($\bar{X} = 3.87$) ผู้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ($\bar{X} = 3.80$) เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.80$) ทีมงานสามารถวิพากษ์วิจารณ์ผู้บริหารได้ ($\bar{X} = 3.79$) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อปัญหา หรือรายงานของทีมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.75$) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในที่ทำงานของตนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.75$)

3. การติดต่อสื่อสารระดับเดียวกัน หรือตามแนวราบ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.85$) มีการปรึกษารือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.83$) ได้รับคำแนะนำจากหน่วยงานภาคีเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.80$) ได้รับความร่วมมือกับแผนกอื่น เพื่อแก้ไขปัญหาภายในได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.79$) มีการปฏิบัติงานแบบประสานงาน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.79$) และสามารถติดต่อกับเพื่อนในตำแหน่งเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 3.75$)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ
จังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย โดยรวม และรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ	3.80	0.86	มาก
2. ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการทุนมนุษย์	3.73	0.89	มาก
3. ความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์	3.80	0.82	มาก
4. ความสามารถในการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.75	0.85	มาก
รวม	3.77	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ
จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ
มากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.80$)
จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.80$) ความสามารถในการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.75$)
และศาสตร์ และศิลป์ในการจัดการทุนมนุษย์ ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายชื่อ

สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ			
1.1 ผู้บริหารมีความยุติธรรมไม่ลำเอียงให้ความเสมอภาคกับทุกคน	3.83	0.93	มาก
1.2 ผู้บริหารมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่นเสมอ	3.92	0.80	มาก
1.3 ผู้บริหารมีความจริงใจและเสียสละ	3.83	0.97	มาก
1.4 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถสูง	3.77	0.83	มาก
1.5 ผู้บริหารมีสติปัญญาปฏิภาณไหวพริบดี	3.77	0.81	มาก
1.6 ผู้บริหารเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ	3.73	0.84	มาก
1.7 ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำอย่างชัดเจน	3.77	0.88	มาก
รวม	3.80	0.86	มาก
2. ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการทุนมนุษย์			
2.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถ และความชำนาญในงานให้กับบุคลากร	3.83	0.85	มาก
2.2 ผู้บริหารมีระบบในการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานในกิจการ อย่างเหมาะสม และมีระบบ	3.69	0.93	มาก
2.3 ผู้บริหารมีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างความเข้าใจ ในการทำงาน และการให้บริการแก่ลูกค้า	3.69	0.89	มาก
2.4 ผู้บริหารมีการประเมินผลงานของพนักงาน เพื่อเป็นการกระตุ้น ให้พนักงานทำงานด้วยความตั้งใจ	3.71	0.90	มาก
รวม	3.73	0.89	มาก
3. ความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์			
3.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบการทำงาน ให้หน่วยงานเข้าใจในทิศทางที่ตรงกัน	3.83	0.85	มาก
3.2 ผู้บริหารมีความรู้ และเข้าใจในการประเมิน และควบคุมกลยุทธ์ ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร	3.74	0.83	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.3 ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้พนักงานแต่ละคนเกิดการพัฒนา และส่งเสริมให้ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.85	0.82	มาก
3.4 ผู้บริหารมีความสามารถการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร	3.83	0.77	มาก
3.5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ในเชิงการเรียนรู้ขององค์กร	3.73	0.83	มาก
รวม	3.80	0.82	มาก
4. ความสามารถในการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์			
4.1 ผู้บริหารให้การสนับสนุน และแนวทางการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในองค์กร	3.86	0.82	มาก
4.2 ผู้บริหารมีดัชนีวัดผลงานของพนักงานที่ชัดเจน เพื่อที่จะทราบ ความก้าวหน้าของการทำงาน	3.79	0.85	มาก
4.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารเป็นไปตามวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จในระดับ หน่วยงาน / องค์กร	3.76	0.87	มาก
4.4 ผู้บริหารใช้ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์เป็นแนวทางในการให้รางวัล	3.64	0.90	มาก
4.5 ผู้บริหารวางกลยุทธ์เพื่อไปสูงผลสัมฤทธิ์อย่างชัดเจน	3.71	0.87	มาก
4.6 กลยุทธ์ไปสู่เป้าหมายมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	3.74	0.83	มาก
รวม	3.75	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.6 สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ
จังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายชื่อ ดังนี้

1. จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า
อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่นเสมอ
($\bar{X} = 3.92$) ผู้บริหารมีความยุติธรรมไม่ลำเอียงให้ความเสมอภาคกับทุกคน ($\bar{X} = 3.83$) ผู้บริหาร
มีความจริงใจ และเสียสละ ($\bar{X} = 3.83$) ผู้บริหารมีสติปัญญาปฏิภาณไหวพริบดี ($\bar{X} = 3.77$)

ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถสูง ($\bar{X} = 3.77$) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.77$) และผู้บริหารเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

2. ศาสตร์ และศิลป์ ในการจัดการทุนมนุษย์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถ และความชำนาญในงานให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 3.83$) ผู้บริหารมีการประเมินผลงานของพนักงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความตั้งใจ ($\bar{X} = 3.71$) ผู้บริหารมีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานและการให้บริการแก่ลูกค้า ($\bar{X} = 3.69$) และผู้บริหารมีระบบในการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานในกิจการอย่างเหมาะสม และมีระบบ ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

3. ความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้พนักงานแต่ละคนเกิดการพัฒนา และส่งเสริมให้ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.85$) ผู้บริหารมีความสามารถการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.83$) ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบการทำงานให้หน่วยงานเข้าใจในทิศทางที่ตรงกัน ($\bar{X} = 3.83$) ผู้บริหารมีความรู้และเข้าใจในการประเมิน และควบคุมกลยุทธ์ ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.74$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ในเชิงการเรียนรู้ขององค์กร ($\bar{X} = 3.73$)

4. ความสามารถในการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้การสนับสนุน และแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.86$) ผู้บริหารมีดัชนีวัดผลงานของพนักงานที่ชัดเจน เพื่อที่จะทราบความก้าวหน้าของการทำงาน ($\bar{X} = 3.79$) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารเป็นไปตามวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ การกิจเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จในระดับหน่วยงาน / องค์กร ($\bar{X} = 3.76$) กลยุทธ์ไปสู่เป้าหมายมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.74$) ผู้บริหารวางกลยุทธ์ เพื่อไปสู่ผลสัมฤทธิ์อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.71$) และ ผู้บริหารใช้ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์เป็นแนวทางในการให้รางวัล ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย

การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจ
พิเศษ จังหวัดหนองคาย

3.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้
ในการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.7

การกำหนดรหัสตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต
เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย

ตัวแปร	รหัส
1. ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	X 1
2. ความเป็นผู้นำเชิงบารมี	X 2
3. ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป	X 3
4. การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน และรับการจัดสรรทรัพยากร	X 4
5. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	X 5
6. การได้รับโอกาสในการก้าวหน้า	X 6
7. การได้รับโอกาสในการพัฒนา และรับรองความสามารถ	X 7
8. การสื่อสารจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง	X 8
9. การติดต่อสื่อสารจากระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับบน	X 9
10. การติดต่อสื่อสารระดับเดียวกัน หรือตามแนวราบ	X 10
11. สมรรถนะของผู้บริหาร	Y
11.1 จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ	Y 1
11.2 ศาสตร์ และศิลป์ในการจัดการทุนมนุษย์	Y 2
11.3 ความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์	Y 3
11.4 ความสามารถในการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	Y 4

3.2 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ด้วยวิธี Pearson's Product Moment Correlation (r) ในการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูงค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้าม หรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะกลับเป็นต่ำ และค่าของตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะกลับเป็นสูงค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น จากค่า Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (คชภู อายุวัฒน์, ม.ป.ป., น. 2)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.85 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด Multi - Collinearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป จนไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม, 2536, น. 25) ผู้วิจัย แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

ตารางที่ 4.8

ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย

ตัวแปร ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
1. ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	.619 **
2. ความเป็นผู้นำเชิงбарมี	.730 **
3. ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป	.612 **
4. การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนและรับการจัดสรรทรัพยากร	.617 **
5. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.676 **
6. การได้รับโอกาสในการก้าวหน้า	.682 **
7. การได้รับโอกาสในการพัฒนาและรับรองความสามารถ	.751 **
8. การสื่อสารจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง	.742 **
9. การติดต่อสื่อสารจากระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับบน	.752 **
10. การติดต่อสื่อสารระดับเดียวกัน หรือตามแนวราบ	.422 **

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2 - tailed).

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตาม (สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) โดยมีค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' r) ระหว่าง 0.422 - 0.752 ตัวแปรทุกตัวจึงเหมาะสมที่จะนำเข้าสู่สมการ โครงสร้างสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย (SEM : Structural Equation Modeling)

ตารางที่ 4.9

วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ของผู้บริหารองค์กร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	S.E.	Beta				
ค่าคงที่	.082	.165	-	.493	0.022	-	-
ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (x 1)	.177	.052	.198	2.055	.032	.432	2.315
ความเป็นผู้นำเชิงบริหาร (x 2)	.184	.055	.194	3.331	.001	.373	2.680
ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (x 3)	.175	.043	.181	2.113	.042	.478	2.092
การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน และรับการจัดสรร ทรัพยากร (x 4)	1.84	.044	.188	2.044	0.039	.505	1.982
การได้รับข้อมูลข่าวสาร (x 5)	.175	.054	.231	2.059	0.033	.374	2.673
การได้รับโอกาสในการก้าวหน้า (x 6)	.165	.053	.226	2.207	.022	.360	2.774
การได้รับโอกาสในการพัฒนาและรับรองความสามารถ (x 7)	.227	.054	.241	4.231	.000	.389	2.570
การสื่อสารจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง (x 8)	.181	.054	.202	3.354	.001	.348	2.876
การติดต่อสื่อสารจากระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับบน (x 9)	.253	.050	.280	5.102	.000	.420	2.383
การติดต่อสื่อสารระดับเดียวกัน หรือตามแนวราบ (x 10)	.168	.036	.179	2.021	0.048	.716	1.397

SE_{est} = ± 0.29545
R = 0.879 ; R² = 0.772 ; Adj. R² = 0.760 ; F = 61.073 ; P - Value = .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า

1. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก (ไม่เกิด Multi - Collinearity) ทำการตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบดังนี้ ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก และหากค่า Tolerance < 0.2 แสดงว่าเกิด Multicollinearity จากผลการวิเคราะห์จะพบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 2.876 ซึ่งไม่เกิน 10 และ ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.348 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันระดับสูงหรือไม่ (ไม่เกิด Multicollinearity)
2. การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้ F - test (ANOVA) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งสิบตัว ได้แก่ ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำเชิงบริหาร ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน และรับการจัดสรรทรัพยากร

การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับโอกาสในการก้าวหน้า การได้รับโอกาสในการพัฒนา และรับรองความสามารถ การสื่อสารจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง การติดต่อสื่อสารจากระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับบน การติดต่อสื่อสารระดับเดียวกัน หรือตามแนวราบ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม (สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย) ($F = 61.073$; $P - Value = .01$)

3. ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญของค่าคงที่และสัมประสิทธิ์แต่ละตัวกับตัวแปรตามในสมการ พบว่า ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย โดยรวม ($P \leq 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.879 และสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย ได้ร้อยละ 76.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.29545

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย ด้วยสถิติ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ร่วมกันมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย โดยมีอำนาจการพยากรณ์ ได้ร้อยละ 76.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัย จึงนำตัวแปรทุกตัวนำเข้าสมการ โครงสร้างสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย (SEM : Structural Equation Modeling) ผู้วิจัย ทำการจัดกลุ่มตัวแปรอิสระดังนี้

ตารางที่ 4.10

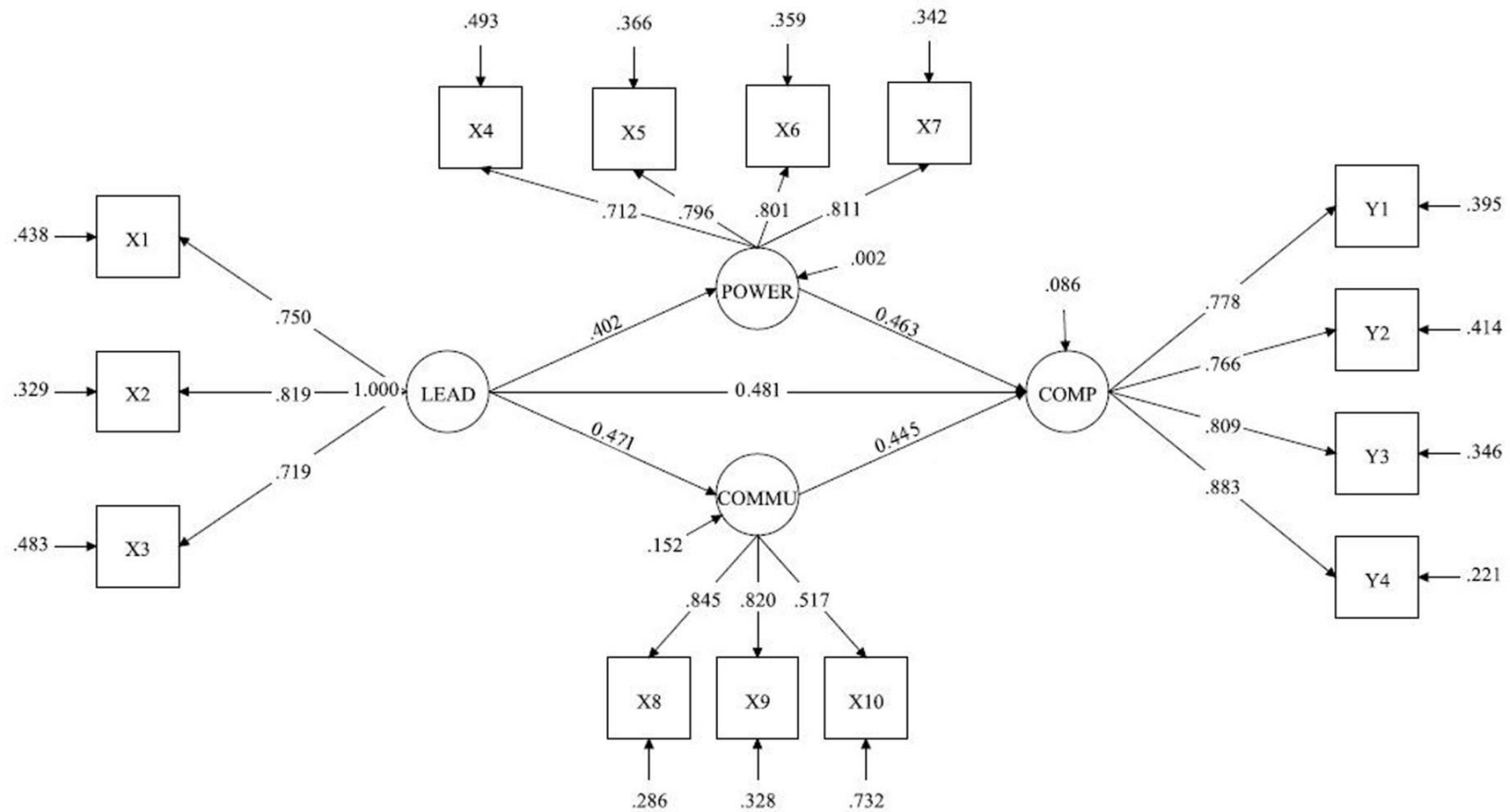
จัดกระทำกลุ่มตัวแปร

กลุ่มตัวแปรองค์ประกอบหลัก	ตัวแปรองค์ประกอบย่อย
1. ตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (LEAD)	1. ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (X 1) 2. ความเป็นผู้นำเชิงбарมี (X 2) 3. ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (X 3)
2. ตัวแปร การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน (POWER)	1. การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน และรับการจัดสรรทรัพยากร (X 4) 2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร (X 5) 3. การได้รับโอกาสในการก้าวหน้า (X 6)

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

กลุ่มตัวแปรองค์ประกอบหลัก	ตัวแปรองค์ประกอบย่อย
	4. การได้รับ โอกาสในการพัฒนา และรับรอง ความสามารถ (X 7)
3. ตัวแปร ประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหาร (COMMU)	1. การสื่อสารจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง (X 8) 2. การติดต่อสื่อสารจากระดับล่างขึ้นไปสู่ ระดับบน (X 9) 3. การติดต่อสื่อสารระดับเดียวกัน หรือตามแนวราบ (X 10)
สมรรถนะของผู้บริหารองค์กร (COMP)	1. จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ (Y 1) 2. ศาสตร์ และศิลป์ ในการจัดการทุนมนุษย์ (Y 2) 3. ความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Y 3) 4. ความสามารถในการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Y 4)



Chi - Square = 123.736, df = 72, P = 0.072, CFI = 0.972, TLI = 0.965, SRMR = 0.031, RMSEA = 0.061

ภาพที่ 4.1 สมการโครงสร้างสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย

จากภาพที่ 4.1 พบว่า สมการ โครงสร้างสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม พบว่า การทดสอบไคว้สแควร์ (Chi - Square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P = 0.0001 ; < 0.05$) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ CFI = 0.972, TLI = 0.965 ผ่านเกณฑ์ตามลำดับส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.07 พบว่า ดัชนี SRMR = 0.031, RMSEA = 0.061 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุป ได้ว่า สมการ โครงสร้างสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย ที่ได้จากรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.11

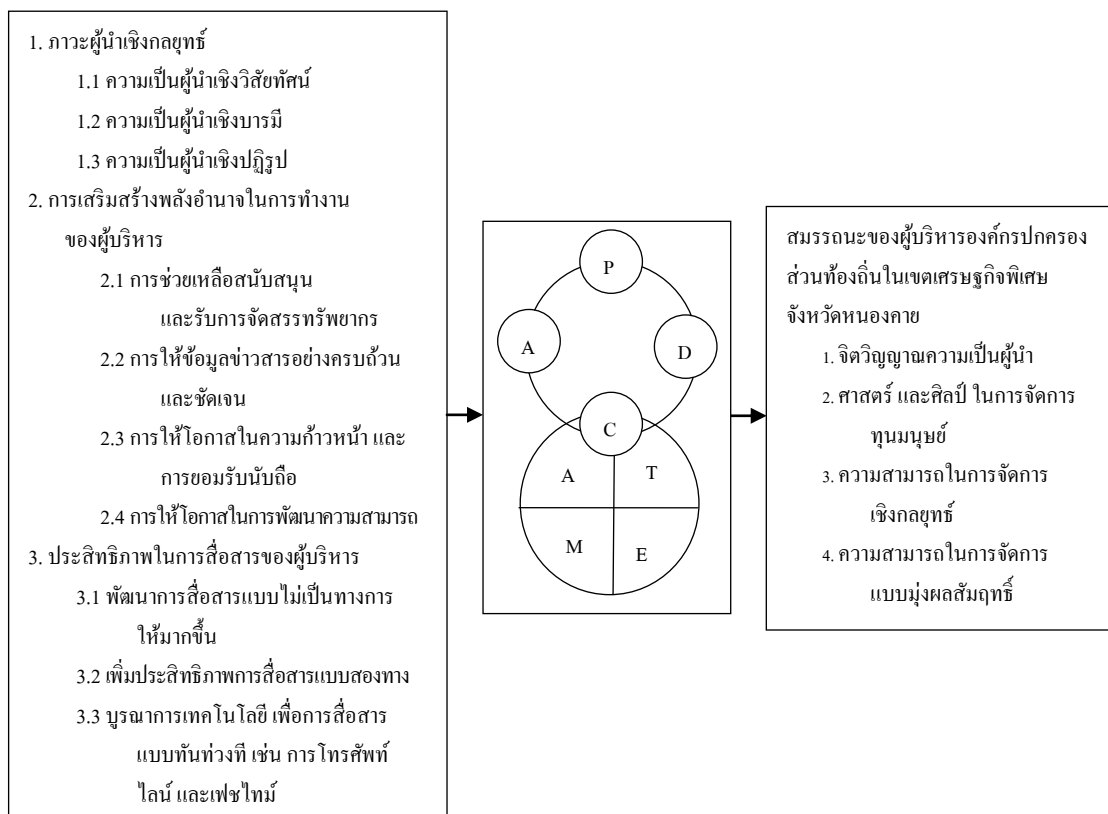
ผลการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ	ผลทางตรง (Direct Effect)	ผลทางอ้อม (Indirect Effect)	ผลรวม (Total Effect)
1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (LEAD)	0.481	0.395	0.876
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน (POWER)	0.463	-	0.463
3. ประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหาร (COMMU)	0.445	-	0.445

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย เรียงตามความสำคัญ ได้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และ 3) ประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหาร

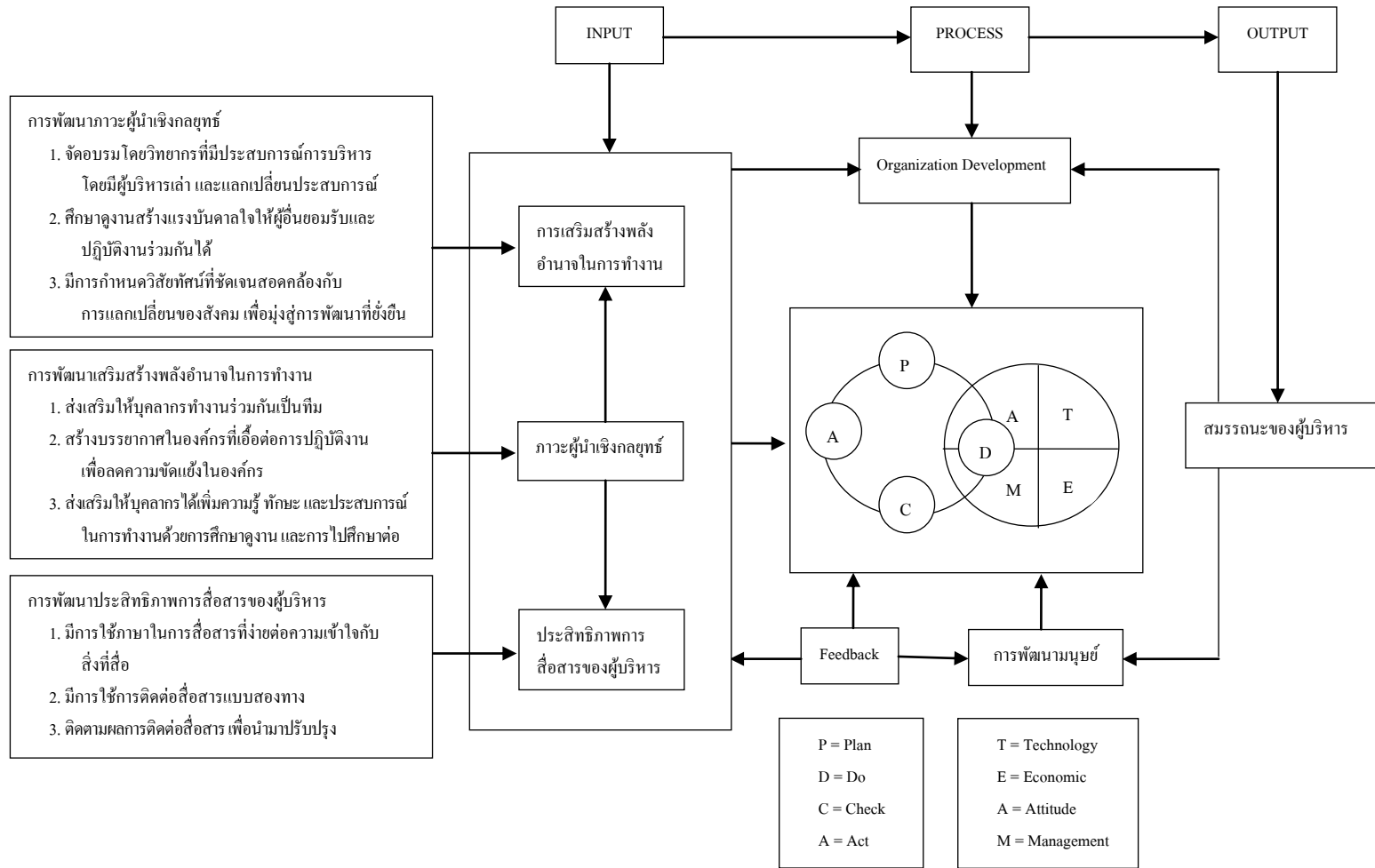
ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย

การสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัย นำผลการวิจัยจากระยะที่ 1 มาเป็นฐานในการออกแบบ ซึ่งโดยสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย ด้วยสถิติ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว ร่วมกันมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย โดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 76.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ปรากฏตามภาพ ดังนี้



ภาพที่ 4.2 รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 2) ความเป็นผู้นำเชิงบริหาร 3) ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปจะเป็นตัวผลักดันทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การช่วยเหลือสนับสนุนและรับการจัดสรรทรัพยากร 2) การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน และชัดเจน 3) การให้โอกาสในการก้าวหน้า/การยอมรับนับถือ 4) การให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถ นอกจากนี้ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย 1) พัฒนาการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการให้มากขึ้น 2) เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารแบบสองทาง 3) บูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารแบบทันที เช่น การโทรศัพท์ ไลน์ เฟสไทม์ เป็นต้น ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของผู้บริหาร และประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหาร ทั้งหมด 3 ตัวนี้ จะส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบไปด้วย 1) จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ 2) ศาสตร์ และศิลป์ ในการจัดการทุนมนุษย์ 3) การจัดการเชิงกลยุทธ์ และ 4) การจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย โดยอาศัยทฤษฎี PDCA - Model ซึ่งประกอบได้ด้วย การวางแผน (P : Plan), การนำไปปฏิบัติ (D : Do), การตรวจสอบ (C : Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act.) นอกจากนี้ในส่วนที่สนับสนุน เพื่อให้ PDCA - Model ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย



ภาพที่ 4.3 รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย

ระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย

การประเมินยืนยันรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย สำหรับขั้นตอนการดำเนินการ ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นแบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย ซึ่งได้สอบถามผู้มีบทบาทโดดเด่นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย จำนวน 22 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย โดยพิจารณาจากคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิ จากค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ประกอบกัน ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป 2) ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นด้วยในระดับมาก และ 3) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ซึ่งถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันสูง

ตารางที่ 4.12

ค่าคะแนนผลการประเมินยืนยันรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย

รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความเหมาะสม
I. มาตรฐานด้านความเหมาะสม						
1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร						
1.1.1 ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	4.32	4.000	4.0	0.65	1.00	มาก
1.1.2 ความเป็นผู้นำเชิงบริหาร	4.27	4.000	4.0	0.55	1.00	มาก
1.1.3 ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป	4.18	4.000	4.0	0.59	1.00	มาก
1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของผู้บริหาร						
1.2.1 การช่วยเหลือสนับสนุน และ รับการจัดสรรทรัพยากร	4.27	4.000	4.0	0.63	1.00	มาก
1.2.2 การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน และชัดเจน	4.27	4.000	4.0	0.63	1.00	มาก
1.2.3 การให้โอกาสในการก้าวหน้า/ การยอมรับนับถือ	4.41	4.000	4.0	0.59	1.00	มาก
1.2.4 ให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.41	4.000	4.0	0.50	1.00	มาก
1.3 ประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหาร						
1.3.1 พัฒนาการสื่อสารแบบ ไม่เป็นทางการให้มากขึ้น	4.18	4.000	5.0	0.80	1.30	มาก
1.3.2 เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร แบบสองทาง	4.18	4.000	4.0	0.59	1.00	มาก
1.3.4 นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร แบบทันสมัย (เช่น การโทรศัพท์ ไลน์ เฟสไทม์ เป็นต้น)	4.32	5.000	5.0	0.84	1.30	มาก
1.4 สมรรถนะของผู้บริหาร						
1.4.1 จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ	4.55	5.000	5.0	0.51	1.00	มาก
1.4.2 ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการ ทุนมนุษย์	4.23	4.000	4.0	0.61	1.00	มาก
1.4.3 การจัดการเชิงกลยุทธ์	4.09	4.000	4.0	0.75	1.30	มาก
1.4.4 การจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.23	4.000	4.0	0.53	1.00	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้						
2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร						
2.1.1 ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	4.64	5.000	5.0	0.58	1.00	มากที่สุด
2.1.2 ความเป็นผู้นำเชิงบริหาร	4.32	4.000	4.0	0.65	1.00	มาก
2.1.3 ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป	4.23	4.000	4.0	0.61	1.00	มาก
2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของผู้บริหาร						
2.2.1 การช่วยเหลือสนับสนุน และ รับการจัดสรรทรัพยากร	4.27	4.000	4.0	0.70	1.00	มาก
2.2.2 การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน และชัดเจน	4.18	4.000	4.0	0.66	1.00	มาก
2.2.3 การให้โอกาสในการก้าวหน้า/ การยอมรับนับถือ	4.18	4.000	4.0	0.59	1.00	มาก
2.2.4 ให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.32	4.000	4.0	0.65	1.00	มาก
2.3 ประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหาร						
2.3.1 พัฒนาการสื่อสารแบบไม่เป็น ทางการให้มากขึ้น	4.18	4.000	4.0	0.66	1.00	มาก
2.3.2 เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร แบบสองทาง	4.18	4.000	4.0	0.66	1.00	มาก
2.3.3 บูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร แบบทันสมัย (เช่น การโทรศัพท์ ไลน์ เฟสไทม์ เป็นต้น)	4.27	4.000	4.0	0.70	1.00	มาก
2.4 สมรรถนะของผู้บริหาร						
2.4.1 จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ	4.36	4.000	4.0 ^a	0.66	1.00	มาก
2.4.2 ศาสตร์ และศิลป์ในการจัดการ ทุนมนุษย์	4.23	4.000	4.0 ^a	0.75	1.00	มาก
2.4.3 การจัดการเชิงกลยุทธ์	4.32	4.000	4.0	0.57	1.00	มาก
2.4.4 การจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.27	4.000	4.0	0.70	1.00	มาก
3. มาตรฐานด้านความถูกต้อง						
3.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร						
3.1.1 ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	4.27	4.000	4.0	0.55	1.00	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
3.1.2 ความเป็นผู้นำเชิงบริหาร	4.18	4.000	4.0	0.59	1.00	มาก
3.1.3 ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป	4.41	4.000	4.0	0.59	1.00	มาก
3.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของผู้บริหาร						
3.2.1 การช่วยเหลือสนับสนุน และ รับการจัดสรรทรัพยากร	4.27	4.000	4.0	0.70	1.00	มาก
3.2.2 การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน และชัดเจน	4.32	4.000	5.0	0.72	1.00	มาก
3.2.3 การให้โอกาสในการก้าวหน้า/ การยอมรับนับถือ	4.14	4.000	4.0	0.71	1.00	มาก
3.2.4 ให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.32	4.000	4.0	0.57	1.00	มาก
3.3 ประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหาร						
3.3.1 พัฒนาการสื่อสารแบบไม่เป็น ทางการให้มากขึ้น	4.14	4.000	4.0	0.64	1.00	มาก
3.3.2 เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร แบบสองทาง	4.18	4.000	4.0	0.66	1.00	มาก
3.3.3 นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร แบบทันสมัย (เช่น การโทรศัพท์ ไลน์ เฟสไทม์ เป็นต้น)	4.45	5.000	5.0	0.67	1.00	มาก
3.4 สมรรถนะของผู้บริหาร						
3.4.1 จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ	4.41	4.000	4.0	0.50	1.00	มาก
3.4.2 ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการ ทุนมนุษย์	4.27	4.000	4.0	0.55	1.00	มาก
3.4.3 การจัดการเชิงกลยุทธ์	4.14	4.000	4.0	0.64	1.00	มาก
3.4.4 การจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.36	4.000	4.0	0.58	1.00	มาก
4. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์						
4.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร						
4.1.1 ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	4.09	4.000	4.0	0.68	1.00	มาก
4.1.2 ความเป็นผู้นำเชิงบริหาร	4.36	4.000	4.0	0.58	1.00	มาก
4.1.3 ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป	4.23	4.000	4.0	0.61	1.00	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดหนองคาย	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
4.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของผู้บริหาร						
4.2.1 การช่วยเหลือสนับสนุน และ รับการจัดสรรทรัพยากร	4.14	4.000	4.0	0.56	0.30	มาก
4.2.2 การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน และชัดเจน	4.18	4.000	4.0	0.66	1.00	มาก
4.2.3 การให้โอกาสในการก้าวหน้า/ การยอมรับนับถือ	4.27	4.000	4.0	0.63	1.00	มาก
4.2.4 ให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.27	4.000	4.0	0.63	1.00	มาก
4.3 ประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหาร						
4.3.1 พัฒนาการสื่อสารแบบ ไม่เป็นทางการให้มากขึ้น	4.14	4.000	4.0	0.71	1.00	มาก
4.3.2 เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร แบบสองทาง	4.14	4.000	4.0	0.71	1.00	มาก
4.3.3 บูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร แบบทันสมัย (เช่น การโทรศัพท์ ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น)	4.18	4.000	4.0	0.73	1.00	มาก
4.4 สมรรถนะของผู้บริหาร						
4.4.1 จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ	4.32	4.000	4.0	0.48	1.00	มาก
4.4.2 ศาสตร์ และศิลป์ในการจัดการ ทุนมนุษย์	4.18	4.000	4.0	0.50	0.30	มาก
4.4.3 การจัดการเชิงกลยุทธ์	4.27	4.000	4.0	0.55	1.00	มาก
4.4.4 การจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.09	4.000	4.0	0.61	0.30	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย มีความเหมาะสมในระดับมากที่จะนำไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) ระหว่าง 4.14 - 4.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คือ 3.51 ค่ามัธยฐาน (Median) เท่ากับ 4.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คือ 3.50 ค่าฐานนิยม (Mode) ระหว่าง 4.00 - 5.00 และ ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) อยู่ระหว่าง 1.00 - 1.50 น้อยกว่าเกณฑ์ คือ 1.50 ซึ่งหมายความว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดหนองคาย มีความเหมาะสมในระดับมาก