

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 2) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 3) เพื่อทดสอบความสอดคล้องความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับของวัตถุประสงค์ตามลำดับหัวข้อดังนี้

4.1 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

4.2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

4.3 ผลการทดสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.1 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

ในการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการดำเนินการ ดังนี้

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	257	85.7
1.2 หญิง	43	14.3
รวม	300	100.0
2. อายุ		
2.1 20 - 30 ปี	-	-
2.2 31 - 40 ปี	8	2.6
2.3 41 - 50 ปี	119	39.7
2.4 51 - 60 ปี	131	43.7
2.5 61 ปีขึ้นไป	42	14.0
รวม	300	100.0
3. ระดับการศึกษา		
3.1ปริญญาตรี	226	75.3
3.2ปริญญาโท	67	22.3
3.3ปริญญาเอก	-	-
3.4อื่น ๆ	7	2.4
รวม	300	100.0

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์		
4.1 1 - 4 ปี	30	10.0
4.2 5 - 8 ปี	194	64.7
4.3 9 - 12 ปี	66	22.0
4.4 มากกว่า 12 ปี	10	3.3
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 300 คน จำแนกข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 เพศหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.7 อายุระหว่าง 61 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และ อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และอื่น ๆ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 8 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมาคือ 9 - 12 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ระหว่าง 1 - 4 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และ มากกว่า 12 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.2

ระดับสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 โดยรวม

สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.25	.329	มาก
2. การบริการที่ดี	4.36	.352	มาก
3. การทำงานเป็นทีม	4.20	.367	มาก
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.25	.437	มาก
5. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.02	.411	มาก
6. วิสัยทัศน์	4.14	.360	มาก
7. ภาวะผู้นำ	4.30	.380	มาก
8. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.21	.416	มาก
9. การสื่อสารและการจูงใจ	4.29	.430	มาก
10. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.33	.288	มาก
รวม	4.23	.214	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.23$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การบริการที่ดี ($\bar{x} = 4.36$) การพัฒนาศักยภาพและบุคลากร ($\bar{x} = 4.33$) ภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.30$) การสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{x} = 4.29$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมจริยธรรม ($\bar{x} = 4.25$) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{x} = 4.21$) การทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.20$) วิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.14$) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{x} = 4.02$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ระดับสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 โดยรายชื่อ

สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (A)			
1.1 ผู้บริหารมุ่งในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.510	มาก
1.2 ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ผลงานการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.31	0.484	มาก
1.3 ผู้บริหารสามารถพัฒนาผลงานของตนสู่ความสำเร็จได้	4.12	0.618	มาก
1.4 ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.26	0.550	มาก
1.5 ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จถึงแม้สถานการณ์จะไม่เอื้ออำนวย	4.12	0.678	มาก
รวม	4.25	0.329	มาก
2. การบริการที่ดี (B)			
2.1 ผู้บริหารเอาใจใส่ในการให้บริการต่อผู้มารับบริการ	4.47	0.625	มาก
2.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้มารับบริการ	4.35	0.585	มาก
2.3 ผู้บริหารปฏิบัติตนแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและให้เกียรติเสมอ	4.29	0.554	มาก
2.4 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้มารับบริการเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	4.48	0.586	มาก
2.5 ผู้บริหารแสดงถึงความตั้งใจในการพัฒนาและปรับปรุงการบริการ	4.23	0.587	มาก
รวม	4.36	0.352	มาก
3. การทำงานเป็นทีม (C)			
3.1 ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจและใส่ใจในการทำงานเสมอ	4.18	0.569	มาก
3.2 ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นในทีมอย่างเต็มความสามารถเมื่อทีมเกิดปัญหาในการทำงาน	4.31	0.700	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.3 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ปัจจัยด้านต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานและให้โอกาสในการนำความรู้ที่มี มาใช้ในการทำงานของตน	4.24	0.673	มาก
3.4 ผู้บริหารพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดของทีม	4.04	0.600	มาก
3.5 ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และร่วมมือกับสมาชิกในทีม ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.602	มาก
3.6 ผู้บริหารยกย่องให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ	4.19	0.673	มาก
3.7 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	4.21	0.689	มาก
รวม	4.20	0.367	มาก
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (D)			
4.1 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	4.02	0.672	มาก
4.2 ผู้บริหารมีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้อื่นให้รู้จักปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการทำงานและในการดำรงตน	4.17	0.778	มาก
4.3 ผู้บริหารนำหลักการบริหาร หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานได้และครอบคลุม	4.35	0.710	มาก
4.4 ผู้บริหารมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.659	มาก
4.5 ผู้บริหารให้ความเคารพศรัทธาในเกียรติของตนและผู้อื่น	4.25	0.666	มาก
4.6 ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	4.34	0.707	มาก
4.7 ผู้บริหารธำรงรักษา ปกป้องเกียรติภูมิ เชิดชูสมาชิกในวิชาชีพของตน	4.35	0.624	มาก
รวม	4.25	.0437	มาก
5. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (E)			
5.1 ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารสามารถบริหารงานได้สำเร็จลุล่วงตามหน้าที่	4.17	0.688	มาก
5.2 ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมโดยใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้	4.02	0.652	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5.3 ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานและตนเองอยู่เสมอ	4.03	.736	มาก
5.4 ผู้บริหารสามารถเลือกวิธีการจัดการความรู้ในการพัฒนางาน	3.99	.756	มาก
5.5 ผู้บริหารมีการประยุกต์ทักษะการทำงานด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน	3.83	.627	มาก
5.6 ผู้บริหารรับรู้ข่าวสารหรือสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน	4.02	.756	มาก
5.7 ผู้บริหารสามารถนำความรู้ในเชิงวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.01	.657	มาก
5.8 ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางความสำเร็จให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้อื่นได้	4.10	.684	มาก
รวม	4.02	.411	มาก
6. วิสัยทัศน์ (F)			
6.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.10	.581	มาก
6.2 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องประสานกันขององค์กร	4.06	.631	มาก
6.3 ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	4.07	.547	มาก
6.4 ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายการทำงาน	4.21	.602	มาก
6.5 ผู้บริหารสามารถทำให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน	4.28	.631	มาก
รวม	4.14	.360	มาก
7. ภาวะผู้นำ (G)			
7.1 ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และยึดหลัก ธรรมมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	4.12	.598	มาก
7.2 ผู้บริหารมีศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.16	.641	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7.3 ผู้บริหารนำพาหน่วยงานและผู้ได้บังคับบัญชาให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร	4.32	.583	มาก
7.4 ผู้บริหารมีความตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ	4.51	.564	มากที่สุด
7.5 ผู้บริหารส่งเสริมและจัดปัจจัยเกื้อหนุนเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	4.42	.621	มาก
รวม	4.30	.380	มาก
8. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (H)			
8.1 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แก้ไขปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกไปสู่การปฏิบัติและสร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน	4.28	.567	มาก
8.2 ผู้บริหารมีการวางแผน การวิเคราะห์ถึงปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเสมอ	4.25	.679	มาก
8.3 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของหน่วยงานและชุมชน เพื่อจัดทำนโยบายของหน่วยงานได้	4.30	.662	มาก
8.4 ผู้บริหารสามารถแยกประเด็นต่าง ๆ ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง	4.06	.689	มาก
8.5 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์องค์กร หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้	4.21	.703	มาก
รวม	4.21	.416	มาก
9. การสื่อสารและการจูงใจ (I)			
9.1 ผู้บริหารสามารถสรุปประเด็นจากการฟัง การอ่าน และประเด็นจากการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	.640	มาก
9.2 ผู้บริหารสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	.774	มาก
9.3 ผู้บริหารใช้กระบวนการทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้	4.10	.788	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9.4 ผู้บริหารสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่มีความเห็นแตกต่างกันสามารถร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.56	.623	มากที่สุด
9.5 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการยกย่อง ชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.31	.635	มาก
รวม	4.29	.430	มาก
10. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (J)			
10.1 ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก่บุคลากรได้	4.25	.664	มาก
10.2 ผู้บริหารมีความใส่ใจและตั้งใจที่จะช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาให้ลุล่วง	4.28	.618	มาก
10.3 ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศ กำกับติดตาม ในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากร	4.39	.653	มาก
10.4 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง	4.35	.555	มาก
10.5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเอง อยู่เสมอ	4.29	.588	มาก
10.6 ผู้บริหารกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.43	.496	มาก
รวม	4.33	.288	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 โดยรายชื่อ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=4.25$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมุ่งในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=4.44$) ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ผลงาน การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=4.31$) ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x}=4.26$) และ ผู้บริหารสามารถพัฒนาผลงานของตนสู่ความสำเร็จได้ ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จถึงแม้สถานการณ์จะไม่เอื้ออำนวย ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x}=4.12$)

2. การบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=4.36$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้มารับบริการเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=4.48$) ผู้บริหารเอาใส่ใจในการให้บริการต่อผู้มารับบริการ ($\bar{x}=4.47$)

ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้มารับบริการ ($\bar{x} = 4.35$) ผู้บริหารปฏิบัติตนแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและให้เกียรติเสมอ ($\bar{x} = 4.29$) และผู้บริหารแสดงถึงความตั้งใจในการพัฒนาและปรับปรุงการบริการ ($\bar{x} = 4.23$)

3. การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.20$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นในทีมอย่างเต็มความสามารถเมื่อทีมเกิดปัญหาในการทำงาน ($\bar{x} = 4.31$) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และร่วมมือกับสมาชิกในทีมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.26$) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน บังคับด้านต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานและให้โอกาสในการนำความรู้ที่มี มาใช้ในการทำงานของตน ($\bar{x} = 4.24$) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ ($\bar{x} = 4.21$) ผู้บริหารยกย่องให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ ($\bar{x} = 4.19$) ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจและใส่ใจในการทำงานเสมอ ($\bar{x} = 4.18$) และ ผู้บริหารพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดของทีม ($\bar{x} = 4.04$)

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารนำหลักการบริหาร หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานได้และครอบคลุม และผู้บริหารธำรงรักษา ปกป้องเกียรติภูมิ เชิดชูสมาชิกในวิชาชีพของตนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 4.35$) ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ($\bar{x} = 4.34$) ผู้บริหารมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.26$) ผู้บริหารให้ความเคารพศรัทธาในเกียรติของตนและผู้อื่น ($\bar{x} = 4.25$) ผู้บริหารมีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้อื่นให้รู้จักปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการทำงานและในการดำรงตน ($\bar{x} = 4.17$) และผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ($\bar{x} = 4.02$)

5. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.02$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารสามารถบริหารงานได้สำเร็จ ลุล่วงตามหน้าที่ ($\bar{x} = 4.17$) ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางความสำเร็จให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้อื่นได้ ($\bar{x} = 4.10$) ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานและตนเองอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.03$) ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมโดยใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้นั้นให้แก่ผู้อื่นได้ ($\bar{x} = 4.02$) ผู้บริหารสามารถนำความรู้ในเชิงวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.01$) ผู้บริหารสามารถเลือกวิธีการจัดการความรู้ในการพัฒนางาน ($\bar{x} = 3.99$) และผู้บริหารมีการประยุกต์ทักษะการทำงานด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.83$)

6. วิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.14$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสามารถทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

ของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.28$) ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายการทำงาน ($\bar{x} = 4.21$) ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.10$) ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ($\bar{x} = 4.07$) และผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องประสานกันขององค์กร ($\bar{x} = 4.06$)

7. ภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.30$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ ($\bar{x} = 4.51$) ผู้บริหารส่งเสริมและจัดปัจจัยเกื้อหนุนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.42$) ผู้บริหารนำพาหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร ($\bar{x} = 4.32$) ผู้บริหารมีศิลปะ ในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.16$) และผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.12$)

8. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.21$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของหน่วยงาน และชุมชน เพื่อจัดทำนโยบายของหน่วยงานได้ ($\bar{x} = 4.30$) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แก้ไขปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกไปสู่การปฏิบัติและสร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.28$) ผู้บริหารมีการวางแผน การวิเคราะห์ถึงปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเสมอ ($\bar{x} = 4.25$) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์องค์กร หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ ($\bar{x} = 4.21$) และ ผู้บริหารสามารถแยกประเด็นต่าง ๆ ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 4.06$)

9. การสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.29$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่มีความเห็นแตกต่างกันสามารถร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.56$) ผู้บริหารสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.32$) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการยกย่อง ชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.31$) และผู้บริหารสามารถสรุปประเด็นจากการฟัง การอ่าน และประเด็นจากการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.20$)

10. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.33$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.43$) ผู้บริหารจัดให้มีนิเทศ กำกับติดตาม ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากร ($\bar{x} = 4.39$) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.35$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.29$) ผู้บริหารมีความใส่ใจ

และตั้งใจที่จะช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาให้ถูกล่วง ($\bar{x} = 4.28$) และผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก่บุคลากรได้ ($\bar{x} = 4.25$)

4.2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

ในการดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 ท่าน เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ซึ่งการสัมภาษณ์เชิงลึกมีสาระสำคัญในประเด็นแนวคำถาม 2 ประเด็น เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็น คือ

ประเด็นที่ 1 องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่ผู้วิจัยนำเสนอมีความสัมพันธ์กันหรือไม่เพียงใด และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับสภาพความเป็นจริงในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อย่างไร

ประเด็นที่ 2 องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่ผู้วิจัยเสนอมีความสัมพันธ์กันหรือไม่เพียงใด และ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสภาพความเป็นจริงในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อย่างไร

จากนั้นผู้วิจัยได้สรุปประเด็นความคิดเห็นด้วยการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าว และนำผลการพิจารณาพร้อมกับตัวบ่งชี้ที่ได้จากผลการสร้างกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้ของผู้วิจัย มาดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และปรับปรุงเพิ่มเติมตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 โดยแสดงรายละเอียดผลการพัฒนา ดังตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4

ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

ตัวบ่งชี้	ร่างตัวบ่งชี้	ความเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ (ความถี่คน)	ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ	หมายเหตุ
1	ผู้บริหารมุ่งสนองงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	18	ผู้บริหารมุ่งในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	แก้ไข
2	ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ	20	ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ	-
3	ผู้บริหารสามารถพัฒนาผลงานสู่ความสำเร็จได้	18	ผู้บริหารสามารถพัฒนาผลงานของตนสู่ความสำเร็จได้	แก้ไข
4	ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	20	ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-
5	ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จถึงแม้สถานการณ์จะไม่เอื้ออำนวย	20	ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จถึงแม้สถานการณ์จะไม่เอื้ออำนวย	-
6	ผู้บริหารใส่ใจในการให้บริการต่อผู้มารับบริการ	19	ผู้บริหารเอาใจใส่ในการให้บริการต่อผู้มารับบริการ	แก้ไข
7	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้มารับบริการ	20	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้มารับบริการ	-
8	ผู้บริหารปฏิบัติตนแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและให้เกียรติเสมอ	20	ผู้บริหารปฏิบัติตนแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและให้เกียรติเสมอ	-
9	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้มารับบริการเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	20	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้มารับบริการเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตัว บ่งชี้	ร่างตัวบ่งชี้	ความเห็นที่สอดคล้อง กันของผู้เชี่ยวชาญ (ความถี่คน)	ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ	หมายเหตุ
10	ผู้บริหารตั้งใจในการพัฒนาและปรับปรุงการบริการ	19	ผู้บริหารแสดงถึงความตั้งใจในการพัฒนาและปรับปรุงการบริการ	-
11	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจและใส่ใจในการทำงานเสมอ	20	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจและใส่ใจในการทำงานเสมอ	-
12	ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นในทีมอย่างเต็มความสามารถเมื่อทีมเกิดปัญหาในการทำงาน	20	ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นในทีมอย่างเต็มความสามารถเมื่อทีมเกิดปัญหาในการทำงาน	-
13	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน บังคับด้านต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานและให้โอกาสในการนำความรู้ที่มี มาใช้ในการทำงานของตน	20	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน บังคับด้านต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานและให้โอกาสในการนำความรู้ที่มี มาใช้ในการทำงานของตน	-
14	ผู้บริหารพร้อมที่จะทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดของทีม	18	ผู้บริหารพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดของทีม	แก้ไข
15	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และร่วมมือกับสมาชิกในทีมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	20	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และร่วมมือกับสมาชิกในทีมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	-
16	ผู้บริหารให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ	19	ผู้บริหารยกย่องให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตัว บ่งชี้	ร่างตัวบ่งชี้	ความเห็นที่ สอดคล้องกันของ ผู้เชี่ยวชาญ (ความถี่คน)	ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ	หมายเหตุ
17	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	20	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความ เต็มใจ	-
18	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้อื่น	20	ผู้บริหารประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้อื่น	-
19	ผู้บริหารมีบทบาทในการกระตุ้นให้ ผู้อื่นให้รู้จักปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการทำงานและ ในการดำรงตน	20	ผู้บริหารมีบทบาทในการ กระตุ้นให้ผู้อื่นให้รู้จักปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการทำงานและในการ ดำรงตน	-
20	ผู้บริหารนำ หลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในการบริหารงานได้และครอบคลุม	19	ผู้บริหารนำหลักการบริหาร หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารงานได้และครอบคลุม	แก้ไข
21	ผู้บริหารมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่ นำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	20	ผู้บริหารมีจรรยาบรรณแห่ง วิชาชีพที่นำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	-
22	ผู้บริหารให้ความเคารพศรัทธาใน เกียรติของตนและผู้อื่น	20	ผู้บริหารให้ความเคารพศรัทธา ในเกียรติของตนและผู้อื่น	-
23	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	20	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่าง เคร่งครัด	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตัว บ่งชี้	ร่างตัวบ่งชี้	ความเห็นที่ สอดคล้องกันของ ผู้เชี่ยวชาญ (ความถี่คน)	ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ	หมายเหตุ
24	ผู้บริหารรักษาปกป้องเกียรติภูมิ เชิดชูสมาชิกในวิชาชีพของตน	20	ผู้บริหารรักษาปกป้อง เกียรติภูมิ เชิดชูสมาชิกใน วิชาชีพของตน	-
25	ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้สำเร็จ คล่องตามหน้าที่	19	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหาร สามารถบริหารงานได้สำเร็จ คล่องตามหน้าที่	แก้ไข
26	ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมโดย ใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาและ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้	20	ผู้บริหารสามารถสร้าง นวัตกรรมโดยใช้การวิจัยเป็น ฐานในการพัฒนาและถ่ายทอด ความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้	-
27	ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ใน การพัฒนางานและตนเองอยู่เสมอ	20	ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานและ ตนเองอยู่เสมอ	-
28	ผู้บริหารสามารถเลือกวิธีการจัดการ ความรู้ในการพัฒนางาน	20	ผู้บริหารสามารถเลือกวิธีการ จัดการความรู้ในการพัฒนางาน	-
29	ผู้บริหารมีการประยุกต์ทักษะการ ทำงานด้านคอมพิวเตอร์ และ เทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารงาน	20	ผู้บริหารมีการประยุกต์ทักษะ การทำงานด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน	-
30	ผู้บริหารรับรู้ข่าวสารหรือสารสนเทศ ได้อย่างรวดเร็วและนำมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารงาน	20	ผู้บริหารรับรู้ข่าวสารหรือ สารสนเทศได้อย่างรวดเร็วและ นำมาประยุกต์ใช้ในการ บริหารงาน	-
31	ผู้บริหารสามารถนำความรู้มา ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็น อย่างดี	17	ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ในเชิงวิชาการมาประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้เป็นอย่างดี	แก้ไข

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตัว บ่งชี้	ร่างตัวบ่งชี้	ความเห็นที่สอดคล้อง กันของผู้เชี่ยวชาญ (ความถี่คน)	ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ	หมายเหตุ
32	ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทาง ความสำเร็จให้เป็นที่ประจักษ์แก่ ผู้อื่นได้	20	ผู้บริหารสามารถกำหนด ทิศทางความสำเร็จให้เป็นที่ ประจักษ์แก่ผู้อื่นได้	-
33	ผู้บริหารมีความสามารถในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือ แนวทางในการพัฒนาได้อย่าง เหมาะสม	20	ผู้บริหารมีความสามารถใน การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางในการพัฒนาได้ อย่างเหมาะสม	-
34	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจและเป้าหมายการทำงานที่ ชัดเจนสอดคล้องประสานกันของ องค์กร	20	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจและเป้าหมาย การทำงานที่ชัดเจนสอดคล้อง ประสานกันขององค์กร	-
35	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงได้	20	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	-
36	ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมใน การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและ เป้าหมายการทำงาน	20	ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วน ร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายการ ทำงาน	-
37	ผู้บริหารสามารถทำให้เกิดความร่วม แรงร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน	20	ผู้บริหารสามารถทำให้เกิด ความร่วมมือแรงร่วมใจ ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ เป้าหมายของหน่วยงาน	-
38	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี และยึดหลัก ธรรมาภิ บาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	20	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี และยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชา	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตัว บ่งชี้	ร่างตัวบ่งชี้	ความเห็นที่สอดคล้อง กันของผู้เชี่ยวชาญ (ความถี่คน)	ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ	หมายเหตุ
39	ผู้บริหารมีศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	20	ผู้บริหารมีศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	-
40	ผู้บริหารนำพาหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร	20	ผู้บริหารนำพาหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร	-
41	ผู้บริหารมีความตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ	20	ผู้บริหารมีความตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ	-
42	ผู้บริหารส่งเสริมและจัดปัจจัยเกื้อหนุนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	20	ผู้บริหารส่งเสริมและจัดปัจจัยเกื้อหนุนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	-
43	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แก้ไข ปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกไปสู่การปฏิบัติและสร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน	20	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แก้ไข ปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกไปสู่การปฏิบัติและสร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน	-
44	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ถึงปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเสมอ	18	ผู้บริหารมีการวางแผน การวิเคราะห์ถึงปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเสมอ	แก้ไข
45	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของหน่วยงานและชุมชน เพื่อจัดทำนโยบายของหน่วยงานได้	20	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของหน่วยงานและชุมชน เพื่อจัดทำนโยบายของหน่วยงานได้	

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตัว บ่งชี้	ร่างตัวบ่งชี้	ความเห็นที่สอดคล้อง กันของผู้เชี่ยวชาญ (ความถี่คน)	ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ	หมายเหตุ
46	ผู้บริหารสามารถแยกประเด็นต่าง ๆ ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดได้ อย่างถูกต้อง	20	ผู้บริหารสามารถแยกประเด็น ต่าง ๆ ตามหลักการหรือ กฎเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่าง ถูกต้อง	-
47	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์องค์กร หรือ งานในภาพรวมและดำเนินการ แก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	18	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ องค์กร หรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่าง เป็นระบบได้	แก้ไข
48	ผู้บริหารสามารถสรุปประเด็นจากการ ฟัง การอ่าน และประเด็นจากการ ประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	20	ผู้บริหารสามารถสรุปประเด็น จากการฟัง การอ่าน และ ประเด็นจากการประชุมได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	-
49	ผู้บริหารสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความ เข้าใจตรงกันระหว่างบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	20	ผู้บริหารสามารถสื่อสารเพื่อ สร้างความเข้าใจตรงกัน ระหว่างบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-
50	ผู้บริหารใช้กระบวนการทางเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเป็น เครื่องมือในการปฏิบัติงานทำให้งาน บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้	20	ผู้บริหารใช้กระบวนการทาง เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารเป็นเครื่องมือในการ ปฏิบัติงานทำให้งานบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ได้	-
51	ผู้บริหารสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยให้ บุคลากรที่มีความเห็นแตกต่างกัน สามารถร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่ กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	20	ผู้บริหารสามารถเจรจาไกล่ เกลี่ยให้บุคลากรที่มีความเห็น แตกต่างกันสามารถร่วมกัน ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตัว บ่งชี้	ร่างตัวบ่งชี้	ความเห็นที่ สอดคล้องกันของ ผู้เชี่ยวชาญ (ความถี่คน)	ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ	หมายเหตุ
52	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการยกย่อง ชมเชยหรือให้รางวัลแก่ ผู้ปฏิบัติงาน	20	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจใน การทำงาน มีการยกย่อง ชมเชยหรือให้รางวัลแก่ ผู้ปฏิบัติงาน	-
53	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่นุคลากรได้	20	ผู้บริหารสามารถให้ คำปรึกษา คำแนะนำ แก่ บุคลากรได้	-
54	ผู้บริหารมีความใส่ใจและตั้งใจที่จะ ช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาให้ ลุล่วง	20	ผู้บริหารมีความใส่ใจและ ตั้งใจที่จะช่วยเหลือบุคลากร ในการแก้ปัญหาให้ลุล่วง	-
55	ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ในการแก้ปัญหาการ ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากร	20	ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศ กำกับติดตาม ในการ แก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้าน ต่าง ๆ ของบุคลากร	-
56	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรได้พัฒนา ตนเอง	20	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ บุคลากรได้พัฒนาตนเอง	-
57	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้แสดงศักยภาพ ของตนเองอยู่เสมอ	-
58	ผู้บริหารกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากรไว้อย่างชัดเจน	20	ผู้บริหารกำหนดแนวทางการ พัฒนาบุคลากรไว้อย่าง ชัดเจน	-

จากตารางที่ 4.4 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้
สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 สรุปได้ว่า
องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยนั้นมีความเหมาะสมในการดำเนินการวิจัยที่ประกอบไป

ตัวขององค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 10 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ แต่อย่างไรก็ตามในส่วนของการร่างตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยนำเสนอและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนั้น พบว่า ร่างตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีความตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยและเหมาะสมดีแล้ว คงเพิ่มเติม ปรับปรุง แก้ไข ตัวบ่งชี้บางตัวให้เป็นรูปธรรมสามารถวัดและสังเกตได้ โดยมีรายละเอียดของตัวบ่งชี้ จำนวน 58 ตัวบ่งชี้ ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ของแต่ละองค์ประกอบเพื่อนำไปสู่การสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 1.2) ผู้บริหารมุ่งมั่นในงานที่ปฏิบัติได้อย่างมีมาตรฐาน 1.3) ผู้บริหารสามารถพัฒนาผลงานของตนสู่ความสำเร็จได้ 1.4) ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 1.5) ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จถึงแม้สถานการณ์จะไม่เอื้ออำนวย

2. องค์ประกอบย่อยด้านการบริการที่ดี ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 2.1) ผู้บริหารเอาใจใส่ในการให้บริการต่อผู้มารับบริการ 2.2) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้มารับบริการ 2.3) ผู้บริหารปฏิบัติตนแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและให้เกียรติเสมอ 2.4) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้มารับบริการเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 2.5) ผู้บริหารแสดงถึงความตั้งใจในการพัฒนาและปรับปรุงการบริการ

3. องค์ประกอบย่อยด้านการทำงานเป็นทีม ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 3.1) ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจและใส่ใจในการทำงานเสมอ 3.2) ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นในทีมอย่างเต็มความสามารถเมื่อทีมเกิดปัญหาในการทำงาน 3.3) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน บังคับด้านต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานและให้โอกาสในการนำความรู้ที่มี มาใช้ในการทำงานของตน 3.4) ผู้บริหารพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดของทีม 3.5) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และร่วมมือกับสมาชิกในทีมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 3.6) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสมาชิกในทีมเสมอ 3.7) ผู้บริหารยกย่องให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ 3.8) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

4. องค์ประกอบย่อยด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4.1) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น 4.2) ผู้บริหาร มีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้อื่นให้รู้จักปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการทำงานและในการดำรงตน 4.3) ผู้บริหารนำหลักการบริหาร หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานได้และครอบคลุม 4.4) ผู้บริหารมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 4.5) ผู้บริหารให้ความเคารพศรัทธาในเกียรติของตนและผู้อื่น 4.6) ผู้บริหารให้ความเคารพศรัทธาในเกียรติของตน

และผู้อื่น 4.7) ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด 4.8) ผู้บริหาร
 ธารรักษา ปกป้องเกียรติภูมิ เชิดชูสมาชิกในวิชาชีพของตน

5. องค์ประกอบย่อยด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1) ผู้บริหารมี
 ทักษะในการบริหารสามารถบริหารงานได้สำเร็จคล่องตามหน้าที่ 5.2) ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรม
 โดยใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ 5.3) ผู้บริหารนำนวัตกรรม
 ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานและตนเองอยู่เสมอ 5.4) ผู้บริหารสามารถเลือกวิธีการจัดการความรู้ในการ
 พัฒนางาน 5.5) ผู้บริหารมีการประยุกต์ทักษะการทำงานด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารมา
 ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน 5.6) ผู้บริหารรับรู้ข่าวสารหรือสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วและนำมา
 ประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน 5.7) ผู้บริหารสามารถนำความรู้ในเชิงวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
 ได้เป็นอย่างดี 5.8) ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางความสำเร็จให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้อื่นได้

สมรรถนะประจำผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบย่อยด้านวิสัยทัศน์ ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1.1) ผู้บริหารมีความสามารถในการ
 กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม 1.2) ผู้บริหารกำหนด
 วิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องประสานกันขององค์กร 1.3)
 ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ 1.4) ผู้บริหารใช้
 หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายการทำงาน 1.5) ผู้บริหารสามารถทำให้
 เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน

2. องค์ประกอบย่อยด้านภาวะผู้นำ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 2.1) ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็น
 แบบอย่างที่ดี และยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา 2.2) ผู้บริหารมีศิลปะ
 ในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือใน การปฏิบัติงาน
 2.3) ผู้บริหารนำพาหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร
 2.4) ผู้บริหารมีความตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ 2.5) ผู้บริหารส่งเสริมและจัดปัจจัย
 เกื้อหนุนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตัวบ่งชี้ได้แก่ 3.1) ผู้บริหาร
 สามารถวิเคราะห์แก้ไขปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกไปสู่การปฏิบัติและ
 สร้างโอกาสให้กับหน่วยงาน 3.2) ผู้บริหารมีการวางแผน การวิเคราะห์ถึงปัญหาอุปสรรคที่อาจจะ
 เกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเสมอ 3.3) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของหน่วยงาน
 และชุมชน เพื่อจัดทำนโยบายของหน่วยงานได้ 3.4) ผู้บริหารสามารถแยกประเด็นต่าง ๆ

ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง 3.5) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ห้องค์กร หรืองาน ในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้

4. องค์ประกอบย่อยด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4.1) ผู้บริหารสามารถสรุปประเด็นจากการฟัง การอ่าน และประเด็นจากการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4.2) ผู้บริหารสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4.3) ผู้บริหารใช้กระบวนการทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ 4.4) ผู้บริหารสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่มีความเห็นแตกต่างกันสามารถร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4.5) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการยกย่อง ชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1) ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก่บุคลากรได้ 5.2) ผู้บริหารมีความใส่ใจและตั้งใจที่จะช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาให้ลุล่วง 5.3) ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศ กำกับติดตาม ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากร 5.4) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง 5.5) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเอง อยู่เสมอ 6) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

4.3 ผลการทดสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนาแล้วเพื่อหาคุณภาพของตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 โดยได้นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของตัวบ่งชี้เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 58 ตัวบ่งชี้ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งผลปรากฏว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.08 - 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เบื้องต้น คือจะต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดย

ปรับปรุงเพิ่มเติม และแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 40 คน ซึ่งการวิจัยนี้ทดลองใช้กับผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำข้อมูลที่ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Crobach's alpha Co-efficient) ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .908 ซึ่งถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่ามากกว่า .700 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ จากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 300 ฉบับ คือเป็นร้อยละ 100 โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ในการทดสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสาน กลุ่มที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนตัวแปรแฝง หรือองค์ประกอบหลัก สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้ หรือองค์ประกอบย่อยและ ตัวบ่งชี้ รวมทั้งสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าและความหมายทางสถิติ ดังนี้

4.3.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง (องค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ) ได้แก่

- aa หมายถึง สมรรถนะหลักผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2
- bb หมายถึง สมรรถนะประจำผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานต่างล่าง กลุ่มที่ 2

4.3.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้ (องค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบ และ ตัวบ่งชี้ 58 ตัว) ได้แก่

- a หมายถึง องค์ประกอบย่อยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
- b หมายถึง องค์ประกอบย่อยด้านการบริการที่ดี
- c หมายถึง องค์ประกอบย่อยด้านการการทำงานเป็นทีม
- d หมายถึง องค์ประกอบย่อยด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- e หมายถึง องค์ประกอบย่อยด้านการการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- d หมายถึง องค์ประกอบย่อยด้านการวิสัยทัศน์
- g หมายถึง องค์ประกอบย่อยด้านการภาวะผู้นำ
- h หมายถึง องค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

I หมายถึง องค์ประกอบย่อยด้านการสื่อสารและการจูงใจ

J หมายถึง องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

4.3.3 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าและความหมายทางสถิติ ประกอบด้วย

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

CFI หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

TLI หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ

df หมายถึง ชั้นแห่งความอิสระ

P หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

b หมายถึง น้ำหนักองค์ประกอบ

R² หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

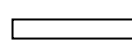
FS หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ

SE หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักองค์ประกอบ

E หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวบ่งชี้


SRMR หมายถึง ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน

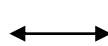
RMSEA หมายถึง ค่าดัชนีที่สองเฉลี่ยของความสอดคล้องในการประมาณค่า

 หมายถึง ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรสังเกตได้)

 หมายถึง องค์ประกอบย่อย (ตัวแปรสังเกตได้)

 หมายถึง องค์ประกอบหลัก (ตัวแปรแฝง)

 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรหรือน้ำหนักองค์ประกอบ

 หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร

4.3.4 ผลการทดสอบความสอดคล้องความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

จากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำให้ได้สมการเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 รวมจำนวนทั้งสิ้น 58 ตำบล ซึ่ง โดยมีลักษณะเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน รายละเอียด ดังนี้

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ถึงแม้ว่าจะสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ได้เช่นเดียวกัน แต่ผู้วิจัยเห็นว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ลักษณะวิธีวิเคราะห์ที่เหมาะสมมากกว่า เนื่องจากมีเหตุผล ดังนี้ (Bollen, 1989, อ้างถึงในสุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์, 2547, น. 127)

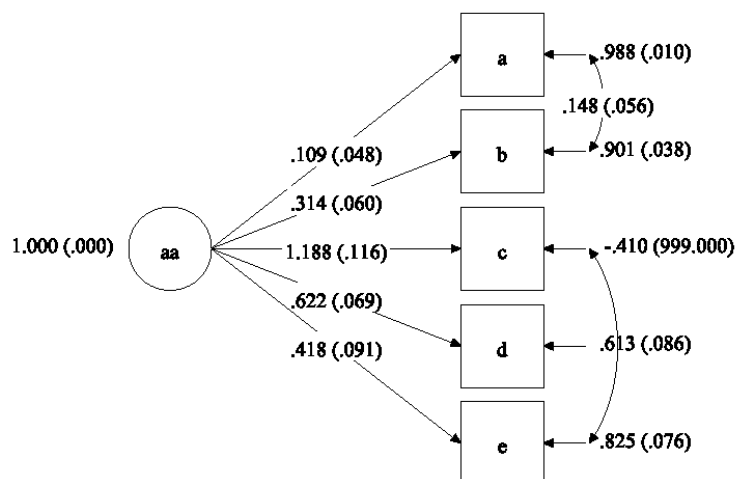
1. การวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิด และ โมเดลการวัดทางทฤษฎีที่ต้องการตรวจสอบว่าสมการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับวิธีการของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่สามารถให้คำตอบดังกล่าวได้ ในขณะที่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จะมีความเหมาะสมสำหรับการศึกษาลักษณะที่ยังไม่มีทฤษฎีหรือโมเดลการวัดใด ๆ มาก่อน

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นที่เข้มงวดและไม่สอดคล้องกับข้อมูลสภาพความเป็นจริงซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถให้ความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ ทำให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องมากขึ้น แตกต่างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจที่มีข้อตกลงเบื้องต้นเข้มงวด และไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง เช่น ความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน เป็นต้น

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการวิเคราะห์ตามทฤษฎี ผลการวิเคราะห์ จะแปลความหมายง่ายและมีความถูกต้อง เพราะมีค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Test) ระหว่างผลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้ง มีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าด้วย แต่ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จะให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกต ได้ทุกตัวที่เป็นผลมาจากทุกองค์ประกอบ ดังนั้น เมื่อต้องการนำผล ไปใช้จะต้องกำหนดจำนวนองค์ประกอบตามผลการวิเคราะห์ เช่น ใช้องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่า 1 ขึ้นไป และเลือกใช้ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า .30

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ตามโมเดลการวัดย่อย 2 โมเดล คือ 1) ด้านสมรรถนะหลัก (aa) และ 2) ด้านสมรรถนะประจำผู้บริหาร (bb) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นสมรรถนะหลัก ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านสมรรถนะหลัก ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแยกองค์ประกอบย่อย ดังนี้



chi-Square= 28.142, df=3 , (χ^2/df) =9.380 ,P-value=0.7034 CFI=0.926 , TLI= 0.754 ,
SRMR=0.062 , RMSEA=0.167

ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นสมรรถนะหลัก

ตารางที่ 4.5

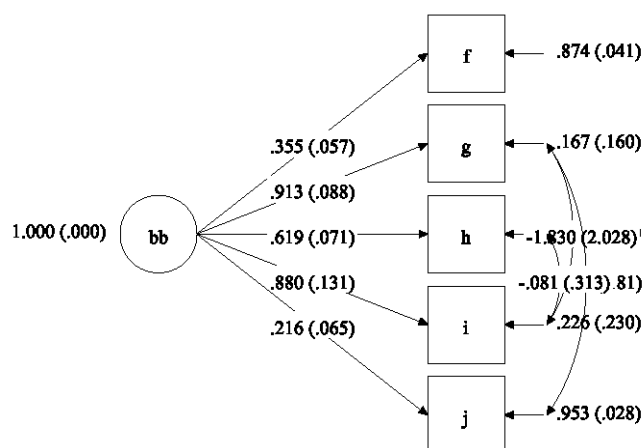
การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน สมรรถนะหลักผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

ตัวแปรแฝง	ตัวแปร สังเกต	น้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	สัมประสิทธิ์การ พยากรณ์ (R) ²	ความคลาด เคลื่อน (e)
สมรรถนะหลัก	a	0.109	0.048	0.012	0.988
ผู้บริหารองค์กร	b	0.314	0.060	0.099	0.901
ปกครองส่วน	c	1.188	0.116	-	-0.410
ท้องถิ่น (aa)	d	0.622	0.069	0.387	0.613
	e	0.418	0.091	0.175	0.825

จากแผนภาพที่ 4.1 และตารางที่ 4.5 แสดงผลการทดสอบความสอดคล้องของสมรรถนะหลักผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลจากค่าไคว์สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (χ^2/df) = 9.380 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 3 ค่าดัชนีความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.926 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker-Lewis (TLI) เท่ากับ 0.754 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.062 ค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.167 ซึ่งผลการวิเคราะห์ดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าเข้าใกล้ 1.00 ในส่วนของค่าดัชนี SRMR มีค่าต่ำกว่า .08 และ RMSEA มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ โดยสรุปจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลดังกล่าวนี้ หมายความว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 องค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .109 ถึง 1.188 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ การทำงานเป็นทีม (c) น้ำหนักองค์ประกอบ 1.188 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม (d) น้ำหนักองค์ประกอบ .622 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (e) น้ำหนักองค์ประกอบ .4168 การบริการที่ดี (b) น้ำหนักองค์ประกอบ .314 และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (a) มีน้ำหนักองค์ประกอบ .109 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะประจำผู้บริหาร ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านสมรรถนะประจำผู้บริหาร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแยกองค์ประกอบย่อย ดังนี้



chi-Square=1.266 , df=2 , (χ^2/df)=0.633 , P-value=0.5310 , CFI= 1.000, TLI=1.012 ,
SRMR=0.013 , RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะประจำผู้บริหาร

ตารางที่ 4.6

การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนสมรรถนะประจำผู้บริหารองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น
ในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

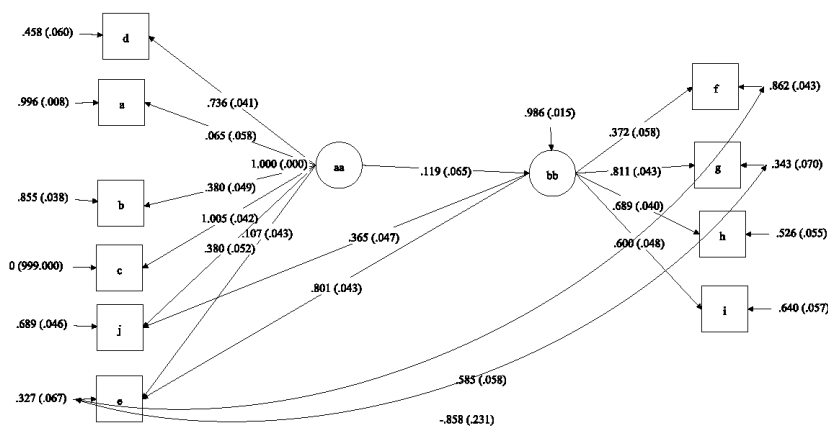
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	ความคลาดเคลื่อน (e)
สมรรถนะประจำ	f	0.355	0.057	0.126	0.874
ผู้บริหารองค์กร	g	0.913	0.088	0.833	0.167
ปกครองส่วน	h	0.619	0.071	0.383	-1.83
ท้องถิ่น (bb)	i	0.880	0.131	0.774	0.226
	j	0.219	0.065	0.047	0.953

จากแผนภาพที่ 4.2 และตารางที่ 4.6 แสดงผลการทดสอบความสอดคล้องของสมรรถนะประจำผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 พบว่า สมการมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของสมการ จาก ค่าไคว-สแควร์ไม่นัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2/df = 0.633$) ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 ค่าดัชนีความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker-Lewis (TLI) เท่ากับ 1.012 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.013 ค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยเศษของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ซึ่งผลการวิเคราะห์ดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าเข้าใกล้ 1.00 ในส่วนของค่าดัชนี SRMR มีค่าต่ำกว่า .08 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 โดยสรุปจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของสมการดังกล่าวนี้ หมายความว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 องค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .216 ถึง .913 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ภาวะผู้นำ (g) น้ำหนักองค์ประกอบ .913 การสื่อสารและ การจูงใจ (i) น้ำหนักองค์ประกอบ .880 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (h) น้ำหนักองค์ประกอบ .619 การวิสัยทัศน์ (f) มีน้ำหนักองค์ประกอบ .355 และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (j) มีน้ำหนักองค์ประกอบ .216 ตามลำดับ

4.3.5 ผลการทดสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ดังนี้



chi-Square=86.161 , df=30, $\chi^2/df=2.872$, P-value=0.6708 , CFI=0.942 , TLI= 0.914, SRMR=0.050 , RMSEA=0.079

ภาพที่ 4.3 ผลการทดสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

จากแผนภาพที่ 4.3 แสดงผลการทดสอบความสอดคล้องของสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของสมการจาก ค่าไควสแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2/df = 2.872$) ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 30 ค่าดัชนีความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.942 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker-Lewis (TLI) เท่ากับ 0.914 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.050 ค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.079 ซึ่งสรุปว่า สมการมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

ตารางที่ 4.7

ค่าสถิติระดับที่ยอมรับได้และผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2

ค่าสถิติ	ระดับการยอมรับได้	ผลการวิเคราะห์
Chi-square/df	≤ 3 หรือน้อยกว่า 5 (กรณีโมเดลมีความซับซ้อน)	2.872
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	≥ 0.90	0.942
ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (TLI)	≥ 0.90	0.914
ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR)	≤ 0.08	0.050
ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสอง (RMSEA)	≤ 0.08	0.079

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคอีสานตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ที่พัฒนาขึ้นพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี