

วษ 122363



รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจ
พิเศษมุกดาหาร



บุญช่วย ภูทองเงิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

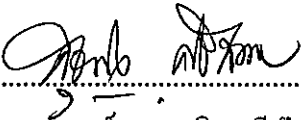
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2560


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายบุญช่วย ภูทองเงิน แล้ว
เห็นควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดดา)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เมย์ไชสง)

กรรมการ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

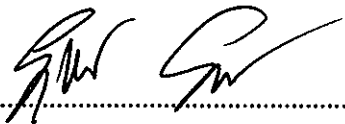

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ)


กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ)

กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. ยุภาพร ยุภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ดีเมืองชัย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....23 เม.ย. 2560.....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

ผู้วิจัย : บุญช่วย ภูทองเงิน

ปริญญา : รป.ค. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.สัตยา เคนาภูมิ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร 2) วิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร 3) สร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร แบ่งการวิจัยเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร จำนวน 11 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอเชิงพรรณนาความเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ระยะที่ 2 วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ สมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร สอบถามผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร โดยการเลือกทั้งหมดจำนวน 229 คน ใช้แบบสอบถามจัดอันดับคุณภาพ 5 อันดับวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำนวน 119 ตัวบ่งชี้ มีตัวบ่งชี้ที่ผ่านเกณฑ์กำหนดคือระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.50 ขึ้นไป จำนวน 69 ตัวบ่งชี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร โดยนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านเกณฑ์ ระดับมากขึ้นไปจำนวน 69 ตัวบ่งชี้ ไปวิเคราะห์หาค่าประจักษ์ยืนยันหาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ โดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดล โดย AMOS (Analysis of Moment Structures) และสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ได้แก่ 1.1) ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง 1.2) ด้านความเชื่อมั่นตนเอง 1.3) ด้านผู้นำทางวิชาการ 1.4) ด้านวิสัยทัศน์ 1.5) ด้านความรับผิดชอบ 1.6) ด้านครองตน ครองคน ครองงาน ปัจจัยขับเคลื่อน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 3 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาตนเอง 2. ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ 3. ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและปัจจัยการทำงานประกอบของตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน เรียง จากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ได้แก่ 1. ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์ 2. ด้านเครือข่ายการทำงาน 3. ด้านบริการดี 4. ด้านการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร มี 4 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลักประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน เรียง จากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ได้แก่ 2.1) ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม 2.2) ด้านการตั้งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 2.3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.4) ด้านการวัดทางความคิด สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ได้แก่ 1. ด้านการวางแผน 2. ด้านการควบคุมงาน 3. ด้านการจัดองค์การ 4. ด้านการเป็นผู้นำ สมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ได้แก่ 1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน 3. ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และสมรรถนะทางเทคนิควิธี ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาศักยภาพคน 2. ด้านการมองภาพองค์กรรวม 3. ด้านการเข้าใจผู้อื่น 4. ด้านการคิดวิเคราะห์ 3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย 4 สมรรถนะ 69 ตัวบ่งชี้ ยืนยันโดยการสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดล โดย AMOS (Analysis of Moment Structures) อยู่ในระดับดี เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

TITLE : A model for development of local leader competencies in Mukdahan special Economic Area.

AUTHOR : Boonchuay Poothongger **DEGRE :** D.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Asst. Prof. Dr.Wittaya Charoensiri Major Advisor

Assoc. Prof. Dr.Sanya Kenaphoom Co-advisor

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY 2017

ABSTRACT

The research has purposes to 1) study factors effecting a model for local leader competencies in Mukdahan special Economic Area 2) analyze a model for local leader competencies developed in Mukdahan special Economic Area 3) to create and confirm a model for local leader competencies in Mukdahan special Economic Area. The research has 3 phases Phase 1 synthetic indicators for developing local leadership competencies developed in Mukdahan special Economic Area from documents, literature review and interview involved experts of Mukdahan special Economic Area 11 people by structured interview then analyze data with content Analysis and presented by Descriptive Research. Phase 2 analyze indicators a model for local leader competencies in Mukdahan special Economic Area with Examples of random Sampling method 229 people by Questionnaire Rating Scale 5. ordinal and analyze data with Average (\bar{X}), Standard Deviation : (S.D) from 119 indicators found that 69 indicators passed high criterion by Quantitative Research. Phase 3 create and confirm a model for local leader competencies developed in Mukdahan special Economic Area by used 69 indicators passed high criterion to confirmatory factor analysis and weight indicators with Structural Equation Modeling (SEM) and confirmatory factor analysis a model by Analysis of Moment Structures (AMOS) and create a model for local leader competencies developed in Mukdahan special Economic Area

The results were as follows 1) The factor effect to competencies of local leader competencies in Mukdahan special Economic Area; the Basic Factor consist of 6 aspects arrange in order by maximum to minimum are 1.1) Change acception 1.2) Self Confident 1.3) Academic Leader 1.4) Vision 1.5) Responsibility 1.6) Morality, Movement Factor consist indicators of 3 aspects arrange in order by maximum to minimum such as 1. self-development 2. Motivation Success 3. and Learning Continuation. Working Factor consist indicators of 4 aspects arrange in order by maximum to minimum such as 1. Strategy Aptitude 2. Connection Network 3. Good Service 4. Teamwork, 2) Competencies of leader in Mukdahanspecial Economic Area has 4 competencies that following; Core competency consists of 4 aspectsarranges in order by maximum to minimum are 2.1) Morality and ethic 2.2) Expert of career 2.3) Achievement 2.4) Thinking Management, Position Competency consists of 4 aspects arranges in order by maximum to minimum such as 1. Planning 2. Control Working 3. Organization Management 4. Leadership, Personal Competency consists of 3 aspects arranges in order by maximum to minimum such as 1. Evaluate Operation 2. Reward and Wages 3. Career Advancement and Technical Competency consists of 4 aspects arranges in order by maximum to minimum such as 1. Human Development 2. overall organization 3. Understanding Other 4. Analysis. 3) A model for local leader competencies developed in Mukdahan special Economic Area consists of 3 factors and 4 competencies 69 indicators to confirmatory Structural Equation Modeling : SEM) and analyze Confirmatory factor analysis by AMOS (Analysis of Moment Structures) in good level according to hypothesis of the project.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดดา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์โรสง ผู้ทรงคุณวุฒิ สอบวิทยานิพนธ์ ที่ท่านได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา กุลสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กตัญญู แก้วทานาม และ ดร.อมร มะลาศรี ที่ท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณผู้นำท้องถิ่นใน เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและให้ความร่วมมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ปาริชา มารี เคน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาริธ ราศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงกลด พิมพิศาล ดร.กฤษณ์ ชุนลิก และ ดร.จินตารัตน์ สมคะเนย์ ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะการวิจัย ครั้งนี้ เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ปณ ภูทองเงิน คุณแม่คนตรี รัชอินทร์ และขอขอบคุณ คุณครูกิ่งแก้ว ภูทองเงิน ผู้สนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจและกำลังทรัพย์ มาโดยตลอด จนกระทั่งงานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาคุณ บิคา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

บุญช่วย ภูทองเงิน

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ค
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	3
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ	9
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	15
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	21
ทฤษฎีผู้นำ	29
แนวคิด โลกาภิวัตน์.....	35
แนวความคิดเรื่องการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่	41
นโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	44
แนวคิดประชาคมอาเซียน	68
บริบทของจังหวัดมุกดาหาร	71
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	74
กรอบแนวคิดการวิจัย	87

หัวข้อ	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	88
ระยะที่ 1 การค้นหาสมรรถนะและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร	88
ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษมุกดาหาร	89
ระยะที่ 3 การสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร	92
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
ระยะที่ 1 ผลการค้นหาสมรรถนะและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร	93
ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษมุกดาหาร	108
ระยะที่ 3 ผลการสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร	123
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	139
สรุปผล	140
อภิปรายผล	152
ข้อเสนอแนะ	155
บรรณานุกรม	156
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม	167
ภาคผนวก ข การประเมินความสอดคล้องข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC)	181
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์	191
ประวัติผู้วิจัย	198

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1	แสดงสัญลักษณ์และความหมายของสัญลักษณ์ใช้แทนค่าสถิติ และตัวชี้วัด	108
2	แสดงข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน และคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทผู้เกี่ยวข้อง	111
3	แสดงข้อมูลตัวชี้วัดด้านปัจจัยพื้นฐาน โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน	114
4	แสดงข้อมูลตัวชี้วัดด้านปัจจัยขับเคลื่อน โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน	115
5	แสดงข้อมูลตัวชี้วัดด้านปัจจัยในการทำงาน โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานและระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน	115
6	แสดงข้อมูลตัวชี้วัดด้านสมรรถนะหลัก โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน	116
7	แสดงข้อมูลตัวชี้วัดด้านสมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานและระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน	117
8	แสดงข้อมูลตัวชี้วัดด้านสมรรถนะส่วนบุคคล โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานและระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน	117
9	แสดงข้อมูลตัวชี้วัดผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดด้านสมรรถนะเทคนิควิธีในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร โดยรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน	118
10	แสดงข้อมูลตัวชี้วัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร โดยรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน ...	119
11	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบปัจจัยพื้นฐาน	124
12	แสดงผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของรูปแบบปัจจัยขับเคลื่อน	125
13	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบปัจจัยการทำงาน	127
14	แสดงผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของรูปแบบสมรรถนะหลัก	129
15	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่	131

ตารางที่	หน้า
16 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบ สมรรถนะส่วนบุคคล	133
17 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบสมรรถนะ ทางเทคนิควิธี	135
18 แสดงผลการวิเคราะห์สัมภาระ โครงสร้างทางปัจจัยที่เป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร	137



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

1	กรอบแนวคิดการวิจัย	83
2	การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐาน	123
3	การวิเคราะห์ปัจจัยขับเคลื่อน	126
4	การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงาน	126
5	การวิเคราะห์สมรรถนะหลัก	128
6	การวิเคราะห์สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่	130
7	การวิเคราะห์สมรรถนะส่วนบุคคล	132
8	การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะทางเทคนิควิธี	134
9	การวิเคราะห์สมการโครงสร้างทางปัจจัยที่เป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร	136
10	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร ...	138

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการพัฒนาภาครัฐและเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวางหากพิจารณาความสำเร็จขององค์กร โดยส่วนใหญ่มาจากการได้หรือมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะต่าง ๆ หากองค์กร ไม่มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นแบบแผนส่งผลกระทบต่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรได้ การจะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กร และสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลากรในการบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้น การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เป็นกลยุทธ์ที่มีการนำมาใช้งานกันอย่างกว้างขวางในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และงานทางด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน นับว่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคลกำลังให้ความสนใจและนิยมมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะจะเป็นเครื่องมือพื้นฐาน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การมุ่งเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน อาเซียน มีเป้าหมายของการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียนเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ภายในปี 2558 (ค.ศ. 2015) โดยวิสัยทัศน์ร่วมของผู้นำอาเซียน คือการสร้างประชาคมอาเซียนที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง มีเกณฑ์การศึกษาที่ชัดเจน และมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้เพื่อสร้างประชาคมที่มีความแข็งแกร่ง สามารถสร้าง โอกาสและรับมือสิ่งท้าทายทั้งด้านการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ (กระทรวงแรงงาน. 2557 : 17)

ประเทศไทยก็มีส่วนหนึ่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่หลอมรวมเป็นหนึ่งในเข้าสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน ไทยจึงต้องเตรียมความพร้อมและสร้างการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทั้งสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และที่สำคัญยิ่ง ภายใต้อาเซียนอันหนึ่งอันเดียวกันของการเป็นประชาคมอาเซียน (AEC) จึงกำหนดคน โยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ

การแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจระดับโลก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร แม้ว่าการพัฒนาคนมีหลายช่องทางหรือหลากหลายกลยุทธ์ แต่กลยุทธ์เร่งด่วนและมีความเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนได้อย่างทันทั่วทั้งที่ คือ “การสร้างภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership)” แก่ผู้นำในระดับท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถที่จะนำพารวมชน ท้องถิ่น และประเทศ ให้รอดพ้นจากวิกฤตการณ์ต่าง ๆ แล้วนำพาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จทั้งแผนยุทธศาสตร์ของชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงนโยบายของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จะเห็นว่ามีคามจำเป็นในการพัฒนาผู้นำระดับท้องถิ่นไว้หลายประการด้วยกัน คือ ประการที่ 1 ประเทศไทยได้รับอิทธิพลผลกระทบจากบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อาทิ การปฏิวัติโลกด้วยคลื่นสามลูกของอัลวินทอฟเฟอร์ กระแสโลกาภิวัตน์ การจัดระเบียบโลกใหม่ ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมและการจัดตั้งองค์การระหว่างประเทศ อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ เหล่านี้ได้เป็นปัจจัยตัวแปรที่ส่งผลให้ไทยต้องมีการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงประเทศให้เข้ากับสถานการณ์และรองรับเอาวัฒนธรรมใหม่ ๆ เข้ามาปฏิบัติประยุกต์ใช้ในสังคมไทยเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่นถือได้ว่าเป็นกลุ่มสังคมที่มีความเปราะบางอย่างมากและจะมีความสลับซับซ้อนประการที่ 2 การเปิดประเทศตามระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ซึ่งประเทศไทยถือได้ว่ามีระบบเศรษฐกิจการค้าภาคเกษตรกรรมเป็นอันดับต้น ๆ ของโลกและของภูมิภาค โดยเฉพาะเมื่อมีการเปิดประตูสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน บทบาทของภาคธุรกิจชุมชน ท้องถิ่นจะเป็นตัวแสดงหลักในเวทีการค้า การลงทุน การบริการ การขนส่งระหว่างประเทศ และการสร้างงานสร้างรายได้ ประการที่ 3 การสร้างเสริมศักยภาพ ทักษะภาวะความเป็นผู้นำให้แก่ผู้นำในระดับท้องถิ่นให้สูงขึ้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะภายใต้การบริหารราชการแผ่นดินของไทยตามระบอบประชาธิปไตยที่มีการกระจายอำนาจไปสู่ภาคท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนได้อย่างเต็มที่ในการกำหนดนโยบายและการจัดการ ประการที่ 4 การพัฒนาของประเทศต้องมาจากรากฐานในท้องถิ่น โดยสถานการณ์เช่นนี้สังคมไทยต้องให้ความสำคัญและเล็งเห็นความจำเป็นในระดับชุมชน ท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้นเพราะภาคท้องถิ่นจะเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและอื่น ๆ ถ้าท้องถิ่นไม่เกิดความเข้มแข็งไม่มีความเจริญเติบโต สังคมมหากาศก็จะไม่เติบโตไปด้วย (ยุค ศรีอาริยะ. 2553 : 113)

แนวความคิดการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในประเทศ ที่ผ่านมามีการพัฒนาในลักษณะนี้ ภายใต้อารมณ์แบบต่าง ๆ กัน ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรม (Industrial Estate : IE) เป็นรูปแบบการพัฒนาของพื้นที่เฉพาะ เขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (Export Processing Zone : EPZ) เป็นรูปแบบการพัฒนาของเมืองใกล้ท่าเรือหรือสนามบิน หรือเขตการค้าปลอดภาษี (Duty Free Port) เป็นรูปแบบการพัฒนาของเมืองท่าเรือ และเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Border Economic Zone : SBEZ) เป็นรูปแบบการพัฒนาของพื้นที่ตามแนวชายแดน นอกจากนี้ประเทศไทยมีการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ใกล้เคียงกับการพัฒนาในลักษณะของเขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้แก่ พื้นที่ในโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกหรืออีสต์เทิร์นซีบอร์ด (Eastern Seaboard Development Program) ซึ่งเริ่มต้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 เพื่อเร่งรัดการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ การค้า อุตสาหกรรม และเทคโนโลยี โดยเป้าหมายสูงสุด คือ ต้องการให้พื้นที่นี้เป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศที่เป็นประตูเปิด (Gateway) เชื่อมโยงการพัฒนา ไปสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ พร้อมกับเชื่อมเส้นทางการค้าสู่ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งของโลก (เรวัตติ แก้วมณี. 2555 : 56)

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นผู้วิจัยเล็งเห็นว่า การพัฒนาผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ประเทศไทยต้องเตรียมความพร้อมรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนผู้วิจัยมีความสนใจต้องการศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ซึ่งเป็นโอกาสอันดีที่จะส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายของภาครัฐเน้นให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการสร้างภาคท้องถิ่นให้เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ในท้ายสุดผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหน่วยงาน องค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นแนวทางในการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษของไทยให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นสืบไป

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารเป็นอย่างไร

3. รูปแบบพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร
3. เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นสมมติฐาน เพื่อใช้ทดสอบความถูกต้องของทฤษฎีได้ว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยการขับเคลื่อน ปัจจัยในการทำงาน
2. สมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตำแหน่งในตำแหน่งหน้าที่ สมรรถนะส่วนบุคคลและ สมรรถนะทางเทคนิควิธี
3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ซึ่งมีขอบเขต ดังนี้

ระยะที่ 1 การค้นหาสมรรถนะและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น

1. การวิจัยนี้เป็นการค้นหาองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่น และค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่น ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดกรอบได้ดังนี้

1.1 สมรรถนะของผู้นำท้องถิ่น

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่น

2. แหล่งข้อมูลของการวิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่น ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่น

3. กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้มา โดยเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

4. เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยประเด็นในการสัมภาษณ์ ในแต่ละประเด็นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบได้โดยอิสระ แบบสัมภาษณ์ให้มีโครงสร้าง 3 ส่วน คือ ส่วนหัวของแบบสัมภาษณ์ ส่วนเนื้อหา และส่วนท้ายของแบบสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความ จากนั้นนำไปผนวกและสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งจะใช้ในสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม การวิจัยในระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

1. การวิเคราะห์รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยได้ดำเนินการสอบถามโดยใช้แบบสอบถามผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

2. ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารทั้งหมด จำนวน 229 คน ใน 3 อำเภอ อำเภอเมือง จำนวน 5 ตำบล อำเภอหว้านใหญ่ จำนวน 4 ตำบล และ อำเภอดอนตาล จำนวน 2 ตำบล รวม 11 ตำบล ได้มาโดยการ เลือกทั้งหมดจาก ผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร.

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่ง โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นจะประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนนี้จะมีลักษณะเป็นแบบกาบาท (Check List)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนนี้จะมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยและสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบจัดอันดับคุณภาพ (Rating Scale) ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับปัจจัย ของผู้นำท้องถิ่น และสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่น ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ แต่ละตัวบ่งชี้ จัดอันดับคุณภาพเป็น 5 อันดับ

ตอนที่ 3 เป็นข้อความปลายเปิด เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้นำท้องถิ่น

4. การวิเคราะห์ในทางสถิติ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัย และสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่น ในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร และผู้วิจัย กำหนด เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ผ่าน คือ ระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด. 2553)

ระยะที่ 3 การสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบพัฒนา ผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร

1. การวิจัยในระยะที่ การสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้นำท้องถิ่น โดยดำเนินการ
 - 1.1 นำตัวชี้วัดที่ผ่าน คือ ระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป มาวิเคราะห์สมการ เพื่อสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบ
 - 1.2 วิเคราะห์สมการ โครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดล โดย AMOS (Analysis of Moment Structures) เพื่อหาอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของ ผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร
 - 1.3 สร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้นำท้องถิ่น ในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดล โดย AMOS (Analysis of Moment Structures)

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่กำหนดขึ้นเป็นหลัก หรือเป็นแนวทางซึ่งเป็นที่ยอมรับของคนโดยทั่วไป

การพัฒนา หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น เพื่อสนองตอบความต้องการและเป้าหมาย

สมรรถนะ หมายถึง สิ่งซึ่งแสดงคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง เลขาธิการนายกเทศมนตรีนายกเทศมนตรีรองนายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาลรองประธานสภาเทศบาลเลขานุการสภาสมาชิกสภาเทศบาล นายกองค้การบริหารส่วนตำบลรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร หมายถึง พื้นที่จังหวัดมุกดาหารที่ประกาศเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ตามประกาศของคณะกรรมการนโยบายเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ คำสั่ง ที่ 1/2558 เรื่องกำหนดเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ตั้ง ณ วันที่ 19 มกราคม 2558 โดย พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร หมายถึง แนวทาง วิธีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะและคุณสมบัติของ ผู้นำท้องถิ่น ในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ให้มี ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร
2. ได้แนวทางที่สนับสนุนนโยบาย พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษของรัฐบาล และแนวทางการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3. ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่จะนำไปสู่การวางแผน การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

4. ผลการวิจัยจะนำไปเป็นสารสนเทศ ประกอบการวางแผนและพัฒนาผู้นำท้องถิ่น ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร และพื้นที่อื่น ๆ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จุดมุ่งหมายของการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และการพัฒนาผู้นำท้องถิ่น จากเอกสาร หนังสือ บทความทางวิชาการ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
4. ทฤษฎีผู้นำ
5. แนวคิด โลกภิวัตน์
6. แนวคิดเรื่องการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่
7. นโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
8. แนวคิดประชาคมอาเซียน
9. บริบทจังหวัดมุกดาหาร
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
11. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

ในการศึกษาการพัฒนาในรูปแบบในครั้งนี้ มีลักษณะที่สำคัญ 3 ลักษณะ ได้แก่ ความหมายของรูปแบบ การพัฒนาในรูปแบบ และการสร้างรูปแบบ ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบตรงกับภาษาอังกฤษว่า Model ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของรูปแบบที่น่าสนใจเอาไว้ ดังนี้

Joyce and Weil (1986 : 1-2) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง แผน (Plan) หรือแบบ (Pattern) ซึ่งสามารถใช้เพื่อการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือการสอนพิเศษเป็นกลุ่มย่อย หรือเพื่อจัดตั้งการสอนซึ่งรวมถึงหนังสือ ภาพยนตร์ แต่ละรูปแบบจะให้แนวทางในการออกแบบการสอนที่ช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

Corsini and Auerbach (1996 : 573-574) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง ชุดของความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นระหว่างปรากฏการณ์ในโลกความจริงและโครงสร้างของสิ่งที่กำลังศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์ในโลกความจริง

อุทุมพร จามรมาน (2541 : 22) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้นโมเดลจึงน่าจะมีมากกว่า 1 มิติหลายตัวแปร และตัวแปรดังกล่าวต่างมีความเกี่ยวข้อง (เชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผล) ซึ่งกันและกัน

ทิตนา แคมมณี (2545 : 1-6) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง สภาพลักษณะของการเรียนการสอนที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญในการเรียนการสอนรวมทั้งวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการเรียน การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ มีการจัดการระบบคือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ และมีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพ

สำหรับความหมายของรูปแบบเอง ได้มีนักวิชาการบางกลุ่มใช้คำว่า “รูปแบบจำลอง” ซึ่งหลายท่านได้ให้ความหมายว่า เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการคาดคะเนสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น โดยเป็นแบบแผนที่จำลองเหตุการณ์ในเชิงความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวจะบอกถึงองค์ประกอบเชิงหน้าที่ของความสัมพันธ์ตัวแปรต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน โดยเป็นการพรรณนาถึงความจริงอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยเจตนาที่เข้าใจง่ายโดยพรรณนาให้อยู่ในรูปของแผนภูมิ แบบจำลองใด ๆ ก็ตามย่อมต้องการที่จะแสดงให้เห็นถึงส่วนประกอบสำคัญ ๆ ของโครงสร้างหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่าง ส่วนประกอบเหล่านั้น Mcquail and Windahl (1981;

อ้างอิงใน สวนิต ขมาภัย และระวีวรรณ ประกอบผล. 2537 : 3) ดังนั้นรูปแบบจำลองจึงมีประโยชน์สำหรับการตั้งสมมติฐานในการวิจัย และเป็นเครื่องช่วยการใช้ความคิดพิจารณา รูปแบบที่เหมาะสมในการศึกษาการสื่อสารที่จะแสดงให้เห็นจริงได้ เนื่องจากการสื่อสารเป็นพลังเชื่อมสัมพันธ์ภาพทางสังคมซึ่งมองไม่เห็น จับต้อง ไม่ได้และไม่มีรูปแบบที่ถาวรกิจกรรมการสื่อสารที่จะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดสามารถบอกกล่าวล่วงหน้าได้โดยใช้รูปแบบการสื่อสารที่แสดงถึงโครงสร้างแผนผัง ความหนักแน่น และทิศทางของสัมพันธ์ภาพเหล่านั้น (สวนิต ขมาภัย และระวีวรรณ ประกอบผล. 2537 : 3-5)

เกษม จันทร์แก้ว (2543 : 233) ได้ให้ความหมาย รูปแบบจำลองสิ่งแวดล้อม หมายถึง เครื่องมือที่ใช้พยากรณ์สถานการณ์สิ่งแวดล้อมในอนาคต เพื่อนำผลไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนจัดการระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม โดยที่แบบจำลองสิ่งแวดล้อมศึกษาเป็นแบบจำลองที่สร้างองค์ความรู้นำไปถ่ายทอดให้ผู้เรียน โดยผ่านสื่อในการถ่ายทอดความรู้ซึ่งต้องมีองค์ความรู้และวิธีการถ่ายทอดที่แตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่นเพราะพื้นฐานทางสังคมในแต่ละท้องถิ่นไม่เหมือนกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนรู้ โดยเรียกแบบจำลองลักษณะนี้ว่า แบบจำลองสิ่งแวดล้อมศึกษาของภูมิสังคม ซึ่งเป็นรูปแบบโครงสร้างองค์ความรู้ที่นำไปถ่ายทอดให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ทักษะ จิตสำนึก การตอบโต้และทักษะทางสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน โดยต้องสร้างให้เหมาะสมกับท้องถิ่นหรือแต่ละภูมิสังคม ซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะพื้นฐานทางสังคม

กล่าวโดยสรุป รูปแบบ หมายถึง สภาพลักษณะที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญรวมทั้งวิธีและเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ สำหรับรูปแบบต่าง ๆ นั้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นการย่อส่วนที่ทำให้เข้าใจรูปแบบเป็นรูปธรรม เรียกว่ารูปแบบจำลองที่เป็นรูปธรรม แต่รูปแบบจำลองอีกประเภทหนึ่งซึ่งเป็นแบบจำลองแนวความคิดและจะปรากฏเป็นข้อมูลตัวเลขหรือตัวอักษรหรือภาพ เป็นรูปแบบ 2 มิติมีความเป็นนามธรรมมากกว่าแบบจำลองเบื้องต้น เรียกว่า รูปแบบจำลองที่เป็นนามธรรม โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นการประยุกต์ใช้รูปแบบจำลองแบบนี้ โดยการสร้างรูปแบบจำลองที่เป็นนามธรรม และแสวงหารูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีการจัดการสุขภาพระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การพัฒนารูปแบบ

มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Joyce and Weil (1986 : 19-20) ได้สรุปสาระสำคัญของการพัฒนารูปแบบไว้ 4 ประการ ได้แก่ รูปแบบควรมีทฤษฎีรองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นต้น เมื่อพัฒนารูปแบบแล้ว ก่อนนำไปใช้อย่างแพร่หลายต้องมีการวิจัย เพื่อทดสอบทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพในเชิงการใช้ในสถานการณ์จริงและนำข้อค้นพบมาปรับปรุงแก้ไขอยู่เรื่อย ๆ

การพัฒนารูปแบบ อาจจะทำแบบให้ใช้ได้กว้างขวางหรือเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่ง และการพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมายหลักที่ถือเป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือกรูปแบบ ไปใช้ ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้ใช้นำรูปแบบการสอนไปใช้ตรงกับจุดมุ่งหมายหลักจะทำให้เกิดผลสูงสุด แต่ก็สามารถนำรูปแบบนั้นไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นได้ ถ้าพิจารณาเห็นว่าสมเหตุสมผลแต่ก็อาจทำให้ได้ผลสำเร็จลดน้อยลง ไปด้วยในเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาและประมวลคุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาหลักสูตรประถมศึกษาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษาในหมู่บ้านของกลุ่มตัวอย่าง แล้วพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สร้างเสริมคุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและสุดท้ายเป็นการทดลองใช้รูปแบบและประเมินผลการทดลอง

เมื่อกล่าวโดยสรุปการพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในรูปแบบของ สื่อสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ประชาชนซึ่งการสร้างแบบจำลองของให้ความรู้ ต้องทำการศึกษาและสร้างแบบแผนการให้ความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพสังคมของท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อให้รูปแบบจำลองนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งความหมายนี้มีที่มาจากแนวคิดเหล่านี้คือกิจกรรมในวิถีชีวิตหรือการดำรงชีวิตของมนุษย์มีหลากหลายอาชีพ ล้วนอาศัยรูปแบบจำลองเป็นตัวถ่ายทอดแนวความคิดหรือจินตภาพ โดยการพัฒนารูปแบบนั้นมีสาระสำคัญ คือ รูปแบบควรมีทฤษฎีรองรับ เมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก่อนนำไปใช้ต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบ การพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมายการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

3. การสร้างรูปแบบ

มีผู้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

Boyle (1966) ได้กล่าวว่า ในกระบวนการสร้างรูปแบบนั้น มีการจำแนกโมทัศน์ออกเป็น 2 ประเภทหลัก ๆ คือ มโนทัศน์เชิงทฤษฎี และมโนทัศน์การสังเกต ได้มาจากการพิจารณาองค์ประกอบที่ศึกษาโดยหลักการเหตุผลเชิงตรรกะอันอาจมีฐานมาจากทฤษฎีอื่นหรือผลการวิจัยอื่นที่ผู้พิจารณามีได้มีประสบการณ์ในการสังเกตโดยตรง ส่วนแนวคิดการสังเกตได้ จากการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยพิจารณาเอง

Keeves (1988 : 560) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ ได้แก่ รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสรุปของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย และนอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาด้วย

Joyce and Weil (1986 : 359-364) ได้แบ่งวิธีการสร้างรูปแบบออกเป็นส่วนต่าง ๆ ได้เป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่มาของรูปแบบ ประกอบด้วย เป้าหมายของรูปแบบ ทฤษฎีและข้อสมมติที่รองรับรูปแบบหลักการและมโนทัศน์สำคัญที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบ ส่วนที่ 2 ลักษณะรูปแบบ เป็นการอธิบายด้วยรูปแบบซึ่งนำเสนอเป็นเรื่อง ๆ อย่างละเอียดและเน้นการปฏิบัติได้แบ่งเป็น 4 ประเด็น คือ

1. ขั้นตอนของรูปแบบ เป็นรายละเอียดของรูปแบบนั้น ๆ ว่ามีกี่ขั้นตอน โดยจัดเรียงลำดับกิจกรรมที่จะสอนเป็นขั้น ๆ แต่ละรูปแบบมีจำนวนขั้นตอนไม่เท่ากัน

2. รูปแบบการปฏิสัมพันธ์ เป็นการอธิบายบทบาทของผู้นำ ผู้เรียนรู้และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในแต่ละรูปแบบ บทบาทของผู้นำจะแตกต่างกัน เช่น เป็นผู้นำกิจกรรม ผู้อำนวยการความสะดวก ผู้ให้การแนะนำเป็นแหล่งข้อมูล เป็นต้น

3. หลักการแสดงการโต้ตอบ เป็นการบอกถึงวิธีการแสดงออกของผู้นำต่อผู้เรียนรู้ การตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้เรียนรู้กระทำ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมโดยการให้รางวัล หรือการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เป็นอิสระ เป็นต้น

4. สิ่งสนับสนุน เป็นการบอกถึงเงื่อนไขหรือสิ่งจำเป็นต่อการใช้รูปแบบการสอนนั้น ๆ ให้เกิดผล เช่น รูปแบบการทดลองในห้องปฏิบัติการต้องใช้ผู้นำที่มีการฝึกฝนมาอย่างดีแล้ว เป็นต้น

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ เป็นการแนะนำให้ข้อสังเกตในการนำรูปแบบนั้นไปใช้ เช่น การใช้กับเนื้อหาประเภทใดจึงจะเหมาะสม จะใช้กับผู้เรียนรู้ระดับใด เป็นต้น นอกจากนี้ยังให้คำแนะนำอื่น ๆ เพื่อให้การใช้รูปแบบนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด และส่วนที่ 4 ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม รูปแบบแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อผู้เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผลทางตรงเกิดจากกิจกรรมที่จัดตามลำดับขั้นตอนของรูปแบบ ส่วนผลทางอ้อมเกิดจากสภาพแวดล้อม ซึ่งถือเป็นผลกระทบที่เกิดจากการสอนตามรูปแบบนั้น เป็นสิ่งที่คาดคะเนไว้ว่าจะเกิดแฝงไปกับผล สามารถใช้เป็นสิ่งพิจารณาในการเลือกรูปแบบบทใช้ได้ด้วย

นอกจากนั้น การพัฒนารูปแบบด้วยการถอดบทเรียนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมาก ต่อการกำหนดทิศทางและการพัฒนารูปแบบต่างๆ โดยองค์ประกอบการถอดบทเรียนนั้น คุชฎี อายุวัฒน์ (2550 : 55) ได้เสนอแนวคิดว่ามีอยู่ 4 ประการใหญ่ ๆ ดังนี้

1. เนื้อหาของกิจกรรมว่าเกี่ยวข้องกับปัญหาชุมชนในเรื่องใด มีวัตถุประสงค์และผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินกิจกรรมอย่างไรบ้าง และผลจากการดำเนินงานนั้น บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ หรือไม่มีปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัดใด ๆ ในการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ
2. บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ คือ ใครบ้าง มีผู้สนับสนุนการดำเนินงาน คือ ใครบ้าง และความหลากหลายของกลุ่มคนในมิติเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ สภาพแวดล้อมเทคโนโลยี โครงสร้าง กระบวนการจัดการ การตัดสินใจสั่งการของกลุ่มคนมีหรือไม่ เพื่อนำผลการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ ว่าที่ผ่านมาผู้เข้าร่วมยังขาดกลุ่มใดและทำไมจึงเป็นเช่นนั้น
3. ความสัมพันธ์ของกลุ่มที่เข้าร่วม หลังดำเนินกิจกรรมเปลี่ยนแปลงหรือไม่อย่างไร
4. กิจกรรมที่ดำเนินไปนั้น ได้รับผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบต่อชุมชนอย่างไรบ้าง

ดังนั้นเมื่อกล่าวโดยสรุป จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า รูปแบบ หมายถึง สภาพลักษณะที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญรวมทั้งวิธีและเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนให้บรรลุดูวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ สำหรับรูปแบบต่าง ๆ นั้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นการย่อส่วนที่ทำให้เข้าใจรูปแบบเป็นรูปธรรม เรียกว่า รูปแบบจำลองที่เป็นรูปธรรม แต่รูปแบบจำลองอีกประเภทหนึ่งซึ่งเป็นแบบจำลองแนวความคิดและจะปรากฏเป็นข้อมูลตัวเลขหรือตัวอักษรหรือภาพ เป็นรูปแบบ 2 มิติมีความเป็นนามธรรมมากกว่าแบบจำลองเบื้องต้น เรียกว่า รูปแบบจำลองที่เป็นนามธรรมในการสร้างรูปแบบไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้างอย่างไร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับ ลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการบริหารส่วนใหญ่ใช้แนวคิดของบราวน์ และโมเมอร์ก ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ความหมายของการพัฒนามนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาคนมีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย เช่น ปรีชา คัมภีร์ปกรณัม และกล้า ทองขาว (2541 : 296), อนุชาติ พวงสำลี และคณะ (2541 : 48-50), สุนันทา เลहनันท์ (2542 : 224), และนงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542 : 15) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าหมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งสูงขึ้น

2. แนวคิดและหลักการการพัฒนาคคน

สนธยา พลศรี (2545 : 53-54 ; อ้างถึงใน สัจญญา สัจญญาวิวัฒน์. 2541 : 16) ดังนี้

1) การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คือ ทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการประกอบกิจการงาน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการประกอบอาชีพเลี้ยง

ตนเองและครอบครัว มีความรู้ทางการเมืองที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างเฉลียวฉลาด มีวิสัยทัศน์ สุขภาพดี บุคลิกภาพดี สามารถพึ่งตนเองได้ ใช้ชีวิตร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นต้น และ 2) การพัฒนาดนให้มีมีความสุข คือ การทำให้มีความสุขสงบ มีจิตใจดีงาม เยือกเย็นมั่นคง ผ่องใส ไม่มีความเครียด มีความสุขุมเยือกเย็น มีเมตตา กรุณา รู้จักความพอเพียง รู้จักประมาณ เข้าถึงสัจธรรมของชีวิตมอญ โลกในแง่ดี ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540 : 25-24) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านของคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้ คือ 1) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เริ่มจากสถาบันครอบครัว (Family) มารดา บิดา สิ่งแวดล้อมในครอบครัว เป็นที่หล่อหลอมคุณค่าหรือคุณภาพของบุตร ครอบครัวที่ดีมีความรักและความอบอุ่นเป็นรากฐานสำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันให้เด็กและเยาวชนอันเป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาดน พัฒนาสังคมในอนาคตให้เติบโตขึ้นอย่างสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สิ่งแวดล้อมในครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อพัฒนาการต่าง ๆ ของเด็กทุกด้าน เมื่อใดครอบครัวเผชิญกับปัญหา เมื่อนั้นย่อมมีผลกระทบต่อสถานภาพครอบครัว รวมทั้งความมั่นคงของสังคมด้วย เนื่องจากครอบครัวเป็นภารกิจที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ ดังนั้น ครอบครัวที่ดีเท่านั้นจะสามารถป้องกันและแก้ไขต้นเหตุของปัญหาสังคมได้ เด็กจะมีสุขภาพกายและใจที่ดีและมีคุณภาพศักยภาพสูงสุดของแต่ละคนได้ในระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับการเลี้ยงดูและการอบรมเด็กในสถาบันครอบครัวเป็นเบื้องต้น

2) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการศึกษา (Education) การศึกษาก่อนการประถมศึกษาหรือการศึกษาก่อนเข้าวัยเรียน มุ่งที่จะอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียนให้มีความพร้อมทุกด้าน ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจิตใจ เพื่อที่จะรับการศึกษาในระดับต่อไป ส่วนการศึกษาระดับประถมศึกษา มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐานอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณเลขเป็น แก้ปัญหาเป็น สามารถประกอบอาชีพตามสมควรแก่อัตภาพ ส่วนมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ทางวิชาการที่เหมาะสมกับวัยความต้องการ ความสนใจ และความถนัด สำหรับเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติได้ ส่วนการอุดมศึกษามุ่งให้ผู้ศึกษามีความรู้ในวิชาชีพขั้นสูงและมีความก้าวหน้าทางวิชาการ สามารถทำการวิจัยค้นคว้า เพื่อประโยชน์ของตนเอง สังคมและประเทศชาติและยังมุ่งให้ผู้ศึกษาธำรงไว้ ถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมของชาติอย่างฉลาดและตัดสินใจ ได้ถูกต้อง การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการหรือจะเรียกว่าการศึกษาดนชีวิต (Informal Education หรือ Lifelong Education) เป็นการเรียนรู้ด้วย

ตนเองในชีวิตประจำวัน เรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมรอบตัว การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการศึกษาที่ให้เจตคติ กำนินม ทักษะ ความรู้ โดยตรงจากประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อม เช่น ความรู้และสิ่งแวดล้อม เป็นความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการประกอบอาชีพต่าง ๆ

3) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมคือกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้พัฒนาในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และเจตคติต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและการผลิตในปัจจุบันและอนาคต 4) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการมีสุขภาพอนามัยและโภชนาการที่ดี (Health and Nutrition) คงจะได้ยินสุภาษิตที่ว่า “จิตใจที่ดีอยู่ในร่างกายที่แข็งแรง” (A Sound Mind is in a Sound Body) จิตใจและร่างกาย มีความสัมพันธ์กัน เวลาเจ็บป่วยไม่สบายจะรู้สึกหงุดหงิด ไม่อยากจะทำงานหรือแม้ทำงานก็ไม่ได้ผลเต็มที่ในทำนองเดียวกันหากเป็นนักเรียนหรือนักศึกษา ถ้าสุขภาพไม่ดีก็ไม่สามารถจะรับการศึกษาได้เต็มที่ การเรียนก็จะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ความรู้ ความสามารถหรือคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่ควรจะได้รับเต็มที่จะได้รับน้อยกว่าปกติ 5) การอพยพ (Migration) เป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ แรงงานที่อพยพเข้ามาในกรุงเทพมหานคร หรือไปต่างประเทศ ย่อมได้รับความรู้ประสบการณ์และรายได้ มากกว่าที่จะอยู่ถิ่นเดิม จึงเป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ อันที่จริงแล้วแรงงานไทยที่อพยพไปชุกตองในต่างประเทศนั้น คือ “นักเรียนนอก” ระดับหนึ่ง ไปหาความรู้ ประสบการณ์และรายได้ในต่างประเทศ กลับมาคงจะ ได้ทั้งความรู้ประสบการณ์ และรายได้ที่จะทำให้เขามีฐานะดีขึ้น มีเงินที่จะลงทุนในการศึกษาของตนเองหรือสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้นหรือสามารถจะใช้ในการบำรุงสุขภาพอนามัย ป้องกันหรือรักษาสุขภาพเวลาเจ็บป่วย ย่อมเป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของสังคมและประเทศชาติ และ 6) คุณภาพทรัพยากรเกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) บุคคลที่ได้ลงทุนในการศึกษาตั้งแต่ต้นจนจบมหาวิทยาลัย ย่อมจะต้องการที่จะได้งานทำ สมกับความรู้ที่ตนได้เรียนมา การทำงานเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา เอามาใช้ในทางปฏิบัติเป็นการฝึกฝนจากของจริง (On-the-job-training) ทำให้เกิดความชำนาญ (Dexterity) ส่วนเป็นการเพิ่มพูนคุณค่าในตัวทรัพยากรมนุษย์ จึงมักจะมีค่ากล่าวที่แสดงให้เห็นความสำคัญ ของประสบการณ์ที่ว่า “บุคคลที่จะมีคุณค่าสูงสุดเมื่อถึงวัยก่อนที่จะเกษียณอายุ” ซึ่งก็หมายความว่า เขาได้เก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงานสูงที่สุดจนถึงวันนี้ อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลจะมีงานทำหรือไม่หลังจากการจบการศึกษาหรือฝึกอบรมแล้ว ก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

ของตลาดแรงงาน (Labour Market) และพัฒนาเทคโนโลยีที่ทำให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตและปัญหาอาชญากรรม

จากแนวคิดและหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวสรุปได้ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีกระบวนการ หลักการ วิธีการที่สำคัญ คือ การให้การศึกษอบรม ทำให้มีความรู้ โดยเริ่มจากการพัฒนาได้ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาตลอดจนถึงสิ้นอายุ

3. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าแต่ละสิ่งในจักรวาล (The Universe) ทั้งสิ่งเล็กและใหญ่ล้วนเป็นหนึ่งหน่วยระบบ คือ เป็นหน่วยการทำงาน มีผลผลิต มีกระบวนการทำงานมีสิ่งป้อน มีขอบเขต เป็นส่วนย่อยของระบบและประกอบด้วยอนุระบบ เมื่อนำไปใช้ต้องมีขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 มีความเข้าใจและความเชื่อในทฤษฎีระบบ ขั้นที่ 2 มองให้เห็นความเป็นระบบของ โครงการศึกษอบรมที่จัด และขั้นที่ 3 ปรับปรุงระบบนั้นให้มีประสิทธิภาพ

ระบบที่มีประสิทธิภาพ คือ มีผลผลิตตรงตามที่ตั้งความมุ่งหมายไว้มีกระบวนการทำงานแม่นยำตรงต่อภารกิจให้เกิดผลผลิต ไม่วกวน ไม่สูญเปล่า ระดับของความรับผิดชอบควร จะได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ภาระหน้าที่ของหน่วยนั้น ๆ ระดับกระทรวง อันมีรัฐมนตรีและปลัดกระทรวงเป็นผู้รับผิดชอบ ระดับกรมอันมีผู้รับผิดชอบ และระดับตัวนักเรียนซึ่งนักเรียนแต่ละคนรับผิดชอบ ถ้าแต่ละหน่วยเหล่านี้ดำเนินงานในความรับผิดชอบของตนจนเกิดประสิทธิภาพ ก็มั่นใจได้ว่าระบบงานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศจะมีประสิทธิภาพ (เจลิยว บุรีภักดี และนิศาธรัตน์ ศิลปะเดช, 2546 : 27)

ทฤษฎีระบบ (System Theory) คือ แนวคิดที่เชื่อว่าเอกภพแห่งนี้ (The University) เป็นหนึ่งหน่วยระบบ ซึ่งมีคุณสมบัติประการต่างๆ ตามที่จะกล่าวต่อไป ยกเว้นบางประการที่ยังไม่อาจจะรู้ได้เพราะเอกภพเป็นหน่วยระบบที่ใหญ่โตเกินกว่าที่เราจะสังเกตและพิสูจน์ได้ครบถ้วน และแม้ส่วนประกอบที่เล็กที่สุดของเอกภพซึ่งนักวิทยาศาสตร์ปัจจุบันเรียกว่า “ควาร์ก” (Quark) และเราสังเกตหรือพิสูจน์ได้ยากก็เป็นหน่วยระบบเช่นเดียวกัน แต่อาจมีคุณสมบัติอย่างไม่ครบถ้วน ส่วนสิ่งอื่น ๆ ทั้งหลายที่มีขนาดระหว่างกลางของสิ่งทั้งสองนี้ ล้วนมีคุณสมบัติของความเป็นหน่วยระบบครบถ้วนทุกประการ คุณสมบัติสำคัญเท่าที่ได้ค้นพบแล้วของหน่วยระบบแต่ละหน่วย คือ 1) เป็นหน่วยทำงาน 2) มีขอบเขต 3) มีผลผลิต 4) มีกระบวนการ 5) มีปัจจัยนำเข้า 6) มีบริบท

7) มีผลย้อนกลับ 8) ประกอบขึ้นจากหน่วยระบบอนุระบบจำนวนหนึ่ง 9) เป็นหน่วยอนุกรมหนึ่งของหน่วยอภิระบบ 10) มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดบนมิติเวลา และ 11) มีที่มา ที่อยู่และที่ไป (สำนักมาตรฐานการศึกษาสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาและสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา. 2545 : 32-33)

ทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1962) มีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการเกิดขึ้นเสมอ และประการที่สอง ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นไปตามลำดับขั้นนั้น คือ ความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ความเชื่อพื้นฐาน 2 ประการของมาสโลว์ดังกล่าวแล้วนั้นมีจุดเน้นที่แรงจูงใจ คือ การตอบสนองก่อน เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจนถึงระดับของความพึงพอใจแล้วจะลดความจำเป็นลง ความต้องการชนิดอื่นจะมีความจำเป็นมากขึ้นมาแทนที่และเมื่อได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความจำเป็นของความต้องการอีกชนิดหนึ่งจึงเกิดขึ้นและได้รับการตอบสนองอีกเป็นลำดับ ๆ ไปแต่บางสภาพการณ์บุคคลอาจมีความจำเป็นของความต้องการขั้นต้นที่ได้รับการตอบสนองไปแล้วเกิดขึ้นอีก ความจำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนองอาจจะต้องกลับมาอีก กรณีดังกล่าวอาจจะเกิดขึ้นได้กับบุคคล ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงและ/หรือพัฒนาการของวุฒิภาวะของบุคคลต่อไปนี่เป็นการกล่าวถึงความต้องการตามลำดับ 5 ขั้น (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545 : 166-167) ดังนี้ คือ 1) ความต้องการทางสรีระ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับการเงิน การอยู่และความสุขสบายทางกายทั้งปวง ซึ่งจัดว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะทำให้มนุษย์มีชีวิตอยู่ได้ 2) ความต้องการสวัสดิภาพ ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงและหลักประกันในการทำงาน สิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจความกลัวความสูญเสียและภัยอันตรายต่าง ๆ 3) ความต้องการทางสังคมความรักและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความต้องการมีเพื่อน คนรัก พ่อ แม่ และลูก 4) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและความนับถือตนเอง ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจตนเองและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น สิ่งที่พบเห็นเป็นปกติก็คือ ความผิดปกติของพฤติกรรมในกลุ่ม เช่น ความเห็นแก่ตัว ความแตกแยกของกลุ่ม เป็นต้น รากเหง้า คือ ความคับข้องใจที่เกิดจากการต้องการทางด้านความนิยมนับถือตนเองที่ไม่ได้รับการตอบสนองนั่นเอง และ 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นความต้องการที่จะแสดงออกตามความสามารถของบุคคลที่บุคคลนั้นอยากจะเป็น ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสุดยอดของบุคคลที่ไม่ต้องกังวลในเรื่องปากท้อง

ความมั่นคง ปลอดภัย ความรักและความยอมรับในตนเองหรือศักดิ์ศรีของตนเองอีกต่อไป มนุษย์จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพราะความอยากรู้อยากเห็น จึงมีความต้องการที่จะพัฒนา ศักยภาพของตนเองจนไปถึงจุดสุดยอดที่ตนเองมีอยู่อย่างแท้จริง โดยพัฒนาดังกล่าว ย่อมไม่ คำนึงถึงผลประโยชน์ใด ๆ และต้องคำนึงถึงศีลธรรมและมนุษยธรรมเป็นหลักด้วย

4. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการประกันคุณภาพการทำงานเป็นการ ดำเนินการอย่างมีกลยุทธ์ ในการใช้เชื่อมโยงการจัดการงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สุภาพร พิศาลบุตร (2546 ; อ้างถึงใน พิมดาว ศิริเพิ่มพูน. 2546 : 22) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในระบบเศรษฐกิจของโลกยุคใหม่ที่เป็น โลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเชื่อมโยงกันอย่าง ใกล้ชิด ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความ เข้าใจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรนั้นว่า เขาเหล่านั้นมีความต้องการอะไร และมีความเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นปรัชญาในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารมีอาชีพต้องมี

เป้าหมายสูงสุดของการบริหารงานคือ การนำเอาทรัพยากรอันประกอบไปด้วยคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ไปดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพในบรรดาปัจจัย เหล่านี้ ต้องยอมรับว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ความจำเป็นในการพัฒนาคนนับวันจะปรากฏ เด่นชัดและทวีความสำคัญยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วและการพัฒนาคนให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้นกลายเป็นกลยุทธ์สำคัญของการ พัฒนาองค์กร

ก่อนที่จะพัฒนาคนได้นั้นจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงลักษณะของคนเสียก่อน คนจึงเป็น ทรัพยากรที่แตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ โดยทั่วไป ทั้งนี้เพราะมีความละเอียดอ่อนและซับซ้อน มาในแง่ของพฤติกรรมและความคิด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่ใช่เรื่องของการให้ความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์จากการศึกษา และการฝึกอบรมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นการหาวิธีที่จะดึง เอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเหล่านั้นไว้กับองค์กรได้ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล แต่มุ่งเน้นลึกซึ้งในการสร้างคุณภาพเพื่อ คุณภาพงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

1. ความเป็นมาของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้มองเห็นกรอบความคิด และแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะจึงจะกล่าวถึงความเป็นมา และความหมายองค์ประกอบประเภทของสมรรถนะ การกำหนดสมรรถนะ การวัดสมรรถนะ และการประยุกต์ใช้สมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการ Mc Clelland (1962) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ. 1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแบคเคิลแลนค์เป็นผู้บริหารอยู่เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แบคเคิลแลนค์ได้เขียนบทความ "Testing for Competence Rather Than for Intelligence" ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแบคเคิลแลนค์เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่ามี 708 บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics and Strategic Planning (พสุ เศษรินทร์, 2546 : 13) แสดงว่า Core Competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้า

ไปช่วยให้งานบริการประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท เมื่อพิจารณาโดยยึดผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ สมรรถนะ 2 ประเภทนี้ได้แก่ สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) และสมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating Competencies)

สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) ได้แก่ ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้งาน แต่ไม่ได้สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานได้แต่ไม่ได้สามารถแยก ผู้ที่ปฏิบัติงานดี ออกจากผู้ที่ปฏิบัติงานปานกลาง

สมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating Competencies) ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมีแต่ผู้ที่ปฏิบัติงานปานกลางไม่มี สมรรถนะนี้จึงเป็นสิ่งที่บอกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง

2. ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า Competency มีการให้ความหมายที่หลากหลาย บางแห่งเรียกว่าเป็นสมรรถนะหลักที่งานนั้นต้องมีบางองค์การเรียกเป็นคุณลักษณะของงาน บางองค์การเรียกทักษะจำเป็นในงาน หรือคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของงาน และได้มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของ Competency ไว้หลากหลายและในการวิจัยนี้ใช้คำว่า “สมรรถนะ”

คณีย์ เทียนพุด (2546 : 70) ได้สรุปนิยามของสมรรถนะ หรือความสามารถที่มีระดับผลได้สูงที่สุด 2 นิยามด้วยกัน คือ

1. นิยามสมรรถนะที่ครอบคลุมในเรื่องความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและแรงขับทัศนคติ สไตล์ หรือในรูปการรวมของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Bundles of Attributes) หรือในรูปของ Kosher Supervision of America (KSA) ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ โดยระดับผลได้ของนิยามความสามารถ มีตั้งแต่ระดับน้อย ปานกลางและมาก

2. นิยามสมรรถนะในลักษณะของผลงานที่มีคุณค่าสูงสุด (Superior Performance) หรือผลลัพธ์ของความพยายามในงาน แสดงถึงระดับผลได้ตั้งแต่ระดับน้อย ปานกลางสูง สูงที่สุด ดังนั้นสมรรถนะ Competency ก็คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการดังนี้

2.1 ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่ต้องการต้องให้ “รู้” เช่น ความรู้ความเข้าใจ ในกฎหมายปกครอง

2.2 ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำ จนเกิดเห็นความชำนาญในการใช้งาน

2.3 พฤตินิสัยที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “เป็น” เช่นความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ ลึกลงไปในจิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้วจะเป็นพลัง ผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่ต้องการ

อำนาจ เถาตระกูล (2546 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็น ในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคคลในการทำงาน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 : 58) สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน ได้ดีกว่าผู้อื่น Competency ของคนซึ่งเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

อานนท์ สักดิ์วีระชัย (2547 : 61) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของ บุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และคนอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสม กับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไรเป็นต้น

ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่ จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

รวีวรรณ เผ่ากัณหา (2548 : 25) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ของบุคคลที่แสดงถึง ความรู้ เจตคติ ทักษะ ประสบการณ์และคุณลักษณะที่จะทำให้ การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ตามมาตรฐานขั้นต่ำที่พึงพอใจได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือสำนักงาน ก.พ. 2548 (2548 : 5-6) และชุดวิชา ชาญเผชิญ (2550 : 11) ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะ (Competency) ว่าหมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานหนึ่ง (Job Roles) เพื่อให้เกิดความสำเร็จและงานมีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในเชิงพฤติกรรม เช่น มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ทำงานได้ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าคนอื่นที่ไม่มีสมรรถนะดังกล่าว หรือกล่าวอย่างกระชับได้ว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าว คือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใด สมรรถนะหนึ่งได้ ก็จะต้องมีองค์ประกอบทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งหมายถึง สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้อง ทักษะด้านการค้นหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของ บุคคลที่เป็นคนใจเย็น อุดมทุน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลที่ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของ การบริการที่ดี ด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2548 : 33-34) ให้ความหมายของสมรรถนะในหนังสือ Competency Dictionary ไว้ว่าหมายถึง ความสามารถ หรือศักยภาพ หรือสมรรถนะซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก หรือศักยภาพ หรือสมรรถนะซึ่งเป็นงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How) มากกว่าการตอบคำถามว่า อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What) ทั้งนี้ การกำหนดความสามารถหรือสมรรถนะนั้นแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

K = ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายอาชีพเดียวกัน และต่างสายอาชีพ

S = ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น ซึ่งจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทักษะจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการบริหารจัดการงาน หมายถึงทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ เป็นการแสดงออกถึงการจัดการระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากจะทำหรือ

มีความต้องการอะไรในอนาคต และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป

A = คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมา และไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

นพรัตน์ โพธิ์ศรีทอง (2550 : 75) กล่าวว่า iva สมรรถนะ หมายถึง เป็นพฤติกรรมเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคล และความสามารถทั้งหมดของบุคคลที่สะท้อนหรือปรากฏออกมาในรูปของการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมที่องค์การต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และตามแผนที่วางไว้ โดยสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ วิธีคิด อุปนิสัย และแรงจูงใจ โดยที่พฤติกรรมนั้นจะต้องแสดงออกมาให้เห็นได้บรรยาย วัดหรือประเมินได้ และรวมถึงสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550 : 3) กล่าวว่า iva สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน ได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และ 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

เรชา ชูสุวรรณ (2550 : 25) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวตนทั้งหมด ที่แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผล และก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด (Superior Performance) ที่้องค์กรต้องการ โดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิดหรืออัตมโนทัศน์ (Self Concept) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive)

Clelland (1973 : 57) ได้ให้ขอบเขตของสมรรถนะว่าเป็นพฤติกรรมที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงาน ได้ดีกว่าการพิจารณาจากสถาบันที่จบการศึกษาระดับการศึกษา คะแนนสอบและผลคะแนนสอบแข่งขันเข้าทำงาน โดยอธิบายความหมายของสมรรถนะเปรียบเสมือนก้อนภูเขาน้ำแข็งที่มีส่วนที่อยู่เหนือน้ำซึ่งเป็นส่วนใหญ่ที่สุด ที่คนส่วนใหญ่มีนั้น คือทักษะทางสังคม ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 ส่วน คือ

1. Social Role คือ บทบาททางสังคมซึ่งแสดงออกตามค่านิยมที่บุคคลนั้นมี
2. Self Image คือ ภาพที่บุคคลนั้นมองตัวเอง

3. Traits Personality คือ บุคลิกภาพและตัวตนที่แท้จริงของบุคคล

4. Motive คือ แรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมในแบบที่เป็น

Dale and Hes (1995 : 80) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) นอกจากนี้ ได้ให้ความหมายสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational Competence) ว่าหมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐาน ในที่นี้ คือ องค์ประกอบของความสามารถ (Element of Competence) บวกกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) และคำอธิบายขอบเขตงาน (Range Statement)

Hagan (1996 : 4-5) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง แนวคิดที่คนสามารถถ่ายทอด ถ่ายเท หรือเคลื่อนย้ายทักษะและความรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีอยู่ทั่วไปภายในองค์กร การวางแผนงาน การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ตลอดจนมีกิจกรรมที่ไม่ใช่งานประจำทั่วไป นอกจากนี้ ยังรวมถึงคุณภาพของควมมีประสิทธิภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยทั่วไปจะกล่าวถึง ความรู้ ทักษะ และค่านิยม ซึ่งเป็นเป้าหมาย หรือ จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้และทักษะจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และสามารถฝึกอบรม และพัฒนาง่ายกว่าการสร้างหรือปลูกฝังค่านิยม อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่า ค่านิยม หรือทัศนคติ จะทำการปลูกฝังหรือสร้างขึ้นได้ยากกว่าการฝึกอบรม ความรู้และทักษะแต่ทั้งหมดก็เป็นพื้นฐานของการเพิ่มพูน และพัฒนาสมรรถนะ

Nadaillac (2003 : 100) ได้กล่าวไว้ว่าสมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือ ความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know How) และเจตคติ ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

William (2004 : 257-266) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมี และใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้ลึกและการกระทำ

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของ Mc Clelland (1973 : 1-14) มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

Spencer and Spencer (1993 : 9) เสนอแนวคิดไว้ว่า การนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับสมรรถนะ เพื่อใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. กลุ่มของสมรรถนะ (Competency Cluster) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่จัดตามความต้องการ เพื่อวิเคราะห์จำแนกระดับพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้าใจงานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้าใจงานเพียงผิวเผิน โดยกลุ่มหนึ่งจะประกอบด้วยหนึ่งสมรรถนะ หรือมากกว่าก็ได้ ตัวอย่างเช่น กลุ่มการช่วยเหลือ และการบริการ (Helping and Human Service) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือ ความเข้าใจในด้านปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Understanding) และการให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation) เป็นต้น

2. มิติ (Dimensions) เป็นมิติของสมรรถนะ โดยจะพิจารณาครอบคลุมถึงความรู้ลึกที่ต้องการอย่างแท้จริง และความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น ขนาดของผลกระทบต่อตนเองและโครงการ ความซับซ้อนของพฤติกรรม ความพยายามและความเป็นเอกลักษณ์ของงาน แล้วนำมากำหนดจำนวนมิติในแต่ละสมรรถนะ ซึ่งส่วนมากสมรรถนะหนึ่งจะประกอบด้วย 2-3 มิติ ตัวอย่างเช่น การให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

มิติที่เกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า (Focus on Client's Needs) และมิติที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือหรือบริการ (Initiative to Help or Serve Others)

3. ระดับของสมรรถนะ (Competency Level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ โดยทั่วไปมักจะแบ่งความเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลางและพฤติกรรมทางลบ แต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติ ซึ่งมิติของสมรรถนะจะพิจารณาถึงความต้องการจากที่กล่าวในข้างต้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะดังแนวคิดของแมคเคิลเลนด์ กล่าวว่า สมรรถนะคือ ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็น บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนประกอบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่วนสเปเนเซอร์ เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้ ทำให้องค์กรสามารถตรวจสอบได้ว่า บุคลากรยังขาดความสามารถด้านใดซึ่งจะช่วยแก้ไขและพัฒนาได้อย่างถูกต้อง

4. ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 : 259) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ Competencies ตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. Personal Competencies เป็นความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในการวาดภาพของศิลปิน การแสดงกายกรรมของนักกีฬาบางคน นักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

2. Job Competencies เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. Organization Competencies เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์กรนั้น ไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในด้านนั้นๆ ได้ เช่น โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เป็นสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญด้านการสอนวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

ทฤษฎีผู้นำ

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ในสมัยก่อนมีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะ วงศ์สกุล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่ มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวที่สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดใน ตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะภาวะผู้นำด้วยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตาม ยุคสมัย ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership) นักวิชาการได้มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำมากมายซึ่งสามารถแบ่งการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามระยะพัฒนาได้ดังนี้ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories)

ทฤษฎีนี้มีแนวคิดเชื่อว่าคนบางคนเกิดมาเพื่อการเป็นผู้นำ ตัวอย่างของบุคคลที่ ยิ่งใหญ่ในอดีต เช่น Gandhi, Churchill, Kennedy, King, Mandela, Napoleon, Reagan, Franklin, Eleanor Roosevelt and Thatcher. (2013) ซึ่งภายใต้ความเชื่อพื้นฐานนี้ นักวิจัยได้สร้างมุมมอง ที่เรียกว่าทฤษฎีบุคคลที่ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theories) ซึ่งเชื่อว่าผู้ที่เป็ผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะ มีคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้แตกต่างจากผู้อื่น Bass (1974) ได้ศึกษางานวิจัยตั้งแต่ปี ค.ศ. 1948 – 1970 มากกว่า 163 เรื่อง และสรุปว่าภาวะผู้นำจะมีคุณลักษณะที่เฉพาะ 6 ประการ ได้แก่ คุณลักษณะทางด้านร่างกาย (Physical Characteristics) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability) บุคลิกภาพ (Personality) คุณลักษณะที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Task-related Characteristics) และคุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

คุณลักษณะทางด้านร่างกาย (Physical Characteristics) ประกอบด้วย ความ แข็งแรงรูปร่าง ความสูง น้ำหนัก ซึ่งการศึกษาต่อมาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน

คุณลักษณะภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ประกอบด้วยการศึกษา สถานะทางสังคม และการเปลี่ยนแปลงสถานะทางสังคม พบว่า บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจ สังคมที่จะดีจะทำให้เกิดการได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานะของความเป็นผู้นำ และจะสามารถ

ก้าวเข้าสู่ผู้นำในระดับที่สูง ได้มากกว่าผู้ที่มีสถานะทางเศรษฐกิจสังคมที่ต่ำกว่า และผู้นำที่มีการศึกษาก็จะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งของผู้นำได้มากกว่า

คุณลักษณะสติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability) พบว่า ผู้ที่มีความรู้ มีดุลยพินิจ ในการตัดสินใจ มีทักษะในการสื่อสารที่คล่องแคล่ว มีไหวพริบติ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งชี้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะบุคลิกภาพ (Personality) คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพที่ต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ พบว่า คุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำทางด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ ความอดทนต่อสภาวะการณ์อันตรึงเครียด การควบคุมอารมณ์ ความกระตือรือร้น ความกระฉับกระเฉงตื่นตัว ความเป็นผู้ริเริ่ม ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นบุคคลที่มีบุคลิกเปิดเผย

คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Task-related Characteristics) พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญ ประกอบด้วย แรงขับที่ต้องการความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การมุ่งมั่น ต้องการเอาชนะอุปสรรค มีความมุ่งมั่นสูงต่อความสำเร็จ และเป็นผู้ริเริ่ม

คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญ ประกอบด้วย การได้รับความนิยม มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความดึงดูดใจการให้ความร่วมมือ ชอบมีส่วนร่วมในสังคม และการเป็นนักการทูต ซึ่งคุณลักษณะที่กล่าวมาเป็นคุณลักษณะที่มีส่วนในการสร้างความสามัคคี ความไวเนื้อเชื่อใจ และการแสดงให้เห็นว่ากลุ่มสามารถยึดเหนี่ยวได้

Mosley (1996 : 3) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะและได้ข้อสรุปว่า ไม่มีคุณลักษณะใดที่ชัดเจนในการจำแนกบุคคลที่มีภาวะผู้นำและบุคคลที่ไม่มีภาวะผู้นำว่ามีคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากคุณลักษณะหนึ่งอาจมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในสถานหนึ่งแต่อาจไม่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในอีกสถานการณ์อื่น ๆ มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำเพิ่มมากขึ้น แต่ไม่อาจจะบ่งชี้คุณลักษณะที่เด่นที่จะสามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานการณ์ที่เฉพาะใด ๆ ได้และยังไม่พบคุณลักษณะใด ที่มีความคงทนและมีความสม่ำเสมอต่อความสำเร็จในการนำ (Lead) ของผู้นำ

1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories) จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories) ที่ยังไม่สามารถจะตอบคำถามในบางเรื่องได้ และการพบข้อขัดแย้งในแต่ละคุณลักษณะดังกล่าว ทำให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ

ที่เกิดขึ้นจริง โดยกลุ่มนักวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อศึกษาว่าบุคคลที่เป็นผู้นำ “ทำอะไรบ้าง” และ “ทำอะไร” โดยนักวิจัยกลุ่มนี้ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นต้องใช้พฤติกรรมในการนำเพื่อทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย และพฤติกรรมในการนำที่ค้นพบนั้นสามารถที่จะนำไปใช้ได้ในทุก ๆ สถานการณ์นักวิจัยกลุ่มนี้ได้พยายามศึกษารูปแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการนำ (Lead) เพื่อจะได้นำไปพัฒนาบุคคลให้มีรูปแบบพฤติกรรมตามที่ต้องการและนำไปสู่การได้ผู้นำที่มีคุณภาพ ซึ่งสมมติฐานนี้มีความเชื่อตรงกันข้ามกับสมมติฐานแรกโดยมีความเชื่อว่า ผู้นำสามารถที่จะสร้างขึ้นได้ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่หลากหลาย สรุปได้ดังนี้

การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา Lewin et al. (1993 : 387) ได้จำแนกแบบหรือพฤติกรรมของผู้นำโดยพิจารณาจากการที่ผู้นำใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) มากน้อยเพียงใดซึ่งจากการศึกษาได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

แบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Leader) ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาและไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามและแสดงความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยกับผู้นำ มีการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้รางวัลและการลงโทษ

แบบประชาธิปไตย (Democratic Leader and Participative Leader) ผู้นำแบบนี้จะยินยอมให้สมาชิกภายในกลุ่มมีการแสดงความคิดเห็นและการปรึกษาหารือร่วมกัน และกระตุ้นให้สมาชิกได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ผู้นำจะยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม และส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แบบตามสบาย (Laissez-faire and Free Rein) ผู้นำแบบนี้ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตัวเอง โดยที่ผู้นำจะไม่พยายามเข้าไปควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเสมือนปราศจากการควบคุม ผู้นำอาจจะมิใช้อำนาจหน้าที่เพียงเล็กน้อยหรือไม่ได้ใช้อำนาจหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชาเลย

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน Likert (1967 : 49) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงาน และ Likert ได้ระบุพฤติกรรมของผู้นำไว้ 2 แบบ ได้แก่ ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งคน

(Employee-Centered Leader Behavior) และผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (Job-Centered Leader Behavior) พฤติกรรมมุ่งคน (Employee-Centered Leader Behavior) หมายถึง ผู้นำที่เน้นการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสนใจและทำความเข้าใจกับความต้องการของบุคคล สำหรับพฤติกรรมมุ่งงาน (Job-Centered Leader Behavior) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลผลิตที่จะได้รับ ซึ่งจะมุ่งทั้งงานและวิธีการในการผลิตเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ โดยมองผู้ปฏิบัติงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในระบบของการผลิตเท่านั้น ซึ่ง Likert (1967) ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาพัฒนาเป็นแนวคิดพฤติกรรมของผู้นำแบบเป็นลำดับต่อเนื่อง โดยแบ่งผู้นำเป็น 4 รูปแบบ

รูปแบบที่ 1 เผด็จการแบบแสวงประโยชน์ (Exploitive-Authoritative)

ผู้นำประเภทนี้จะใช้วิธีการเผด็จการสูงมากที่สุด จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการลงโทษเพื่อให้เกิดความกลัว มีการให้รางวัลนาน ๆ ครั้ง ใช้วิธีการสื่อสารแบบคู่ล่าง สิทธิในการตัดสินใจเป็นของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น และมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงเล็กน้อย

รูปแบบที่ 2 เผด็จการแบบเมตตาคุณา (Benevolent-Authoritative)

ผู้นำประเภทนี้มีความเป็นเผด็จการน้อยกว่าเผด็จการแบบแสวงประโยชน์ มีการใช้วิธีการให้รางวัลและลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชานาน ๆ ครั้ง ยอมให้มีการสื่อสารจากล่างขึ้นสูงบนเป็นบางครั้ง ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจแต่มีการควบคุมในระดับนโยบายอย่างใกล้ชิด มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา และมีลักษณะการบริหารแบบพ่อปกครองลูก

รูปแบบที่ 3 แบบให้คำปรึกษา (Consultative)

ผู้นำประเภทนี้มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผู้นำประเภทเผด็จการแบบแสวงประโยชน์ และเผด็จการแบบเมตตาคุณา พยายามใช้ประโยชน์จากความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้รางวัล สำหรับการลงโทษจะมีการใช้บ้างแต่ไม่ใช่บ่อยครั้งมากนัก มีการกำหนดนโยบายแบบกว้าง ๆ โดยทั่วไปผู้บริหารระดับสูงจะทำหน้าที่ตัดสินใจ และยอมให้ผู้บริหารระดับล่างตัดสินใจในบางเรื่อง พยายามใช้วิธีการที่หลากหลายในการให้คำปรึกษา และยอมให้มีการสื่อสารทั้งจากบนสู่ล่างและจากล่างสู่บน

รูปแบบที่ 4 แบบมีส่วนร่วม (Participative)

ผู้นำประเภทนี้ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม จะมีการให้รางวัลที่เป็นเงินหรือสิ่งของมีค่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มหรือ

องค์กร ส่งเสริมการสื่อสารในทุกระดับ กระตุ้นและส่งเสริมให้มีการเอื้ออำนาจการตัดสินใจไปทั่วองค์กรกับผู้บริหารในทุกระดับ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ Likert (1967) พบว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด

จากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม Likert (1967) สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่มุ่งคนจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงมากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งงาน แต่ก็มีบางองค์กรที่พบว่าพฤติกรรมที่มุ่งงานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงมากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งคน เนื่องจากอาจจะมียปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มุ่งคนมากขึ้น ผู้นำพยายามส่งเสริมให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม และการให้ความสำคัญกับผู้ตามในแต่ละบุคคลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้น

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไฮโอ เริ่มศึกษาในปี ค.ศ. 1945 ที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไฮโอ โดยการริเริ่มของ Carroll (1992) ต่อมาใน ค.ศ. 1949 Hemphill and Coons (1950) ซึ่งเป็นนักวิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับมิติด้านภาวะผู้นำ โดยสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามสำหรับการวัดพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่เรียกว่า Leader Behavior Descriptive Questionnaire : LBDQ พบว่า สามารถนำไปใช้อธิบายภาวะผู้นำได้ 2 มิติ คือ การมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และการมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration)

การมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง การทำงานที่ผู้นำมุ่งเน้น การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ เพื่อให้งานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ด้องการ มีการวางแผนกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ใช้กฎระเบียบในการทำงาน กำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตามอย่างชัดเจน โดยผู้นำจะคำนึงถึงตนเองเป็นหลักและให้ความสำคัญในบทบาทของผู้นำมากกว่าผู้ตาย โดยผู้นำจะมุ่งที่ผลของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง การทำงานที่ผู้นำเน้นให้ความสำคัญกับผู้ตาม คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นให้ความสนใจกับผู้ตาม มีความยุติธรรมและความเสมอภาค ให้ความสำคัญและยกย่องให้เกียรติผู้ตามโดยผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าผู้นำแบบการมุ่งกิจสัมพันธ์การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนและมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไฮโอ พบว่าการศึกษาภาวะผู้นำของทั้ง 2 สถาบันให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน และพฤติกรรมที่มุ่งคนเหมือนกัน แต่การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนมีลักษณะเป็นลำดับต่อเนื่องกัน สำหรับของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไฮโอ พฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและพฤติกรรมมุ่งคนสูงที่สองด้าน หรือมีทั้งพฤติกรรม

ที่มุ่งคนและพฤติกรรมที่มุ่งงานต่ำทั้งสองด้านก็ได้

จากที่กล่าวมานักวิชาการ ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำ สำหรับแนวคิดที่ได้จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไฮโอ ได้มีการนำไปพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอีกมากมายหลายทฤษฎี

ประเภทที่ 1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำ (Impoverished Management) หรือแบบ (1,1) เป็นการบริหารงาน โดยผู้นำมีพฤติกรรมการบริหารแบบปล่อยตามสบาย ผู้นำจะแยกตนเองออกจากคนอื่น ๆ ปฏิบัติตนเป็นเหมือนผู้นำสารเพียงอย่างเดียว ไม่ให้ความสนใจทั้งตนและผลการปฏิบัติงาน ทำงานแบบเลื่อยซาปราศจากจุดมุ่งหมายในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถทำได้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย และเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อยที่สุด

ประเภทที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนเป็นหลัก (Country Club Management) หรือแบบ (9,1) เป็นการบริหารงานที่มุ่งความสัมพันธ์กับบุคคลเป็นหลักและมุ่งงานในระดับต่ำ ผู้นำสนใจความต้องการขององค์กรในระดับต่ำ มีการบริหารงานแบบสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มสร้างความจงรักภักดีและต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่มจะให้กลุ่มเป็นผู้กำหนดเป้าหมายมีความคิดริเริ่มในระดับต่ำ และพยายามหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อผู้ได้บังคับบัญชา เน้นความสัมพันธ์กับพนักงานทุกระดับสร้างขวัญกำลังใจเมื่อมีความขัดแย้งและพยายามกลบเกลื่อนความขัดแย้ง พยายามชักจูงให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเห็นตรงกันเมื่อเกิดความคิดเห็นที่ขัดแย้งในองค์กร

ประเภทที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานเป็นหลัก (Task Oriented Management) หรือแบบ (1, 9) เป็นการบริหารงานที่มุ่งผลการปฏิบัติงานเป็นหลักและมุ่งความสัมพันธ์กับบุคคลระดับต่ำ ผู้นำเชื่อว่าคนไม่ชอบทำงานจึงเน้นการออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานตามแผนงาน มีการกำกับติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดทุกขั้นตอน ไม่สนใจความต้องการและความพึงพอใจของผู้ตามใช้อำนาจกับผู้ตาม มีการติดตามงานอย่างใกล้ชิด ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว มีการแยกผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงาน โดยไม่ให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเพราะเชื่อว่าเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงาน ผู้นำเป็นผู้ริเริ่มและการตัดสินใจ ไม่ชอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็น มีการสั่งการตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชา มีการสื่อสารกันอย่างเป็นทางการ เมื่อมีการขัดแย้งจะใช้การลงโทษในการแก้ปัญหา และเพิกเฉยต่อความรู้สึกและขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา

ประเภทที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งทำงานเป็นทีม (Team Management) หรือแบบ (9, 9) การบริหารงานที่ผู้นำมุ่งความสนใจความต้องการขององค์กรและคนในระดับสูง เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลงานและความสัมพันธ์ในองค์กร มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ตามในการกำหนดเป้าหมายและมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของทีม รวมถึงการให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผู้นำมี

แนวคิดโลกาภิวัตน์

โลกาภิวัตน์ (Globalization) คือ ผลจากการพัฒนาการติดต่อสื่อสาร การคมนาคมขนส่ง และเทคโนโลยีสารสนเทศ อันแสดงให้เห็นถึงการเจริญเติบโตของความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล ชุมชน หน่วยงานธุรกิจและรัฐบาล ทั่วทั้งโลกหรือโลกาภิวัตน์ หมายถึง กระบวนการที่ประชากรของโลกถูกล้อมรวมกลายเป็นสังคมเดี่ยว กระบวนการนี้เกิดจากแรงของอิทธิพลร่วมทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและสังคม-วัฒนธรรมและการเมืองโลกาภิวัตน์ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง “การแพร่กระจายไปทั่วโลกการที่ประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ ณ จุดใดสามารถรับรู้ สัมพันธ์ หรือรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วกว้างขวาง ซึ่งเนื่องมาจากการพัฒนาระบบสารสนเทศเป็นต้น” โลกาภิวัตน์ เป็นคำศัพท์เฉพาะ ที่บัญญัติขึ้นเพื่อตอบสนองปรากฏการณ์ของสังคมโลกที่เหตุการณ์ทางเศรษฐกิจการเมือง สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่งของโลก ส่งผลกระทบอันรวดเร็ว และสำคัญต่อส่วนอื่น ๆ ของโลก โลกาภิวัตน์ถูกมองว่าเป็นกระบวนการที่ใช้เวลาเป็นศตวรรษที่ติดตามการขยายตัวของประชากรและการเจริญเติบโตทางอารยธรรมที่ถูกเร่งในอัตราสูงมากในช่วง 50 ปีที่ผ่านมา รูปแบบโลกาภิวัตน์ยุคแรก ๆ มีมาตั้งแต่สมัยจักรวรรดิโรมันจักรวรรดิพาเชีย (จักรวรรดิอิหร่านระหว่าง พ.ศ. 296 – พ.ศ. 763) และสมัยราชวงศ์ฮั่นเมื่อเส้นทางสายไหมที่เริ่มจากจีนไปถึงชายแดนของจักรวรรดิพาเชียและต่อเนื่อง ไปสู่กรุงโรม ยุคทองของอิสลามนับเป็นตัวอย่างหนึ่งเมื่อพ่อค้าและนักสำรวจชาวมุสลิมวางรากฐานเศรษฐกิจของโลกยุคแรกไปทั่ว “โลกเก่า” ยังผลให้เกิดโลกาภิวัตน์กับพืชผล การค้าความรู้ และเทคโนโลยีต่อมาถึงระหว่างยุคของจักรวรรดิมองโลกซึ่งมีความเจริญมากขึ้นตามเส้นทางสายไหม การบูรณาการโลกาภิวัตน์มีความต่อเนื่องมาถึงยุคขยายตัวทางการค้าของยุโรป เมื่อถึงคริสต์ศตวรรษที่ 16 และ 17 (ระหว่าง พ.ศ. 2043 – พ.ศ. 2242) เมื่อจักรวรรดิโปรตุเกสและจักรวรรดิสเปนได้แผ่ขยายไปทั่วทุกมุมโลกหลังจากที่ได้ขยายไปถึงอเมริกา โลกาภิวัตน์กลายเป็นปรากฏการณ์ทางธุรกิจ

คริสต์ศตวรรษที่ 17 (พ.ศ. 2143 –พ.ศ. 2242) เมื่อบริษัทดัตช์อินเดียตะวันออก ซึ่งถือกันว่าเป็น “บริษัทข้ามชาติ” แรกได้รับการจัดตั้งขึ้น แต่เนื่องจากการมีความเสี่ยงที่สูงมากในการค้าระหว่างประเทศ บริษัทดัตช์อินเดียตะวันออกได้กลายเป็นบริษัทแรกของโลกที่ใช้วิธีการกระจายความเสี่ยง ยอมให้มีการร่วมเป็นเจ้าของด้วยการออกหุ้นซึ่งเป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญที่ทำให้เกิดโลกาภิวัตน์ การปล่อยหรือการเปิดเสรีทางการค้าในคริสต์ศตวรรษที่ 19 ซึ่งบางครั้งเรียกกันว่า “ยุคแรกแห่งโลกาภิวัตน์” เป็นยุคที่มีลักษณะการเจริญเติบโตของการค้าและการลงทุนของโลกในอัตราที่รวดเร็วระหว่างจักรวรรดิอำนาจยุโรปกับอาณานิคมต่อมากับสหรัฐฯ ในยุคนี้เองที่พื้นที่บริเวณใต้สะฮาราและหมู่เกาะแปซิฟิกถูกจัดรวมเข้าไว้ในระบบโลก “ยุคแรกแห่งโลกาภิวัตน์” เริ่มแตกสลายเมื่อสงครามโลกครั้งที่ 1 เริ่มขึ้น และต่อมาได้ล่มสลายในช่วงวิกฤติมาตรฐานทองคำในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2468 - พ.ศ. 2478 ต่อมาในยุคสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นผลที่ตามมาจากการวางแผนของนักเศรษฐศาสตร์และผลประโยชน์ทางธุรกิจ รวมทั้งนักการเมือง ได้ตระหนักถึงค่าใช้จ่ายที่สัมพันธ์กับลัทธิคุ้มครอง (Protectionism) การถดถอยของการรวมตัวทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติหลายแห่งที่มีวัตถุประสงค์คอยฝ่ามือกระบวนการโลกาภิวัตน์ที่ฟื้นตัวใหม่ คอยส่งเสริมการเจริญเติบโตและจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาสถาบันดังกล่าวได้แก่ “ธนาคารสากลเพื่อการฟื้นฟูและการพัฒนา” (ธนาคารโลก) และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ทั้งสองสถาบันแสวงหาเทคโนโลยีขึ้นก้าวหน้าต่าง ๆ มาใช้เพื่อการลดต้นทุนการค้า มีการเจรจาทางการค้า ที่เดิมอยู่ภายใต้ความอุปถัมภ์ของ GATT ซึ่งจัดการให้มีการประชุมเพื่อเจรจาตกลงยกเลิกข้อจำกัดที่กีดขวางการค้าโดยเสรีอย่างต่อเนื่อง การประชุมรอบอุรุกวัย (พ.ศ. 2527 – พ.ศ. 2538) นำไปสู่การก่อตั้งองค์การการค้าโลก (WTO) เพื่อใช้เป็นเวทีไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งทางการค้า และเพื่อจัดวางพื้นฐานให้การค้าเป็นไปบรรทัดฐานเดียวกัน ข้อตกลงทวิภาคี และพหุภาคีทางการค้า รวมถึงส่วนของ “สนธิสัญญามาสทริชท์” (Maastricht Treaty) ของยุโรป และมีการตกลงและลงนามใน “ข้อตกลงการค้าเสรีอเมริกาเหนือ” (NAFTA) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการลดอัตราภาษีและการกีดกันทางการค้า ผลของการตกลงนี้ทำให้สินค้าที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาลอเมริกันไหลบ่าท่วมทันตลาดต่างประเทศพร้อมกับเมื่อมองโลกาภิวัตน์เฉพาะทางเศรษฐกิจการวัดอาจทำได้หลายทางที่แตกต่างกัน โดยดูจากการรวมศูนย์การเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจที่อาจบ่งชี้ความเป็นโลกาภิวัตน์เห็นได้ 4 แนว ดังนี้

1. สินค้าและบริการ เช่น การส่งออกและนำเข้าสินค้าที่เป็นสัดส่วนกับรายได้ต่อหัวของประชาชาติ

2. แรงงานและคน เช่น อัตราการย้ายถิ่นฐานเข้าและออกโดยชั่งน้ำหนักกับประชากร

3. เงินทุน เช่น การไหลเข้าและไหลออกของเงินลงทุนทางตรงที่เป็นสัดส่วนกับรายได้ประชาชาติและรายได้ต่อหัวของประชากร

4. เทคโนโลยี เช่น การเคลื่อนไหวของงานวิจัยและพัฒนา สัดส่วนของประชากรและเทคโนโลยีที่เกิดใหม่ เช่น ระบบอินเทอร์เนต โทรศัพท์มือถือ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2555 : 18)

ปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น โลกที่เคยกว้างใหญ่กลับเล็กลงดินแดนแต่ละประเทศที่อยู่ห่างไกลกันสามารถติดต่อกันได้ภายในเวลาเสี้ยววินาทีที่ประจวบเป็นหมู่บ้าน (Global Village) ภูเขาและทะเล ซึ่งเป็นพรมแดนธรรมชาติที่เคยเป็นอุปสรรคในการติดต่อไปมาหาสู่ ดูเสมือนเลื่อนหายไปจนกลายเป็นโลกไร้พรมแดน ลักษณะสำคัญของสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ คือ คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ คอมพิวเตอร์มีบทบาทสำคัญมาก เพราะเป็นเครื่องมือที่จะรับและแปลงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และไม่ค่อยมีข้อจำกัดคอมพิวเตอร์ได้ถูกนำมาใช้ในการจัดเก็บบันทึกข้อมูล จัดระบบข้อมูลและนำมาใช้สื่อสารถึงกันในเวลาอันรวดเร็วทุกมุมโลก ในระยะไม่กี่ปีมานี้ ได้มีการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ไปอย่างมาก จากเครื่องที่มีขนาดใหญ่ราคาแพงเป็นระบบคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่มีขนาดเล็ก มีคุณภาพ ราคาถูก และศักยภาพสูงเครื่องคอมพิวเตอร์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการแพร่ข้อมูลข่าวสารในยุคโลกาภิวัตน์เกิดการเพิ่มขึ้นของแรงงานด้านข่าวสารจำนวนแรงงานที่ทำงานเกี่ยวกับข่าวสาร ข้อมูลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นแรงงาน เหล่านี้ได้แก่ผู้ที่อยู่ในวงการการศึกษา การคมนาคม การพิมพ์การโฆษณาประชาสัมพันธ์สื่อสารมวลชน ทุกประเภท การเงิน การบัญชีรวมทั้งอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์หรือชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์และงานที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาจัดการกับข่าวสารทุกชนิดเกิดการไหลบ่าของข้อมูลข่าวสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีส่วนช่วยให้เศรษฐกิจและสังคมเจริญก้าวหน้าเศรษฐกิจที่เจริญก้าวหน้าทำให้โลกตะวันตกมั่งคั่งร่ำรวยซึ่งจะมีผลทำให้เกิดเป็นแรงกระตุ้นให้มีการวิจัยและพัฒนาเพื่อศึกษาค้นคว้าหาข่าวสารที่เป็น

ประโยชน์อย่างไม่หยุดยั้ง สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ก็ทำหน้าที่ค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้นเทคโนโลยีสื่อสารอันทันสมัยก็มีส่วนช่วยให้เกิดการเปลี่ยนถ่ายข้อมูลใหม่ ๆ หมุนเวียนอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุดระบบเศรษฐกิจประสานเป็นหนึ่งในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ระบบเศรษฐกิจจะมีการประสานเป็นหนึ่งในเดียวทำให้พรมแดนแต่ละประเทศไม่อาจขวางกั้นพลังทางเศรษฐกิจได้ นอกจากนี้ระบบเศรษฐกิจยังได้เปลี่ยนรากฐานจากระบบอุตสาหกรรมมาเป็นระบบเศรษฐกิจแบบฐานข่าวสาร (Information Based Economy) ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการผลิต การจัดการและเผยแพร่ข่าวสารข่าวสารกลายเป็นสินค้าประเภทหนึ่ง ตัวอย่างธุรกิจชนิดนี้ เช่น การผลิตคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรคมนาคม วิทยุ โทรทัศน์ การพิมพ์ โทรศัพท์ หนังสือวารสาร เป็นต้น ข่าวสารกลายเป็นเรื่องสำคัญและเป็นทรัพยากรที่สำคัญผู้ต้องการใช้ข่าวสารต้องเสียค่าใช้จ่าย ข่าวสารกลายเป็นแหล่งทุนและเป็นบ่อเกิดของการว่าจ้างแรงงานเป็นต้นส่วนผลกระทบของโลกาภิวัตน์ต่อสังคมโลกนั้นผู้วิจัยจะอธิบายมิติหลัก ๆ สามประการ

ประการแรก ผลกระทบด้านสังคมการครอบ โลกทางวัฒนธรรมเนื่องจากระบบสื่อสารไร้พรมแดน ทำให้เกิดการครอบ โลกทางวัฒนธรรมอิทธิพลของวัฒนธรรมและอำนาจของเศรษฐกิจจากประเทศที่พัฒนาแล้วได้ไหลบ่าเข้าสู่ประเทศอื่นอย่างรุนแรงก่อให้เกิดกระแสวัฒนธรรมโลก (New – Westernization) ครอบงำทางความคิดการมองโลก การแต่งกาย การบริโภคนิยมแพร่หลายเข้าครอบคลุมเหนือวัฒนธรรมประจำชาติของแต่ละประเทศผลที่ตามมา คือเกิดระบบผูกขาดแบบไร้พรมแดนหมู่บ้านโลก (Global Village) จากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารและโทรคมนาคม ทำให้สังคมโลกไร้พรมแดนโลกทั้ง โลกเป็นเสมือนหมู่บ้าน เดียวกันสมาชิกของหมู่บ้านคนใดทำอะไร ก็สามารถรับรู้ได้ทั่วกันทั่วโลกเมื่อมาอยู่ในหมู่บ้านเดียวกันสิ่งใดที่กระทบประเทศหนึ่งก็ย่อมกระทบถึงประเทศอื่น ๆ ไปด้วยอย่างมิอาจหลีกเลี่ยงได้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในส่วนใดส่วนหนึ่งของโลกสามารถรับรู้ได้อย่างฉับพลันจากผลกระทบด้านสังคมที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่ามีปรากฏการณ์ที่เราเรียกว่า POP CULTURE เกิดขึ้นปรากฏการณ์นี้ คือ รูปแบบวัฒนธรรมที่มีการประพาด ปฏิบัติในวงกว้าง เช่น การบริโภค อาหารแบบ FAST FOOD ตามวิถีแบบอเมริกันชนความเป็นอยู่การศึกษาต่าง ๆ ที่เป็นแบบแผนเดียวกันในการดำเนินชีวิต

ประการที่สอง ผลกระทบด้านเศรษฐกิจระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ซึ่งมีข้อมูลข่าวสารเข้ามามีบทบาทสำคัญซึ่งจะนำสู่การเปลี่ยนแปลงด้านการผลิตสินค้าจากการผลิตที่เหมือนกันในปริมาณที่เป็นจำนวนมากมาเป็นการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามา

ควบคุมในการผลิตที่เหมือนกันในปริมาณที่เป็นจำนวนมากมาเป็นการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามาควบคุมในการผลิตโดยมีลักษณะการใช้งานเฉพาะ ซึ่งใช้ระยะเวลาการผลิตสั้นกว่า สิ้นเปลืองน้อยกว่าจะเข้ามาแทนที่ เช่น รถยนต์ ชิ้นส่วนอาจได้รับการผลิตในประเทศต่าง ๆ 4 ประเทศ ที่มีความสามารถเฉพาะด้านแล้วนำมาประกอบในประเทศที่ 5 แล้วส่งขายไปทั่วโลกซึ่งเป็นลักษณะของการเกิดบริษัทข้ามชาติทุนข้ามชาติ ที่เข้าไปแสวงหาผลกำไรอย่างไร้พรมแดนในดินแดนต่าง ๆ ทั่วโลก แล้วกำไรเหล่านั้น ถูกส่งไปพัฒนาหรือถูกส่งไปยังบริษัทใหญ่ในประเทศแม่ เป็นแบบฉบับธุรกิจโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีผลทำให้ธุรกิจ การเงิน หลักทรัพย์ ธนาคาร ประกันภัยต้องปรับตัวเพื่อรองรับธุรกิจแบบ โลกาภิวัตน์ด้วยการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมจะเปลี่ยนระบบการผลิตมาเป็นการผลิตอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ระบบการเงินก็จะต้องปรับมาบริการแบบ 24 ชั่วโมงด้วย กระแสเงินตราต่าง ๆ ได้ผ่านเข้าออกธนาคารตลอดเวลาในช่วงเวลาที่วัดกันเป็นเสี้ยววินาที โดยใช้อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งอัตราเร็วนี้คือความสามารถที่จะก้าวล้ำหน้าทำให้มีผลต่อการกระจายอำนาจและผลกำไรอย่างมากมาย นอกจากนั้นกระแสการแข่งขันด้านการค้าและการแสวงหาตลาดได้ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว กลายเป็นสภาพข้ามชาติอย่างแท้จริงการค้าและช่องทางการเข้าสู่ตลาดโลกมีอาจดำเนินไปในรูปแบบที่เรียกว่าลัทธิพาณิชย์นิยม (Mercantilism) ที่เคยเป็นลักษณะหนึ่งของการแข่งขันเพื่อผูกขาดอำนาจและผลประโยชน์ในอดีตการดำเนินกิจกรรมทางการค้าได้พัฒนาซับซ้อนและมีกลไกมีวิธีการหลากหลายมากขึ้นในยุคนี้จะได้เห็น “การทูตแผนใหม่” (New Diplomacy) ที่มุ่งไปที่พันธมิตรทางธุรกิจการค้าและอุตสาหกรรม แทนการใช้ระบบการเมืองดังที่เคยปรากฏในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา

ประการที่สาม ผลกระทบด้านการเมืองเกิดความรู้สึกท้องถิ่นนิยม (Localism) กระแสโลกาภิวัตน์สร้างความรู้สึกท้องถิ่นนิยมแทนที่อุดมการณ์ชาตินิยมเนื่องจากสังคมยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคแห่งข่าวสาร ซึ่งประชาชนในท้องถิ่นสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนของตนได้อย่างรวดเร็วจากสื่อมวลชนทำให้เกิดการปลุกจิตสำนึกของประชาชนในท้องถิ่นให้รู้จักเห็นคุณค่าอนุรักษ์ รักษาและหวงแหนทรัพยากรภายในท้องถิ่นของตน พร้อมทั้งตรวจสอบการดำเนินงานของรัฐบาลกลางหากรัฐบาลกลางหวังจะตัดวงผลประโยชน์จากท้องถิ่นโดยไม่โปร่งใส ก็จะถูกต่อต้านจากประชาชนในท้องถิ่น ดังที่เราได้พบเห็นที่กลุ่ม ประชาชน ออกมาเรียกร้อง สิทธิความเสมอภาคต่าง ๆ

อย่างไร ก็คือเมื่อนำแนวคิดท้องถิ่นภูมิมานำวิเคราะห์ประกอบก็พบว่าหลักที่จะทำให้ การพัฒนาประสบความสำเร็จคือการบูรณาการ หมายถึงการร่วมมือกันทุกภาคส่วนอย่างเป็น ระบบ เปรียบเสมือนร่างกายของเราที่มีอวัยวะแต่ละอย่างทำงานเป็นอิสระต่อกัน แต่ทั้งหมด เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดความสมดุล อวัยวะชิ้นหนึ่งจะใหญ่โตแข็งแรงไปตามลำพังใน ขณะที่อวัยวะอื่น ๆ บกพร่องเสื่อมโทรม ร่างกายก็ดำรงอยู่ไม่ได้เช่นเดียวกัน หากจะพัฒนา ประเทศในด้านเดียว แม้จะทำเต็มที่ แต่เมื่อขาดความสมดุลแล้วก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นจุดสำคัญก็คือ การบูรณาการทั้งหมดให้เป็นระบบ จุดยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศ ต้องมีรากฐานแข็งแรงหรือชุมชนท้องถิ่น ต้องส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในทุก ๆ ด้าน ทั้งเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา เปรียบได้กับการสร้างเจดีย์ที่ต้องมีฐาน ที่มั่นคงรองรับแต่การ พัฒนาประเทศที่ผ่านมา เราเริ่มจากยอดในทุก ๆ เรื่อง จึงทำให้ล้มเหลวมาโดยตลอด ทั้งด้าน เศรษฐศาสตร์ การศึกษา รวมทั้งการเมืองที่เริ่มต้นจากการเมืองระดับชาติเป็นผลให้ประชาธิปไตย ของเราล้มลุกคลุกคลานตลอดมา เพราะปราศจากประชาธิปไตยท้องถิ่น หากเรามองดูประเทศ ที่ประสบความสำเร็จ เช่น สหรัฐอเมริกา แนวความคิดในการพัฒนาประเทศคือการรวมตัวของ ท้องถิ่นจึงทำให้เขาเจริญอย่างรวดเร็วเพราะมีท้องถิ่นเป็นฐานในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเมือง สังคม วัฒนธรรม ฯ หากประเทศเราสามารถรวมตัวกัน ได้สำเร็จ ภายใน 5-10 ปีนี้ เราเจริญรุ่งเรืองได้แน่นอน เพราะประเทศไทยมีทรัพยากรเหลือเฟือ เราสามารถผลิต อาหารได้เหลือเกิน ซึ่งเป็นจุดแข็งของเรา ผมเชื่อว่าต่อไปแม้เศรษฐกิจโลกจะผันผวนการเมือง จะวิกฤติหรืออากาศจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร เราก็อยู่ได้ ถ้าเรารักษาฐานด้านการเกษตรนี้ไว้ได้ เพียงแต่เราต้องมีความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนโดยไม่แบ่งพวกแบ่งฝ่าย สิ่งเหล่านั้นล้วน เป็นมายาคติ หากเรารวมตัวกันในฐานะที่เป็นคนไทยด้วยกัน ที่ต้องการเห็นประเทศของเรา พัฒนา เราจะสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขได้โดยไม่ยากเลยลองนึกภาพดูว่า หากเราทำให้หมู่บ้าน ชุมชนต่าง ๆ หายจนได้ อำนาจเชื้อของชุมชนก็จะมามาก เศรษฐกิจของชาติหากวางอยู่บนเศรษฐกิจ ชุมชนที่มั่นคงและมีความเชื่อมโยงกันก็就会有ความมั่นคงมาก แต่ทุกวันนี้เศรษฐกิจของเรา ไปอิง อยู่กับต่างประเทศ เมื่อเศรษฐกิจต่างชาติเกิดวิกฤติเราก็ล้มสลายตามไปด้วย ดังนั้นยุทธศาสตร์ ของประเทศคือ ส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งทุกด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม จิตใจ สิ่งแวดล้อม สุขภาพ การมีส่วนร่วมทางการเมืองฯ และทุกระดับของชาติต้องเชื่อมโยงกับ ชุมชนท้องถิ่น ทั้งระบบการศึกษา ธุรกิจ การสื่อสารฯ (ประเวศ วะสี. 2551 : 19)

แนวความคิดเรื่องการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) เป็นแนวความคิดที่รวบรวมความคิดเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก เศรษฐศาสตร์เชิงสถาบัน วิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ เข้ากับแนวความคิดประชาธิปไตยแนวใหม่ (New Democracy) การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (NPM) เริ่มต้นในช่วงทศวรรษที่ 1980-1990 โดยมีนักวิชาการ Hood (1991 : 3-18) ได้ให้นิยามของ NPM ว่า 1) มีการบริหารงานโดยมืออาชีพ (Professional Management) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะทางมากขึ้น การบริหารมีความคล่องตัวและมีอิสระ 2) การบริหารงานมีเป้าหมายและทิศทางชัดเจนให้ความสำคัญต่อผลงานมากกว่ากระบวนการ 3) เน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและควบคุมทรัพยากรในการบริหารงาน 4) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม เช่น ปรับลดหน้าที่ที่ไม่จำเป็น ยุบบางหน่วยงาน หรือให้เอกชนเข้ามารับงานจ้างเหมา งานบางประเภท 5) ส่งเสริมให้แข่งขันการบริการสาธารณะ โดยให้ภาคเอกชนที่ชำนาญเฉพาะทางเข้าร่วมงาน และ 6) ใช้วิธีการเลียนแบบการบริหารงานที่ทันสมัยของภาคเอกชน (Business-like Approach)

Rhodes (1997 : 48) ได้กล่าวถึง NPM ว่าเป็นกระบวนการที่นำแนวคิดการจัดการนิยม (Managerialism) กับแนวคิดเศรษฐศาสตร์สถาบันแนวใหม่ (New Institutional Economics) มาผสมผสานเข้าไว้ด้วยกัน ต่อมาภายหลังแนวคิดนี้ก็ได้ออกไปสู่การบริหารจัดการสู่ระบบการตลาดแบบทุนนิยม นอกจากนี้ Gruening (2001 : 1-26) ได้สรุปแนวคิดของ NPM ว่าได้รับการพัฒนาจากแนวคิด การจัดการนิยมและเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก มาสู่การบริหารจัดการประชาธิปไตยแนวใหม่ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ กับสังคม และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

ในภาพรวมของแนวความคิดของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (NPM) เป็นการสร้างความหลากหลายด้านการบริหารงานในตัวเอง เช่น แนวความคิดเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก เศรษฐศาสตร์สถาบัน การจัดการสมัยใหม่ ประชาธิปไตยแนวใหม่ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การบริหารมีความคล่องตัว มีความอิสระเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความคุ้มค่าด้านงบประมาณอย่างไรก็ดี Mathiasen (1999 : 90-95) ได้ให้ความเห็นว่าแม้แนวความคิดของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) แต่ก็ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าแนวความคิดนี้ยังขาดเอกภาพ

เป็นเพียงนำทฤษฎีเก่า ๆ มาอธิบายใหม่ (Repackaging) เมื่อนำมาใช้กับระบบราชการแล้วก็พบความแตกต่างระหว่างธรรมชาติการบริหารงานของภาครัฐและเอกชนนอกจากนี้ยังขาดการประเมินความเที่ยงธรรม ความถูกต้องในการบริหารงานอีกด้วย แม้จะมีข้อได้เปรียบบ้างถึงความไม่สมบูรณ์ของแนวความคิดแต่ในทางปฏิบัติการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ก็ยังได้รับความนิยมนและเป็นแนวความคิดกระแสหลักในการปฏิรูประบบราชการส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ และวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากการบริหารงานภาครัฐตามประเพณีนิยมแบบดั้งเดิม

สรุปแล้ว การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (NPM) เป็นการนำแนวความคิดด้านการบริหารจากหลายแนวความคิดมาผสมผสาน โดยใช้เครื่องมือการจัดการในรูปแบบต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือซึ่งสามารถพิจารณาแนวความคิดของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ได้ดังนี้ 1) ด้านวัตถุประสงค์เน้นการปฏิบัติงานให้ทันสมัยเพื่อปรับตัวให้เข้าสู่ระบบตลาด 2) สร้างค่านิยมการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพเน้นผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า 3) เน้นองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารคุณภาพโดยรวม เป็นต้น 4) เน้นการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารระบบราชการ เช่น การลดอัตราค่าจ้าง การลด ยุบ รวมส่วนราชการที่เกินความจำเป็น การให้ภาคเอกชนเข้าร่วมงาน โดยการจ้างเหมา งาน การเปิดให้แข่งขันกันให้บริการสาธารณะ และ 5) เน้นความโปร่งใสเพื่อการตรวจสอบจากสังคม เป็นต้น

การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการบริหารราชการของไทยมากขึ้นในปัจจุบัน การนำแนวความคิดนี้มาใช้ยังคงให้ความสำคัญกับหลักการปรัชญา เช่น การให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อผลงาน การควบคุมผลสัมฤทธิ์การเชื่อมโยงให้เข้ากับการจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัล การปรับโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (NPM) เป็นแนวคิดสำคัญจากพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยมีเป้าหมายที่จะยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐให้สอดคล้องกับเป้าหมายตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ เกิดความคุ้มค่าในการบริหารจัดการ ลดขั้นตอน การปฏิบัติงานประชาชน ได้รับการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการ และติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้รูปแบบของการปฏิบัติหน้าที่ของ

ข้าราชการได้รับการปรับเปลี่ยนแนวคิดและทัศนคติใหม่ ปรับเปลี่ยนจากการบริหารแบบเดิมที่ใช้กำหนดเป็นกรอบในการปฏิบัติแบบตายตัว (Rule of Law) ไปสู่การบริหารตามภารกิจ (Mission) โดยมุ่งเน้นภารกิจที่จะต้องทำการปฏิบัติหรือรูปแบบที่จะให้บริการต่อประชาชน ทั้งด้านพื้นที่กระบวนการ หรือลักษณะในการให้บริการทำให้เกิดความจำเป็นในการจัดการองค์การใหม่ เช่น องค์การแบบพิเศษ หน่วยบริการเฉพาะกิจ ศูนย์บริการภาวะความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐ ก็มีความเข้มข้นเพราะต้องรับผิดชอบต่อผลงาน และควรมีประสิทธิภาพขององค์กรภาครัฐทั้งระบบ ซึ่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดเรื่องความรับผิดชอบต่อผลงานในมาตรา 9 และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Performance Key Indicator : PKI) เพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของงาน

1. ความเกี่ยวข้องระหว่างเครื่องมือการบริหารจัดการกับนโยบายต่าง ๆ

เครื่องมือการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐนั้นส่วนใหญ่แล้วจะถูกนำมาใช้ภายหลังจากที่นโยบายหลัก ๆ ที่สำคัญผ่านมติคณะรัฐมนตรีหรือผ่านรัฐสภา เช่น การพัฒนาระบบมาตรฐานของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (Thailand International Public Sector Standard Management Systems and Outcomes ; PSO) ก็สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับรองมาตรฐานด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ พ.ศ. 2543 ต่อมารัฐบาลก็ได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งเครื่องมือการจัดการที่นำมาใช้กับหน่วยงานภาครัฐในช่วงเวลานี้คือระบบมาตรฐาน ISO 9000 ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 รัฐบาลก็ได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งถือว่าเป็นนโยบายหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และที่เดียวโดยได้มีการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐนำเครื่องมือในการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้ ได้แก่ 1) การจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management) ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนการบริหารราชการให้มามุ่งเน้นที่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ (Key Performance Indications : KPI) เป้าหมายให้จัดสรรงบประมาณตามเป้าหมายนั้น โดยให้อิสระแก่ส่วนราชการในการเลือกวิธีการปฏิบัติ แต่จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน 2) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Management : TQM) การเครื่องมือการจัดการนี้ปรากฏในมาตรา 45 ให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วน

ราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ของภารกิจ คุณภาพให้บริการความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ มาตรา 42 ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานให้บรรลุผล ตามวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น และ 3) รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรในภาพรวม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการในปี พ.ศ. 2549 และมีความเชื่อมโยง สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2534 เนื่องจากเครื่องมือนี้ได้รับการพัฒนาโดยนำจุดเด่น และจุดด้อยของเครื่องมืออื่น ๆ มา ประยุกต์และปรับปรุง โดยสนับสนุนให้ส่วนราชการ ที่ได้ประเมินตนเองในภาพรวมตามลำดับ ชั้นตอน 7 ขั้นตอน โดยหน่วยราชการสามารถแสดงความจำนงเพื่อสมัครเข้าสู่ระบบการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และรับการตรวจประเมินรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ ต่อไป

สรุปเครื่องมือการบริหารจัดการที่กล่าวถึงในการวิจัยนี้ล้วนแต่มีความเกี่ยวข้องกับ นโยบายต่าง ๆ ที่ถูกประกาศใช้ในการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐทั้งสิ้น เพราะเป็น เครื่องมือที่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐประสบผลสำเร็จแม้ว่า เครื่องมือการบริหารจัดการบางอย่างจะถูกประกาศใช้มาก่อนหน้าการประกาศใช้นโยบายก็ตาม แต่นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐก็ได้หยิบยกและเน้นความสำคัญกับ เครื่องมือเหล่านั้น โดยนำกลับมาทบทวนใช้กับส่วนราชการอีกครั้ง

นโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

1. ความเป็นมา

การพัฒนาประเทศโดยการส่งเสริมให้มีการค้าและการลงทุนเพิ่มขึ้น จะช่วยให้ เศรษฐกิจของประเทศมีการขยายตัว แนวทางการพัฒนาพื้นที่ในลักษณะของ “เขตเศรษฐกิจ พิเศษ” (Special Economic Zone) นับเป็นแนวทางการพัฒนาที่มีการศึกษาและกล่าวถึงกันมา นานในประเทศไทย

คำว่า “เขตเศรษฐกิจพิเศษ” เป็นที่รู้จักของคนไทยมานานพอสมควร แต่หากถามว่า ลักษณะใดจึงเรียกว่าเขตเศรษฐกิจพิเศษ จะได้รับคำตอบที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป

สิ่งที่เรียกว่าพิเศษในที่นี้จะหมายถึงการได้รับสิทธิพิเศษทางด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการลงทุนไม่ว่าจะเป็นสิทธิพิเศษทางภาษีอากร การส่งเสริมการลงทุนความพร้อมของปัจจัยการผลิต การอำนวยความสะดวกในการดำเนินอุตสาหกรรมและบริการพื้นฐานต่าง ๆ ตั้งแต่ระบบขนส่งไฟฟ้า ประปา ฯลฯ และจะมีคำเรียกเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป เช่น เขตเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zone) เขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (Export Processing Zone) คลังสินค้าทัณฑ์บน (Bonded Warehouse) และเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Border Economic Zone) ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับว่าจะให้ความสำคัญกับการประกอบกิจกรรมประเภทใด หรือคำใดที่จะเป็นที่น่าดึงดูดนักลงทุนมากที่สุด (คำร่าง แสงกวีเลิศ และนันทิกา ทังสุพานิช. 2545 : 42)

2. แนวคิดและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ

แนวความคิดเกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษนี้มีวัตถุประสงค์หลักในการกระจายการพัฒนาไปสู่พื้นที่ต่าง ๆ เพื่อมิให้การพัฒนากระจุกตัวเฉพาะในเมืองใหญ่ โดยใช้กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่หลากหลายเป็นตัวนำในการพัฒนา ซึ่งนอกจากจะช่วยกระจายการพัฒนาไปสู่พื้นที่เฉพาะที่ได้รับการจัดตั้งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษอันเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เฉพาะและพื้นที่ใกล้เคียง โดยตรงแล้ว อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและศักยภาพในการแข่งขันของประเทศในเวทีการค้าโลกอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2548)

เขตเศรษฐกิจพิเศษ หมายถึง พื้นที่แห่งหนึ่งแห่งใดที่ได้รับการกำหนดและพัฒนาขึ้นมาภายใต้กฎหมายและการบริหารกิจการในลักษณะเฉพาะ ซึ่งภายในเขตเศรษฐกิจพิเศษดังกล่าวนั้น จะมีการปรับปรุงลักษณะทางกายภาพของอสังหาริมทรัพย์ เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะรองรับการลงทุนจากต่างประเทศ เช่น การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี การอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจการและบริการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ตั้งแต่ระบบขนส่งระบบไฟฟ้า ระบบประปา นอกจากนี้ ยังจัดให้มีกิจการสนับสนุนและกิจการต่อเนื่อง ได้แก่ การจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม สุขอนามัย และพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษดังกล่าวนี้ ถือเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมท้องถิ่นนั้นให้มีความเจริญมากยิ่งขึ้น (รายงานของคณะกรรมการเศรษฐกิจ การพาณิชย์และอุตสาหกรรม วุฒิสภา. 2551)

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้มีการลงทุนภายในประเทศโดยมีรูปแบบการบริหารและให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยมีกฎเกณฑ์แตกต่างไปจากกฎเกณฑ์ที่ใช้บังคับปกติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ

แข่งขันของประเทศ โดยอาศัยวัตถุประสงค์และแรงงานจากพื้นที่โดยรอบทั้งภายในและประเทศเพื่อนบ้าน ผ่อนคลายกฎระเบียบที่กีดขวางทางการค้า การลงทุนระหว่างประเทศและปรับปรุงกฎหมายนโยบายสนับสนุนการลงทุนในประเทศ ทั้งด้านสิทธิประโยชน์ จัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) การผ่อนปรนใช้แรงงานต่างด้าว และการทำธุรกรรมเงินตราต่างประเทศ ส่งเสริมชุมชนในฐานะรากให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จากการเพิ่มปริมาณการค้า การลงทุน การผลิต โดยเฉพาะการเชื่อมโยงอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ตลาดระดับภาคและประเทศ นำไปสู่การจ้างงานลดปัญหาการว่างงานเพิ่มรายได้และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคต่าง ๆ จะช่วยให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมชุมชนดีขึ้น (สิริวิภา สิทธิชัย. 2551 : 6)

สำหรับแนวคิดการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในต่างประเทศนั้น ประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศในกลุ่มองค์กรความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ หรือที่เรียกว่า OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) ไม่มีแนวคิดการพัฒนาพื้นที่เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการกระตุ้นเศรษฐกิจ แต่จะเน้น “การพัฒนากระบวนการให้บริการทั้งระบบ” โดยการลดกฎระเบียบและขั้นตอนที่ไม่จำเป็น มีการจัดเก็บข้อมูลด้านต่าง ๆ ในฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์อย่างเป็นระบบและบูรณาการข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้บริการในลักษณะของศูนย์บริการรวม (Service Center) รวมทั้งมีการนำระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้รับบริการใช้บริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สำหรับกรณีสหภาพยุโรป (European Union) นั่นคือหลัก Free Trans-Bordering of Goods, Labor and Capital ประเทศสมาชิกจึงไม่มีการพัฒนาพื้นที่พิเศษขึ้นเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจแต่เน้นการพัฒนากระบวนการให้บริการทั้งระบบเช่นเดียวกับประเทศในกลุ่ม OECE หากประเทศที่จะเข้าเป็นสมาชิกใหม่มีการตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษอยู่เดิมก็ต้องยกเลิก (ชาติรศ สัมมะวัฒนา. 2557)

ประเทศที่นำแนวคิดการพัฒนาพื้นที่เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการกระตุ้นเศรษฐกิจมาปรับใช้นั้น ส่วนใหญ่เป็นประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งสิ้น เนื่องจากโครงสร้างทางการเมืองการปกครองของประเทศเหล่านี้ไม่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการให้บริการทั้งระบบในคราวเดียวกัน หรือหากจะทำให้สำเร็จต้องใช้เวลาในการดำเนินการค่อนข้างนานซึ่งไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในยุคไร้พรมแดน ประเทศเหล่านี้จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่เฉพาะก่อน อันจะทำให้การพัฒนาระบบการให้บริการกระจายไปตามส่วนต่าง ๆ ของประเทศในระยะเวลาต่อไป (สาธารณรัฐประชาชนจีนเป็นประเทศแรกที่

พัฒนาและประยุกต์ใช้แนวคิดเขตเศรษฐกิจพิเศษ) โดยการกำหนดพื้นที่เป้าหมายที่รัฐจะลงทุนด้านการจัดทำผังเมืองที่เหมาะสม การจัดหาสาธารณูปโภคที่จำเป็นต่อการประกอบกิจการและที่อยู่อาศัยอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ รวมทั้งนำระบบการให้บริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพของประเทศตะวันตกมาประยุกต์ใช้ในพื้นที่เป้าหมาย โดยเน้นการให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จภายในเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ ยังสร้างเงื่อนไขอื่นที่กระตุ้นให้นักลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นักลงทุนต่างประเทศได้เข้ามาลงทุนในพื้นที่เป้าหมายด้วย เช่น การให้สิทธิพิเศษด้านภาษีอากร การส่งเงินตราต่างประเทศเข้าออกในเขตเศรษฐกิจพิเศษ การให้สิทธิพิเศษในการเข้ามาทำงานของแรงงานผู้มีประสบการณ์เป็นต้น แม้ในปัจจุบันอินเดียและเกาหลีใต้ซึ่งเป็นประเทศเสรีประชาธิปไตยก็นำแนวคิดเขตเศรษฐกิจพิเศษไปประยุกต์ใช้แล้ว แต่อาจเรียกชื่อแตกต่างกันไป เช่น Special Economic Zone, Free Economic Zone, Free Zone เป็นต้น (เรวดี แก้วมณี, 2556)

ตัวอย่างเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีการจัดตั้งในประเทศต่าง ๆ ซึ่งประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีก็มี เช่น เขตเศรษฐกิจพิเศษเซินเจิ้น เขตเศรษฐกิจพิเศษชัวเถา ในมณฑลกวางตุ้งของสาธารณรัฐประชาชนจีน เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนจีน – เวียดนาม เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนจีน – เมียนมาร์ เป็นต้น (ชรินทร์ หาญสืบสาย, 2556) ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า การพัฒนาพื้นที่เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการกระตุ้นเศรษฐกิจนั้น มีทั้งการกำหนดพื้นที่ชายแดนให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษนั้น จะมีความได้เปรียบในเรื่องพื้นที่ที่ติดต่อกับอีกประเทศหนึ่งอันจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจทั้งด้านการลงทุนและการจ้างแรงงาน ในต่างประเทศการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเริ่มดำเนินการครั้งแรกระหว่างประเทศเม็กซิโกและสหรัฐอเมริกาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2508 ซึ่งโดยทั่วไปเรียกกันว่ามาควิลาดอรา (Mquiladora) หรือเขตการผลิตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานในเมืองชายแดน มาควิลาดอราส่วนใหญ่ตั้งอยู่บริเวณชายแดนด้านตะวันตกเฉียงเหนือที่รู้จักกันในชื่อ “Zone Libre” หรือเขตเสรีซึ่งประกอบด้วยรัฐบาล แคลิฟอร์เนียและบางเมืองในรัฐ โซโนราที่มีบทบาทเป็นเมืองท่าเสรี ซึ่งการค้าและการลงทุนจากสหรัฐอเมริกาในเขตที่เป็นไปอย่างเสรี อุตสาหกรรมหลักในเขตเศรษฐกิจชายแดนเหล่านี้ประกอบด้วยสิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์ไฟฟ้าและยานยนต์ (เชิญ ไกรนรา, 2555)

3. นโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

จังหวัดมุกดาหารเป็น 1 ใน 5 จังหวัด ที่ได้รับการตั้งให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษซึ่งคาดว่าจะทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว

จังหวัดมุกดาหาร เป็นจังหวัดชายแดนที่อยู่ติดกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แยกตัวออกมาจากจังหวัดนครพนม ในปี พ.ศ. 2525 วิถีชีวิตของคนที่นี่เปลี่ยนไป เมื่อมีสะพานมิตรภาพไทย-ลาวแห่งที่ 2 เกิดขึ้น รวมถึงการที่ สปป. ลาว ได้มีการการพัฒนาให้แขวงสะหวันนะเขตเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ ทำให้จังหวัดมุกดาหารต้องพัฒนาตามไปด้วยในฐานะ "เมืองคู่แฝด"

โดยในช่วงแรกหอการค้าจังหวัดมุกดาหารได้เสนอให้จังหวัดมุกดาหารเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษแต่หลายฝ่ายมองว่าเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ เพราะเป็นจังหวัดเล็กมีเพียง 7 อำเภอเท่านั้น

โดยนายสกลสถิตย์ บุญประดิษฐ์ ผู้ว่าราชการจังหวัดมุกดาหาร เปิดเผยว่าจังหวัดมุกดาหารและหอการค้าได้นำเสนอมุมมองความได้เปรียบในเรื่องภูมิศาสตร์ที่ตั้ง ที่จังหวัดมุกดาหารตั้งอยู่บนถนนเส้นระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก หรือ East-West Economic Corridor ซึ่งพร้อมที่จะเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษในอนาคต

ปัจจุบันการนำเข้า-ส่งออกสินค้าของจังหวัดมุกดาหารเป็นการนำเข้าพวกแร่ทองแดง เหล็ก ไม้ เฟอร์นิเจอร์ ส่วนภาคส่งออกเป็นสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ การเกษตรส่วนภาคการอุปโภคบริโภคก็ขยายตัวเป็นอย่างดี

โดยธุรกิจการลงทุนของมุกดาหารเติบโตในทุกด้าน มีผู้ประกอบการค้าปลีกค้าส่งรายใหญ่เข้ามาลงทุน ขณะที่ธุรกิจที่พักโรงแรม ก็กำลังขยายตัวอย่างต่อเนื่องสำหรับข้อเสนอเพิ่มเติมจากภาคเอกชนเสนอให้มีการพัฒนาด้านโลจิสติกส์ ในส่วนของถนนเลียบริมน้ำโขงทางหลวงสาย 211 ให้เป็นถนน 4 เลน นอกจากนี้ปัญหาเรื่องแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านก็เป็นเรื่องที่ต้องดูแลอย่างใกล้ชิดด้วย

ล่าสุดรัฐบาล โดย คสช. ได้อนุมัติให้มุกดาหารเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ เหมือนกับอำเภอแม่สอดจังหวัดตาก กำหนดใช้พื้นที่ 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอหว้านใหญ่ อำเภอกำชะอีและอำเภอนิคมน้ำอ้อย ให้บริหารจัดการร่วมกันโดยมีรัฐบาลเป็นกรรมการระดับชาติในส่วนของจังหวัดนั้นจะมีภาครัฐและเอกชนร่วมกันบริหารซึ่งจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการมีอธิบดีหรือซูเปอร์บอร์ดเข้ามาบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมร่วมกับคนในพื้นที่

นอกจากนี้รัฐบาลยังอนุมัติให้สร้างรถไฟรางคู่ ตัดจากจังหวัดขอนแก่นผ่านมหาสารคามร้อยเอ็ด มุกดาหาร สิ้นสุดที่จังหวัดนครพนมอีกด้วย

ซึ่งในปี 2555 และ 2556 การค้าชายแดนมุกดาหารมีมูลค่าสูงกว่าแสนล้านบาท ส่วนในปีนี้ ข้อมูลในไตรมาส 2 มูลค่าการค้าครึ่งปี อยู่ที่สามหมื่นกว่าล้านบาทเนื่องจากเกิด

วิกฤตการณ์ทางการเมือง และหากมีเขตเศรษฐกิจพิเศษเกิดขึ้นรวมถึงบรรยากาศของคนในชาติ มีความปรองดองสมานฉันท์เชื่อว่ามูลค่าการค้าจะเพิ่มขึ้นและระดับแสนล้าน หรือมากกว่านั้น

จังหวัดมุกดาหารในปัจจุบันจึงเปรียบเสมือนอัญมณีแห่งคาบสมุทรอินโดจีนที่กำลังเจิดจรัส แต่ทั้งนี้การพัฒนาที่ยั่งยืนต้องเปิด โอกาสให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม ด้วยเพื่อประโยชน์ร่วมกันของคนในชาติในการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อไปในอนาคต

4. นโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษประเทศไทย

หากพิจารณาในส่วนของแนวคิดการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในประเทศไทย พบว่าแนวคิดการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษไม่ใช่เรื่องใหม่ในประเทศไทย ที่ผ่านมามีการพัฒนาในลักษณะนี้ภายใต้รูปแบบต่าง ๆ กัน ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรม (Industrial Estate: IE) เป็นรูปแบบการพัฒนาของพื้นที่เฉพาะ เขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (Export Processing Zone : EPZ) เป็นรูปแบบการพัฒนาของเมืองใกล้ท่าเรือหรือสนามบิน คลังสินค้า ทัณฑ์บน (Bonded Warehouse : BW) หรือร้านค้าปลอดอากร (Duty Free Shop : DFS) และเขตการค้าเสรี (Free Trade Zone : FTZ) หรือเขตการค้าปลอดภาษี (Duty Free Port) เป็นรูปแบบการพัฒนาของเมืองท่า และเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Border Economic Zone : SBEZ) เป็นรูปแบบการพัฒนาของพื้นที่ตามแนวชายแดน นอกจากนี้ ประเทศไทยมีการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ใกล้เคียงกับการพัฒนาในลักษณะของเขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้แก่ พื้นที่ใน โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกหรืออีสต์เทอร์นซีบอร์ด (Eastern Seaboard Development Program) ซึ่งเริ่มต้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 ครอบคลุมพื้นที่การพัฒนาระยะเวลา 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ที่รัฐบาลในสมัยนั้นมีนโยบายให้จัดตั้งเขตเศรษฐกิจเฉพาะขึ้นมา เพื่อเร่งรัดการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ การค้า อุตสาหกรรม และเทคโนโลยี โดยเป้าหมายสูงสุด คือ ต้องการให้พื้นที่นี้เป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศที่เป็นประตูเปิดเชื่อมโยงการพัฒนา (Gateway) ไปสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ พร้อมกับเชื่อมเส้นทางการค้าสู่ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นศูนย์กลางด้าน โลจิสติกส์และเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งของโลก (เรวดี แก้วมณี. 2556)

การพัฒนาพื้นที่เฉพาะในประเทศไทยเริ่มจากประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 339 ในปี พ.ศ. 2515 ให้มีการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมภายใต้การบริหารของกรมนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) นิคมอุตสาหกรรมแห่งแรกที่จัดตั้งขึ้น คือ นิคมอุตสาหกรรมบางชัน ต่อมาจำนวนนิคมอุตสาหกรรมก็เพิ่มมากขึ้น โดยผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจะได้สิทธิ

ประโยชน์ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ซึ่งแบ่งออกได้เป็นสิทธิประโยชน์ทั่วไปซึ่งใช้กับนิคมทุกแห่ง และสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมสำหรับผู้ประกอบการในเขตอุตสาหกรรมส่งออก แต่การดำเนินการของนิคมอุตสาหกรรมยังมีข้อจำกัดหลายด้าน ได้แก่

1. ขอบเขตของกิจกรรม ยังจำกัดอยู่เฉพาะการประกอบการด้านอุตสาหกรรม
2. ขาดอิสระด้านการเงิน บุคลากร และการบริหารจัดการ
3. ไม่มีอำนาจในการจดทะเบียน อนุมัติ และอนุญาตแทนหน่วยงานอื่น ๆ

(บริษัท สำนักงานกฎหมาย มีชัย ฤชุพันธ์ จำกัด. 2547)

แม้นิคมอุตสาหกรรมและเขตอุตสาหกรรมส่งออกจะส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมาแต่แนวคิดเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและเขตอุตสาหกรรมส่งออกมีข้อจำกัดที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

ประการที่หนึ่ง นิคมอุตสาหกรรม และเขตอุตสาหกรรมส่งออกจำกัดประเภทธุรกิจไว้เฉพาะ “อุตสาหกรรม” “อุตสาหกรรมส่งออก” และธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการอุตสาหกรรมหรืออุตสาหกรรมส่งออกเท่านั้น ทำให้นิคมอุตสาหกรรมและเขตอุตสาหกรรมส่งออกไม่สามารถรองรับธุรกิจอื่นอันเป็นประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจได้ เช่น การเกษตร การท่องเที่ยว การขนส่ง และการบริการ เป็นต้น

ประการที่สอง องค์กรที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการนิคมอุตสาหกรรม และเขตอุตสาหกรรมส่งออก ไม่มีอำนาจในการให้บริการแก่ผู้ประกอบการล่าช้า และไม่มีประสิทธิภาพตามที่ควรจะเป็น

ข้อจำกัดทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้น ทำให้เกิดการพัฒนาแนวคิด “เขตเศรษฐกิจพิเศษ” (Special Economic Zone) ขึ้น เพื่อแก้ไขข้อจำกัดทั้งสองประการดังกล่าว โดยเขตเศรษฐกิจพิเศษมีสาระสำคัญ ๆ 3 ประการคือ

1. เขตเศรษฐกิจพิเศษไม่มีการจำกัดประเภทของธุรกิจ โดยนอกจากการอุตสาหกรรมแล้ว ผู้ประกอบการภายในเขตเศรษฐกิจพิเศษยังสามารถประกอบธุรกิจ การเกษตร การปศุสัตว์ การประมง การท่องเที่ยว การขนส่ง การเคหะและการก่อสร้าง การวิจัย และการผลิตที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูง ตลอดจนการค้าและการบริการด้วย
2. ผู้อาศัยและผู้ประกอบธุรกิจในเขตเศรษฐกิจพิเศษจะต้อง ได้รับสิทธิพิเศษทางภาษีอากร

3. องค์การบริหารเขตเศรษฐกิจพิเศษจะต้องมีอำนาจอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ผู้ประกอบการธุรกิจและผู้อาศัยในเขตเศรษฐกิจพิเศษทุกเรื่อง เพื่อให้การประกอบธุรกิจเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญของเขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งสามประการดังกล่าวข้างต้น จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและศักยภาพในการแข่งขันของประเทศในเวทีการค้าระหว่างประเทศไทยกับนานาประเทศ รวมทั้งช่วยกระจายการพัฒนาไปสู่พื้นที่เฉพาะที่ได้รับการจัดตั้งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ อันเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยตรงในพื้นที่เฉพาะ และพื้นที่ใกล้เคียงด้วย (สมาคมสันติบาติเทศบาลแห่งประเทศไทย. 2548)

เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องพัฒนาพื้นที่อื่น ๆ ที่มีศักยภาพพอที่จะพัฒนาเป็นฐานอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศได้ โดยเฉพาะเมื่อประเทศเพื่อนบ้านของไทยได้เปิดประเทศและให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อสร้างความสำเร็จให้ประเทศ และให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ชายแดนจึงเริ่มได้รับความสนใจ ประกอบกับพื้นที่ชายแดนของไทยเองได้มีการพัฒนามาแล้วระยะหนึ่ง ทั้งทางด้านอุตสาหกรรม การค้า และบริการ โดยบางพื้นที่มีสภาพทางกายภาพและศักยภาพเหมาะสมที่จะพัฒนาเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษอย่างมาก (คำรง แสงกวีเลิศ และ นันทิกา หังสุพานิช. 2545) การพัฒนาพื้นที่บริเวณชายแดนที่มีการค้ากับประเทศเพื่อนบ้านให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ จึงมีความได้เปรียบและเหมาะสมที่จะพัฒนาให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษได้มากกว่าพื้นที่อื่น

5. การพัฒนาการค้าชายแดนสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

ประเทศไทยตั้งอยู่บนภูมิประเทศที่เป็นเหมือนศูนย์กลางของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีประเทศเพื่อนบ้านโดยรอบ ได้แก่ เมียนมาร์ สปป.ลาว กัมพูชา และมาเลเซีย มีแนวชายแดนระยะทางประมาณ 5,656 กิโลเมตร มีด่านการค้าชายแดน จำนวน 91 จุด เป็นจุดผ่านแดนถาวร 38 จุด จุดผ่อนปรนการค้า 53 จุด นอกจากนี้การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลให้อาเซียนมีการเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุนมากขึ้น ประกอบกับเศรษฐกิจโลกที่ยังคงหดตัวประเทศมหาอำนาจหลายประเทศมีกำลังซื้อถดถอย ดังนั้น ประเทศไทย จึงหันมาให้ความสำคัญกับการค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน และกลุ่มประเทศภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ในภูมิภาค เช่น 1) ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง (Greater Mekong Subregion GMS) เป็นความร่วมมือของ 6 ประเทศ คือ ไทย เมียนมาร์ สปป.ลาว กัมพูชา เวียดนาม และจีน (ยูนนาน) 2) ความร่วมมือระหว่างประเทศลุ่ม

แม่น้ำอิระวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (Aeyawadee Chaopray – Mekong Economic Cooperation : ACMECS) เป็นข้อตกลงความร่วมมือด้านธุรกิจระหว่างประเทศไทย เมียนมาร์ สปป.ลาว กัมพูชา เวียดนาม และ 3) โครงการความร่วมมือเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (Indonesia-Malaysia –Thailand Growth Triangle : IMT-GT) เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้การค้าชายแดนมีบทบาทสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาภูมิภาค และเป็นการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของสินค้าไทยในตลาดประเทศเพื่อนบ้าน (ชาติรส สัมมะวัฒนา. 2557)

มูลค่าการค้าชายแดนของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 4 ประเทศ มีอัตราการเจริญเติบโตสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลจากการที่ประเทศเพื่อนบ้านเหล่านี้มีการปรับเปลี่ยนมาดำเนินนโยบายเศรษฐกิจและการค้าเสรีมากขึ้น รวมไปถึงพัฒนาการของกรอบความร่วมมือและความตกลงทางการค้าในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มอนุภูมิภาค ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มูลค่าการค้าระหว่างกันเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประโยชน์ที่เกิดจากการค้าชายแดนนั้น ไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อผู้คนที่อาศัยอยู่ในบริเวณชายแดนเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความใกล้ชิดและความร่วมมือระหว่างกันในด้านต่าง ๆ มากขึ้นอีกด้วย โดยประมาณ 80% ของมูลค่าการค้าระหว่างประเทศของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านอยู่ในรูปการค้าชายแดน (Border Trade) ทั้งนี้ แม้ว่าการค้าชายแดนจะมีสัดส่วนเพียงแค่อ่าว 3-5% ของมูลค่าการค้าระหว่างประเทศทั้งหมดของไทย แต่หากพิจารณาเฉพาะมูลค่าการค้ากับประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดต่อกับไทยทั้ง 4 ประเทศแล้ว พบว่า แต่หากพิจารณาเฉพาะมูลค่าการค้าระหว่างประเทศทั้งหมดอยู่ในรูปของ Border Trade ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันซึ่งมีมูลค่าไม่สูงมากนัก เช่น สินค้าอุปโภคบริโภค สินค้าเกษตรบางชนิด และสินค้าที่หาได้จากธรรมชาติ เป็นต้น โดยพบว่าปัจจุบันไทยมีจุดการค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 4 ประเทศ ทั้งในส่วนของจุดผ่านแดนถาวรจุดผ่านแดนชั่วคราว และจุดผ่อนปรนทางการค้า (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ. 2552)

ภาพรวมของ 31 จังหวัดชายแดนของไทย มีมูลค่า GPP รวมในปี 2555 เท่ากับ 1.83 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 15 ของ GPP รวมของประเทศ และมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยในช่วง 5 ปี (2550 – 2555) เท่ากับร้อยละ 2.9 การค้าชายแดน มีมูลค่าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วง 6 ปี (2551 – 2556) โดยในปี 2556 มีมูลค่าสูงถึง 9.24 แสนล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2551 ร้อยละ 28.5 คิดเป็นอัตราเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 5.08 ต่อปี รวมถึงมีสัดส่วนสำคัญในการค้าระหว่างประเทศของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านมาโดยตลอดบทบาทของเมืองชายแดน ส่วน

ใหญ่เป็นด้าน โลจิสติกส์และการค้าข้ามพรมแดนที่เชื่อมโยงกับฐานผลิตในภาคกลางของ ประเทศ แต่ยังไม่มีการผลิตหลักในพื้นที่เมืองชายแดนมีจุดที่ตั้งที่ได้เปรียบในการเชื่อมโยง กบฏภูมิภาค จึงควรส่งเสริมการพัฒนาในลักษณะของคลัสเตอร์เชื่อมโยงกับพื้นที่ตอนในหรือ จังหวัดอื่น ๆ เพื่อสร้างกิจกรรมที่มีมูลค่าเพิ่ม เพื่อให้พื้นที่สามารถสร้างประโยชน์จากการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนได้ โดยไม่เป็นเพียงทางผ่าน รวมถึงกระจายประโยชน์ในการพัฒนา และเพิ่ม รายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องยอมรับว่าเมืองชายแดนก็ยังคงมีปัญหา ไม่ว่าจะเป็นการขาดการจัดระเบียบพื้นที่และการลงทุนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ ปัญหาความมั่นคง ตามแนวเส้นเขตแดนยังไม่ชัดเจนปัญหาด้านสังคมข้ามพรมแดน การขาดกลไกบูรณาการ การทำงานเรื่องชายแดนเป้าหมาย แนวคิด (Concept) และ การพัฒนาพื้นที่ชายแดน ซึ่งตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนา พื้นที่ชายแดนให้เป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงภูมิภาค สร้างเครือข่ายระบบการผลิตร่วม ที่ สร้างสรรค์เพื่อบรรลุผลประโยชน์ร่วมกันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง รวมถึงตั้งเป้าหมาย การขยายตัวมูลค่าการค้าชายแดนของไทยให้เท่ากับร้อยละ 15 ต่อปีจึงเป็นที่น่าสนใจว่า พื้นที่ เมืองชายแดนถือว่ามีค่าสำคัญในเชิงการค้าการลงทุน การค้าบริเวณชายแดนจึงควรมีการ พัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อการลงทุน ซึ่งการพัฒนาเมืองชายแดนอย่างมีประสิทธิภาพต้อง ดำเนินการด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพพื้นที่ชายแดนของไทยและ เพื่อนบ้านพร้อม ๆ ไปกับการรักษาผลประโยชน์และการอยู่ดีกินดีของประชาชนในพื้นที่ (อาคม เดิมพิทยาไพสิฐ, 2557) HAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การพัฒนา “ความเป็นเมืองชายแดน” ไปสู่การเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ จะเป็นการ เพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่ สร้างประโยชน์จากความ เชื่อมโยงกับฐานการผลิตหลักของประเทศภาคและประเทศในภูมิภาค ดึงดูดการลงทุนในและ ต่างประเทศ และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศในภาพรวม มีการบริหารจัดการการใช้ประโยชน์พื้นที่และการส่งเสริมในพื้นที่อย่างเป็นระบบได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ดีขึ้น มีการจ้างงานและเพิ่มรายได้ให้ชุมชน รวมถึงมีกฎระเบียบ และแนวทางการกำกับใช้ที่เข้มแข็ง มีการแก้ปัญหาข้อจำกัดเดิมในพื้นที่และการป้องกัน ผลกระทบเชิงลบต่าง ๆ เช่น ปัญหาขาดแคลนแรงงาน ไร้ทักษะ ปัญหาสิ่งแวดล้อม หรือความ แออัดของด่านพรมแดนเป็นพื้นที่ลำดับความสำคัญสูงที่ได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายและ งบประมาณ และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานจากภาครัฐสามารถเสริมสร้างศักยภาพความ

แข็งแกร่งของหน่วยงานภาคเอกชน และชุมชน ในพื้นที่ตั้งแต่การวางแผน บริหารจัดการ และการติดตามประเมินผล (อาคม เดิมพิทยาไพสิฐ, 2557)

เขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นพื้นที่พิเศษหรืออบงส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการค้าสินค้าและบริการ หรือการลงทุน เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากการค้าบริเวณพรมแดนและการค้าเสรีภายใต้กรอบอาเซียน ซึ่งประโยชน์ของการเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ ก็จะเป็นพื้นที่ที่มีการผ่อนปรนในเรื่องกฎระเบียบการลงทุน และมีการให้สิทธิพิเศษหลายประการแก่นักลงทุน รวมไปถึงสิทธิประโยชน์ด้านภาษี เพื่อดึงดูดนักลงทุนให้เข้ามาลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ยังมีการอำนวยความสะดวกให้แก่ักลงทุนหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการอำนวยความสะดวกด้านข้อมูล การอำนวยความสะดวกในการทำธุรกรรมบริการพื้นฐานต่าง ๆ เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น ซึ่งศักยภาพด้านการจัดการด้านพรมแดนไทยในการพัฒนา “ความเป็นเมืองชายแดน” ไปสู่การเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ ควรพิจารณาเป็น 2 ประเด็น คือ

1. เมืองชายแดนต้องมีระบบการบริหารจัดการ ยกตัวอย่างกรณีเมืองชายแดนอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ได้มีการวางแผนทางการพัฒนาไปเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สอด มาตั้งแต่ปี 2547 แต่ความคืบหน้าก็เป็น ไปอย่างล่าช้า ซึ่งตรงข้ามกับเมืองเมียวดีของพม่าที่เปรียบเสมือนเมืองคู่แฝดกับแม่สอด ที่ขณะนี้ถูกยกระดับขึ้นเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษเมียวดี เพื่อเตรียมพร้อมกับการลงทุนจากนักลงทุนต่างชาติแล้วตั้งแต่ปี 2554

2. เมืองชายแดนต้องมีระบบกระจายความรับผิดชอบ และทรัพยากรที่เพียงพอให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งตามกฎหมายแล้วจะทำให้องค์กรท้องถิ่นสามารถพัฒนาพื้นที่เองได้ สิ่งที่สำคัญคือ องค์กรท้องถิ่นนั้นจะต้องมีองค์ความรู้และนำองค์ความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในพื้นที่ และเอื้อให้กับภาคเอกชนที่เขามีเงินทุนอยู่แล้ว สามารถพัฒนาศักยภาพหรือเปลี่ยนแปลงพื้นที่เมืองได้

6. โอกาสและผลกระทบในการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ

การพัฒนาพื้นที่เฉพาะให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษจะนำมาซึ่งการกระตุ้นทางเศรษฐกิจ ทั้งการค้า การลงทุน การจ้างแรงงาน ปัจจัยที่ทำให้ประสบผลสำเร็จจะต้องผ่านการศึกษา การวางยุทธศาสตร์ แต่ก็ต้องไม่ลืมว่าในการพัฒนานั้นแม้จะนำมาซึ่ง โอกาสอันเป็นผลดีต่อภาคเศรษฐกิจ แต่ในทางกลับกันก็นำมาซึ่งผลกระทบในหลายมิติโดยเฉพาะผลกระทบทางด้านสังคมที่จำเป็นพิจารณาควบคู่ไปกับการพัฒนาด้วย ดังนั้น จำเป็นต้องมีการศึกษาและ

วางแผนการดำเนินการไม่ว่าจะเป็นการศึกษารูปแบบเขตเศรษฐกิจในต่างประเทศเพื่อนำมาปรับใช้กับของประเทศไทย การสร้างความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วนในการพัฒนาพื้นที่และการเตรียมความพร้อมซึ่งการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษนำมาซึ่งโอกาส ดังนี้

1. ทำให้ปริมาณและมูลค่าการค้าและบริการตามแนวชายแดนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีการให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One – Stop Service) ที่สอดคล้องกับระบบ ASEAN Single Window ซึ่งจะสร้างความมั่นใจให้กับนักลงทุนทั้งชาวไทยและต่างชาติให้เข้ามาลงทุนมากขึ้น

2. รายได้จากการท่องเที่ยวจะเพิ่มขึ้น และมีการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการท่องเที่ยวในภูมิภาคให้สามารถขยายตัวได้อย่างรวดเร็ว

3. รายได้จากการเก็บภาษีจะเพิ่มขึ้น ทั้งภาษีศุลกากร ภาษีเงินได้ ภาษียานพาหนะรวมถึงค่าธรรมเนียมต่าง ๆ

4. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีงานทำ มีธุรกิจใหม่ ๆ เกิดขึ้น มีการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านภาษาทักษะ และองค์ความรู้อื่น ๆ เพื่อปรับตัวเองให้ทันกับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ชรินทร์ หาญสืบสาย. 2556)

5. เมื่อมีโครงการใหญ่ ๆ เกิดขึ้นตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนา จะทำให้การพัฒนาทางด้านอื่น ๆ ตามมา

6. ได้ประโยชน์จากแรงงานของประเทศเพื่อนบ้านและแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้าเมือง

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าโมเดลเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนของไทยจะเลือกแบบใดก่อนหลัง ความละเอียดอ่อนผลกระทบด้านบวกและลบในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน นอกจากเรื่องผลดีต่อภาคเศรษฐกิจอันเป็นปัจจัยหลักแล้วจำเป็นที่จะต้องหารูปแบบที่เหมาะสมในระเบียบกฎหมาย การเห็นพ้องต้องกันของคนในพื้นที่ การรับรู้ที่เท่าเทียมกันในการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (อาคม สุวรรณกันธา. น.ป.ป.) เพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา การพัฒนาเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษจึงอาจนำมาซึ่งผลกระทบ ดังนี้

ผลกระทบ

1. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติระหว่างชุมชนกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ การประกวดเขตเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ใด ๆ อาจมีผลกระทบกับคนในท้องถิ่นในอำนาจและสิทธิในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทั้งนี้ด้วย

เขตเศรษฐกิจพิเศษสามารถจัดการทรัพยากรทั้งหมดในพื้นที่ได้อย่างเบ็ดเสร็จไม่ว่าจะเป็น การครอบครองที่ดินการจัดระบบชลประทานการจัดการป่าไม้และทะเล ซึ่งอาจมีผลให้ เศรษฐกิจชุมชนและสังคมท้องถิ่นอ่อนแอลง

2. ระบบเศรษฐกิจชุมชนและวิถีชีวิตของคนท้องถิ่น

ชุมชนดั้งเดิมที่อยู่อาศัยหรือทำมาหากินในพื้นที่ที่ประกาศเป็นเขตเศรษฐกิจ พิเศษ อาจได้รับผลกระทบในการสูญเสียอาชีพถิ่นฐานบ้านเกิดวิถีชีวิตการเปลี่ยนแปลงเชิง วัฒนธรรมเนื่องจากเขตเศรษฐกิจพิเศษจะดำเนินการตามกฎหมายให้มีกรรมสิทธิ์เหนือที่ดิน ของชุมชน เพื่อดำเนินการใช้พื้นที่เพื่อการอุตสาหกรรมเกษตรกรรมการท่องเที่ยวหรือกิจกรรมอื่น ๆ

3. ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ

การดำเนินการในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษสามารถสร้างรายได้และผลกำไร จากสิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับไม่จะเป็นเรื่องการยกเว้นภาษีการจ้างแรงงานราคาถูกและการ ได้รับการละเว้นข้อบังคับทางกฎหมายรวมถึงการไหลลงทุนของนักลงทุนต่างชาติแต่รายได้ เหล่านี้อาจกระจุกตัวอยู่กับคนไม่กี่กลุ่มขณะที่ประชาชนในพื้นที่ซึ่งเป็นเจ้าของทรัพยากรอาจมี รายได้จากเพียงค่าจ้างรายวันหรืออาจไม่ได้รับผลประโยชน์จากส่วนนี้เลยหากเจ้าของกิจการ เลือกจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งค่าแรงถูกกว่า

4. การจ้างงานและการกระจายรายได้

การประกาศเขตเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ใด อาจนำมาซึ่งการย้ายถิ่นฐาน อพยพแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นมีความเป็นไปได้สูงที่จะมีการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานใน พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษแทนคนในท้องถิ่นเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมักมีค่าแรงถูกกว่า คนใน ท้องถิ่นอาจว่างงานและการเข้าไปถึงทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะใช้ในการผลิตของคนในท้องถิ่น (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. 2548)

7. การดำเนินการของภาครัฐ

“เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ” และการจัดตั้ง“สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขต พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ” เป็นเรื่องที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ (สศช.) เห็นความสำคัญและได้ริเริ่มมาตั้งแต่ปี 2547 โดยทาง สศช. มีประสบการณ์เชิง พื้นที่จากการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก และการฟื้นฟูพื้นที่เศรษฐกิจจากมหา อุทกภัยที่จำเป็นที่จะต้องกำหนดเขตการพัฒนาให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนภายในตัวเอง อัน เป็นภารกิจที่ สศช. ดำเนินการและขับเคลื่อนภายใต้ นโยบายของฝ่ายบริหาร โดยก่อนหน้านั้น ในปี 2546 คณะรัฐมนตรีได้มีมติวันที่ 29 กรกฎาคม 2546 เรื่อง การจัดตั้งเขตเศรษฐกิจชายแดน

จังหวัดเชียงราย โดยคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติในหลักการตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอเกี่ยวกับการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจชายแดนจังหวัดเชียงราย โดยให้ใช้กฎหมายที่มีอยู่แล้วของ 3 หน่วยงานหลัก ได้แก่ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) กรมศุลกากร และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (สกท.) เพื่อจัดให้มีเขตนิคมอุตสาหกรรมทั่วไป (กฎหมาย กนอ.) ที่ได้รับสิทธิประโยชน์แบบเขตปลอดอากร (กฎหมายกรมศุลกากร) พร้อมสิทธิประโยชน์ด้านภาษีเงินได้ (กฎหมาย สกท.) ให้ดำเนินการในรูปแบบการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One – Stop Services : OSS) โดยในระยะแรก กนอ. เป็นเจ้าภาพดำเนินการ ส่วนระยะยาวให้ กนอ. ศึกษาเพื่อจัดการบริหารในลักษณะพื้นที่เฉพาะแบบเบ็ดเสร็จมีความเป็นเอกภาพในการกำกับดูแล ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายฉบับเดียว และการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแนวทางการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจชายแดน โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นประธานกรรมการ

ในส่วนการพัฒนากฎหมายเขตเศรษฐกิจพิเศษนั้น คณะรัฐมนตรีได้เคยมีมติเห็นชอบในหลักการแนวทางการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจชายแดนจังหวัดตาก ตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2547 และให้ไปศึกษาความเหมาะสมเพิ่มเติม โดยให้ความเห็นของคณะรัฐมนตรี ไปพิจารณาด้วยว่าการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจชายแดน ควรต้องพิจารณาดำเนินการในลักษณะชุมชนที่ไร้พรมแดนระหว่างกัน (Cross Border Community) เพื่อให้ประชาชนไทยและประเทศเพื่อนบ้านบริเวณชายแดนเดินทางไปมาหาสู่และติดต่อค้าขายกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัว อันจะทำให้เกิดผลดีแก่ทั้งสองฝ่ายทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม และการดำเนินชีวิตของประชาชน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2547) วันที่ 11 มกราคม 2548 คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติหลักการตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอร่างพระราชบัญญัติเขตเศรษฐกิจพิเศษ พ.ศ. 2558 แต่ร่างกฎหมายฉบับนี้ก็ไม่ได้รับการพิจารณาจากสภาผู้แทนราษฎรเพราะมีการให้ชะลอไว้ก่อน เนื่องจากได้รับการคัดค้านและต่อต้านจากภาคประชาชน ซึ่งต่อมาก็สิ้นสุดวาระของรัฐบาลลงก่อน (เรวดี แก้วมณี. 2556)

ในปี 2556 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแนวทางการศึกษาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ที่มีศักยภาพ โดยมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นผู้ดำเนินการ สำหรับค่าใช้จ่ายในการศึกษาวิจัยความเหมาะสม จำนวน 50 ล้านบาท อนุมัติให้ สศช. ใช้จ่ายจากงบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 งบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นที่กระทรวงการคลังอนุมัติให้กับเงิน ไร่เบิกเหลือมาแล้วภายในวงเงิน 50 ล้านบาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างบริษัทที่ปรึกษาฯ ทำการศึกษาวิจัยความเหมาะสมในการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โดยให้ สศช. ทำความตกลงในรายละเอียดกับสำนักงบประมาณตามขั้นตอนต่อไปตามความเห็นของสำนักงบประมาณ ประเด็นการนำเสนอในที่ประชุมเพื่อหารือเรื่องแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน วันศุกร์ที่ 29 มีนาคม 2556 มีสาระสำคัญดังนี้ (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2556)

1. สศช. รายงานสรุปเกี่ยวกับกรอบแนวคิด รูปแบบของเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยทั่วไป การสังเคราะห์บทเรียนจากต่างประเทศ และพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
2. เลขานุการคณะกรรมการกฤษฎีการายงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ พ.ศ.รวมทั้งกลไกและกระบวนการดำเนินงานของคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

3. ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

- 3.1 ให้ สศช. เร่งรัดพิจารณาแนวทางการจัดจ้างบริษัทที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการศึกษาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยควรเป็นบริษัทซึ่งมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติเป็นผู้ทำการศึกษาวิจัยโอกาสศักยภาพและความเหมาะสมในการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่เป้าหมายหลัก ภายในกรอบงบประมาณต่อกลุ่มพื้นที่กลุ่มพื้นที่ละ 10 ล้านบาท ระยะเวลาการศึกษาไม่เกิน 6 เดือน

- 3.2 สาระสำคัญของการศึกษาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ในเบื้องต้นให้ประกอบด้วย 4 ประเด็นหลัก ดังนี้

- 3.2.1 ศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาของพื้นที่ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ตามขอบเขตและระดับของการเป็นพื้นที่พิเศษที่เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่เป้าหมาย

- 3.2.2 เครื่องมือในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ รวมถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- 3.2.3 กลไกการบริหารจัดการของรัฐ และแนวทางการปรับปรุงกระบวนการให้บริการภาครัฐ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพของแต่ละพื้นที่

3.2.4 โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการที่จำเป็น และเป็นปัจจัยต่อความสำเร็จในการพัฒนาพื้นที่ทั้งนี้ โดยระบุให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษครอบคลุมถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน การสำรวจความต้องการของประชาชนและผู้ประกอบการในพื้นที่ รวมทั้งการประมาณการอุปสงค์ของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม

3.3 กรอบการศึกษาด้านพื้นที่ในโครงการศึกษาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในเบื้องต้น กำหนดให้เป็นการศึกษาใน 5 กลุ่มพื้นที่หลัก คือ

3.3.1 ภาคเหนือ ประกอบด้วยพื้นที่ชายแดนอำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสนอำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

3.3.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยพื้นที่ชายแดนจังหวัดมุกดาหารจังหวัดนครพนม และจังหวัดหนองคาย

3.3.3 ภาคตะวันออก ประกอบด้วยพื้นที่ชายแดนจังหวัดสระแก้ว

3.3.4 ภาคตะวันตก ประกอบด้วยพื้นที่ชายแดนจังหวัดกาญจนบุรี และอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

3.3.5 ภาคใต้ประกอบด้วยพื้นที่ชายแดนอำเภอสะเตาะ จังหวัดสงขลา และพื้นที่ชายแดนจังหวัดนราธิวาส

วันที่ 21 มกราคม 2556 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมจากร่างที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอมา โดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ พ.ศ. 2556 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2556 ซึ่งเวลาดำเนินการจริงเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจะครอบคลุมและคาบเกี่ยวกับเขตบริหารการปกครองด้วย

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ พ.ศ. 2556 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีหน้าที่ศึกษา กำหนดแนวนโยบาย หลักเกณฑ์ และคำจำกัดความของคำว่า “เขตเศรษฐกิจพิเศษ” “นิคมอุตสาหกรรม” “เขตอุตสาหกรรม” รวมถึง “เขตพัฒนาพื้นที่เฉพาะ” ส่วนพื้นที่ใดจะเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษหรือไม่ ต้องดูความพร้อมของแต่ละพื้นที่ ซึ่งอาจจะเป็นบางส่วนของอำเภอ ทั้งอำเภอหรือทั้งจังหวัด ซึ่งการเห็นชอบให้พื้นที่ใดเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจะเป็นผู้พิจารณาศักยภาพและความพร้อมว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหน ส่วนบทบาทของ สศช. ในฐานะกรรมการและเลขานุการ

ของคณะกรรมการชุดนี้ มีหน้าที่ทำงานในเชิงวิชาการและประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วย เช่น เรื่องมาตรการภาษี มาตรการทางการเงินและมาตรการด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยมีสำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่ (สพท.) เป็นแกนประสานในเรื่องนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2556)

เมื่อมีการเข้าควบคุมอำนาจการปกครองของประเทศโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ 72/2557 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ลงวันที่ 19 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 เพื่อส่งเสริมการค้าและการลงทุนของประเทศ ตามนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยใช้ประโยชน์จากความเชื่อมโยงด้านคมนาคมขนส่งของภูมิภาคอาเซียน และข้อตกลงการค้าเสรีภายใต้กรอบอาเซียน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการและมีกรรมการ ที่ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงในสายเศรษฐกิจ เลขานุการสภาความมั่นคง แห่งชาติ เลขานุการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้อำนวยการ สำนักงานงบประมาณ ประธานกรรมการหอการค้าไทย ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประธานสมาคมธนาคารไทย มีเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการ ลำดับของการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) จึงนับตั้งแต่การแต่งตั้ง “คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ” ที่มีการถือปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่งเสริมการค้าและการลงทุนของประเทศ ตามนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

โดยในการประชุมคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) ครั้งที่ 1/2557 ซึ่งมีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ผู้บัญชาการทหารบก (ผบ.ทบ). ในฐานะหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เป็นประธานที่ประชุมฯ ได้ให้ความเห็นชอบพื้นที่ที่มีศักยภาพเหมาะสมในการจัดตั้งเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษระยะแรกของไทยใน 5 พื้นที่ชายแดน เพื่อรองรับการค้าเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558 ได้อย่างสมบูรณ์ได้แก่

1. ด่านศุลกากรแม่สอด จังหวัดตาก ติดกับประเทศพม่า ซึ่งมีมูลค่าการค้า 46,309 ล้านบาท
2. ด่านศุลกากรอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ติดกับประเทศกัมพูชา มีมูลค่าการค้า 59,652 ล้านบาท

3. คำนวณการอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ติดกับประเทศกัมพูชา
มีมูลค่าการค้า 26,826 ล้านบาท

4. คำนวณการมุกดาหาร ติดกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว (สปป. ลาว) มูลค่าการค้า 30,442 ล้านบาท และ

5. คำนวณการสะเดา และค่านปาดังเบซาร์ จังหวัดสงขลา ติดกับประเทศ
มาเลเซีย โดยค่านสะเดา มีมูลค่าการค้า 330,023 ล้านบาท และปาดังเบซาร์ มีมูลค่าการค้า
163,300 ล้านบาท (ไทยรัฐออนไลน์. 2557)

โดยเน้นการตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง
ของประเทศในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพิ่มการจ้างงานและสร้างความเป็นอยู่ที่ดี
ให้ประชาชน แก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว ลักลอบเข้ามายังพื้นที่ตอนใน ปัญหาการลักลอบนำเข้า
สินค้าเกษตรผิดกฎหมายจากประเทศเพื่อนบ้าน และปัญหาความแออัดบริเวณด่านชายแดน
โดยให้ สคช. ทำการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ 5 (พื้นที่
ตุลาคม 2557 – ธันวาคม 2558) ในลักษณะก่อนและหลังในประเด็นเรื่อง ความก้าวหน้าการ
ปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม
สิ่งแวดล้อม และความมั่นคง ความพึงพอใจของภาคส่วนต่างๆ ปัญหาอุปสรรคและแนว
ทางแก้ไขปรับปรุงเพื่อการปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ และก่อประโยชน์
ส่วนรวมของประเทศ ทั้งนี้เพื่อใช้ประกอบในการพัฒนาและจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษในระยะ
ต่อไปให้มีประสิทธิภาพ

8. นโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษของต่างประเทศ

8.1 ความเป็นมาของเขตเศรษฐกิจพิเศษเซินเจิ้น

เขตเศรษฐกิจพิเศษได้มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการปฏิรูปเศรษฐกิจของ
ประเทศจีนจากการเปิดประเทศสู่การพัฒนาจากการผลิตสินค้าทุกอย่างโดยรัฐบาลกลางแบบ
เศรษฐกิจตามแผน (Plan Economy) เป็นแนวทางของระบบตลาดตั้งแต่ปี 2523 เขตเศรษฐกิจ
พิเศษเซินเจิ้น คือ เขตเศรษฐกิจพิเศษแห่งแรกของประเทศจีนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแม่แบบในการ
พัฒนาพื้นที่ส่วนอื่นของประเทศ โดยเฉพาะการทำให้คน 1,300 ล้านคนเห็นพ้องต้องกันนั้น
ไม่ใช่เรื่องง่าย แต่เซินเจิ้นสามารถทำให้คน 1,300 ล้านคนเห็นพ้องกันได้ เดิมเมืองเซินเจิ้นนั้น
ประกอบด้วย 6 เขต มีพื้นที่ประมาณ 2,000 ตร.กม. ในปี 2523 รัฐบาลจีนได้มีการทดลองระบบ
เศรษฐกิจแบบตลาด โดยตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษเซินเจิ้นขึ้น ซึ่งกำหนดให้ 4 เขตของเมืองเซินเจิ้น
เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้แก่

หลัทธิ ผู้เขียน หนานซานและเหยียนเถียน มีพื้นที่ประมาณ 400 ตร.กม. และอีก 2 เขต ได้แก่ เป้าอัน และหลงก้งอยู่นอกเขตเศรษฐกิจพิเศษ

จากการพัฒนาจากหมู่บ้านชาวประมงเล็ก ๆ ในมณฑลกวางตุ้งที่มีประชากรเพียง 30,000 คนเมื่อปี 1980 มีพื้นที่ประมาณ 2,000 ตารางกิโลเมตร (จังหวัดระยองมีเนื้อที่ 3,552 ตารางกิโลเมตร หรือจังหวัดขอนแก่นที่มีเนื้อที่ 10,855,991 ตารางกิโลเมตร) ศูนย์เมืองศูนย์กลางทางการเงินและการอุตสาหกรรมด้วยนโยบายเศรษฐกิจแบบเสรีโดยรัฐบาลกลาง อีกทั้งลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่น่าสนใจ จากหมู่บ้านชาวประมงสู่พื้นที่ที่สร้างรายได้ให้แก่รัฐบาลกลางกว่า 200,000 ล้านหยวน มีโรงเรียนและสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ กว่า 1,400 แห่งและมีการสร้างงานปีละกว่า 6 ล้านคน ดังคำกล่าวของคนจีนที่ว่า “ไม่อยู่ปักกิ่งไม่รู้ว่าตัวเองด้อยค่าขนาดไหน ไม่อยู่เซินเจิ้นก็ไม่รู้ว่าตัวเองจนขนาดไหน”

ประสบการณ์การพัฒนาเมืองเซินเจิ้นนั้นได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความแตกต่างระหว่าง “เขตเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zone)” และ “เขตอุตสาหกรรม (Industrial/high-tech Park)” โดยเฉพาะเขตเศรษฐกิจพิเศษนั้นจัดเป็นเขตเศรษฐกิจนำร่องสำหรับการใช้นโยบายการปฏิรูประบบเศรษฐกิจอย่างเต็มรูปแบบที่สามารถเป็นแบบอย่างสำหรับการพัฒนาพื้นที่อื่น ส่วนเขตอุตสาหกรรมคือส่วนประกอบหนึ่งที่สนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเขตอุตสาหกรรมจะเน้นฐานการผลิตภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก อีกทั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษในจีนนั้นต้องได้รับการอนุมัติโดยรัฐบาลกลาง แต่เขตอุตสาหกรรมสามารถได้รับการอนุมัติจากมณฑลหรือรัฐบาลท้องถิ่น โดยในปี 2550 ที่ผ่านมา ประเทศจีนมีเขตอุตสาหกรรมกว่า 1,500 แห่ง แต่มีเขตเศรษฐกิจพิเศษอยู่เพียง 5 แห่งเท่านั้น

อีกทั้งในปัจจุบันมีไม่กี่ประเทศที่มีเขตเศรษฐกิจพิเศษซึ่งส่วนใหญ่จะมีเพียงเขตอุตสาหกรรม ซึ่งนโยบายรัฐบาลส่วนมากจะคาดหวังให้เขตอุตสาหกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่ก็ไม่สามารถก่อให้เกิดการพัฒนาการเติบโตของเศรษฐกิจได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นการให้ความสำคัญกับเขตเศรษฐกิจพิเศษเพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิรูประบบเศรษฐกิจสู่ความสำเร็จในพื้นที่อื่น จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในขณะที่เดียวกันการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษนี้ นอกจากจะเป็นการชักจูงคนหนุ่มสาวที่มีฝีมือจากต่างประเทศให้มาทำงานในประเทศแล้ว ยังดึงดูดเงินลงทุนจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment : FDI) เพื่อนำการพัฒนาหมู่บ้านชายทะเลสู่ศูนย์กลางทางการเงินและการลงทุน อีกทั้งยังช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตและลดความยากจนของประชาชนลงได้ โดยเฉพาะการเป็นเมืองตัวอย่างสำหรับการอยู่ร่วมกันระหว่างเขตอุตสาหกรรมและเขตชนบท ที่สามารถสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จนนำไปสู่การพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืนเงินจีนมีภูมิประเทศอยู่ทางชายฝั่งทางตอนใต้ของประเทศจีน ติดกับแม่น้ำ จูเจียง (Pearl River) ทางทิศตะวันตกและใกล้กับเกาะฮ่องกง ปัจจุบันเงินจีนมีพื้นที่ 1,952.84 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 8.5 ล้านคน และมี GDP ปี 2007 ประมาณ 676.54 พันล้านหยวน คิดเป็น 22% ของมูลค่า GDP ของมณฑลกวางตุ้ง และ 2.7% มูลค่า GDP ของทั้งประเทศ

8.1 การพัฒนาเมืองเงินจีนหลังจากก่อตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ

2523-2528 สร้างเมืองเงินจีน ให้เป็นเขตการแปรรูปเพื่อการส่งออกของเงิน ซึ่งส่วนใหญ่เน้นการลงทุนในช่วงแรก จะเป็นนักลงทุนจากประเทศฮ่องกง ไต้หวัน และจากแถบประเทศเอเชีย

2528-2530 เริ่มพัฒนาจากการพัฒนาช่วงที่ 1 ที่เน้นบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเข้ามาที่เมืองเงินจีนจำนวนมาก และพัฒนาจากอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการแปรรูปมาสู่อุตสาหกรรมบริการ และการออกแบบมากขึ้น 2530-2535 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเงินจีนมากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการลงทุนในพื้นที่ 2535-ปัจจุบัน การพัฒนาเงินจีนจากเมืองเศรษฐกิจแบบธรรมดาลู่ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจทางภาคใต้ของประเทศจีน ที่มีความโดดเด่นทางด้านอุตสาหกรรมไฮเทค โน โลยี และเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยในปี 2550 อุตสาหกรรมโทรคมนาคม คอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็นสัดส่วนทั้งหมดประมาณ 50% ของอุตสาหกรรมทั้งหมดในเมืองเงินจีน

บริษัทและผู้ประกอบการในเงินจีนมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นของตัวเอง เมื่อสิ้นปี 2548 มี อย่างน้อย 5 Brand ของเงินจีน มียอดขายรวมกันแล้วถึง 10,000 ล้านหยวน หรือประมาณ (1.25 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ) ตัวอย่างบริษัทที่เป็นที่รู้จักเช่น Huawei และ Zhongxing ในธุรกิจอุปกรณ์สื่อสาร China International Marine Containers(Group) Ltd ที่ถือครองส่วนแบ่งตลาดโลกมากกว่า 30% รวมถึงหลายบริษัทในอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ เครื่องวีดีโอ โทรทัศน์ระบบดิจิตอล ยารักษาโรค และเครื่องแต่งกาย เป็นต้น

เงินจีนยังเป็นแหล่งลงทุนที่น่าสนใจสำหรับนักลงทุนจากต่างประเทศ โดยในปี 2522 เงินจีนได้รับเงินลงทุนจากต่างประเทศกว่า 153.7 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และปี 2549 เงินจีนได้รับเงินลงทุนจากนักลงทุนจากต่างประเทศกว่า 3.27 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ทั้งจาก Ricoh, Toshiba, Epson, Copier และ Xerox รวมถึงการลงทุนจาก Wal-Mart, Compaq, Sony, Intel, IBM และ Siemens ในเงินจีน

8.3 ปัจจัยสู่ความสำเร็จของเขตเศรษฐกิจพิเศษเซินเจิ้น

ปัจจัยแรกและสำคัญที่สุด คือ รัฐบาลกลางจีนได้ให้สิทธิในการออกนโยบายพิเศษสำหรับเขตเศรษฐกิจพิเศษเมืองเซินเจิ้น ที่ช่วยให้สามารถริเริ่มการสร้างสภาพแวดล้อมที่เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของเมือง โดยเฉพาะการดึงดูดเงินลงทุนสำหรับการค้าการลงทุนจากต่างประเทศ ส่งผลให้ตั้งแต่ปี 2523 - 2550 เซินเจิ้น ได้รับการเงินลงทุนที่เพิ่มขึ้นปีละมากกว่า 10% ทุกปี และมีมูลค่าการส่งออกในปี 2550 กว่า 168.49 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ และยอดนำเข้ากว่า 119.04 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ เซินเจิ้น เป็นเมืองแรกในการนำร่องการปฏิรูปในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การนำระบบภาษีนิติบุคคลที่แตกต่างกันมาใช้สำหรับผู้ประกอบการต่างประเทศ และผู้ประกอบการจีน กล่าวคือบริษัทต่างประเทศจะเสียภาษีในอัตราเพียง 15% ในขณะที่ผู้ประกอบการจีนเสียภาษีถึง 33% (ตั้งแต่ปี 2551 อัตราภาษีนิติบุคคลของจีน ได้ปรับเป็น 25% เท่ากัน สำหรับผู้ประกอบการทั้งจีนและจากต่างประเทศ แต่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไฮเทค โนโลยี และบริษัทขนาดเล็กในเมืองจะได้รับสิทธิพิเศษเช่นเดิม) เซินเจิ้น เปรียบเหมือนบ้านสำหรับชาวจีน จากมณฑลอื่น ๆ ชาวต่างประเทศ เป็นเมืองที่มีผู้อพยพจากต่างประเทศรวมถึงชาวจีน ไต้หวันและทั่วโลกพักอาศัยอยู่ ซึ่งประชากรจากต่างถิ่นนี้คิดเป็นสัดส่วนประมาณ 80% ของจำนวนประชากรทั้งหมดในเมืองเซินเจิ้น เพื่อเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจและดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จากทั่วโลกด้วยการให้สัญชาติจีน ปัจจุบันเมืองเซินเจิ้นมีประชากรที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี อยู่ประมาณ 21% อายุระหว่าง 17-24 ปีมีประมาณ 13% ผู้มีอายุระหว่าง 25-44 ปี มีประมาณ 49% และผู้มีอายุมากกว่า 60 ปีมีประมาณ 6% ของประชากรทั้งหมดเซินเจิ้นสามารถสร้างสภาพแวดล้อมทางการเงินเพื่อสร้างความมั่นใจสำหรับสถาบันการเงินจากต่างประเทศ รวมถึงการลดความเสี่ยงใน การประกอบธุรกิจของสถาบันการเงิน อีกทั้งยังเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน โครงสร้างพื้นฐาน ในเมืองเซินเจิ้นที่พร้อมรองรับการพัฒนา โดยท่าเรือเมืองเซินเจิ้นจัดเป็นท่าเรืออันดับ 4 ในการเป็นเมืองท่าที่สำคัญของโลก สนามบินเซินเจิ้นที่จัดอยู่ในอันดับ 4 ของสนามบินภายในประเทศจีนที่มีผู้โดยสารทั้งปี 2550 มากถึง 20 ล้านคน รวมถึงความพร้อมของถนน ระบบโทรคมนาคม และระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา ที่สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการขนส่งในระบบต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของเมือง

เงินเงินมีทำเลที่มีศักยภาพ เช่น มีสถานที่ตั้งติดทะเลบริเวณจินตอนใต้และอยู่ตรงข้ามเกาะฮ่องกง ซึ่งจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนาของเกาะฮ่องกงอีกด้วย ซึ่งการลงทุนจากต่างประเทศในช่วงแรกจะมาจากเกาะฮ่องกงเป็นส่วนใหญ่การบริหารงานโดยรัฐบาลของเซินเจิ้น ที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาและปฏิรูปการดำเนินงานอยู่เสมอ เพื่อจะสนับสนุนส่งเสริมผู้ประกอบการให้เป็น “One Stop Service” สำหรับผู้ประกอบการต่าง ๆ ในเมืองเซินเจิ้น เน้นความโปร่งใสของการบริหารงาน เช่น แผนพัฒนาเมืองเซินเจิ้นที่ต้องได้รับการอนุมัติจากรัฐบาลกลาง ควบคู่กับการเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิผลในกระบวนการการตัดสินใจของรัฐบาลท้องถิ่น ในประเด็นต่าง ๆ รวมถึงกระบวนการทำธุรกิจในเซินเจิ้นที่ไม่ซับซ้อนและปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาอย่างรวดเร็ว กระบวนการขั้นตอนการขออนุมัติอยู่ภายใต้การสอบทานและตรวจสอบเพื่อให้เป็นมิตรต่อการดำเนินธุรกิจ (Business-Friendly)

8.4 การบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ประเทศมาเลเซีย

8.4.1 ความเป็นมา

เขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์อาจเรียกได้ไม่เต็มปากว่าเป็นเขตเศรษฐกิจใหม่ เนื่องจากจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2549 แต่ปัจจุบันถือเป็นเขตเศรษฐกิจสำคัญและมีแนวโน้มเติบโตอย่างรวดเร็ว ตั้งอยู่ในรัฐยะโฮร์ทางตอนใต้ฝั่งมาเลเซียตะวันตกติดกับประเทศสิงคโปร์ มีพื้นที่กว่า 2,000 ตารางกิโลเมตร (เทียบกับสิงคโปร์ที่มีพื้นที่ราว 700 ตารางกิโลเมตร) (ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย, 2556) โดยจัดตั้งเป็นพื้นที่แรกในระบียงเศรษฐกิจ 5 แห่ง เน้นการพัฒนาการบริการที่ใช้แรงงานวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการศึกษาสุขภาพ ด้านโลจิสติกส์ ด้านการท่องเที่ยวและสันทนาการและด้านธุรกรรมทางการเงิน และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมีทักษะ ได้แก่ ปิโตรเคมีและไบโอดีเซล อิเล็กทรอนิกส์ และการแปรรูปอาหารและวัตถุดิบทางการเกษตร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557) ความน่าสนใจของอิสกันดาร์ คือ รัฐบาลมาเลเซียตั้งเป้าหมายให้เขตเศรษฐกิจพิเศษแห่งนี้ เป็นสะพานเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับสิงคโปร์ ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาคอาเซียน โดยใช้โอกาสจากที่ตั้งที่อยู่ติดกับสิงคโปร์ อีกทั้งสังเกตเห็นข้อจำกัดด้านกายภาพของสิงคโปร์ที่ไม่สามารถขยายพื้นที่อุตสาหกรรมในประเทศได้มากนัก ล่าสุด ผู้ประกอบการสิงคโปร์ที่ต้องเผชิญกับปัญหาค่าจ้างแรงงานสูงขึ้น ต่างวางแผนย้ายฐานการผลิตไปยังอิสกันดาร์ ซึ่งมีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าสิงคโปร์กว่าเท่าตัว ดังนั้น จึงเริ่มเกิดเป็นโมเดลธุรกิจใหม่ของผู้ประกอบการสิงคโปร์ โดยมีโรงงานผลิตอยู่ในอิสกันดาร์ ส่วนสำนักงานตั้งอยู่ในสิงคโปร์ ปัจจุบันมีโครงการลงทุนของสิงคโปร์ในอิสกันดาร์

กว่า 300 โครงการ มูลค่าลงทุนไม่ต่ำกว่า 2,000 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ จะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาอิสกันดาร์เป็นไปอย่างครบวงจร ทั้งการเชื่อมโยงระบบขนส่งและโลจิสติกส์ในหลายรูปแบบ และกลายเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการดึงดูดการลงทุนใหม่ ๆ จากต่างประเทศ รวมถึงรองรับโอกาสการลงทุนของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือAEC ในปี 2558 อีกด้วย (ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย, 2556)

นโยบายการพัฒนาของเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ที่ตั้ง เขตเศรษฐกิจพิเศษ Iskandar มีเนื้อที่ 2,217 ตารางกิโลเมตร (ใหญ่กว่าประเทศสิงคโปร์ประมาณ 3 เท่า) มีประชากรอาศัยอยู่ 1.4 ล้านคน ตั้งอยู่ในรัฐยะโฮร์ทางตอนใต้ของมาเลเซียซึ่งอยู่ ตอนใต้สุดของคาบสมุทรอินโดจีนติดกับประเทศสิงคโปร์ ปัจจุบันถือว่าเป็นเขตเศรษฐกิจสำคัญและมีแนวโน้มเติบโตอย่างรวดเร็ว

8.4.2 การวางแผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์

เกิดจากการวางแผนนโยบายการพัฒนากายภาพในระดับประเทศ(National Physical Plan: NPP) โดยในปี พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006) กฎหมายการวางผังเมืองและผังประเทศของมาเลเซีย กำหนดให้มีการวางผังเมืองรวมปี พ.ศ. 2568 (Comprehensive Development 2025) ให้สอดคล้องกับนโยบายพัฒนามาเลเซียให้เป็นประเทศรายได้สูง (High-income Developed Nation) ภายในปี2563 ผังกายภาพดังกล่าวได้ครอบคลุมพื้นที่อิสกันดาร์โดยระบุถึงวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในการพัฒนา ต่อมารัฐบาลท้องถิ่นของรัฐยะโฮร์ได้แปลงแผนดังกล่าวสู่ผังโครงสร้างของรัฐยะโฮร์และพิมพ์เขียวการพัฒนาพื้นที่อิสกันดาร์ ซึ่งนำมาสู่กรอบการวางผังพัฒนาเฉพาะพื้นที่ (Special Area Plan: SAP) ของเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ โดยมีรายละเอียดของแผนดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557) การแบ่งช่วงเวลาการพัฒนา (Development Phases) เขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์แบ่งช่วงการพัฒนาเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงที่ 1 (พ.ศ. 2550 - 2553) เป็นช่วงวางแผนและสร้างรากฐานการพัฒนาตลอดจนกำหนดกลุ่มเป้าหมายการลงทุนหลักช่วงที่ 2 (พ.ศ. 2554 - 2558) เป็นช่วงเสริมความแข็งแกร่งและสร้างการเติบโต ของเขตเศรษฐกิจตลอดจนกำหนดกลุ่มเป้าหมายการลงทุนที่มีความยั่งยืนและช่วงที่ 3 (พ.ศ. 2559 - 2568) เป็นช่วงสร้างความยั่งยืนและคึกคักนวัตกรรมวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนา วิสัยทัศน์เขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ คือ“การเป็นมหานครระดับโลกอย่างยั่งยืน ” (Strong Sustainable Metropolis of International Standing) และได้แปลงวิสัยทัศน์มาสู่ยุทธศาสตร์หลัก 5 ประการ ได้แก่1) การเป็นพื้นที่ ชายแดนระดับนานาชาติ 2) การขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจและโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจ 3) การสร้างความเท่า

เทียบทางเศรษฐกิจและสังคม 4) โครงสร้างกลไกการขับเคลื่อน และ 5) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานประเภทกิจกรรมเศรษฐกิจ เน้นด้านการบริการที่ต้องใช้แรงงานวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านโลจิสติกส์ ด้านการท่องเที่ยว และสันตนาการ และด้านธุรกรรมการเงิน และอุตสาหกรรมที่ อาศัยแรงงานมีทักษะ ได้แก่ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี และไบโอเคมิคอล อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร/วัตถุดิบทางการเกษตร เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศรายได้สูง ทั้งนี้เขตเศรษฐกิจอิสกันดาร์แบ่งพื้นที่ การพัฒนาออกเป็น 5 เขต (โซน A, B, C, D, และ E) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2557) ดังนี้

8.4.3 ปัจจัยความสำเร็จของเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์

- 1) ทานที่ตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่ดี โดยมีพื้นที่ติดกับประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลก จึงได้รับโอกาสในการพัฒนาอันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางด้านพื้นที่ และค่าครองชีพที่สูงของประเทศสิงคโปร์ส่งผลให้อิสกันดาร์ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจจากสิงคโปร์สู่มาเลเซีย
- 2) การมีระบบ โครงสร้างพื้นฐานที่ค่อนข้างสมบูรณ์โดยการประสานความร่วมมือระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั้งระบบน้ำ ระบบไฟฟ้า ถนน และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้พร้อมรองรับการพัฒนาไว้ล่วงหน้าอีกทั้งยังมีแผนความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาระบบรถไฟความเร็วสูงเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์กับสิงคโปร์ให้สามารถรองรับการขนส่งมวลชนได้สูงสุดถึงวันละ 4 แสนคน
- 3) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ของ IRDA จากการดำเนินการตามนโยบายอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาอนุมัติ ให้สิทธิประโยชน์เฉพาะแก่ธุรกิจที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเท่านั้นดังนั้นธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์จึงไม่มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ใด ๆ เป็นการป้องกันปัญหาการเก็งกำไรที่ดินซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวของการพัฒนาของภาคอุตสาหกรรม (Real Industrial sector) ในอนาคต
- 4) ความสามารถในการบริหารจัดการและพัฒนาพื้นที่ ได้อย่างสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวของนโยบายระดับสูง (รัฐบาลกลาง) ระดับรัฐยะโฮร์และระดับพื้นที่ (รัฐบาลท้องถิ่น) ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นไปตามเป้าหมายในการกระตุ้นเศรษฐกิจท้องถิ่นและยกระดับการพัฒนาประเทศมาเลเซียสู่การเป็นประเทศรายได้สูง (High-income Developed Nation) โดยดำเนินการตามแผนแม่บทการพัฒนาพื้นที่อย่างเคร่งครัด

รวมทั้งมีการจัดทำผังรัฐยะโฮร์และการวางแผนเฉพาะพื้นที่ เขตเศรษฐกิจอิสกันดาร์ (Special Area Plan : SAP) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเพื่อให้การกำหนดยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่มีความชัดเจนและสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ระดับประเทศภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนด

5) มาตรการให้สิทธิประโยชน์ในพื้นที่ โซนต่าง ๆ สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเพื่อกำหนดธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในวงกว้าง เช่น การศึกษาอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง เป็นต้นปัญหาและอุปสรรคของเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคตต้องใช้เงินลงทุนสูง ต้องอาศัยการวิเคราะห์ประมาณการความต้องการในอนาคตที่แม่นยำและมีการพัฒนาที่เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้น หากขาดการลงทุนจริงจากภาคเอกชนตามคาดการณ์อาจก่อให้เกิดความเสียหายในลักษณะหนี้สาธารณะของรัฐหรือ

แนวคิดประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียน มีแนวคิดจากเวทีการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน ครั้งที่ 9 ในเดือน ต.ค. 2546 ที่บาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ผู้นำอาเซียนลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน (Declaration of ASEAN Concord II หรือ Bali Concord) เห็นชอบให้จัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ภายในปี 2563 ต่อมาในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนครั้งที่ 12 ในเดือนมกราคม 2550 ที่เซบูประเทศฟิลิปปินส์ ผู้นำอาเซียนตกลงให้จัดตั้งประชาคมให้แล้วเสร็จเร็วขึ้นเป็นภายในปี 2558 ประชาคมอาเซียน แบ่งเป็น 3 เสาหลัก ได้แก่ 1. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน 2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ 3. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน โดยยึดแนวทาง “หนึ่งวิสัยทัศน์หนึ่งเอกลักษณ์หนึ่งประชาคม)

1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community)

อาเซียนมุ่งส่งเสริมความร่วมมือในด้านการเมืองและความมั่นคงเพื่อเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค เพื่อให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและสามารถแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง โดยสันติวิธีเพื่อรองรับการเป็นประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community Blueprint) โดยเน้น 3 ประการ คือ

1.1 การมีกฎเกณฑ์และก่านิยมร่วมกัน ครอบคลุมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่จะร่วมกันทำ เพื่อสร้างความเข้าใจระบบสังคม วัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่แตกต่างของประเทศสมาชิก ส่งเสริมพัฒนาการทางการเมืองไปในทิศทางเดียวกัน เช่น หลักการประชาธิปไตย การส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม การต่อต้าน ทูจริต การส่งเสริมหลักนิติธรรมและธรรมาภิบาล

1.2 ส่งเสริมความสงบสุขและรับผิดชอบร่วมกันในการรักษาความมั่นคงสำหรับ ประชาชนที่ครอบคลุมในทุกด้าน ครอบคลุมความร่วมมือเพื่อเสริมความมั่นคงในรูปแบบเดิม ซึ่งหมายถึง มาตรการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจและการระงับพิพาทโดยสันติเพื่อป้องกันสงคราม และให้ประเทศสมาชิกอาเซียนอยู่กัน โดยสงบสุขและไม่มี ความหวาดระแวง นอกจากนี้ ยัง ขยายความร่วมมือเพื่อต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น การต่อต้านการก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติ ยาเสพติด การค้ามนุษย์ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและ จัดการภัยพิบัติและภัยธรรมชาติ

1.3 การมีพลวัตและปฏิสัมพันธ์กับ โลกภายนอก กำหนดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง บทบาทของอาเซียนในความร่วมมือระดับภูมิภาค เช่น กรอบ ASEAN + 3 กับ จีน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี และการประชุมสุดยอดเอเชียตะวันออก ตลอดจนความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกับ มิตรประเทศและองค์การระหว่างประเทศ เช่น สหประชาชาติ ประชาคมการเมืองและความ มั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมวัฒนธรรมอาเซียน ซึ่งทั้ง ภาครรัฐและภาคเอกชน และประชาชนของประเทศอาเซียนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมทั้ง 3 สาขาหลัก

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community)

อาเซียนจะรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภายในปี 2558 โดยมีเป้าหมาย ให้อาเซียนมีตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี อาเซียนได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community Blueprint) ซึ่งเป็นแผนงานบูรณาการดำเนินงานให้ด้าน เศรษฐกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 4 ด้าน คือ

2.1 การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว โดยจะมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การ ลงทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี และการเคลื่อนย้ายเงินทุนอย่างเสรีมากขึ้น รวมทั้งการ ส่งเสริมการรวมกลุ่มสาขาสำคัญของอาเซียนให้เป็นรูปธรรม โดยได้กำหนดเป้าหมายเวลาที่จะ ค่อย ๆ ลดหรือยกเลิกอุปสรรคระหว่างกันเป็นระยะ ทั้งนี้ กำหนดเป้าหมายให้ลดภาษีสินค้าเป็น

0% และลดหรือเลิกมาตรการที่มีใช้ภาษี สำหรับประเทศสมาชิกเก่า 6 ประเทศภายในปี 2553 เปิดตลาดภาคบริการและเปิดเสรีการลงทุนภายในปี 2558 และเปิดเสรีการลงทุนภายในปี 2553

2.2 การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นด้านนโยบายที่จะช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ เช่น นโยบายการแข่งขัน การคุ้มครองผู้บริโภค สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ นโยบายภาษีและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (การเงิน การขนส่ง เทคโนโลยีสารสนเทศและพลังงาน)

2.3 การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค ให้มีการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และการเสริมสร้างขีดความสามารถผ่าน โครงการต่าง ๆ เช่น ซอร์ริเริ่มเพื่อการรวมตัวของอาเซียน (Initiative for ASEAN Integration-IAI) เป็นต้น เพื่อลดช่องว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิก

2.4 การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก เน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจอาเซียนกับประเทศภายนอกภูมิภาค เพื่อให้อาเซียนมีท่าทีร่วมกันอย่างชัดเจน เช่น การจัดทำเขตการค้าเสรีของอาเซียนกับประเทศคู่เจรจาต่าง ๆ เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในด้านการผลิต จำหน่ายภายในภูมิภาคให้เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก

3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community)

อาเซียนมุ่งหวังประโยชน์จากการรวมตัวกันเพื่อให้ประชาชนมีการอยู่ดีกินดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บมีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีความร่วมมือเฉพาะด้าน (Functional Cooperation) ภายใต้ประเด็นเชิงสังคมและวัฒนธรรมที่ครอบคลุมในหลายด้าน ได้แก่ เยาวชน การศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิทธิมนุษยชน สาธารณสุข วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สตรี แรงงาน การจัดการความยากจน สวัสดิการสังคมและการพัฒนา วัฒนธรรมและสารสนเทศ กิจการพลเรือน การตรวจคนเข้าเมือง และกงสุล ยาเสพติด และการจัดการภัยพิบัติ สิทธิมนุษยชน โดยมีคณะทำงานอาเซียน รับผิดชอบการดำเนินความร่วมมือในแต่ละด้านอาเซียน ได้ตั้งเป้าการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนในปี 2558 โดยมุ่งหวังให้เป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีสังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และมีการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนรวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์อาเซียน (ASEAN Identity) เพื่อรองรับการเป็นประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน อาเซียนได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint) ซึ่งประกอบด้วยความร่วมมือใน 5 ด้าน ได้แก่

- 3.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development)
- 3.2 การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม (Social Welfare and Protection)
- 3.3 สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice and Rights)
- 3.4 ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Sustainability)
- 3.5 การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน (Narrowing the Development Gap)
- 3.6 การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน (Narrowing the Development Gap)

โดยมีกลไกดำเนินงาน ได้แก่ การประชุมรายสาขา (Sectarian) ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส (Senior Officials Meeting) ระดับรัฐมนตรี (Ministerial Meeting) คณะมนตรีประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio Cultural Community Council) รวมทั้งการประชุมคณะกรรมการด้านสังคมและวัฒนธรรม (Senior officials Committee for ASEAN Socio – Cultural Community) (สำนักเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ. 2555 : 29)

บริบทของจังหวัดมุกดาหาร

1. ประวัติจังหวัดมุกดาหาร

มุกดาหาร เป็นจังหวัดชายแดน ติดกับประเทศลาวอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยในครั้งเมื่อปลายสมัยของกรุงศรีอยุธยาทางฝั่งซ้ายของลำน้ำโขงแขวงสุวรรณเขต มีหมู่บ้านชุมชนใหญ่ชื่อบ้านหลวงโพนสิน ซึ่งตั้งอยู่ที่บริเวณพระธาตุอิงฮังแขวงสุวรรณเขตในปัจจุบัน มีเจ้าจันทบุรีวงศ์ปกครอง และมีบุตรชายชื่อเจ้ากินรี ซึ่งต่อมาได้ข้ามลำน้ำโขงมาฝั่งขวาที่บริเวณปากห้วยมุก ได้สร้างบ้านแปงเมืองขึ้น ณ ที่นั้นเมื่อในปี พ.ศ. 2310 และแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2313 และตั้งชื่อเมืองว่า “มุกดาหาร” อันเกิดจากสุภณิมิตที่พบเห็นในขณะที่กำลังสร้างเมือง ชาวเมืองทั่วไปเรียกมุกดาหารว่า เมืองมุกในสมัยพระเจ้าตากสินมหาราช ได้พระราชทานบรรดาศักดิ์ ให้เจ้ากินรีเป็นพระยาจันทบุรีสุรราช อุปราชมณฑลอุดรราช ดำรงตำแหน่งเจ้าเมือง คนแรก ของเมืองมุกดาหาร เมื่อปี พ.ศ. 2321 เดิมเมืองมุกดาหาร มีฐานะเป็นเมืองขึ้นการปกครองกับมณฑลอุดร ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2450 มีการปรับปรุงการปกครองมณฑลอุดรเป็นจังหวัดและเมืองมุกดาหารจึงถูกยุบ เป็นอำเภอเมืองมุกดาหาร ขึ้นการปกครองกับจังหวัดนครพนม จนกระทั่งปี พ.ศ. 2525 รัฐบาล ได้ออกพระราชบัญญัติจัดตั้งจังหวัดมุกดาหาร ขึ้นเป็นจังหวัดที่ 73

ของประเทศไทย และเป็นจังหวัดที่ 17 ของภาคอีสาน จังหวัดมุกดาหารเป็นประตูด่านสำคัญสู่กลุ่มประเทศอินโดจีน มีความสัมพันธ์กับบ้านพี่น้องกับแขวงสุวรรณเขต สปป.ลาว มาช้านาน โดยมีแม่น้ำโขงซึ่งมีความยาวถึง 70 กิโลเมตร เป็นเส้นกั้นพรมแดน และมีความโดดเด่นในด้านชนเผ่าพื้นเมืองต่างๆ ที่มีถึง 8 เผ่า ได้แก่ เผ่าไทยอีสาน ภูไท ไทยข่า กระโซ่ ไทยย้อ ไทยกะเลิง ไทยแสกและไทยกุลา และยังมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามและที่สำคัญจังหวัดมุกดาหารยังมีสะพานมิตรภาพไทย-ลาว แห่งที่ 2 ตั้งอยู่ที่บ้านสงเปือย ตำบลบางไทยใหญ่ห่างจากตัวจังหวัดไปทางทิศเหนือ 7 กิโลเมตร โดยเข้าไปลงที่บ้านนาแก เมืองกันทะบูลิซึ่งอยู่ห่างจากตัวแขวงสะหวันนะเขตไปทางทิศเหนือประมาณ 5 กิโลเมตร เปิดอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2549 โดยรูปแบบสะพานเป็นสะพานคอนกรีต 2 ช่องจราจร ผิวจราจรกว้าง 8 เมตร ไหล่ทางข้างละ 1.5 เมตร ความยาวสะพานทั้งสิ้น 2,702 เมตร สะพานมิตรภาพฯ แห่งที่ 2 นี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเส้นทางขนส่งเชื่อม โยงจากตะวันออกคือเมืองตานัง (เวียตนาม) ข้ามแม่น้ำโขงที่แขวงสะหวันนะเขตต่อมายังมุกดาหาร และผ่านไปยังตะวันตกที่ชายแดนไทย-พม่า ที่อำเภอแม่สอดคดเมืองเมียวดีและไปสิ้นสุดที่เมืองมะละแหม่งของพม่าในการเดินทางข้ามสะพานจะต้องใช้บริการรถโดยสารประจำทางระหว่างประเทศเท่านั้น โดยค่าโดยสารท่านละ 45 บาท โดยฝั่งไทยจะไม่มีรถเก็บค่าธรรมเนียมเหยียบแผ่นดิน ส่วน สปป. ลาว มีการจัดเก็บดังนี้ หนังสือเดินทาง (Passport) วันธรรมดา 20 บาท วันหยุด 40 บาท หนังสือผ่านแดน (Border pass และ Temporary Border pass) วันธรรมดา 50 บาท วันหยุด 100 บาท โดยมีจุดจอดรถโดยสารบริเวณเชิงสะพานมิตรภาพไทย-ลาว

สะพานมิตรภาพ 2 (มุกดาหาร – สะหวันนะเขต) เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งทางบกในแนวระนาบเศรษฐกิจตะวันออก – ตะวันตก เชื่อมโยงจากทางตะวันออก คือ เมืองตานัง (เวียตนาม) ข้ามแม่น้ำโขงฝั่งลาวที่บริเวณบ้านนาแก เมืองไคสอน พบวิหาน แขวงสุวรรณเขตและเข้ามาประเทศไทยที่บริเวณบ้านสงเปือย ตำบลบางทราย จังหวัดมุกดาหารและผ่านไปยังฝั่งตะวันตกที่ชายแดนไทย-พม่า ที่อำเภอแม่สอดและเมืองเมียวดีก่อนไปสิ้นสุดที่เมืองและสะพานของพม่ามีพิธีวางศิลาฤกษ์ตัวสะพานมีความยาว 1,500 เมตร กว้าง 12 เมตร เป็นคอนกรีตอัดแรงเช่นเดียวกับสะพานมิตรภาพแห่งที่ 1 โครงสร้างเชิงลาดคอสะพานฝั่งไทยมีความยาว 250 เมตร และที่ฝั่ง สปป.ลาว มีความยาว 200 เมตร รวมความยาวทั้งสิ้น 2,050 เมตร กรมสิทธิโครงการของแต่ละประเทศอยู่ที่จุดกึ่งกลางของสะพาน โครงการสะพานแม่น้ำไม่เพียงเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งที่จะเชื่อมเส้นทางต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาแนวพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตกเท่านั้นแต่จะช่วยเชื่อมโยงการพัฒนาทาง

เศรษฐกิจ การค้า การลงทุนเพิ่ม โอกาสการเติบโตและพัฒนาทางเศรษฐกิจและการพาณิชย์ของประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคและเอื้ออำนวยให้แต่ละประเทศสามารถให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลใน ทุก ๆ ด้านบนพื้นฐานของความเป็นมิตรที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นด้วย สำหรับประเทศไทยนั้นจะสามารถได้ประโยชน์ ด้านการเพิ่มโอกาสการพัฒนา และส่งเสริมการค้า การจ้างงาน การลงทุนและการท่องเที่ยวในจังหวัดมุกดาหาร และในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม นอกจากนั้นสะพานนี้จะเอื้ออำนวยต่อการที่ไทยจะเป็นศูนย์กลาง ในการเชื่อมโยงอนุภูมิภาค แม่น้ำโขงและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เข้ากับจีน

2. ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ของมุกดาหารอยู่ทางตอนใต้ของแอ่งสกลนคร (Sakon Nakon Basin) ประกอบด้วยเทือกเขาภูพาน (Phupan Ranger) ซึ่งมีแนวต่อเนื่องมาจากเขตจังหวัดสกลนครทาง ตะวันตกเทือกเขานี้ได้ทอดตัวแยกออกเป็นสี่แถว ลาดไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ซึ่งกั้น อาณาเขตของจังหวัดมุกดาหารกับแขวงสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นระยะทาง 72 กิโลเมตร ที่ราบระหว่างแนวภูพานมีสภาพเป็นที่ราบลูกคลื่น (Rolling Plain) นอกจากบริเวณปากน้ำในอ่างที่ไหลไปบรรจบกับแม่น้ำโขงจะมีสภาพเป็นคันดินธรรมชาติ (Natural levee) แคบ ๆ ซึ่งเกิดจากการทับถมของตะกอนแม่น้ำนานไปกับลำน้ำโขงมีลำน้ำ ลำคัญคือ ห้วยมุกห้วยบังยี่ ห้วยบางทราย ห้วยชะ โนด ห้วยทรายเป็นต้น พื้นที่จังหวัดอยู่ใน ระดับสูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ 289 เมตร

3. อาณาเขต

จังหวัดมุกดาหารมีอาณาเขต ได้แก่ ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอต่างของจังหวัด สกลนคร อำเภอนาแก และอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมทิศตะวันตก ติดต่อกับแขวง สะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงไหลกั้นพรมแดน ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอขามุนาม จังหวัดอำนาจเจริญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร และอำเภอ หนองพอกจังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด อำเภอภู มิ นารายณ์ และอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

4. เขตการปกครอง

การปกครองแบ่งออกเป็น 7 อำเภอ 53 ตำบล 493 หมู่บ้าน ได้แก่

4.1 อำเภอเมืองมุกดาหาร

4.2 อำเภอนิคมคำสร้อย

4.3 อำเภอคอนตาล

4.4 อำเภอกงหลวง

4.5 อำเภอกำชะอี

4.6 อำเภอหว้านใหญ่

4.7 อำเภอหนองสูง

5. สภาพเศรษฐกิจ

สภาพเศรษฐกิจของจังหวัดมุกดาหาร ในปี 2550 มีการขยายตัวร้อยละ 7.4 เพิ่มขึ้นจากปี 2549 ที่มีการขยายตัวร้อยละ 4.47 ซึ่งเป็นผลมาจากทั้งการผลิตในภาคการเกษตรและนอกภาคการเกษตร โดยมีการขยายตัวร้อยละ 7.0 และร้อยละ 7.5 ตามลำดับการผลิตในภาคเกษตร มีการขยายตัวที่สูงอันเป็นผลมาจากสาขาเกษตรกรรม การปศุสัตว์ และการป่าไม้ มีอัตราการขยายตัวร้อยละ 7.5 เนื่องจากผลผลิตข้าวและอ้อยมีปริมาณเพิ่มขึ้นส่วนการผลิตนอกภาคการเกษตรได้ขยายตัวสูงขึ้นมาก เป็นผลมาจากภาคอุตสาหกรรม (การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม) มีการขยายตัวสูงถึงร้อยละ 29.5 ส่วนภาคการศึกษาการก่อสร้างและการคมนาคมขนส่งพบว่า มีการขยายตัวได้ดีเช่นกัน ด้านมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ณ ราคาประจำปีเพิ่มขึ้นเป็น 12,639 ล้านบาท จากที่มีมูลค่า 11,435 ล้านบาท เมื่อปีที่ผ่านมา นับเป็นอันดับที่ 5 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัว (GPP per capita) เท่ากับ 37,426 บาทต่อปี เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 10 เป็นต้น (กลุ่มงานสารสนเทศจังหวัดมุกดาหาร 2556 : 17)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นพพล อัครชาติ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและกระบวนการจัดการตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษขึ้นในประเทศไทย โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการผู้เข้าร่วมสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่องแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ “นครแม่สอด” ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีการเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2550 โดยมีการระดมความคิดเห็นในหลายครั้ง โดยในข้อสรุปเห็นสมควรดำเนินการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นในพื้นที่อำเภอแม่สอด ทั้งนี้ด้วยพื้นที่ดังกล่าวเป็นเขตที่มีศักยภาพการพัฒนาไปสู่เมืองเศรษฐกิจ

ชายแดน สำหรับปัญหาการดำเนินการจัดตั้งองค์กรดังกล่าวประเด็นหลักคือการปรับเปลี่ยน รัฐบาลและสถานการณ์การเมืองของประเทศทำให้นโยบายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นรูปแบบพิเศษขึ้นในพื้นที่อำเภอแม่สอดเบี่ยงเบนจากเป้าหมายที่วางไว้ในขณะที่ปัญหา เกี่ยวกับประเด็นวัตถุประสงค์หลักที่กำหนดเป็นนโยบายจัดตั้ง “นครแม่สอด” ได้แก่ การค้า ชายแดนและการจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งทั้งสองประเด็นมีความละเอียดอ่อนมาจึงต้องมึ ความระมัดระวังในการให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง ซึ่งเป้าหมายทั้งสองจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กร ตลอดจนพฤติกรรมทำให้บริการของเจ้าหน้าที่ต้องมีลักษณะประนีประนอม และประสานประโยชน์เป็นอย่างสูงเพราะอาจจะกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ นอกจากนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นไปได้ในการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษของแม่สอดที่ยังเป็นอุปสรรคคือ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ ปัญหาดังกล่าวสะท้อนทัศนคติของการกำหนดนโยบายหรือผู้มีหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายการ จัดตั้งองค์กรดังกล่าวยังขาดการมีส่วนร่วมและการตอบสนอง ของประชาชน นอกจากนี้ยังพบ ปัญหาจากกลุ่มผลประโยชน์ในพื้นที่ที่ยังให้การสนับสนุนยังน้อยตลอดจนยังแทรกแซงการ ดำเนินการทำให้เป้าหมายการจัดตั้งเบี่ยงเบนไป ทั้งนี้กระบวนการในการจัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรณี “นครแม่สอด” จะสำเร็จจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจาก ประชาชนและกลุ่มผลประโยชน์ในพื้นที่ ตลอดจนความชัดเจนของแนวทางการจัดตั้ง ในระดับ นโยบายจากรัฐบาลซึ่งต้องให้ความสำคัญและต่อเนื่อง

วสันต์ เหลืองประภัสส์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการศึกษาแนวทางกำหนดขอบข่าย และรูปแบบในการดำเนินการกิจการหน้าที่ของนครแม่สอดในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ ได้ข้อสรุปว่า แนวทางกำหนดขอบข่ายและรูปแบบในการดำเนินการกิจการหน้าที่ ของนครแม่สอด โดยพิจารณาจากสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ นครแม่สอด มีประเด็นสำคัญ คือ พื้นที่การบริหารจัดการครอบคลุมอำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่ ส่วนหนึ่งมีการถ่ายโอนมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้เนื่องด้วยอำนาจหน้าที่ของนคร แม่สอดเป็นอำนาจพิเศษซึ่งเป็นการดำเนินการกิจการส่วนราชการอื่น ๆ ซึ่งต้องมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐาน ตลอดจนต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเชิงพื้นที่ ซึ่งความสำคัญของ ขอบข่ายและรูปแบบในการดำเนินการกิจการของนครแม่สอดในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษจะเป็นอำนาจหน้าที่พิเศษเพิ่มเติม 11 ประการ โดยเฉพาะการส่งเสริมการลงทุน การดูแลอุตสาหกรรมและการพาณิชย์การค้าชายแดน การท่องเที่ยว แรงงานต่างด้าว ระเบียบ จรรยาบรรณ สิ่งแวดล้อม การตรวจสอบควบคุมการนำเข้าส่งออกสินค้าร่วมกับตรวจคนเข้าเมือง การ

จัดให้มีการดูแลท่าอากาศยานและระบบขนส่งโดยช่วงแรกเป็นการถ่ายโอนภารกิจตามศักยภาพและความพร้อมเป็นหลัก ทั้งนี้ตามอำนาจหน้าที่พิเศษ 11 ประการ ปัจจุบันมีการถ่ายโอนเรียบร้อย ได้แก่ การผังเมือง การจัดระเบียบการใช้พื้นที่และการสาธารณูปโภคซึ่งจัดอยู่ในอำนาจหน้าที่ในหมวดทั่วไปแล้ว

เทิดเกียรติ์ ชินสรนันท์ (2551) การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ โดยรวมเทศบาลแม่สอด เทศบาลท่าสายลวด และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ ด้วยวิธีเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และระดมความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้ข้อค้นพบว่า ชุมชนแม่สอดเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพที่มีอย่างเต็มความสามารถและการจัดการปัญหาต่าง ๆ อย่างบูรณาการและเป็นระบบมีความเหมาะสมต่อการพัฒนารูปแบบการปกครองรูปแบบพิเศษ “นครแม่สอด” ดังนั้นเพื่อให้แม่สอดเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ทั้งในเชิงความมั่นคง เศรษฐกิจ เป็นแหล่งทรัพยากรและจุดเชื่อมโยงไปยังประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อเป็นศูนย์กลางการค้าและเศรษฐกิจชายแดนฝั่งตะวันตกของไทย ดังนั้นรูปแบบปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ “นครแม่สอด” ควบคู่กับ การพัฒนาเป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษจึงสมควรยุบรวมเทศบาลแม่สอด เทศบาลท่าสายลวดและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ รวมเป็นหนึ่งองค์กรส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่สามารถรองรับ ภารกิจทั่วไปและภารกิจพิเศษ

บุญส่ง ปัทมพงศ์พร (2554) การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมเพื่อศึกษาความต้องการเครือข่ายความร่วมมือและเพื่อศึกษาขีดความสามารถในการร่วมมือของเครือข่ายความร่วมมือในการจัดบริการสาธารณะขององค์กร ได้ข้อค้นพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีความคาดหวังที่จะร่วมมือกันในการดำเนินการจัดบริการสาธารณะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร โดยอาศัยทรัพยากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่นำมาใช้ร่วมกันให้เกิดความคุ้มค่าสัมฤทธิ์ผล ทั้ง 4 ด้านเมื่อพิจารณาพบว่าด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพทรัพยากรมีความต้องการมากสำหรับแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่าควรดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยเครือข่ายความร่วมมือในการจัดบริการสาธารณะใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านงานส่งเสริมสุขภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษา ความสงบเรียบร้อย 4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

5) ด้านบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม 6) ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีวิธีดำเนินการแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่หนึ่ง การประชุมหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้และประสบการณ์ ได้แก่ การประชุมหารือเพื่อรวมเครือข่ายการประชุมสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการประชุมร่วมระหว่างคณะผู้บริหาร เพื่อเตรียมการทำบันทึกข้อตกลงเครือข่ายความร่วมมือ และขั้นตอนที่สอง จัดทำบันทึกข้อตกลง โดยการลงนามทำบันทึกข้อตกลงเครือข่ายความร่วมมือในการจัดบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เพื่อจัด โครงสร้าง องค์กรและระบบบริหารงาน ที่เป็นเอกเทศโดยทั่วไปมีรูปแบบการดำเนินงาน 2 รูปแบบ คือ แบบไม่เป็นทางการและแบบเป็นทางการ

สกวเดือน บุญงาม และคณะ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาระบบการปรับตัว ของชุมชนท้องถิ่นภายใต้การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน กรณีศึกษาแผนการจัดตั้ง นิคม อุตสาหกรรมชายแดนของจังหวัดเชียงราย โดยทำให้คนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดทำข้อมูลเก็บข้อมูล โดยการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ ได้ข้อค้นพบว่า ชุมชนท้องถิ่นมีการปรับตัวไปในรูปแบบ ผันเปลี่ยน จากวิถีเกษตรกร ไปเป็นแรงงานรับจ้างในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นและบางส่วนอาจ ผันเปลี่ยนวิถีการผลิตจากต่างคนต่างดำเนินการมาเป็นการรวมกลุ่มอาชีพในการผลิตมากขึ้น นอกจากนี้บางกลุ่มอาจจะผันเปลี่ยนจากเกษตรกรไปเป็นการค้าขาย ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญในการ กำหนดกระบวนการและรูปแบบการปรับตัวของประชาชนในท้องถิ่นในพื้นที่ในการพัฒนา โครงการขนาดใหญ่ขึ้นอยู่กับความรู้ข้อมูลข่าวสารละเอียดและข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างรอบ ด้านและครบถ้วน การมีบทบาทร่วมในทุกกระบวนการของการดำเนิน ตลอดจนเข้ามาเตรียม ความพร้อมจากภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะช่วยเพิ่มความเข้าใจต่อการพัฒนาเป็นอย่างดี เพื่อให้ชุมชนท้องถิ่นสามารถปรับตัวได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับการพัฒนาตามนโยบาย โครงการดังกล่าว

ศุภชัย วรรณเลิศสกุล (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ ใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กรณีศึกษา เขตเศรษฐกิจพิเศษ สะหวัน-เซโน โดย ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิจัยเอกสารทั้งจากเอกสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศได้ข้อ สรุปว่าสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ริเริ่มจัดตั้งเศรษฐกิจพิเศษสะหวัน-เซโน เป็น เขตพิเศษแห่งแรกของประเทศเพื่อส่งเสริมการลงทุนภายในประเทศและจากต่างประเทศใน ภาคการผลิต การค้า อุตสาหกรรมบริการและระบบ โลจิสติกส์ โดยยึดกล-ไกเศรษฐกิจแบบ

ตลาดอยู่บนพื้นฐานของระเบียบการจัดการเฉพาะเขต ซึ่งรัฐบาลลาวได้ประกาศคำแถลงการณ์ของนายกรัฐมนตรีขึ้นมาเพื่อรองรับการดำเนินงานหลายฉบับเริ่มจากคำแถลงในเดือนมกราคม พ.ศ. 2545 ที่ว่าด้วยการจัดตั้งเขต เป็นต้นมา โดยเน้นให้เป็นศูนย์กลางการค้าและบริการของแนวเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก ซึ่งมุ่งเป้าหมายของการขยายตัวด้านเศรษฐกิจและลดความยากจนทั้งนี้การดำเนินการจัดตั้งเขต ถูกกำหนดในเขตพื้นที่รัฐจัดสรรสำหรับการส่งเสริมการลงทุนของนักลงทุน และถูกกำกับดูแลด้วยกฎหมายพิเศษเฉพาะ มีเนื้อที่ 305 เฮกตา รัฐบาลกำหนดวัตถุประสงค์หลักการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ 8 ประการที่สำคัญได้แก่ การสร้างโอกาสและพัฒนาการสู่การเป็น ประเทศอุตสาหกรรมที่ทันสมัย การพัฒนาการใช้ประโยชน์จากที่ดินการส่งเสริมการลงทุนเพื่อให้เกิดการขยายตัวด้านเศรษฐกิจการสร้างงานและการจ้างงานให้กับประชาชน เป็นศูนย์กลางความร่วมมือเศรษฐกิจของกลุ่มสมาชิกอาเซียน ทั้งนี้ทุกกิจกรรมและธุรกรรมต้องอยู่ภายใต้ระเบียบ ในนโยบายพิเศษซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งภายใต้รัฐธรรมนูญและอริปไตยของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวอย่างเคร่งครัด

สุชามาศ โปธิ์จันทร์ (2554) การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ค้นพบว่า 1) สมรรถนะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสมรรถนะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองเป็นอันดับที่ 1 สมรรถนะด้านการบริการที่ดีเป็นอันดับที่ 2 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับที่ 3 และสมรรถนะ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นอันดับที่ 4 2) ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบ SCME โดยสมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์มีกรอบเนื้อหา คือ มาตรฐานการจัดการศึกษา (Standard) สมรรถนะที่ 2 และ 3 การบริการที่ดีและการพัฒนาตนเอง มีกรอบเนื้อหา คือ การสื่อสารและการจูงใจ (Communication and Motivation) และสมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม มีกรอบเนื้อหา คือ การยึดมั่นในความเท่าเทียมกัน (Equity) 3) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเหมาะสมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมากตามลำดับ ดังนี้ ด้านผลประโยชน์ของผู้เรียนมาเป็นอันดับที่ 1 ด้านความผูกพันต่อสถานศึกษามาเป็นอันดับที่ 2 และด้านการร่วมคิดร่วมทำ เป็นอันดับที่ 3

สุทัศน์ ครำในเมือง (2553) การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในประเทศไทย และเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในประเทศไทย ได้ค้นพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาหน้าที่ในการป้องกันประเทศ และการพัฒนาสมรรถนะด้านหน้าที่ตามจรรยาบรรณข้าราชการ 2) สมรรถนะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยการพัฒนาสมรรถนะด้านหน้าที่ในการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการความรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) สมรรถนะด้านเทคนิคประกอบด้วยการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานยุค โลกาภิวัตน์ การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารราชการแนวใหม่ และได้รับการรับรองยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 20 คน นำผลการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยค่าสถิติแอลฟาของ Cronbach's alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.777 มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับดี แสดงว่าคำตอบของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องและเชื่อถือได้ และความคิดเห็นข้อเสนอแนะในภาพรวมของประเด็นการแสดงความคิดเห็นทั้งหกด้านผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นยืนยันไปในแนวทางเพื่อสนับสนุนสมรรถนะที่ค้นพบ

กฤษปกรณ์ สาคร (2556) การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนวิธีวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ปีการศึกษา

2553 จำนวน 319 คน ชั้นตอนที่ 2 การสร้าง และตรวจสอบรูปแบบโดยจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ชั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบ กลุ่มตัวอย่างเป็นครู โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 3 โรงเรียน ได้ค้นพบว่า 1) ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการจำเป็น ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีการพัฒนาสมรรถนะตามกระบวนการจัดการความรู้ ด้านความรู้และทักษะอยู่ในระดับมากและมีการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครู โรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 บทนำ วัตถุประสงค์ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ ส่วนที่ 2 รายละเอียดเชิงระบบ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ และส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ จากการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องเหมาะสม มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการใช้รูปแบบ พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีสมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับดีมาก สำหรับด้านทักษะและเจตคติต่อการวัดและประเมินผลการศึกษา อยู่ในระดับมาก

วนิดา ฉินนะ โสค (2556) การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้นในโรงงานผลิตกระเบื้องเซรามิก กลุ่มจังหวัดสระบุรี 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น 2) เพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น และ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น โรงงานผลิตกระเบื้องเซรามิก กลุ่มจังหวัดสระบุรี การวิจัยดำเนินการในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ได้ค้นพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะในตำแหน่งงาน และสมรรถนะทางเทคนิค 1.1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยหน่วยสมรรถนะ จำนวน 8 หน่วยสมรรถนะ ซึ่งมีสมรรถนะย่อย จำนวน 24 สมรรถนะย่อย 1.2) สมรรถนะในตำแหน่งงาน ประกอบด้วยหน่วยสมรรถนะ จำนวน 4 หน่วยสมรรถนะ ซึ่งมีสมรรถนะย่อย จำนวน 22 สมรรถนะย่อย 1.3) สมรรถนะ ทางเทคนิค ประกอบด้วยสมรรถนะของงาน 2 ส่วน คือ 1.3.1) สมรรถนะงานการเพิ่มผลผลิต ประกอบด้วยหน่วยสมรรถนะ จำนวน 5 หน่วยสมรรถนะ ซึ่งมีสมรรถนะย่อย จำนวน 17 สมรรถนะย่อย 1.3.2) สมรรถนะงานการผลิต ประกอบด้วยหน่วยสมรรถนะ จำนวน 9 หน่วยสมรรถนะ ซึ่งมีสมรรถนะย่อย จำนวน 41 สมรรถนะย่อย 2) เกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้น เป็นรูปแบบเชิงความคิดที่จำลองความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ อยู่ในรูปของ

สัญลักษณ์และการดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้น โดยมีขั้นตอนดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 กรอบทิศทาง ที่ศึกษาวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงงานผลิตกระเบื้องเซรามิก กลุ่มจังหวัดสระบุรี ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาวิเคราะห์ภาระงานที่มีตาม โครงสร้างการบริหารงาน ของโรงงานจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนที่ 3 กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะ ที่ศึกษาตาม แนวคิดของทฤษฎีสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 4 กำหนดเกณฑ์การประเมินสมรรถนะที่ศึกษาและ พัฒนาสมรรถนะ โดยกำหนดเป็นระดับสมรรถนะ ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า ในภาพรวม รูปแบบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ศิริเทพ วีระภัทรกุล (2558) การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ 1) ศึกษาหาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของเทศบาลตำบล 2) ศึกษาระดับความสำเร็จการดำเนินงานของเทศบาลตำบล 3) ศึกษาปัจจัยสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล และ 4) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ค้นพบว่า 1) การสังเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ พบปัจจัยสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ปัจจัยสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ด้านการจัดการ สาธารณะ ด้านการบริหารบ้านเมืองที่ดี ด้านสื่อสารสาธารณะ และด้านสภาพแวดล้อมของ เทศบาล 2) ระดับความสำเร็จการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการนำองค์กร ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน ด้านการจัดกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88, 3.85, 3.83, 3.82, 3.80, 3.78 และ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67, 0.68, 0.74, 0.69, 0.76, 0.70 และ 0.67 ตามลำดับ 3) ปัจจัยสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ได้แก่ สมรรถนะ ด้านการบริหาร บ้านเมืองที่ดี สมรรถนะด้านการสื่อสารสาธารณะ สมรรถนะด้านการจัดบริการสาธารณะ สมรรถนะด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรและสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคลากร ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอยู่ในคะแนนคือ .334, .088, .184 และ -.110 ตามลำดับ ส่วนค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน ค อ .368, .418, .116, 137 และ -0.77 ตามลำดับ โดยที่ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .872 สามารถ ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ

76.00 ($R^2=0.760, F=217.83$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการบริหารบ้านเมืองที่ดี 2) สมรรถนะด้านการสื่อสารสาธารณะ 3) สมรรถนะด้านการจัดบริการสาธารณะ 4) สมรรถนะด้านพฤติกรรมกรรมการทำงานของบุคลากร และ 5) สมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคลากร อันจะนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จการดำเนินงานของเทศบาลตำบล

ฉันทนา เจริญศักดิ์ (2557) การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้พิพากษาในศาลแรงงาน 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและสมรรถนะของผู้พิพากษาในศาลแรงงาน 2) เพื่อสร้างรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะของผู้พิพากษาในศาลแรงงาน และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้พิพากษาในศาลแรงงาน การศึกษาสภาพปัญหาและสมรรถนะของผู้พิพากษาในศาลแรงงานดำเนินการด้วยวิธีการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้เทคนิควิจัยแบบ EFR (The Ethnographic Future Research) ได้ค้นพบว่า 1) ปัญหาการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานเกิดขึ้นจากเหตุหลายประการ ได้แก่ 1.1) ตัวผู้พิพากษา 1.2) กระบวนการพิจารณาคดีที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากศาลยุติธรรมอื่น 1.3) ปริมาณคดีที่มีจำนวนมากและลักษณะคดีที่มีข้อพิพาทยุ่งยากซับซ้อน 1.4) การบริหารจัดการภายในศาลแรงงานที่ไม่มีการวางแผนดำเนินการที่แน่นอน และ 1.5) ระบบการคัดเลือกโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง โครงสร้างศาลยุติธรรมและการจำกัดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้พิพากษาในศาลแรงงาน ซึ่งเป็นผลให้การพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานมีข้อจำกัด ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ในการจัดตั้งศาลแรงงาน การตัดสินใจคดีมีข้อที่ต้องแก้ไขและต้องได้รับการพิจารณาทบทวนโดยศาลสูง ตลอดจนเกิดปัญหาการร้องเรียนผู้พิพากษา สำหรับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการพิจารณาพิพากษาคดีของผู้พิพากษาในศาลแรงงานมีความแตกต่างจากผู้พิพากษาในศาลยุติธรรมอื่น โดยสมรรถนะของผู้พิพากษาในศาลแรงงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความสามารถและด้านคุณลักษณะ 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้พิพากษาในศาลแรงงานแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน สำหรับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ คือ 1) ด้านความรู้ ได้แก่ อบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ทีมงาน (องค์กร คณะ เพื่อนร่วมงาน) ที่ปรึกษา การสอนงานแบบพี่เลี้ยง (ติวเตอร์) ระบบหัวหน้าคณะคู่มือการปฏิบัติงาน หนังสือเวียน การตรวจสอบ กลั่นกรองโดยผู้บริหารศาลแรงงาน 2) ด้านความสามารถ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ทีมงาน (องค์กร คณะ เพื่อนร่วมงาน) ศึกษาดูงาน

อบรม สัมมนา ประชุม การสอนงานแบบพี่เลี้ยง (ติวเตอร์) คู่มือ ศึกษาดูงาน สภาพที่แท้จริง อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยน การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการคัดเลือกรูปแบบหรือกิจกรรมที่เหมาะสม และได้ผลอย่างแท้จริงจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะ ระดับการดำรงตำแหน่งของผู้พิพากษา กำหนดวันเวลา หัวข้อและวิทยากร และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร 3) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้พิพากษาในศาลแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับรูปแบบที่ได้จากการวิจัย โดยเห็นว่า สามารถนำไปใช้ได้และเป็นประโยชน์จริง แต่อย่างไรก็ตามรูปแบบการสอนงานแบบพี่เลี้ยง (ติวเตอร์) นำมาใช้ในศาลแรงงานได้อย่างมีข้อจำกัด และในบางรูปแบบ ได้แก่ การเรียนงาน ไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2555) การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่เอกชนประเภทสามัญศึกษาวิธีดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ

- 1) การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 12 คน
- 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่มตรวจสอบเอกสาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน
- 3) การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยการสัมมนารับฟังความคิดเห็น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 80 คน ได้ค้นพบว่า 1) ผลการศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 4 หลักการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา
- 2) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน

ประเภทสามัญศึกษา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 3 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา 3) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

นัฐฎารัตน์ ณ นคร (2556) การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน 1) ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน ได้ค้นพบว่า 1) องค์ประกอบของสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ การพัฒนาตนเองและความเป็นครู สมรรถนะรอง ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล และสมรรถนะจิตลักษณะ โดยองค์ประกอบดังกล่าวมีความตรงเชิงโครงสร้างจากการสำรวจองค์ประกอบด้วยคำดัชนีความสอดคล้อง 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน ที่เรียกว่า SMART-T ประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้ 2.1) กำหนดการศึกษาและการสำรวจ 2.2) กำหนดการประชุมและบริหารจัดการ 2.3) การวิเคราะห์กิจกรรม ประกอบด้วย 3.1 วางแผน 2.3.1) ดำเนินการจัดกิจกรรม 2.3.2) การวัดและประเมินผล 2.4) ทบทวนและการวิจัย 2.5) เทคนิคและบูรณาการ และ 2.6) การสร้างทีม 3) ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน พบว่า คะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ

ครู และทักษะการเสริมสร้างสมรรถนะครูของผู้เข้ารับการอบรมด้วยเทคนิค SMART-T สูงกว่า ครูที่การอบรมด้วยวิธีการที่จัดขึ้นตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -17.45$) และพบว่า ครูกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้วยเทคนิค SMART-T มีเจตคติที่ดี และมีความพึงพอใจต่อการจัดอบรมอยู่ในระดับมากในทุก ๆ ด้าน

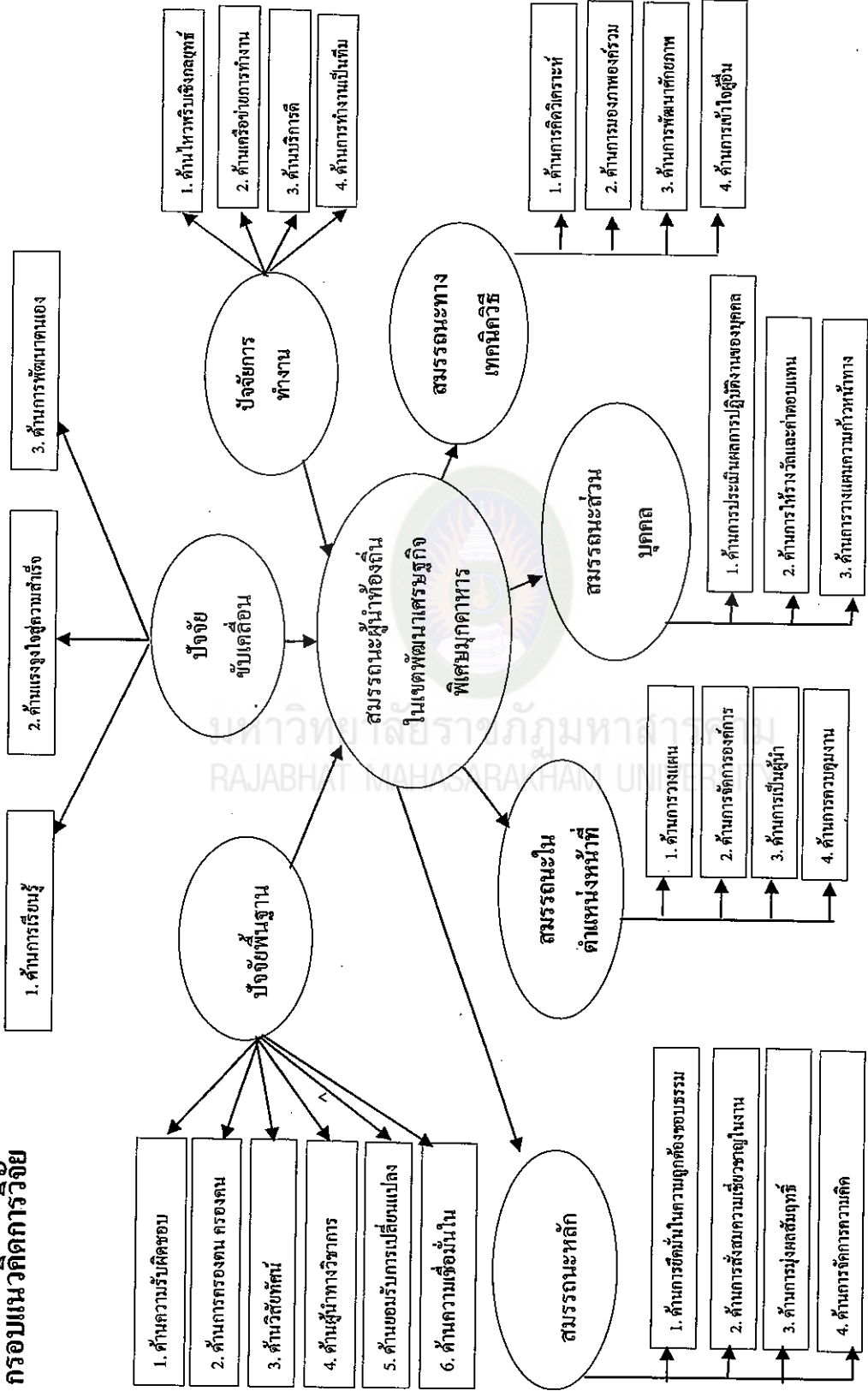
นันทกา วารินิน (2556) การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบและประเมินผลการใช้เป็นแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 322 คน ได้ค้นพบว่า 1) สภาพปัจจุบันครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมระดับปานกลาง ปัญหาของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ระดับมาก และมีความต้องการในการพัฒนาระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น มีองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านคือ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ด้านเนื้อหาสาระที่สอน ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หลักการของรูปแบบมี 4 หลักการ คือ 1 หลักการพัฒนาต้องสนองความต้องการของผู้รับการพัฒนาและสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน 2. หลักการการยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการ 3. หลักการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา และ 4. หลักการความแตกต่างระหว่างบุคคล กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบและวางแผนการพัฒนา ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการตามแผนพัฒนา และขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา 3) หลักการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ระดับมากที่สุด

ประโยชน์ คล้ายลักษณะ (2555) การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1) เพื่อสำรวจสมรรถนะที่ต้องการด้านการทำงานเป็นทีม และวิธีการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ได้ค้นพบว่า 1) สมรรถนะที่ต้องการด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา มีความต้องการในมิติเกี่ยวกับ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การไว้เนื้อเชื่อใจ และการยอมรับนับถือ โดยความต้องการในด้านวิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมต้องการในลักษณะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการฝึกอบรม การฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีลักษณะเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา และคู่มือการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างสำคัญ 6 ส่วน ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม 3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น ซึ่งได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปฏิบัติในลักษณะเห็นชอบถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความถูกต้องครอบคลุม ในระดับมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคการ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ มุกดาหาร เพื่อให้ทราบว่า ผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ควรจะมีสมรรถนะใดบ้าง ในระดับใดและมีปัจจัยใดที่มีส่งผลต่อสมรรถนะ ผู้นำท้องถิ่น นอกจากนี้ การวิจัยครั้งนี้ ยังมุ่งสร้างตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ตลอดจนตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของตัวแบบ ว่าตัวแบบที่สร้างขึ้นจะสามารถใช้พัฒนาสมรรถนะได้หรือไม่ ในการวิจัยจึงใช้ตัวแบบการวิจัยแบบผสม คือ ใช้ตัวแบบการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยกำหนดขั้นตอนของการวิจัยเป็น 3 ระยะ การดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะได้ดำเนินการ ดังนี้

ระยะที่ 1 การค้นหาสมรรถนะและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

การวิจัยนี้เป็นการค้นหาคำประกอบของสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น และค้นหาปัจจัยที่มีส่งผลต่อสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่น เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดกรอบได้ดังนี้ สมรรถนะของผู้นำท้องถิ่น และปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่น

1. แหล่งข้อมูลของการวิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่น จำนวน 11 คน และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่น

2. กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้มาโดยเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น จำนวน 11 คน ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|------------|
| 2.1 ผู้ว่าราชการจังหวัดมุกดาหาร | จำนวน 1 คน |
| 2.2 รองผู้ว่าราชการจังหวัดมุกดาหาร | จำนวน 1 คน |
| 2.3 ปลัดจังหวัดมุกดาหาร | จำนวน 1 คน |
| 2.4 ท้องถิ่นจังหวัดมุกดาหาร | จำนวน 1 คน |

- 2.5 พาณิชย์จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 1 คน
 - 2.6 ประธานหอการค้าจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 1 คน
 - 2.7 ประธานอุตสาหกรรมจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 1 คน
 - 2.8 นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 1 คน
 - 2.9 นายอำเภอในเขตพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จำนวน 3 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยประเด็นในการสัมภาษณ์ ในแต่ละประเด็นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบได้โดยอิสระ แบบสัมภาษณ์ให้มีโครงสร้าง 3 ส่วน คือ ส่วนหัวของแบบสัมภาษณ์ ส่วนเนื้อหา และส่วนท้ายของแบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความ จากนั้นนำไปผนวกและสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งจะใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

การศึกษาระดับสมรรถนะและปัจจัยที่มีส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยได้ดำเนินการศึกษาสำรวจ (Survey Study) ผู้นำท้องถิ่น ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. คำถามการวิจัย

- 1.1 ระดับสมรรถนะ ผู้นำท้องถิ่น เป็นอย่างไร
- 1.2 มีปัจจัยใดบ้างที่มีส่งผลต่อสมรรถนะ ผู้นำท้องถิ่น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะ ผู้นำท้องถิ่น
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น

3. เป้าหมาย

- 3.1 ระดับสมรรถนะ ผู้นำท้องถิ่น
- 3.2 ปัจจัยที่มีส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น

4. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร
จำนวน 229 คน ประกอบด้วย

4.1.1 นายกเทศมนตรี	จำนวน 8 คน
4.1.2 รองนายกเทศมนตรี	จำนวน 16 คน
4.1.3 เลขานุการนายกเทศมนตรี	จำนวน 8 คน
4.1.4 ประธานสภาเทศบาล	จำนวน 8 คน
4.1.5 รองประธานสภาเทศบาล	จำนวน 16 คน
4.1.6 เลขานุการสภาเทศบาล	จำนวน 8 คน
4.1.7 สมาชิกสภาเทศบาล	จำนวน 88 คน
4.1.8 นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล	จำนวน 3 คน
4.1.9 รองนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล	จำนวน 6 คน
4.1.10 เลขานุการนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล	จำนวน 3 คน
4.1.11 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน 3 คน
4.1.12 รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน 6 คน
4.1.13 เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน 3 คน
4.1.14 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน 53 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่น จำนวน 229 คน ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
มุกดาหาร ใน 3 อำเภออำเภอเมือง จำนวน 5 ตำบล อำเภอหว้านใหญ่ จำนวน 4 ตำบล
และอำเภอคอนคาต จำนวน 2 ตำบล รวม 11 ตำบล ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive
Sampling) จากผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ในอำเภอเมือง อำเภอคอน
คาต และอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งโครงสร้างเนื้อหา
ของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน โดยแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นใน
เขต พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารจะประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วนดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามในส่วน
นี้จะมีลักษณะเป็นแบบกากบาท (Check List) และแบบเติมคำ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนนี้ จะมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ (Rating Scale) สาเหตุที่เลือกใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ก็เพื่อต้องการให้ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจเลือกตอบอย่างมีทิศทางในแต่ละข้อ เพื่อจะให้เห็นแนวโน้มของข้อมูลอย่างชัดเจน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย ในขั้นต่อไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบจัดอันดับคุณภาพ (Rubric Scale) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้นำท้องถิ่น สมรรถนะ แต่ละสมรรถนะ ประกอบด้วยประเด็น แต่ละประเด็นจัดอันดับคุณภาพเป็น 5 อันดับ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำท้องถิ่น

6. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

6.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสร้างแบบสอบถาม

6.2 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ และปัจจัยที่มีส่งผลต่อสมรรถนะ

6.3 สร้างแบบสอบถามให้มีโครงสร้างเนื้อหา 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน ของผู้นำท้องถิ่น

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบจัดอันดับคุณภาพ (Rubric Scale)

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด

6.4 นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข

6.4 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ หาความเชื่อมั่น และวัดความเที่ยงตรง

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

7.1 จัดทำเครื่องมือแบบสอบถาม

7.2 ตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หาค่า IOC

7.3 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

7.4 ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

7.5 นำแบบสอบถามมาตรวจนับและวิเคราะห์ในทางสถิติ ดังนี้ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

7.6 ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่ม เป้าหมาย จำนวน 229 ชุด

7.7 นำแบบสอบถามมาตรวจนับการวิเคราะห์ในทางสถิติ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหารและผู้วิจัย กำหนด เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ผ่าน คือ ระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด. 2553)

ระยะที่ 3 การสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร

การวิจัยในระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น โดยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. นำตัวชี้วัดที่ผ่าน คือ ระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปมาวิเคราะห์สมการ เพื่อสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบ

2. วิเคราะห์สมการ โครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดล โดย AMOS (Analysis of Moment Structures) เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลทางตรง และทางอ้อมของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสมรรถนะของ ผู้นำท้องถิ่น ในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร

3. สร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดล โดย AMOS (Analysis of Moment Structures)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการค้นหาสมรรถนะและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น
ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจ
พิเศษมุกดาหาร

ระยะที่ 3 ผลการสร้างรูปแบบและยืนยันการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น
ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

ผู้วิจัยจำแนกผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการค้นหาสมรรถนะและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น
ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

ระยะแรกนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการศึกษาค้นคว้า
หาข้อมูลอย่างละเอียด โดยรอบด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสมบูรณ์มากที่สุด ซึ่ง
สามารถจำแนกการศึกษาข้อมูล ดังนี้

1. การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) เป็นการศึกษาจากเอกสาร
(Document Study) ได้แก่ หนังสือ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสื่อสิ่งพิมพ์ออนไลน์ ที่
เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและปัจจัยสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร
2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการศึกษาจากตัวบุคคล (Human Study) ได้แก่
ผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้มาโดยเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีส่วนได้เสีย (Stake holder) ในการปฏิบัติหน้าที่
ผู้นำท้องถิ่น จำนวน 11 คน ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการ
วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

จากการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) และการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้เชี่ยวชาญ ได้นำไปสู่การค้นพบตัวชี้วัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ มุกดาหาร ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

1.1 ปัจจัยพื้นฐาน

1.1.1 ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่

- 1) ปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพและศรัทธาของคนทั่วไป
- 2) ประพฤติตนเป็นผู้นำที่ดีของชุมชน
- 3) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและเสียสละ
- 4) เป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงานรักใคร่นับถือ

1.1.2 ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน ได้แก่

- 1) มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน
- 2) เห็นความสำคัญของการประหยัดและเก็บออม
- 3) ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
- 4) เป็นผู้ปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรมของศาสนา
- 5) เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์

1.1.3 ด้านวิสัยทัศน์ ได้แก่

- 1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน
- 2) สามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจตามที่กำหนดได้
- 3) สมาชิกทุกคนมองเห็นความท้าทายของเป้าหมายองค์กร
- 4) การปฏิบัติงานคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ
- 5) เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต

1.1.4 ด้านผู้นำทางวิชาการ ได้แก่

- 1) มีความรู้ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- 2) การปฏิบัติตนแสดงถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการสมัยใหม่
- 3) มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
- 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ
- 5) มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เรื่องเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

1.1.5 ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้แก่

- 1) เป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับข้อมูล และรับฟังข้อเท็จจริง
- 2) กล้าที่จะเสี่ยงท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลง
- 3) กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 4) ยกย่องชมเชยให้เกียรติคนทำดี
- 5) เป็นบุคคลที่มีความอดทน อดกลั้นในการปฏิบัติงาน

1.1.6 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองได้แก่

- 1) กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง
- 2) เป็นคนที่มีเหตุผลและใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหา
- 3) มีการนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 4) มีการนำ

ข้อมูลข่าวสารมาประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

- 5) เป็นบุคคลที่มีจิตใจมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคทั้งปวง

1.2 ปัจจัยขับเคลื่อน

1.2.1 ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้แก่

- 1) มีการติดตามข้อมูลข่าวสารของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- 2) มีการจัดเวที เสวนา สะท้อนความคิดเห็นจากประชาชน
- 3) มีความเข้าใจถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการดำเนินงาน
- 4) มีการทำงานเป็นทีมและให้ความร่วมมือให้เกียรติในการทำงาน

ร่วมกัน

- 5) กระตุ้นให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.2.2 ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ ได้แก่

- 1) มีการแบ่งงานอย่างชัดเจนและสมาชิกสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี
- 2) เปิด โอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานมากที่สุด
- 3) ยอมรับความผิดพลาดของเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

1.2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่

- 1) ปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก
- 2) ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 3) มีแนวทางในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4) เรียนรู้และแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

1.3 ปัจจัยในการทำงาน

1.3.1 ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์ได้แก่

- 1) เข้าใจโครงสร้างองค์กรและขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน
- 2) มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
- 3) มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี
- 4) ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างถูกต้องเหมาะสม
- 5) มีจิตสำนึกในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนทั่วไป

1.3.2 ด้านเครือข่ายการทำงาน ได้แก่

- 1) กำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกันในเครือข่าย
- 2) กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน
- 3) การพัฒนาเครือข่ายการทำงานให้มีคุณภาพถือเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง
- 4) เครือข่ายมีความร่วมมือที่ดีจึงทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

1.3.3 ด้านบริการดี ได้แก่

- 1) บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส
- 2) บริการด้วยความรวดเร็วถูกต้องมีประสิทธิภาพ
- 3) สร้างความประทับใจในการให้บริการ

1.3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่

- 1) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน
- 2) เห็นชอบในเป้าหมายการทำงานร่วมกัน
- 3) คนในองค์กรมีความรักสามัคคีและศรัทธาในองค์กร

2. สมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร

2.1 สมรรถนะหลัก

2.1.1 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ได้แก่

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบวินัย
- 2) มีสัจจะ รักษาคำพูด เชื่อถือได้ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
- 3) ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- 4) ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของส่วนรวม

5) มีความสามารถในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประชาชนได้

2.1.2 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ได้แก่

1) ให้คำปรึกษาที่ดีและถูกต้องกับประชาชนได้

2) ให้ความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการสร้างความเข้มแข็งให้

กับชุมชน

3) มีการพัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึกจริยธรรมของบุคลากรภาคใต้

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

4) มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมที่พร้อมรับ

ผิดต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

5) มีวัฒนธรรมการให้เกียรติยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติงานดีเด่นอย่าง

เหมาะสม

2.1.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่

1) พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง และปฏิบัติงานให้เสร็จ

ตามกำหนดเวลาและเป้าหมาย

2) มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร

3) กำหนดกลยุทธ์การวางเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมี

คุณภาพ

4) มีการติดตามข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อ

วิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ

5) มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างเป็น

ระบบ

2.1.4 ด้านการจัดการความคิด ได้แก่

1) เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดีมีความคิดสร้างสรรค์

2) มีความคิดที่เป็นระบบและมีเหตุผล

3) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้

4) มีความอยากรู้อยากเห็นจนเป็นนิสัย

2.2 สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่

2.2.1 ด้านการวางแผน ได้แก่

1) มีการวางแผนในการทำงาน โดยมีขั้นตอนและแนวปฏิบัติ

- 2) มีการถ่ายทอดความรู้และวิธีการปฏิบัติงาน
- 3) มีการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ
- 4) มีการควบคุมและกำกับการดำเนินงาน
- 5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2.2.2 ด้านการจัดการองค์การ ได้แก่

- 1) มีการนำเอาทฤษฎีสมัยใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดองค์กร
- 2) เลือกใช้เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับงาน
- 3) การจัดแบ่งงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสม
- 4) การจัดการบุคลากรให้สามารถทำงานแทนกันได้
- 5) มีการดูแลและจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

2.2.3 ด้านการเป็นผู้นำ ได้แก่

- 1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอ
- 2) มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ .
- 3) มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 4) มีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของเพื่อนร่วมงาน

2.2.4 ด้านการควบคุมงาน ได้แก่

- 1) มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการควบคุมงานที่ชัดเจน
- 2) มีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน
- 3) มีการประเมินผลปฏิบัติงาน
- 4) มีการวิเคราะห์หน้าที่ในงานที่มอบหมาย
- 5) มีการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

2.2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่

- 1) กำหนดตัวชี้วัด ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้อง

กับทิศทางตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

- 2) การติดตามผลการปฏิบัติงาน ดูแล และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน

อย่างต่อเนื่อง

- 3) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบ

กับเป้าหมายที่กำหนด

2.2.6 ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน ได้แก่

- 1) มีรูปแบบแนวทางสร้างขวัญและกำลังใจที่ชัดเจน
- 2) มีการส่งเสริมสวัสดิการในปฏิบัติงาน
- 3) มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการให้รางวัล
- 4) มีการยกย่องเชิดชูให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น

2.2.7 ด้านการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ ได้แก่

- 1) มีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของตน
- 2) มีความรักและศรัทธาในอาชีพของตน
- 3) ศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาอาชีพของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
- 4) มีการนำผลประโยชน์มาปรับปรุงอาชีพอยู่เสมอ

2.3 สมรรถนะส่วนบุคคล

2.3.1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่

- 1) กำหนดตัวชี้วัด ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
- 2) การติดตามผลการปฏิบัติงาน ดูแล และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- 3) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

2.3.2 ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน ได้แก่

- 1) มีรูปแบบแนวทางสร้างขวัญและกำลังใจที่ชัดเจน
- 2) มีการส่งเสริมสวัสดิการในปฏิบัติงาน
- 3) มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการให้รางวัล
- 4) มีการยกย่องเชิดชูให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น

2.3.3 ด้านการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ ได้แก่

- 1) มีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของตน
- 2) มีความรักและศรัทธาในอาชีพของตน
- 3) ศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาอาชีพของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

4) มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงอาชีพอยู่เสมอ

2.4 สมรรถนะทางเทคนิควิธี

2.4.1 ด้านการคิดวิเคราะห์ ได้แก่

- 1) การคิดวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความเป็นเหตุเป็นผล แล้วนำมาหาความสัมพันธ์และข้อขัดแย้งในแต่ละสถานการณ์ได้
- 2) การคิดวิเคราะห์ความสำคัญ ด้านการจำแนกความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและสมมติฐานแล้วนำมาสรุปความได้
- 3) การคิดวิเคราะห์หลักการ ด้าน การวิเคราะห์รูปแบบ โครงสร้างเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารและเชื่อมโยงความกีดขวางขุดได้

2.4.2 ด้านการมองภาพองค์รวม ได้แก่

- 1) พิจารณาสถานการณ์ ประเด็นหรือปัญหาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร โดยมองภาพองค์รวม แล้วอธิบายให้ง่ายต่อความเข้าใจของผู้อื่น
- 2) จัดการสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวความคิดทฤษฎีองค์ความรู้ ที่ซับซ้อนเป็นเข้าใจได้โดยง่ายเป็นประโยชน์และสอดคล้องกับงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร
- 3) สามารถนำเสนอแนวทางการดำเนินการตามองค์ความรู้ใหม่ได้

2.4.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพคน ได้แก่

- 1) หาโอกาสพัฒนาตนเองและสนับสนุนชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความรู้ศักยภาพ ในงานที่รับผิดชอบ
- 2) มีการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน
- 3) มีความสามารถในการมองอนาคต เข้าใจอนาคต และการเปลี่ยนแปลงมองเห็นทั้งโอกาสและภัยคุกคาม

2.4.4 ด้านการเข้าใจผู้อื่น ได้แก่

- 1) สามารถสื่อสารด้วยภาษาสื่อต่าง ๆ ให้บุคลากรเข้าใจตรงประเด็น
- 2) สามารถแปลความหมายภาษาที่แสดงออกได้อย่างชัดเจนทั้งคำพูดและน้ำเสียงได้
- 3) สามารถระบุจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งหรือความคาดหมายลักษณะนิสัยของผู้ที่ติดต่อได้
- 4) สามารถใช้ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) และการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้มาโดยเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์ตัวชี้วัดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร พบว่า มี 7 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย และ 119 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐาน

1.1 ด้านความรับผิดชอบ

- 1.1.1 ปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพและศรัทธาของคนทั่วไป
- 1.1.2 ประพฤติตนเป็นผู้นำที่ดีของชุมชน
- 1.1.3 ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและเสียสละ
- 1.1.4 เป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงานรักใคร่นับถือ

1.2 ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน

- 1.2.1 มีความขยันหมั่นเพียร ในการปฏิบัติงาน
- 1.2.2 เห็นความสำคัญของการประหยัดและเก็บออม
- 1.2.3 ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
- 1.2.4 เป็นผู้ปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรมของศาสนา
- 1.2.5 เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

1.3 ด้านวิสัยทัศน์

- 1.3.1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน
- 1.3.2 สามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจตามที่กำหนดได้
- 1.3.3 สมาชิกทุกคนมองเห็นความท้าทายของเป้าหมายองค์กร
- 1.3.4 การปฏิบัติงานคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ
- 1.3.5 เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับแนวโน้มใน

อนาคต

1.4 ด้านผู้นำทางวิชาการ

- 1.4.1 มีความรู้ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- 1.4.2 การปฏิบัติตนแสดงถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการสมัยใหม่
- 1.4.3 มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
- 1.4.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

1.4.5 มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เรื่องเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

1.5 ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง

1.5.1 เป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับข้อมูล และรับฟังข้อเท็จจริง

1.5.2 กล้าที่จะเสี่ยงท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลง

1.5.3 กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลง

1.5.4 ยกย่องชมเชยให้เกียรติคนทำดี

1.5.5 เป็นบุคคลที่มีความอดทน อดกลั้นในการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

1.6.1 กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง

1.6.2 เป็นคนที่มีเหตุผลและใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหา

1.6.3 มีการนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.6.4 มีการนำข้อมูลข่าวสารมาประกอบในการตัดสินใจในการ

ปฏิบัติงาน

1.6.5 เป็นบุคคลที่มีจิตใจมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคทั้งปวง

2. ปัจจัยขับเคลื่อน

2.1 ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.1.1 มีการติดตามข้อมูลข่าวสารของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

2.1.2 มีการจัดเวที เสวนา สะท้อนความคิดเห็นจากประชาชน

2.1.3 มีความเข้าใจถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการดำเนินงาน

2.1.4 มีการทำงานเป็นทีมและให้ความร่วมมือให้เกียรติในการทำงาน

ร่วมกัน

2.1.5 กระตุ้นให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.2 ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ

2.2.1 มีการแบ่งงานอย่างชัดเจนและสมาชิกสามารถปฏิบัติได้เป็น

อย่างดี

2.2.2 เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานมากที่สุด

2.2.3 ยอมรับความผิดพลาดของเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

- 2.3.1 ปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก
- 2.3.2 ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 2.3.3 มีแนวทางในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- 2.3.4 เรียนรู้และแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยในการทำงาน

3.1 ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์

3.1.1 เข้าใจโครงสร้างองค์กรและขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่าง

ชัดเจน

3.1.2 มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

3.1.3 มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเป็น

อย่างดี

3.1.4 ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างถูกต้อง

เหมาะสม

3.1.5 มีจิตสำนึกในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนทั่วไป

3.2 ด้านบริการดี

3.2.1 บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส

3.2.2 บริการด้วยความรวดเร็วถูกต้องมีประสิทธิภาพ

3.2.3 สร้างความประทับใจในการให้บริการ

3.3 ด้านการทำงานเป็นทีม

3.3.1 กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน

3.3.2 เห็นชอบในเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

3.3.3 คนในองค์กรมีความรักสามัคคีและศรัทธาในองค์กร

4. สมรรถนะผู้นำท้องถิ่น

4.1 สมรรถนะหลัก

4.1.1 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติถูกต้องตาม

กฎหมายและระเบียบ วินัย

สร้างสรรค์

2) มีสิ่งจะ รักษาคำพูด เชื่อถือได้ และแสดงความคิดเห็นอย่าง

ส่วนรวม

3) ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

4) ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของ

ประชาชนได้

5) มีความสามารถในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของ

4.1.2 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ

1) ให้คำปรึกษาที่ดีและถูกต้องกับประชาชนได้

2) ให้ความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการสร้างความ

เข้มแข็งให้กับชุมชน

3) มีการพัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึกจริยธรรมของบุคลากร

ภาคใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

4) มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมที่

พร้อมรับผิดต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

5) มีวัฒนธรรมการให้เกียรติยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติงานดีเด่นอย่าง

เหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.1.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1) พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง และปฏิบัติงานให้เสร็จตาม

กำหนดเวลาและเป้าหมาย

2) มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของ

บุคลากร

3) กำหนดกลยุทธ์การวางเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงาน

ที่ดีมีคุณภาพ

4) มีการติดตามข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

เพื่อวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ

5) มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

อย่างเป็นระบบ

4.1.4 ด้านการจัดการความคิด

- 1) เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดีมีความคิดสร้างสรรค์
- 2) มีความคิดที่เป็นระบบและมีเหตุผล
- 3) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้
- 4) มีความอยากรู้อยากเห็นจนเป็นนิสัย

5. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่

5.2.1 ด้านการวางแผน

- 1) มีการวางแผนในการทำงาน โดยมีขั้นตอนและแนวปฏิบัติ
- 2) มีการถ่ายทอดความรู้และวิธีการปฏิบัติงาน
- 3) มีการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ
- 4) มีการควบคุมและกำกับการค้าเนินงาน
- 5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

5.2.2 ด้านการจัดการองค์การ

- 1) มีการนำเอาทฤษฎีสมัยใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดองค์การ
- 2) เลือกใช้เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับงาน
- 3) การจัดแบ่งงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสม
- 4) การจัดการบุคลากรให้สามารถทำงานแทนกันได้
- 5) มีการดูแลและจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

5.2.3 ด้านการเป็นผู้นำ

- 1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอ
- 2) มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ
- 3) มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 4) มีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของเพื่อนร่วมงาน
- 5) ผู้นำที่เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น

5.2.4 ด้านการควบคุมงาน

- 1) มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการควบคุมงานที่ชัดเจน
- 2) มีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน
- 3) มีการประเมินผลปฏิบัติงาน

4) มีการวิเคราะห์หน้าที่ในงานที่มอบหมาย

5) มีการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

5.3 สมรรถนะส่วนบุคคล

5.3.1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

- 1) กำหนดตัวชี้วัด ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ สอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
- 2) การติดตามผลการปฏิบัติงาน ดูแล และให้คำปรึกษาแก่ ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- 3) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดย เทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

5.3.2 ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน

- 1) มีรูปแบบแนวทางสร้างขวัญและกำลังใจที่ชัดเจน
- 2) มีการส่งเสริมสวัสดิการในปฏิบัติงาน
- 3) มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการให้รางวัล
- 4) มีการยกย่องเชิดชูให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น

5.3.3 ด้านการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ

- 1) มีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของตน
- 2) มีความรักและศรัทธาในอาชีพของตน
- 3) ศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาอาชีพของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
- 4) มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงอาชีพอยู่เสมอ

5.4 สมรรถนะทางเทคนิควิธี

5.4.1 ด้านการคิดวิเคราะห์

- 1) การคิดวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความเป็นเหตุเป็นผล แล้ว นำมาหาความสัมพันธ์และข้อขัดแย้งในแต่ละสถานการณ์ได้
- 2) การคิดวิเคราะห์ความสำคัญ ด้าน การจำแนกความแตกต่าง ระหว่างข้อเท็จจริงและสมมติฐานแล้วนำมาสรุปความได้

3) การคิดวิเคราะห์หลักการ ด้าน การวิเคราะห์รูปแบบ โครงสร้าง
เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารและเชื่อมโยงความคิดรวบยอดได้

5.4.2 ด้านการมองภาพองค์รวม

1) พิจารณาสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาเขตพัฒนาเศรษฐกิจ
พิเศษมุกดาหาร โดยมองภาพองค์รวม แล้วอธิบายให้ง่ายต่อความเข้าใจของผู้อื่น

2) จัดการสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิดทฤษฎี องค์ความรู้ ที่
ซับซ้อนเป็นเข้าใจได้โดยง่ายเป็นประโยชน์และสอดคล้องกับงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
มุกดาหาร

3) สามารถนำเสนอแนวทางการดำเนินการตามองค์ความรู้ใหม่ได้

5.4.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพคน

1) หาโอกาสพัฒนาตนเองและสนับสนุนชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วม
กิจกรรม พัฒนาความรู้ศักยภาพ ในงานที่รับผิดชอบ

2) มีการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรใน
หน่วยงาน

3) มีความสามารถในการมองอนาคต เข้าใจอนาคต และการ
เปลี่ยนแปลง มองเห็นทั้งโอกาสและภัยคุกคาม

5.4.4 ด้านการเข้าใจผู้อื่น

1) สามารถสื่อสารด้วยภาษาสื่อต่างๆ ให้บุคลากรเข้าใจตรง
ประเด็น

2) สามารถแปลความหมายภาษาที่แสดงออกได้อย่างชัดเจนทั้ง
คำพูดและน้ำเสียงได้

3) สามารถระบุจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งหรือความคาดหมาย
ลักษณะนิสัยของผู้ที่ติดต่อได้

4) สามารถใช้ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลให้เป็นประโยชน์ในการ
ปฏิบัติงานได้

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร

ในระยะที่สองนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย 14 กลุ่ม จำนวน 229 คน ซึ่งสามารถจำแนกแบ่งการศึกษาข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวชี้วัด รวมถึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวชี้วัด เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงสัญลักษณ์และความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ และตัวชี้วัด

แทนค่าสถิติ	
สัญลักษณ์	ความหมาย
N	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
BSCF	ปัจจัยพื้นฐาน
BSCF 1	ด้านความรับผิดชอบ
BSCF 2	ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน
BSCF 3	ด้านวิสัยทัศน์
BSCF 4	ด้านผู้นำทางวิชาการ
BSCF 5	ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง
BSCF 6	ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง
MOVF	ปัจจัยขับเคลื่อน
MOVF 1	ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
MOVF 2	ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ

แทนค่าสถิติ	
สัญลักษณ์	ความหมาย
BSCF 2	ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน
BSCF 3	ด้านวิสัยทัศน์
BSCF 4	ด้านผู้นำทางวิชาการ
BSCF 5	ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง
BSCF 6	ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง
MOVF	ปัจจัยขับเคลื่อน
MOVF 1	ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
MOVF 2	ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ
MOVF 3	ด้านการพัฒนาตนเอง
WORF	ปัจจัยในการทำงาน
WORF 1	ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์
WORF 2	ด้านเครือข่ายการทำงาน
WORF 3	ด้านบริการดี
WORF 4	ด้านการทำงานเป็นทีม
CORE	สมรรถนะหลัก
CORE 1	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
CORE 2	ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
CORE 3	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
CORE 4	ด้านการจัดการความคิด
POSC	สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่
POSC 1	ด้านการวางแผน
POSC 2	ด้านการจัดการองค์กร
POSC 3	ด้านการเป็นผู้นำ
POSC4	ด้านการควบคุมงาน
PERC	สมรรถนะส่วนบุคคล
PERC 1	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล
PERC 2	ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน

แทนค่าสถิติ	
สัญลักษณ์	ความหมาย
PERC 3	ด้านการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ
TCHC	สมรรถนะทางเทคนิค
TCHC 1	ด้านการคิดวิเคราะห์
TCHC 2	ด้านการมองภาพองค์กรรวม
TCHC 3	ด้านพัฒนาศักยภาพคน
TCHC 4	ด้านการเข้าใจผู้อื่น

2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำ
ท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ
ขั้นตอนสามารถแบ่งออกเป็น 9 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐาน (Basic Factor)
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยขับเคลื่อน (Movement Factor)
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงาน (Working Factor)
- ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลัก (Core Competency)
- ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Position Competency)
- ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)
- ตอนที่ 8 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะทางเทคนิควิธี (Technical Competency)
- ตอนที่ 9 ผลรวมการวิเคราะห์ตัวชี้วัดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น

ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา และประเภทผู้เกี่ยวข้อง มาจำแนกตามรายละเอียดในตารางที่ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทผู้เกี่ยวข้อง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=229)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	195	85.2
1.2 หญิง	34	14.8
รวม	229	100
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	8	3.5
2.2 30 – 40 ปี	62	27.1
2.3 41 - 50 ปี	77	33.6
2.4 มากกว่า 50 ปี	82	35.8
รวม	229	100
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	20	8.7
3.2 สมรส	197	86.0
3.3 หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	12	5.2
รวม	229	100
4. ประสบการณ์ปฏิบัติงาน		
4.1 1-4 ปี	103	45.0
4.2 5-10 ปี	59	25.8
4.3 11 ปีขึ้นไป	67	29.3
รวม	229	100

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=229)	ร้อยละ
5. วุฒิการศึกษา		
5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	95	41.5
5.2 ปริญญาตรี	116	50.7
5.3 ปริญญาโท	18	7.9
รวม	229	100
6. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง		
6.1 นายกเทศมนตรี	8	3.6
6.2 รองนายกเทศมนตรี	16	7.2
6.3 เลขานุการนายกเทศมนตรี	8	3.6
6.4 ประธานสภาเทศบาล	8	3.6
6.5 รองประธานสภาเทศบาล	16	7.2
6.6 เลขานุการสภาเทศบาล	8	3.6
6.7 สมาชิกสภาเทศบาล	88	39.5
6.8 นายกองค้การบริหารส่วนตำบล	3	1.3
6.9 รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล	6	2.7
6.10 เลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบล	3	1.3
6.11 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	3	1.3
6.12 รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	6	2.7
6.13 เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	3	1.3
6.14 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	53	23.8
รวม	229	100

จากตารางที่ 2 พบว่า จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 229 คน จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 และเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 มีระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 สถานภาพสมรส จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 โสด จำนวน 20 คน คิด

เป็นร้อยละ 8.7 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ประสบการณ์ปฏิบัติงาน 1-4 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 11 ปีขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 5-10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 วุฒិการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 ปริญญาโท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมา สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 รองนายกเทศมนตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 รองประธานสภาเทศบาล จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 นายกเทศมนตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 เลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ประธานสภาเทศบาล จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 เลขานุการสภาเทศบาล จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ผู้วิจัยพบว่า มีตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์กำหนดไว้ คือ ระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป (บุญชมศรีสะอาด, 2553) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย และ 69 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยพื้นฐาน (Basic Factor)

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลตัวชี้วัดด้านปัจจัยพื้นฐาน โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน

(n=229)

ตัวชี้วัดด้านปัจจัยพื้นฐาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรับผิดชอบ	4.32	0.40	มาก
2. ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน	4.44	0.42	มาก
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.33	0.44	มาก
4. ด้านผู้นำทางวิชาการ	4.09	0.64	มาก
5. ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง	4.28	0.42	มาก
6. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	4.32	0.49	มาก
รวม	4.29	0.46	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการค้นหาตัวชี้วัดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ในด้านปัจจัยพื้นฐาน โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ คือ ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน ($\bar{X} = 4.44$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.33$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.32$) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.32$) ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.28$) และด้านผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ด้านปัจจัยขับเคลื่อน (Movement Factor)

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลตัวชี้วัดด้านปัจจัยขับเคลื่อน โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานและระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน

(n=229)

ตัวชี้วัดด้านปัจจัยขับเคลื่อน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.16	0.14	มาก
2. ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ	4.11	0.19	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.29	0.28	มาก
รวม	4.18	0.20	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการค้นหาตัวชี้วัด
สมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ในด้านปัจจัยขับเคลื่อน โดย
ภาพรวมเห็นด้วย ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.29$)
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.16$) และด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยในการทำงาน (Working Factor)

ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลตัวชี้วัดด้านปัจจัยในการทำงาน โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานและระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน

(n=229)

ตัวชี้วัดด้านปัจจัยในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์	4.34	0.83	มาก
2. ด้านเครือข่ายการทำงาน	4.32	0.49	มาก
3. ด้านบริการดี	4.32	0.55	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.36	0.58	มาก
รวม	4.33	0.53	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการค้นหาตัวชี้วัดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารด้านปัจจัยในการทำงาน โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.36$) ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านเครือข่ายการทำงาน ($\bar{X} = 4.32$) และด้านบริการดี ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์สมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency)

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลตัวชี้วัดด้านสมรรถนะหลักโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน

(n=229)

ตัวชี้วัดผลการวิเคราะห์ด้านสมรรถนะหลัก	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.39	0.54	มาก
2. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.31	0.55	มาก
3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.17	0.55	มาก
4. ด้านการจัดการความคิด	4.09	0.62	มาก
รวม	4.24	0.56	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการค้นหาตัวชี้วัดต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ผลการวิเคราะห์ด้านสมรรถนะหลัก โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 4.31$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.17$) และด้านการจัดการความคิด ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ด้านสมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Position Competency)

ตารางที่ 7 แสดงข้อมูลตัวชี้วัดด้านสมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานและระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน

(n=229)

ผลการวิเคราะห์ด้านสมรรถนะในตำแหน่ง หน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน	4.17	0.54	มาก
2. ด้านการจัดการองค์การ	4.22	0.55	มาก
3. ด้านการเป็นผู้นำ	4.33	0.55	มาก
4. ด้านการควบคุมงาน	4.22	0.62	มาก
รวม	4.23	0.56	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการค้นหาตัวชี้วัด รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารด้านสมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ คือ ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.33$) ด้านการจัดการองค์การ ($\bar{X} = 4.22$) ด้านการควบคุมงาน ($\bar{X} = 4.22$) และด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดด้านสมรรถนะส่วนบุคคล (Personality Competency)

ตารางที่ 8 แสดงข้อมูลตัวชี้วัดด้านสมรรถนะส่วนบุคคลโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานและระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน

(n=229)

ตัวชี้วัดด้านสมรรถนะส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	4.12	0.60	มาก
2. ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน	4.10	0.60	มาก
3. ด้านการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ	4.34	0.55	มาก
รวม	4.18	0.58	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการค้นหาตัวชี้วัดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหารด้านสมรรถนะส่วนบุคคล โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ คือ ด้านการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ($\bar{X} = 4.12$) และด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

ตอนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดด้านสมรรถนะเทคนิควิธี (Technical Competency)

ตารางที่ 9 แสดงข้อมูลตัวชี้วัดผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดด้านสมรรถนะเทคนิควิธี ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร โดยรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน

(n=229)

ตัวชี้วัดด้านสมรรถนะเทคนิควิธี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการคิดวิเคราะห์	4.28	0.64	มาก
2. ด้านการมองภาพองค์การรวม	4.14	0.53	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพคน	4.21	0.56	มาก
4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	3.96	0.72	มาก
รวม	4.14	0.61	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการค้นหาตัวชี้วัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร ด้านสมรรถนะเทคนิควิธี โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ คือ ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการพัฒนาศักยภาพคน ($\bar{X} = 4.21$) และ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

ตอนที่ 9 ผลรวมการวิเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจ
พิเศษมุกดาหาร

ตารางที่ 10 แสดงข้อมูลตัวชี้วัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร
โดยรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเกณฑ์ที่ได้จากการประเมิน

(n=229)

ตัวชี้วัดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นฯ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านปัจจัยพื้นฐาน			
1. ด้านความรับผิดชอบ	4.32	0.40	มาก
2. ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน	4.44	0.42	มาก
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.33	0.44	มาก
4. ด้านผู้นำทางวิชาการ	4.09	0.64	มาก
5. ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง	4.28	0.42	มาก
6. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	4.32	0.49	มาก
ด้านปัจจัยในการทำงาน			
1. ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์	4.34	0.83	มาก
2. ด้านเครือข่ายการทำงาน	4.32	0.49	มาก
3. ด้านบริการดี	4.32	0.55	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.36	0.58	มาก
ด้านสมรรถนะหลัก			
1. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	4.39	0.54	มาก
2. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.31	0.55	มาก
3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.17	0.55	มาก
4. ด้านการจัดการความคิด	4.09	0.62	มาก
ด้านสมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่			
1. ด้านการวางแผน	4.17	0.54	มาก
2. ด้านการจัดการองค์การ	4.22	0.55	มาก

ตัวชี้วัดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นฯ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. ด้านการเป็นผู้นำ	4.33	0.55	มาก
4. ด้านการควบคุมงาน	4.22	0.62	มาก
สมรรถนะส่วนบุคคล			
1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	4.12	0.60	มาก
2. ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน	4.10	0.60	มาก
3. ด้านการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ	4.34	0.55	มาก
ด้านสมรรถนะเทคนิควิธี			
1. ด้านการคิดวิเคราะห์	4.28	0.64	มาก
2. ด้านการมองภาพองค์รวม	4.14	0.53	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพคน	4.21	0.56	มาก
4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	3.96	0.72	มาก
รวม	4.23	0.52	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการค้นหาตัวชี้วัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 28 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยได้ ดังนี้ คือ ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.39$) ด้านทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.36$) ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.33$) ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.33$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.32$) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.32$) ด้านเครือข่ายการทำงาน ($\bar{X} = 4.32$) ด้านบริการดี ($\bar{X} = 4.32$) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ($\bar{X} = 4.31$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.29$) ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.28$) ด้านทำงานการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการจัดการองค์การ ($\bar{X} = 4.22$) ด้านการควบคุมงาน ($\bar{X} = 4.22$) ด้านการพัฒนาศักยภาพคน ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการมองภาพองค์รวม ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ($\bar{X} = 4.12$) ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.11$) ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.10$)

ด้านผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการจัดการความคิด ($\bar{X} = 4.09$) และด้านการเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

ในการสังเคราะห์ตัวชี้วัดในระยะที่ 1 ที่ผ่านมา พบว่า ประกอบด้วยมีตัวชี้วัด 7 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย และ 119 ตัวชี้วัด และเมื่อเข้าสู่การวิจัยในระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารผู้วิจัย พบว่า มีตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์กำหนดไว้ คือ ระดับมากขึ้น ไป โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย และ 69 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ด้านปัจจัยพื้นฐาน(Basic Factor) (องค์ประกอบหลัก)

1.1 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 4 ตัว

1.2 ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน (Morality) ประกอบด้วยตัวชี้วัด

จำนวน 5 ตัว

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 2 ตัว

1.4 ด้านผู้นำทางวิชาการ (Academic Leader) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 2 ตัว

1.5 ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Accept Changer) ประกอบด้วยตัวชี้วัด

จำนวน 3 ตัว

1.6 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Esteem) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัว

2. ปัจจัยขับเคลื่อน(Movement Factor) (องค์ประกอบหลัก)

2.1 ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Learning Continuation) ประกอบด้วยตัวชี้วัด

จำนวน 3 ตัว

2.2 ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ (Motivation Success) ประกอบด้วยตัวชี้วัด

จำนวน 1 ตัว

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 2 ตัว

3. ปัจจัยในการทำงาน (Working Factor) (องค์ประกอบหลัก)

3.1 ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์ (Strategy Aptitude) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 2 ตัว

3.2 ด้านเครือข่ายการทำงาน (Connection Network) ประกอบด้วยตัวชี้วัด

จำนวน 2 ตัว

3.3 ด้านบริการดี (Good Service) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 2 ตัว

3.3 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 2 ตัว

สมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) (องค์ประกอบหลัก)

- 1.1 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Morality and Ethic) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัว
- 1.2 ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expert of career) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัว
- 1.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัว
- 1.4 ด้านการจัดการความคิด (Thinking Management) ประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน 2 ตัว

2. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Position Competency) (องค์ประกอบหลัก)

- 2.1 ด้านการวางแผน (Planning) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัว
- 2.2 ด้านการจัดการองค์การ (Organization Management) ประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน 2 ตัว
- 2.3 ด้านการเป็นผู้นำ (Leadership) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัว
- 2.4 ด้านการควบคุมงาน (Control Working) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัว

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) (องค์ประกอบหลัก)

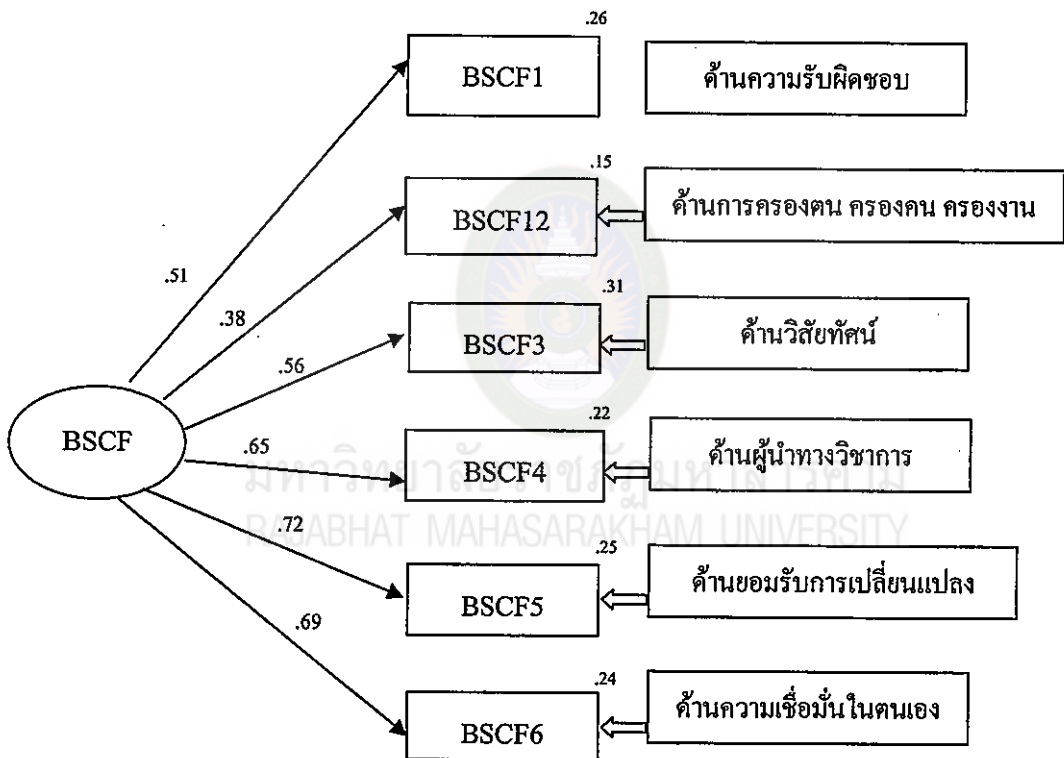
- 3.1 ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคคล (Evaluate Operation) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 2 ตัว
- 3.2 ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน (Reward and Wage) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 4 ตัว
- 3.3 ด้านการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Advancement) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 2 ตัว

4. สมรรถนะทางเทคนิควิธี (Technical Competency) (องค์ประกอบหลัก)

- 4.1 ด้านการคิดวิเคราะห์ (Analysis) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัว
- 4.2 ด้านการพัฒนาศักยภาพคน (Human Development) ประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน 2 ตัว
- 4.3 ด้านการเข้าใจผู้อื่น (Understanding Other) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัว

ระยะที่ 3 ผลการสร้างรูปแบบและยืนยันการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

การวิจัยในระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่น โดยดำเนินการ ดังต่อไปนี้ นำตัวชี้วัดที่ผ่าน คือ ระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปมา วิเคราะห์สมการ เพื่อสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดล โดย AMOS (Analysis of Moment Structures)



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

แผนภาพที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐาน

จากแผนภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในด้านปัจจัยพื้นฐาน (BSCF) เมื่อพิจารณารายละเอียดของรูปแบบ พบว่า ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 6 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.38-0.72 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับค่าจากมากไปหาน้อย คือ ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง (BSCF5) มีค่า

น้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.72 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (BSCF6) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.69 ด้านผู้นำทางวิชาการ (BSCF4) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.65 ด้านวิสัยทัศน์ (BSCF3) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.56 ด้านความรับผิดชอบ (BSCF1) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.51 ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน (BSCF2) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.38 ตามลำดับ

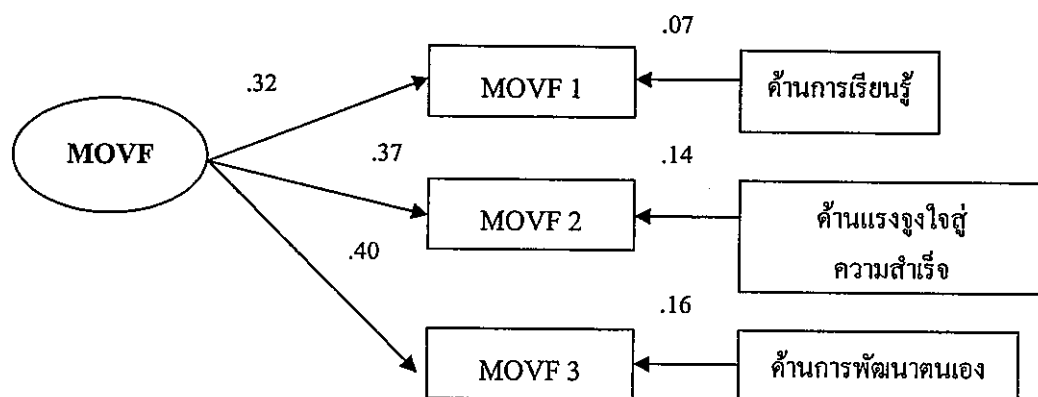
ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบปัจจัยพื้นฐาน

องค์ประกอบ ปัจจัยพื้นฐาน	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก ของตัวบ่งชี้	SE	t	e
BSCF	BSCF 1	0.51	0.031	9.658 **	0.26
	BSCF 2	0.38	0.028	10.177 **	0.15
	BSCF 3	0.56	0.029	9.351 **	0.31
	BSCF 4	0.65	0.042	8.514 **	0.22
	BSCF 5	0.72	0.028	7.423 **	0.25
	BSCF 6	0.69	0.033	7.928 **	0.24

Chi-Square = 53.080 df = 18 P-value = 0.182 RMSEA = 0.080 TLI = 0.93 CFI = 0.96

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยพื้นฐานพบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 53.080 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 18 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P - value) เท่ากับ 0.182 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าการคำนวณหาปริมาณที่เปลี่ยนแปลงจากการเปรียบเทียบระหว่าง โมเดล (TLI) เท่ากับ 0.93 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.90 แสดงว่าโมเดลได้รับการยอมรับ ค่าการเปรียบเทียบความเหมาะสมของโมเดลที่ศึกษา (CFI) เท่ากับ 0.96 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.90 แสดงว่าโมเดลได้รับการยอมรับ และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.080



Chi-Square = 64.248, df = 24, P-value = 0.067, RMSEA=0.055, TLI=0.96, CFI= 0.94

แผนภาพที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยขับเคลื่อน

จากแผนภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในด้านปัจจัยขับเคลื่อน (MOVE) เมื่อพิจารณารายละเอียดของรูปแบบ พบว่า ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.32 - 0.40 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับค่าจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาตนเอง (MOVE3) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.40 ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ (MOVE2) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.37 ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (MOVE 1) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.32 ตามลำดับ

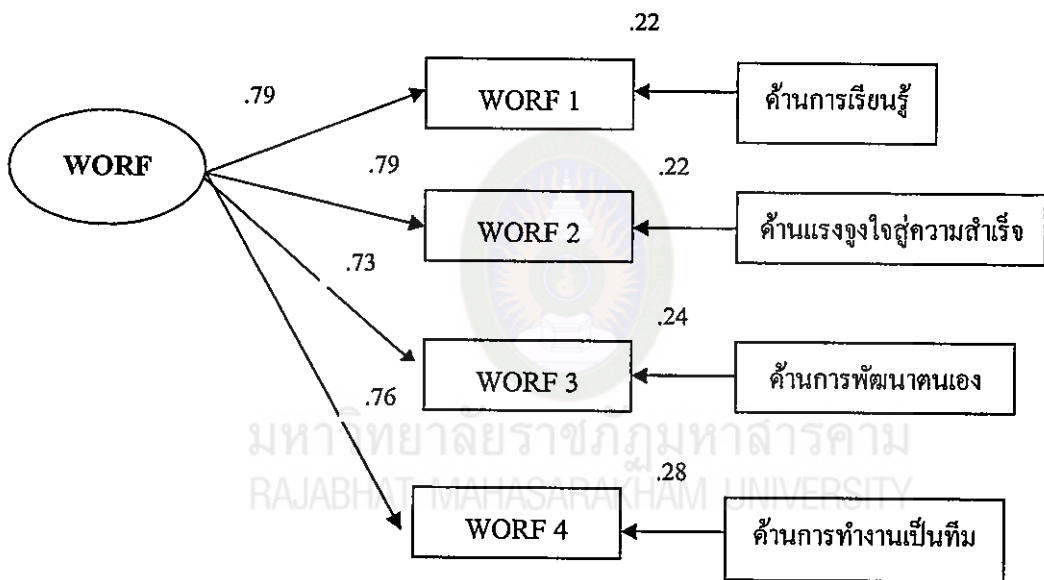
ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของรูปแบบปัจจัยขับเคลื่อน

องค์ประกอบ ปัจจัยขับเคลื่อน	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก ของตัวบ่งชี้	SE	t	e
MOVE	(MOVE) 1	0.32	0.010	3.091 **	0.07
	(MOVE) 2	0.37	0.013	3.023 **	0.14
	(MOVE) 3	0.40	0.019	3.821 **	0.16

Chi-Square = 64.248, df = 13, P-value = 0.067, RMSEA=0.131, TLI=0.96, CFI= 0.94

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยขับเคลื่อน พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 64.248 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 24 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P - value) เท่ากับ 0.067 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าการคำนวณหาปริมาณที่เปลี่ยนแปลงจากการเปรียบเทียบระหว่างโมเดล (TLI) เท่ากับ 0.96 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.90 แสดงว่าโมเดลได้รับการยอมรับ ค่าการเปรียบเทียบความเหมาะสมของโมเดลที่ศึกษา (CFI) เท่ากับ 0.94 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.90 แสดงว่า โมเดลได้รับการยอมรับ และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.080



Chi-Square = 12.606, df = 5, P-value = 0.063, RMSEA = 0.042, TLI = 0.92, CFI = 0.97

แผนภาพที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงาน

จากแผนภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในด้านปัจจัยการทำงาน (Worf) เมื่อพิจารณารายละเอียดของรูปแบบ พบว่า ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.73 - 0.79 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับค่าจากมากไปหาน้อย คือ ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์ (Worf 1) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.79 ด้านเครือข่ายการทำงาน (Worf 2) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.79

ด้านบริการดี (WORF 4) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.76 ด้านการทำงานเป็นทีม (WORF 3) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.73 ตามลำดับ

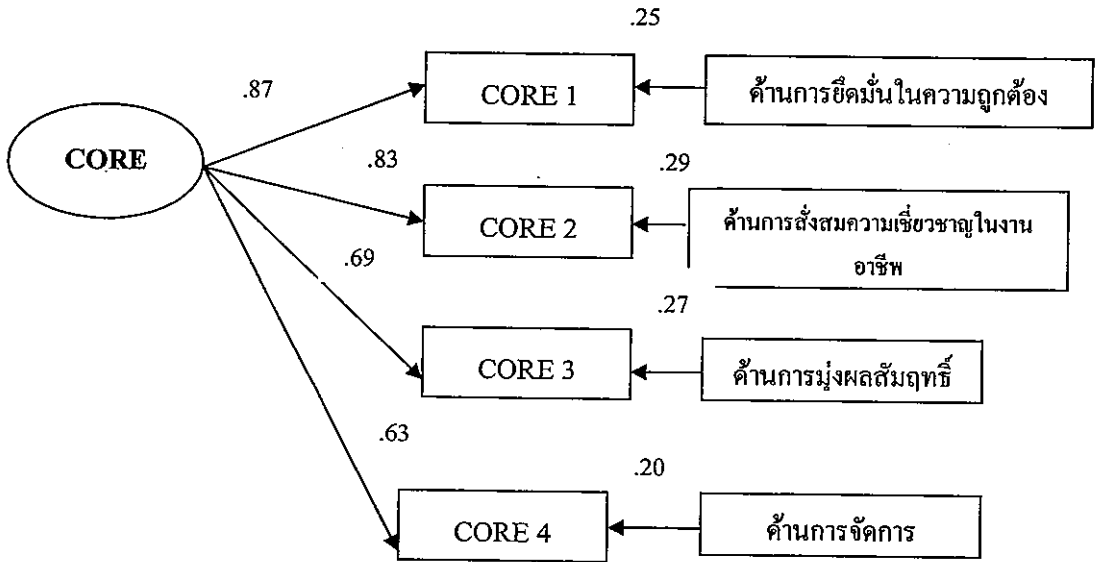
ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบปัจจัยการทำงาน

องค์ประกอบปัจจัยการทำงาน	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้	SE	t	e
WORF	WORF 1	0.79	0.014	7.505 **	0.22
	WORF 2	0.79	0.017	7.503 **	0.22
	WORF 3	0.76	0.018	8.461 **	0.24
	WORF 4	0.73	0.012	8.045 **	0.28

Chi-Square = 12.606, df = 5, P-value = 0.063 RMSEA = 0.042, TLI = 0.92, CFI = 0.97

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยการทำงาน พบว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 12.606 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 5 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P - value) เท่ากับ 0.063 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าการคำนวณหาปริมาณที่เปลี่ยนแปลงจากการเปรียบเทียบระหว่าง โมเดล (TLI) เท่ากับ 0.917 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.90 แสดงว่าโมเดลได้รับการยอมรับ ค่าการเปรียบเทียบความเหมาะสมของ โมเดลที่ศึกษา (CFI) เท่ากับ 0.97 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.90 แสดงว่าโมเดลได้รับการยอมรับ และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.042



Chi-Square = 28.682, df = 10, P-value = 0.035, RMSEA = 0.055, TLI = 0.92, CFI = 0.93

แผนภาพที่ 5 การวิเคราะห์สมรรถนะหลัก

จากแผนภาพที่ 5 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยัน ในด้านสมรรถนะหลัก (CORE) เมื่อพิจารณารายละเอียดของรูปแบบ พบว่า ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.63 – 0.87 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่าโดยเรียงลำดับค่าจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (CORE1) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.87 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (CORE2) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.83 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (CORE3) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.69 ด้านการจัดการความคิด (CORE4) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.63 ตามลำดับ

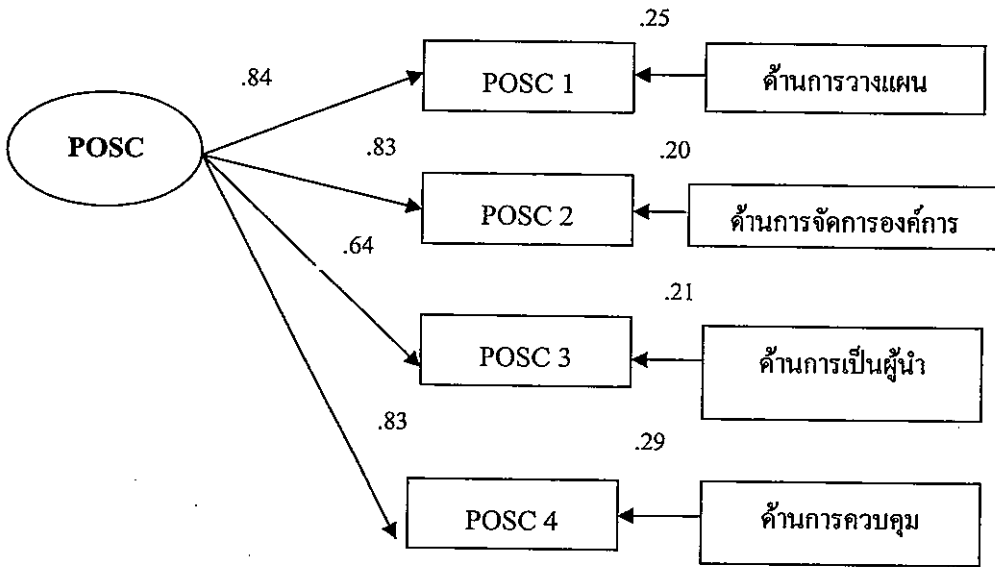
ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของรูปแบบสมรรถนะหลัก

องค์ประกอบ สมรรถนะหลัก	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก ตัวบ่งชี้	SE	t	e
CORE	CORE 1	0.87	0.030	5.483 **	0.25
	CORE 2	0.83	0.014	6.548 **	0.29
	CORE 3	0.69	0.019	9.250 **	0.27
	CORE 4	0.63	0.017	9.606 **	0.20

Chi-Square = 28.682, df = 10, P-value = 0.035, RMSEA = 0.033, TLI= .92, CFI= .93

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะหลักพบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 28.682 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 10 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P - value) เท่ากับ 0.035 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าการคำนวณหาปริมาณที่เปลี่ยนแปลง จากการเปรียบเทียบระหว่าง โมเดล (TLI) เท่ากับ 0.92 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.90 แสดงว่าโมเดลได้รับการยอมรับ ค่าการเปรียบเทียบความเหมาะสมของ โมเดลที่ศึกษา (CFI) เท่ากับ 0.93 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.90 แสดงว่า โมเดลได้รับการยอมรับ และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.033'



Chi-Square = 6.240, df = 4, P-value = 0.57, RMSEA = 0.037, TLI = 0.97, CFI = 0.96

แผนภาพที่ 6 การวิเคราะห์สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่

จากแผนภาพที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในด้านสมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (POSC) เมื่อพิจารณารายละเอียดของรูปแบบ พบว่า ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 6 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.84-0.64 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับค่าจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผน (POSC1) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.84 ด้านการควบคุมงาน (POSC4) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.83 ด้านการจัดการองค์การ (POSC2) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.83 ด้านการเป็นผู้นำ (POSC3) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.64 ตามลำดับ

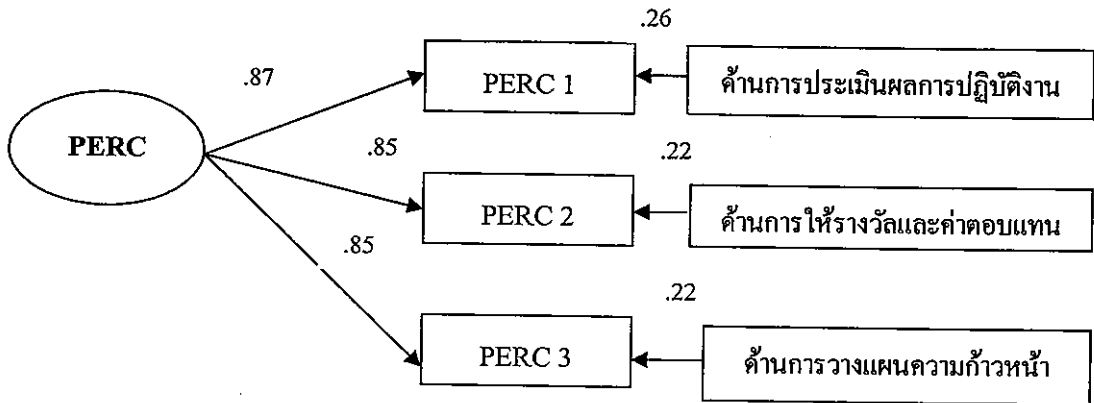
ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่

องค์ประกอบ สมรรถนะ ในตำแหน่งหน้าที่	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก ตัวบ่งชี้	SE	t	e
POSC	POSC 1	0.84	0.029	4.696 **	0.25
	POSC 2	0.83	0.009	8.060 **	0.20
	POSC 3	0.64	0.015	9.958 **	0.21
	POSC 4	0.83	0.018	8.174 **	0.29

Chi-Square = 6.240, df = 4, P-value = 0.057, RMSEA = 0.037, TLI = 0.973, CFI = 0.96

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 6.240 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 4 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.057 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าการคำนวณหาปริมาณที่เปลี่ยนแปลงจากการเปรียบเทียบระหว่าง โมเดล (TLI) เท่ากับ 0.97 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.90 แสดงว่า โมเดลได้รับการยอมรับ ค่าการเปรียบเทียบความเหมาะสมของโมเดลที่ศึกษา (CFI) เท่ากับ 0.96 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.90 แสดงว่า โมเดลได้รับการยอมรับและค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.037



Chi-Square= 36.916, df= 13, P-value = 0.062, RMSEA = 0.046, TLI= 0.96 , CFI= 0.97

แผนภาพที่ 7 การวิเคราะห์สมรรถนะส่วนบุคคล

จากแผนภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน ในด้านสมรรถนะส่วนบุคคล (PERC) เมื่อพิจารณารายละเอียดของรูปแบบ พบว่า ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.85-0.87 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า โดยเรียงลำดับค่าจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (PERC1) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.87 ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน (PERC2) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.85 ด้านการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (PERC3) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.85 ตามลำดับ

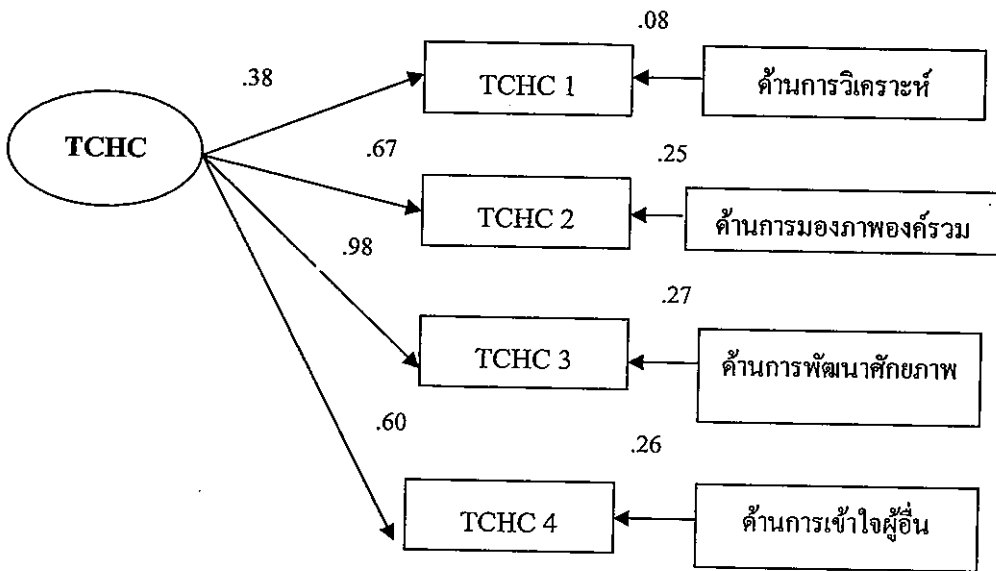
ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบสมรรถนะส่วนบุคคล

องค์ประกอบ สมรรถนะส่วนบุคคล	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก ตัวบ่งชี้	SE	t	e
PERC	PERC 1	0.87	0.040	7.014 **	0.26
	PERC 2	0.85	0.040	6.711 **	0.22
	PERC 3	0.85	0.037	7.228 **	0.22

Chi-Square= 36.916, df= 13, P-value =0.062, RMSEA = 0.046, TLI= 0.96 , CFI= 0.97

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะส่วนบุคคลพบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 36.916 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 13 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.062 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าการคำนวณหาปริมาณที่เปลี่ยนแปลงจากการเปรียบเทียบระหว่าง โมเดล (TLI) เท่ากับ 0.96 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.90 แสดงว่าโมเดลได้รับการยอมรับ ค่าการเปรียบเทียบความเหมาะสมของโมเดลที่ศึกษา (CFI) เท่ากับ 0.97 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.90 แสดงว่าโมเดลได้รับการยอมรับ และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.046



Chi-Square = 21.287, df = 10, P-value = 0.058, RMSEA = 0.026, TLI = 0.91, CFI = 0.93

แผนภาพที่ 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะทางเทคนิควิธี

จากแผนภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในด้านสมรรถนะทางเทคนิควิธี (TCHC) เมื่อพิจารณารายละเอียดของรูปแบบ พบว่า ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.38-0.98 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่าโดยเรียงลำดับค่าจากมากไปหาน้อย คือ ด้านพัฒนาศักยภาพคน (TCH 3) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.98 ด้านการมองภาพองค์รวม (TCH 2) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.67 ด้านการเข้าใจผู้อื่น (TCH 4) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.60 ด้านการวิเคราะห์ (TCH 1) มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ 0.38 ตามลำดับ

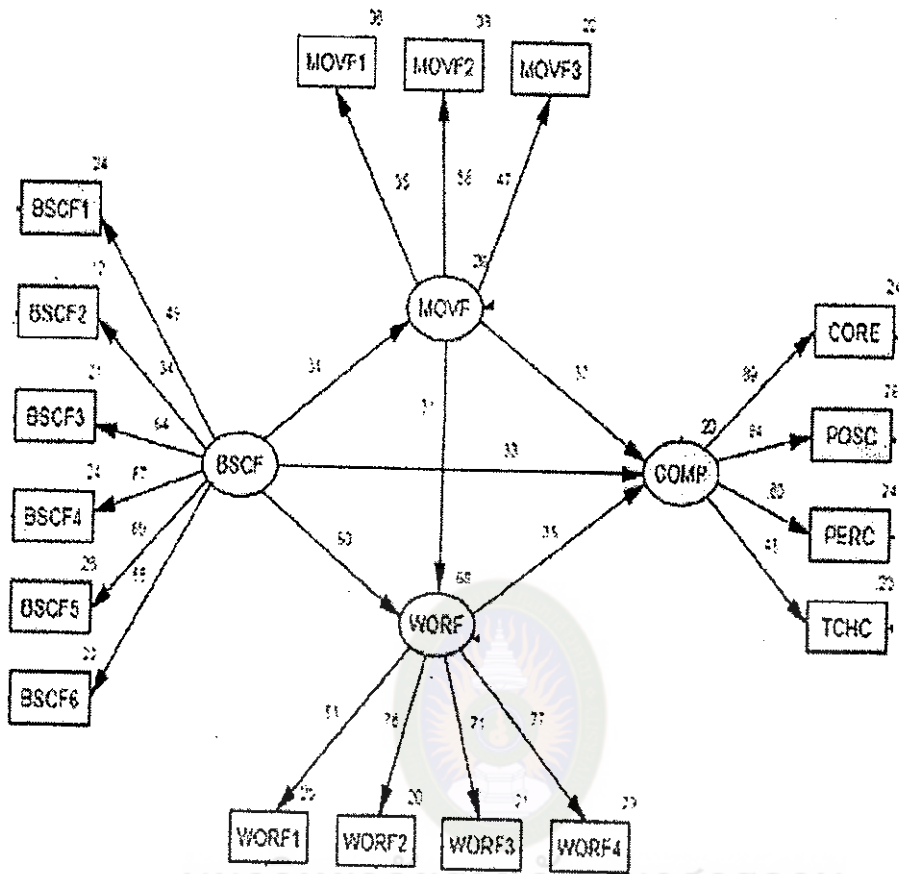
ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบสมรรถนะทางเทคนิควิธี

องค์ประกอบ สมรรถนะ ทางเทคนิควิธี	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก ตัวบ่งชี้	SE	t	e
TCHC	TCHC 1	0.38	0.015	6.254**	0.08
	TCHC 2	0.67	0.036	10.62**	0.25
	TCHC 3	0.98	0.036	9.355**	0.27
	TCHC 4	0.60	0.028	8.410**	0.26

Chi-Square = 21.287, df = 10 , P-value = 0.058, RMSEA = 0.026, TLI= 0.91 , CFI= 0.926

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะทางเทคนิควิธี พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 21.287 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 10 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P - value) เท่ากับ 0.026 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าการคำนวณหาปริมาณที่เปลี่ยนแปลงจากการเปรียบเทียบระหว่าง โมเดล (TLI) เท่ากับ 0.91 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.93 แสดงว่า โมเดลได้รับการยอมรับ ค่าการเปรียบเทียบความเหมาะสมของ โมเดลที่ศึกษา (CFI) เท่ากับ 0.96 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.90 แสดงว่า โมเดลได้รับการยอมรับ และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.026



Chi-Square = 440.398, df = 154, P-value = 0.560, RMSEA = 0.015, TLI = 0.94, CFI = 0.93

แผนภาพที่ 9 การวิเคราะห์สมการโครงสร้างทางปัจจัยที่เป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
ผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร

จากแผนภาพที่ 9 ผลการวิเคราะห์ สมการ โครงสร้างทางปัจจัยที่เป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 440.398 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 154 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.560 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าการคำนวณหาปริมาณที่เปลี่ยนแปลงจากการเปรียบเทียบระหว่างโมเดล (TLI) เท่ากับ 0.94 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่โมเดลจะได้รับการ

ยอมรับอยู่ที่ 0.90 ค่าการเปรียบเทียบความเหมาะสมของ โมเดลที่ศึกษา (CFI) เท่ากับ 0.93 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่โมเดลจะได้รับการยอมรับอยู่ที่ 0.90 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.015 และผู้วิจัยได้วิเคราะห์อิทธิพล หรือน้ำหนักของปัจจัย ทั้ง 3 ด้านที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ มุกดาหาร

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างทางปัจจัยที่เป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

ปัจจัย / สมรรถนะ	อิทธิพลทางตรง ที่ส่งผลทางตรงต่อ สมรรถนะ	อิทธิพลทางอ้อม ที่ส่งผลทางตรง ต่อสมรรถนะ	รวม	หมายเหตุ
BSCF	0.33	0.65	0.95	
MOVF	0.32	0.43	0.75	
WORF	0.35	-	0.35	

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างทางปัจจัยที่เป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร BSCF ปัจจัยพื้นฐานมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะเท่ากับ 0.33 และอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะเท่ากับ 0.65 รวม เท่ากับ 0.98 MOVF ปัจจัยขับเคลื่อนมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะเท่ากับ 0.32 และอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะเท่ากับ 0.43 รวม เท่ากับ 0.75 และ WORF ปัจจัยขับเคลื่อนมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะเท่ากับ 0.35 และ ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะรวม เท่ากับ 0.35

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร 3) เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารวิธีวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 สังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ได้แก่ การศึกษาทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) เอกสารตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาจากตัวบุคคล โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร จำนวน 11 คน เพื่อค้นหาตัวบ่งชี้พบว่ามี 7 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย และ 119 ตัวบ่งชี้ ระยะที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัย สมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร โดยการสร้างแบบสอบถาม หาความเชื่อมั่นแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย 14 กลุ่ม จำนวน 229 คน ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ SPSS ผ่านระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป 7 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อยและ 69 ตัวบ่งชี้ ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร โดยนำ 7 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อยและ 69 ตัวบ่งชี้ ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ ในองค์ประกอบแต่ละด้านจากค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ที่มากไปหาน้อย โดยใช้การวิเคราะห์สมการ โครงการ (Structural Equation Modeling : SEM) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดล โดย โปรแกรมสำเร็จรูป AMOS (Analysis of Moment Structures)

สรุปผลการวิจัย

1. ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) อาทิ เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้เชี่ยวชาญและผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งสิ้น 11 คน เพื่อค้นหาตัวชี้วัดภาวะความเป็นผู้นำ พบว่า มีตัวชี้วัดได้แก่ 7 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย และ 119 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 ปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1.1 ด้านความรับผิดชอบ

- 1) ปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพและศรัทธาของคนทั่วไป
- 2) ประพฤติตนเป็นผู้นำที่ดีของชุมชน
- 3) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและเสียสละ
- 4) เป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงานรักใคร่นับถือ

1.1.2 ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน

- 1) มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน
- 2) เห็นความสำคัญของการประหยัดและเก็บออม
- 3) ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
- 4) เป็นผู้ปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรมของศาสนา
- 5) เป็นผู้มีความจริงรักภักดีต่อชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์

1.1.3 ด้านวิสัยทัศน์

- 1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน
- 2) สามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจตามที่กำหนดได้
- 3) สมาชิกทุกคนมองเห็นความท้าทายของเป้าหมายองค์กร
- 4) การปฏิบัติงานคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ
- 5) เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต

1.1.4 ด้านผู้นำทางวิชาการ

- 1) มีความรู้ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- 2) การปฏิบัติตนแสดงถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการสมัยใหม่
- 3) มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

- 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ
- 5) มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เรื่องเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

1.1.5 ด้านขอรับการเปลี่ยนแปลง

- 1) เป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับข้อมูล และรับฟังข้อเท็จจริง
- 2) กล้าที่จะเสี่ยงท่ามกลางสถานการณ์เปลี่ยนแปลง
- 3) กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 4) ยกย่องชมเชยให้เกียรติคนทำดี
- 5) เป็นบุคคลที่มีความอดทน อดกลั้นในการปฏิบัติงาน

1.1.6 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

- 1) กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง
- 2) เป็นคนที่มีเหตุผลและใช้วิจารณ์ญาณในการแก้ปัญหา
- 3) มีการนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 4) มีการนำข้อมูลข่าวสารมาประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
- 5) เป็นบุคคลที่มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคทั้งปวง

1.2 ปัจจัยขับเคลื่อน ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

- 1) มีการติดตามข้อมูลข่าวสารของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- 2) มีการจัดเวที เสวนา สะท้อนความคิดเห็นจากประชาชน
- 3) มีความเข้าใจถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการดำเนินงาน
- 4) มีการทำงานเป็นทีมและให้ความร่วมมือให้เกียรติในการทำงานร่วมกัน
- 5) กระตุ้นให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.2.2 ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ

- 1) มีการแบ่งงานอย่างชัดเจนและสมาชิกสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี
- 2) เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานมากที่สุด
- 3) ยอมรับความผิดพลาดของเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

1.2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

- 1) ปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก
- 2) ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 3) มีแนวทางในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4) เรียนรู้และแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

1.3 ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย

1.3.1 ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์

- 1) เข้าใจโครงสร้างองค์กรและขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน
- 2) มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
- 3) มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี
- 4) ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างถูกต้องเหมาะสม
- 5) มีจิตสำนึกในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนทั่วไป

1.3.2 ด้านเครือข่ายการทำงาน

- 1) กำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกันในเครือข่าย
- 2) กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน
- 3) การพัฒนาเครือข่ายการทำงานให้มีคุณภาพถือเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง
- 4) เครือข่ายมีความร่วมมือที่ดีจึงทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

1.3.3 ด้านบริการดี

- 1) บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส
- 2) บริการด้วยความรวดเร็วถูกต้องมีประสิทธิภาพ
- 3) สร้างความประทับใจในการให้บริการ

1.3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

- 1) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน
- 2) เห็นชอบในเป้าหมายการทำงานร่วมกัน
- 3) คนในองค์กรมีความรักสามัคคีและศรัทธาในองค์กร

1.4 สมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร

1.4.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

1.1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติถูกต้องตาม

กฎหมายและระเบียบวินัย

1.2) มีสัจจะ รักษาคำพูด เชื่อถือได้ และแสดงความคิดเห็นอย่าง

สร้างสรรค์

1.3) ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.4) ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของส่วนรวม

1.5) มีความสามารถในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ ของประชาชนได้

2) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ

2.1) ให้คำปรึกษาที่ดีและถูกต้องกับประชาชนได้

2.2) ให้ความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการสร้างความเข้มแข็ง

ให้กับชุมชน

2.3) มีการพัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึกจริยธรรมของบุคลากรภาคใต้

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

2.4) มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมที่พร้อม
รับผิดต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2.5) มีวัฒนธรรมการให้เกียรติยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติงานดีเด่นอย่าง

เหมาะสม

3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.1) พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง และปฏิบัติงานให้เสร็จตาม
กำหนดเวลาและเป้าหมาย

3.2) มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.3) กำหนดกลยุทธ์การวางเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมี

คุณภาพ

3.4) มีการติดตามข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อ

วิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ

3.5) มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

4) ด้านการจัดการความคิด

4.1) เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดีมีความคิดสร้างสรรค์

4.2) มีความคิดที่เป็นระบบและมีเหตุผล

4.3) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้

4.4) มีความอยากรู้อยากเห็นจนเป็นนิสัย

1.4.2 สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ ประกอบด้วย

1) ด้านการวางแผน

1.1) มีการวางแผนในการทำงานโดยมีขั้นตอนและแนวปฏิบัติ

- 1.3) มีการปฏิบัติงานตามแผนงานและ โครงการ
- 1.4) มีการควบคุมและกำกับการทำงาน
- 1.5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2) ด้านการจัดการองค์การ

- 2.1) มีการนำเอาทฤษฎีสมัยใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดองค์กร
- 2.2) เลือกใช้เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับงาน
- 2.3) การจัดแบ่งงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสม
- 2.4) การจัดการบุคลากรให้สามารถทำงานแทนกันได้
- 2.5) มีการดูแลและจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

3) ด้านการเป็นผู้นำ

- 3.1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอ
- 3.2) มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ
- 3.3) มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 3.4) มีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของเพื่อนร่วมงาน

4) ด้านการควบคุมงาน

- 4.1) มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการควบคุมงานที่ชัดเจน
- 4.2) มีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน
- 4.3) มีการประเมินผลปฏิบัติงาน
- 4.4) มีการวิเคราะห์หน้าที่ในงานที่มอบหมาย
- 4.5) มีการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

- 5.1) กำหนดตัวชี้วัด ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้อง

กับทิศทางตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

- 5.2) การติดตามผลการปฏิบัติงาน ดูแล และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน

อย่างต่อเนื่อง

- 5.3) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงาน ได้ดี

ยิ่งขึ้น

- 5.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

กับเป้าหมายที่กำหนด

6) ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน

- 6.1) มีรูปแบบแนวทางสร้างขวัญและกำลังใจที่ชัดเจน
- 6.2) มีการส่งเสริมสวัสดิการในปฏิบัติงาน
- 6.3) มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการให้รางวัล
- 6.4) มีการยกย่องเชิดชูให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น

7) ด้านการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ

- 7.1) มีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของตน
- 7.2) มีความรักและศรัทธาในอาชีพของตน
- 7.3) ศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาอาชีพของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
- 7.4) มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงอาชีพอยู่เสมอ

1.4.3 สมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

- 1.1) กำหนดตัวชี้วัด ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้อง

กับ ทิศทางตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

- 1.2) การติดตามผลการปฏิบัติงาน ดูแล และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน

อย่างต่อเนื่อง

- 1.3) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดี

ยิ่งขึ้น

- 1.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

กับเป้าหมายที่กำหนด

2) ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน

- 2.1) มีรูปแบบแนวทางสร้างขวัญและกำลังใจที่ชัดเจน
- 2.2) มีการส่งเสริมสวัสดิการในปฏิบัติงาน
- 2.3) มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการให้รางวัล
- 2.4) มีการยกย่องเชิดชูให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น

3) ด้านการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ

- 3.1) มีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของตน
- 3.2) มีความรักและศรัทธาในอาชีพของตน
- 3.3) ศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาอาชีพของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

3.4) มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงอาชีพอยู่เสมอ

1.4.4 สมรรถนะทางเทคนิควิธี ประกอบด้วย

1) ด้านการคิดวิเคราะห์

1.1) การคิดวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความเป็นเหตุเป็นผล แล้วนำมาหาความสัมพันธ์และข้อขัดแย้งในแต่ละสถานการณ์ได้

1.2) การคิดวิเคราะห์ความสำคัญด้านการจำแนกความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและสมมติฐานแล้วนำมาสรุปความได้

1.3) การคิดวิเคราะห์หลักการ ด้าน การวิเคราะห์รูปแบบ โครงสร้างเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารและเชื่อมโยงความคิดรวบยอดได้

2) ด้านการมองภาพองค์รวม

2.1) พิจารณาสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร โดยมองภาพองค์รวม แล้วอธิบายให้ถ่ายทอดความเข้าใจของผู้อื่น

2.2) จัดการสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิดทฤษฎี องค์ความรู้ที่ซับซ้อนเป็นเข้าใจได้โดยง่ายเป็นประโยชน์และสอดคล้องกับงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

2.3) สามารถนำเสนอแนวทางการดำเนินการตามองค์ความรู้ใหม่ได้

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพคน

3.1) หาโอกาสพัฒนาตนเองและสนับสนุนชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาความรู้ศักยภาพ ในงานที่รับผิดชอบ

3.2) มีการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน

3.3) มีความสามารถในการมองอนาคต เข้าใจอนาคต และการเปลี่ยนแปลง มองเห็นทั้งโอกาสและภัยคุกคาม

4) ด้านการเข้าใจผู้อื่น

4.1) สามารถสื่อสารด้วยภาษาสื่อต่าง ๆ ให้บุคลากรเข้าใจตรงประเด็น

4.2) สามารถแปลความหมายภาษาที่แสดงออกได้อย่างชัดเจนทั้งคำพูดและน้ำเสียงได้

4.3) สามารถระบุจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งหรือความคาดหมายลักษณะนิสัยของผู้ที่ติดต่อได้

4.4) สามารถใช้ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

2. ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร

ในการค้นหาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหารผู้วิจัยได้ค้นพบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร จากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย 14 กลุ่ม ได้ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้นำองค์กร จำนวน 229 คน พบว่า ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป ได้แก่ 7 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย และ 69 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 ปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านความรับผิดชอบ

- 1) ปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพและศรัทธาของคนทั่วไป
- 2) ประพฤติตนเป็นผู้นำที่ดีของชุมชน
- 3) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและเสียสละ
- 4) เป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงานรักใคร่นับถือ

2.1.2 ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน

- 1) มีความขยันหมั่นเพียร ในการปฏิบัติงาน
- 2) เห็นความสำคัญของการประหยัดและเก็บออม
- 3) ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
- 4) เป็นผู้ปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรมของศาสนา
- 5) เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

2.1.3 ด้านวิสัยทัศน์

- 1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน
- 2) การปฏิบัติงานคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ

2.1.4 ด้านผู้นำทางวิชาการ

- 1) มีความรู้ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

2.1.5 ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง

- 1) เป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับข้อมูล และรับฟังข้อเท็จจริง
- 2) ยกย่องชมเชยให้เกียรติคนทำดี
- 3) เป็นบุคคลที่มีความอดทน อดกลั้นในการปฏิบัติงาน

2.1.6 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

- 1) กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง
- 2) มีการนำข้อมูลข่าวสารมาประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
- 3) เป็นบุคคลที่มีจิตใจมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคทั้งปวง

2.2 ปัจจัยขับเคลื่อน ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

- 1) มีการติดตามข้อมูลข่าวสารของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- 2) มีการทำงานเป็นทีมและให้ความร่วมมือให้เกียรติในการทำงานร่วมกัน
- 3) กระตุ้นให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.2.2 ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ

เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานมากที่สุด

2.2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

- 1) ปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก
- 2) ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

2.3 ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย

2.3.1 ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์

- 1) ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างถูกต้องเหมาะสม
- 2) มีจิตสำนึกในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนทั่วไป

2.3.2 ด้านเครือข่ายการทำงาน

- 1) กำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกันในเครือข่าย
- 2) การพัฒนาเครือข่ายการทำงานให้มีคุณภาพถือเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง

2.3.3 ด้านบริการดี

- 1) บริการด้วยความรวดเร็วถูกต้องมีประสิทธิภาพ
- 2) สร้างความประทับใจในการให้บริการ

2.3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

- 1) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน
- 2) เห็นชอบในเป้าหมายการทำงาน

2.4 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

2.4.1 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบวินัย

2) ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

3) มีความสามารถในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประชาชนได้

2.4.2 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ

1) ให้ความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

2) มีการพัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึกจริยธรรมของบุคลากรภาคใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

3) มีวัฒนธรรมการให้เกียรติยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างเหมาะสม

2.4.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1) มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาคำสั่งการปฏิบัติงานของบุคลากร

2) มีการติดตามข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ

3) มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2.4.4 ด้านการจัดการความคิด

1) เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดีมีความคิดสร้างสรรค์

2) มีความอยากรู้อยากเห็นจนเป็นนิสัย

2.5 สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ ประกอบด้วย

2.5.1 ด้านการวางแผน

1) มีการวางแผนในการทำงานโดยมีขั้นตอนและแนวปฏิบัติ

2) มีการถ่ายทอดความรู้และวิธีการปฏิบัติงาน

3) มีการควบคุมและกำกับการดำเนินงาน

4) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2.5.2 ด้านการจัดการองค์การ

1) มีการนำเอาทฤษฎีสมัยใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดองค์กร

2) การจัดแบ่งงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสม

2.5.3 ด้านการเป็นผู้นำ

1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอ

- 2) มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ
- 3) มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.5.4 ด้านการควบคุมงาน

- 1) มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการควบคุมงานที่ชัดเจน
- 2) มีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน
- 3) มีการประเมินผลปฏิบัติงาน

2.6 สมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

2.6.1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

- 1) กำหนดตัวชี้วัด ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
- 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

2.6.2 ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน

- 1) มีรูปแบบแนวทางสร้างขวัญและกำลังใจที่ชัดเจน
- 2) มีการยกย่องเชิดชูให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น

2.6.3 ด้านการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ

- 1) มีความรักและศรัทธาในอาชีพของตน
- 2) ศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาอาชีพของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2.7 สมรรถนะทางเทคนิควิธี ประกอบด้วย

2.7.1 ด้านการคิดวิเคราะห์

การคิดวิเคราะห์ที่สำคัญด้านการจำแนกความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและสมมติฐานแล้วนำมาสรุปความได้

2.7.2 ด้านการมองภาพองค์รวม

- 1) พิจารณาสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยมองภาพองค์รวม แล้วอธิบายให้สอดคล้องกับความเข้าใจของผู้อื่น
- 2) สามารถนำเสนอแนวทางการดำเนินการตามองค์ความรู้ใหม่ได้

2.7.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพคน

1) หาโอกาสพัฒนาตนเองและสนับสนุนชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความรู้ศักยภาพในงานที่รับผิดชอบ

2) มีการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน

2.7.4 ด้านการเข้าใจผู้อื่น

1) สามารถสื่อสารด้วยภาษาสื่อต่าง ๆ ให้บุคลากรเข้าใจตรงประเด็น

2) สามารถแปลความหมายภาษาที่แสดงออกได้อย่างชัดเจนทั้งคำพูดและน้ำเสียงได้

3) สามารถใช้ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

นำตัวบ่งชี้ที่ผ่านเกณฑ์ ระดับมากขึ้น ไปจำนวน 69 ตัวบ่งชี้ ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ โดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดล โดย AMOS (Analysis of Moment Structures) และสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ปรากฏผลดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 6 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมาไปหาน้อยได้แก่ ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ รองลงมา ด้านความเชื่อมั่นตนเอง ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านครองตน ครองคน ครองงาน ปัจจัยขับเคลื่อน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 3 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมาไปหาน้อยได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ 3) ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ ปัจจัยการทำงานประกอบของตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมาไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านเครือข่ายการทำงาน 3) ด้านบริการดี 4) ด้านการทำงานเป็นทีม

3.2 สมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร มี 4 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม รองลงมา ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการวัดทางความคิด สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมาไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการควบคุมงาน 3) ด้านการจัดองค์การ 4) ด้านการเป็นผู้นำสมรรถนะส่วนบุคคล

ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยได้แก่ 1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน 3) ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และสมรรถนะทางเทคนิควิธีประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาศักยภาพคน 2) ด้านการมองภาพองค์กรรวม 3) ด้านการเข้าใจผู้อื่น 4) ด้านการคิดวิเคราะห์

อภิปรายผล

จากผลการศึกษารูปแบบพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจมุกดาหาร ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างสมมติฐานการวิจัยที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ประกอบด้วย 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยการขับเคลื่อน และปัจจัยการทำงาน

1.1 ปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 6 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ รองลงมา ด้านความเชื่อมั่นตนเอง ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรับผิดชอบ และด้านครองตนครองคน ครองงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดชูศักดิ์ เจนประ โคน (2544 : 21) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรมีความสำคัญที่สุดและได้ แบ่งประเภทของพฤติกรรมการทำงาน ในงานที่สำคัญ ๆ เป็น 6 ประเภท คือ 1) ความรอบรู้และวิจารณ์ญาณ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านการปฏิบัติงาน 4) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ 5) ความรับผิดชอบที่มีต่องาน 6) แรงจูงใจในการทำงานขององค์กร มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชัย สมिति ไกร (2550 : 30) ที่สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อคุณภาพของงาน

1.2 ปัจจัยขับเคลื่อน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมา ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ และด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธัญพร ชื่นกลิ่น (2548 : 15) ที่สรุปได้ว่าการพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อให้มีคุณสมบัติครบถ้วนกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และตรงตามความต้องการขององค์กรมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชิต มนต์เอื้อศรี (2549 : 14) ที่สรุปได้ว่าหน่วยงานจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอเพื่อให้สามารถนำนโยบายของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพและมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ วัชรินทร์ รุ่งโรจน์ (2558) หน่วยงานที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนา

บุคลากรในสิ่งคิดให้มีความรู้ความสามารถความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพประสิทธิผลและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองให้เป็นบุคคลที่มีจิตสาธารณะ

1.3 ปัจจัยการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักตัว บ่งชี้มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์ รองลงมา ด้านเครือข่ายการทำงาน ด้าน บริการดี และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ คณะ (2545 : 23) ที่กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย เป็นเรื่องสำคัญและขาดไม่ได้กับทุกทีม เพราะ เป้าหมายของทุกคนมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการพัฒนาทีม สมาชิกทุกคนจะต้องเข้าใจ มีส่วน ร่วมและมีความผูกพันกับเป้าหมายของทีม และการทำงานเป็นทีมต้องมีการกำหนดเป้าหมาย เป้าหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งสมาชิกทุกคนต้องยอมรับเป้าหมาย ของทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ พิภพ อุคม (2537 : 62-65) ได้กล่าวถึงความพอใจของผู้รับ บริการไว้ว่า ผู้รับบริการย่อมมีความต้องการและคาดหวังในการไปรับบริการทุกครั้ง เมื่อไปรับ บริการประสบกับสถานการณ์ที่จำเป็นจึงเปรียบเทียบกับความต้องการก่อนรับบริการและแสดง ออกมาเป็นระดับความพึงพอใจสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับได้ คือ 1) ความพึงพอใจที่ตรงกับ ความคาดหวัง เป็นการแสดงความรู้สึกยินดี ความสุขของผู้รับบริการที่ตรงกับความคาดหวัง ที่มีอยู่ 2) ความพึงพอใจที่เกินความคาดหวัง เป็นการแสดงความรู้สึกปลาบปลื้มประทับใจของ ผู้รับบริการเมื่อได้รับบริการเกินความคาดหมายที่มีอยู่

2. สมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ได้แก่ สมรรถนะ หลัก สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ สมรรถนะส่วนบุคคล และสมรรถนะทางเทคนิควิธี

2.1 สมรรถนะหลัก ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักตัว บ่งชี้จากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม รองลงมา ด้านการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการวัดทางความคิด ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเนื่องจาก สังคมในปัจจุบันและอนาคตนั้นจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความสามารถ ตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับกระแสโลกปัจจุบัน ตลอดจนปัจจุบัน องค์กรจะต้องมีความ รับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ในการตัดสินใจ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่มี ผลกระทบที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยองค์กรควรให้การยอมรับต่อการ ตรวจสอบ และถือเป็นความรับผิดชอบขององค์กรในการตอบสนองต่อการตรวจสอบดังกล่าว อย่างเหมาะสมด้วย ตลอดจนผู้บริหารระดับสูงนั้นต้องมีความเข้าใจและต้องสนับสนุนในการ จัดทำระบบการปฏิบัติงานและการจัดสรรงบประมาณเพราะนั่น คือการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้

คนในองค์กรนั้นปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ได้ตั้งไว้จะสอดคล้องกันทัศนคติของธนาคารโลก (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. 2543 : 54) ที่ว่าไว้คือ ธรรมชาติขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบที่สำคัญของนโยบายหรือแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ดี โดยองค์กรภาคเอกชนต้องคำนึงของประสิทธิภาพความโปร่งใส และความรับผิดชอบ และต้องมีความแน่นอนและชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพของการบริหารองค์กร ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเนื่องจากการตัดสินใจนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานของบุคคล และถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำหรือผู้บริหารในการจัดการหรือบริหารงาน

2.2 สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ด้าน ซึ่งเรียงจากค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการวางแผน รองลงมา ด้านการควบคุมงาน ด้านการจัดองค์การ และด้านการเป็นผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปัจจัยความรอบรู้ในการบริหาร พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่ง จริฎ จันทลักขณา (2546 : 19) กล่าวว่า การวางแผนยุทธศาสตร์ หรือการวางแผนกลยุทธ์ถือว่าเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการบรรลุ และกำหนดแนวทางในการบรรลุสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการวางแผนกลยุทธ์นั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญระดับต้น ๆ ของการบริหารองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล สะอาดโหม (2548 : 38) กล่าวถึง ความเสี่ยงทางการเงิน เหตุการณ์ที่ประเทศไทยได้รับบทเรียนราคาแพงที่สุด คือ วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. 2540

2.3 สมรรถนะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 3 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมา ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ

2.4 สมรรถนะทางเทคนิควิธี ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพคน รองลงมา ด้านการมองภาพองค์กรรวม ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านการคิดวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ (สนธยา พลศรี. 2545 : 53-54 ; อ้างถึงในสัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2541 : 16) โดยการพัฒนาดนให้มีคุณภาพก็คือ การทำให้คนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการประกอบกิจการงาน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว มีความรู้ทางานเมืองที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างเฉลียวฉลาด มีวิสัยทัศน์ สุขภาพดี บุคลิกดี สามารถพึ่งตนเองได้ ใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หรือการพัฒนา

คนให้มีความสุขก็คือ การทำให้มีความสุขสงบมีจิตใจตั้งงามเยือกเย็นมั่นคง ผ่องใส ไม่มี
ความเครียด มีความสุขุมเยือกเย็น มีเมตตา กรุณา รู้จักความพอเพียงรู้จักประมาณ เข้าถึงสัจ
ธรรมของชีวิตมองโลกในแง่ดี ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 สามารถนำไปเป็นแผนพัฒนา แผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาองค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ให้มี
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตอบสนองการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

1.1.2 สามารถนำไป จัดทำแผนงาน โครงการ พัฒนาผู้นำองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ พัฒนาสังคม ชุมชน
ท้องถิ่น ให้เจริญก้าวหน้าได้

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1.2.1 สามารถนำรูปแบบหรือ โมเดลและตัวชี้วัด ไปพัฒนาหรือทดลองใช้กับ
ผู้นำท้องถิ่น ในระดับจังหวัด อำเภอ หรือตำบล ได้

1.2.2 สามารถนำรูปแบบหรือ โมเดลและตัวชี้วัด ไปประยุกต์เพื่อสร้างรูปแบบ
เพื่อพัฒนาผู้นำ ในด้านอื่น ที่เกี่ยวข้องได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย ครั้งต่อไป

การเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย ต้องมีวิธีการประสานงานเป็นอย่างดี และมีวิธีการ
เก็บข้อมูลอย่างเหมาะสม เพราะบางครั้งกลุ่มเป้าหมายอาจไม่ให้ความร่วมมือในการกรอก
ข้อมูลที่เป็นจริงทำให้ผู้วิจัยไม่ได้รับข้อมูลทางการวิจัยอย่างแท้จริง



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กฤษปกรณ์ สาคร. (2556). “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครู โรงเรียนขนาดเล็ก,” วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์. ปีที่ 9 ฉบับที่ 26 พฤษภาคม – 7 สิงหาคม 2556.
- กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานจังหวัดมุกดาหาร. (2556). [ออนไลน์]. สถานที่ท่องเที่ยวจังหวัดขอนแก่น. [สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2556] จาก [http://www. Mukdahan.go.th/khonkaen6/ main.php?cont=travel](http://www.Mukdahan.go.th/khonkaen6/main.php?cont=travel).
- เกษม จันทร์แก้ว. (2545). การจัดการสิ่งแวดล้อมแบบผสมผสาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณะกรรมการการศึกษาศรชุกิจการพาณิชย์และอุตสาหกรรมวุฒิสภา. (2551). ประชาชนจะเดือดร้อนอย่างไรหากค้าปลีกไทยล่มสลาย ใน การประชุมเวทีวุฒิสภาประชาชน. กรุงเทพฯ : อาคารรัฐสภา 2.
- จรัส จันทลักษณ์. (2546). วิเคราะห์และวางแผนงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ฉันทนา เจริญศักดิ์. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้พิพากษาในศาลแรงงาน. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เฉลียว บุรีภักดิ์ (2546). หลักการพัฒนาและการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนา. เพชรบุรี: สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.
- ชรอชวรรณ ประเสริฐผล. (2555). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ การศึกษาคณะคุณวุฒิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชรินทร์ หาญสืบสาย. (2557). [ออนไลน์]. เรื่องเล่าจาก ส.ว. เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สอด. [สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2559] จาก <http://www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/warasarn/feb.pdf>.

- ชาติรส สัมมะวัฒนา. (2557). [ออนไลน์]. **แต้มต่อการค้าชายแดนไทย : เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน.** [สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2559] จาก bts.dft.go.th/btsc/files/Documentanalysiselse/4.pdf.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศักดิ์ เจนประเคน. (2544). **เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เชิญ ไกรนรา. (2555). **การศึกษาการพัฒนาและการบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนในต่างประเทศ.** [สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2557]. จาก http://www.researchgate.net/publication/259450775_A_Study_on_Development_and_Management_Practices_of_Special_Boarder_Economic_Zones_in_Foreign_Countries
- ฐานเศรษฐกิจ หนังสือพิมพ์. (2557). **“เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่่นักลงทุนไม่ควรพลาด,” ฐานเศรษฐกิจ.** ฉบับ 111 วันที่ 14-17 กันยายน 2557.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2544). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่.** กรุงเทพฯ : เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- _____. (2547). **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ.** กรุงเทพฯ : เอช.อาร์.เซ็นเตอร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- คณีย์ เทียนพุด. (2546). **พลวัตการบริหารคน.** กรุงเทพฯ : เอ็น ที คอนซันแดนท์.
- ดำรง แสงกวีเลิศ และนันทิกา ทังสุพานิช. (2545). **“เขตเศรษฐกิจพิเศษ : แนวคิดใหม่ในการพัฒนาพื้นที่เฉพาะ,” วารสารเศรษฐกิจและสังคม.** ปีที่ 39 ฉบับที่ 2 : 42-43.
- ดุษฎี อายุวัฒน์. (2550). **กระบวนการวางแผนพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม.** ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทำเนียบรัฐบาล. (2557). [ออนไลน์]. **ผลการประชุมคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ).** [สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2558] จาก <http://www.Thai.gov.go.th/th/news1/>.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณค์. (2543). **สามประสานในการบริหารกิจกรรมบ้านเมืองที่ดีในนาสาระ** จากรวมพลังเพื่อการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. นนทบุรี : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ทิสนา แคมณี. (2545). **รูปแบบการการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เทิดเกียรติ์ ชินสรนันท์. (2551). การพัฒนารูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษโดยรวม
เทศบาลแม่สอด เทศบาลท่าสายลวด และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ปะ. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2557). [ออนไลน์]. คสช.ยกมุกดาหารเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ.
[สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2557]. จาก <http://www.thairath.co.th/content/437804>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2557). [ออนไลน์]. แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
[สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2559]. จาก <http://www.law.moi.go.th.index.php>.
- ชัยพร ชื่นกลิ่น. (2548). การกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของอาจารย์
พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพชรบุรี. รายงานการวิจัย วิทยาลัยพยาบาล
พระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี.
- ข้าราชการดี คงสวัสดิ์. (2548). เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร.
กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นพพล อักฮาด. (2556). กระบวนการกำหนดนโยบายเพื่อการจัดตั้ง “นครแม่สอด”:
ปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างชั้นนำในราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและ
ส่วนท้องถิ่น. กาลสินธุ์ : คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- นพพล อักฮาด. (2556). ปัญหาและกระบวนการในการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รูปแบบพิเศษขึ้นในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพรัตน์ โพธิ์ศรีทอง. (2550). รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์เด็กเล็ก องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นฤมล สะอาด โฉม. (2548). การบริหารความเสี่ยงองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :
ฐานการพิมพ์.
- นัฐฎารัตน์ ณ นคร. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน. วิทยานิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

- นันทกา วารินัน. (2556).รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2540). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2553). วิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง ปัทมพงศ์พร. (2554). แนวทางพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดบริการสาธารณะ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. ตาก : สำนักงาน
เทศบาลท่าสายลวดอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ :
ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์.
- ประโยชน์ คล้ายลักษณ์. (2555). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม
ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
วิทยานิพนธ์ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- ประเวศ วะสี. (2542). [ออนไลน์]. เศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางประชาสังคม : แนวพลิกฟื้น
เศรษฐกิจ. [สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2559]. จาก www.nakhonmaesotcity.go.th
- ประเวศ วะสี. (2551). พยาธิสภาพในสังคมไทย และวิถีแก้ไข. กรุงเทพฯ : พิมพ์ไทย.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ และกล้าทองขาว. (2541). การบริหารทรัพยากรการศึกษาแนวคิดบริหาร
ทรัพยากรการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ (Retooling The New Strategy). กรุงเทพฯ
: ฮาซันพรีนติ้ง.
- พิภพ อุดม. (2537). “การตลาดสำหรับธนาคาร,” วารสารบริหารธุรกิจ. ปีที่ 17 ฉบับที่ 66 : 62.
- พิมดาว ศิริเพิ่มพูน. (2546). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ
สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์. ชลบุรี : ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มิชชัย ฤชุพันธุ์. (2547). [ออนไลน์]. รายงานฉบับย่อสำหรับผู้บริหารโครงการรูปแบบเขต
เศรษฐกิจพิเศษ. [สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2559]. จาก
www.nakhonmaesotcity.go.th.
- ยุค ศรีอาริยะ. (2553). วิกฤตแฮมเบอร์เกอร์: สงครามครั้งสุดท้าย & การเมืองใหม่. กรุงเทพฯ :
พิมพ์ดี.

- ระวีวรรณ เผ่ากัณฑ์. (2548). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชา
พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรชา ชูสุวรรณ. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.
วิทยานิพนธ์ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เรวดี แก้วมณี. (2555). สรุปผลเสวนา Morning Talk เรื่อง เขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สอด : โอกาส
และศักยภาพในการพัฒนาอุตสาหกรรมชายแดน. [สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2559]
จาก [http://www.oie.go.th/sites/default/attachments/article/Maesot_Special
Economic_Zone_22.0254.doc](http://www.oie.go.th/sites/default/attachments/article/Maesot_Special
Economic_Zone_22.0254.doc).
- วนิดา ฉินนะ โสด. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้นในโรงงานผลิต
กระเบื้องเซรามิก กลุ่มจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมคณะศึกษาศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วสันต์ เหลืองประภัสร์. (2548). “ข้อพิจารณากระบวนการกระจายอำนาจตามแผนและขั้นตอน
การกระจายอำนาจ,” ใน การปรับปรุงกฎหมายกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น. รัฐศาสตร์สาร. ฉบับที่ 7 หน้า 35 -86.
- วิชล มนต์เอื้อศิริ. (2549). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) กับการแก้ไขปัญหา
และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (โครงการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัย
แก่นักวิชาการพัฒนาชุมชนปีงบประมาณ 2549 ณ สพข. เขต 2 และ สพข. เขต 7).
จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิมล ปั่นคง. (2557). “เขตเศรษฐกิจพิเศษบริเวณพื้นที่ชายแดนเพื่อรองรับ AEC,” หนังสือพิมพ์
กรุงเทพธุรกิจ. ฉบับที่ 1 วันที่ 21 ตุลาคม 2557.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน.
- ศิริเทพ วีระภักทรกุล. (2558). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาล
ตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ศุภชัย วรรณเลิศสกุล. (2553). การศึกษาการจัดตั้งเศรษฐกิจพิเศษในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กรณีศึกษา เขตเศรษฐกิจพิเศษสะหวันเซโน. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ. (2555). [ออนไลน์]. คำชายแดน...โอกาสใกล้ตัวที่ไม่ควรมองข้าม. [สืบค้น 28 กันยายน 2559]. จาก <http://www.scbic.com>.
- สกวเดือน บุญงาม และคณะ. (2552). การศึกษากระบวนการปรับตัวของชุมชนท้องถิ่นภายใต้การพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน กรณีศึกษาแผนการจัดตั้ง “นิคมอุตสาหกรรม เชียงของ” จังหวัดเชียงราย. เชียงใหม่ : ศูนย์ข้อมูลภูมิภาคและท้องถิ่น.
- สกวเดือน ปธนสมิทธิ. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการปรับระบบของพนักงานธนาคาร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.(2557). รายงานสรุปเชิงนโยบาย โครงการวิจัยเรื่อง แนวทางและมาตรการเพื่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษบริเวณพื้นที่แนวชายแดนของไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน).
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2559). [ออนไลน์]. ฐานร่างกฎหมายเขตเศรษฐกิจพิเศษ. [สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2559] จาก <http://www.sea-cr.com/Data%20for%20website/E2%20unami%20sec/Tsunami2.pdf>.
- สนธยา พลศรี. (2545). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : โอเดียนส โตร์.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2559). กฎหมายปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา.
- สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). [ออนไลน์]. การวิเคราะห์ (ร่าง) พระราชบัญญัติเขตเศรษฐกิจพิเศษ. [สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2559] จาก www.nakhonmaesotcity.go.th.
- สวนิต ขมาภัย และระวีวรรณ ประกอบศ. (2537). แบบจำลองการสื่อสารสำหรับการศึกษา การสื่อสารมวลชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2525). การพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). การพัฒนาเศรษฐกิจไทย. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). [ออนไลน์]. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ภารกิจที่ สศช.ริเริ่ม. [สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2559]. จาก <http://www.nesdb.go.th>.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2559). [ออนไลน์]. การจัดตั้งเขตเศรษฐกิจชายแดน จังหวัดตาก. [สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2559]. จาก <http://www.cabinet.soc.go.th>.
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2557). ผลการประชุมคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2548). เขตเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zone). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ. รายงานฉบับสมบูรณ์ เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ. (2558). [ออนไลน์]. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC). [สืบค้นเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2558] จาก : http://www.senate.go.th/km_sente2/doc/asean/asean4%20Thai_Industry_and_AEC.pdf.
- สิริวษา สิทธิชัย. (2551). สิทธิประโยชน์ทางภาษีเพื่อประโยชน์ในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทัศน์ ครำในเมือง. (2553). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน. วิทยานิพนธ์ การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สุธามาศ โพธิ์จันทร์. (2554). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สุนันทา เลहनันทน์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

- สุภาพร พิศาลบุตร. (2547). การวางแผนและการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต.
- อนุชาติ พวงสำลี และคณะ. (2541). การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย.
กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อาคม เต็มพิทยาไพสิฐ. (2559). [ออนไลน์]. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองเศรษฐกิจชายแดนเพื่อ
เชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน. เอกสารโครงการประชุมสัมมนาพัฒนาเมืองเศรษฐกิจ
ชายแดน กรณีบริหารจัดการเมืองใหม่ ช่งสะง่า อำเภอภูสิงห์. [สืบค้นเมื่อวันที่ 28
กันยายน 2559]. จาก <http://www.nesdb.go.th/LindClick.aspx/fileticket>.
- อาคม สุวรรณกันธา. (2559). [ออนไลน์]. เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนภาคเหนือ. [สืบค้นเมื่อ
วันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2559]. จาก <http://www.nesdb.go.th/LindClick.aspx/fileticket>.
- อานนท์ สักดิ์วรวิษญ์. (2547). “แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง,”
Chulalongkorn Review. ฉบับที่ 16 ประจำเดือน (ก.ค. - ก.ย.) : 57-72.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). **CompetencyDictionary**. กรุงเทพฯ : เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- อำนาจ เถาตระกูล. (2546). มิติใหม่ในการพัฒนาบุคลากรอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
คุรุสภา.
- อุทมพร จามรมาน. (2541). “โมเดล (Model),” วารสารวิชาการ. ฉบับที่ 1 ปีที่ 3 หน้า 22-26.
- Bass, B. M. and B.J. Avolio. (1990). **Multifactor Leadership Questionnaire**. Palo Alto,
CA : Psychologist Press.
- Bennis, W. G. (1973). **Organizational Development and The Fate of Bureaucracy**.
In F. A. Row.
- Boyle, C. J. (1966). “Factor Influencing The Implementation of School-Site Management :
The Rhode Island Experience,” **Dissertation Abstract International**. Vol. 52(1) :
348.
- Carroll, L. S. (1992). “Are the classical management functions useful in describing
managerial work,” **Academy of Management Review**. Vol. 12(1) : 38-51.
- Corsini, R. J. and Auerbach, A. J.. (1996). **Concise Encyclopedia of Psychology**. New York
: John Wiley and Sons.
- Dales, M. and K.Hes. (1995). **Creating Training Miracle**. Sydney : Prentice Hall.


- David D, Willam, J. (2004). **Building a Learning Organization**. Harvard Business Review : USA.
- Dubois D.D. and R.J. William. (2004). **Competency – based Human Resource Management**. California : Davies – black Publishing California.
- Gruening, G. (2001). "Origin and Theoretical Basis of New Publi," **Management International International Public Management Journal**. Vol. 4 (1) : 1 - 26
- Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1950). Development of the leader behavior description questionnaire. In R. M. Stodgill and A. E. Coons (Eds.), **Leader behavior: Its description and measurement**. Ohio : Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Hood, C. (1991). "Apublic Management for All Seasons," **Public Administration**. Vol. 69 : 3-19.
- Joyce and Weil. (1986). **Model of Teaching**. New York : Prentice Hall.
- Keeves, J.P. (1988). **Models and Model Building**. Oxford : Pergamon Press.
- Lewin, K., R.L ippitt and K.R. White. (1993). "Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Grated Social Climate," **Journal of Social Psychology**. Vol. 9 : 110-125.
- Likert, R. (1967). **The Human Organization : Its Management and Value**. New York : McGraw-Hill.
- Mathiasen. (1999). "The New Public Management and its Critics," **International Pubic Management Journal**. Vol. 2 : 90-111.
- Mc Clelland, D. C. (1973). "Testing for Competence Rather Than for Intelligence," **American Psychologist**. Vol. 28 : 1-14.
- McClelland David.C. (1962). "Testing for Competency rather than for Intelligence," **American Psychologist**. Vol. 28 :1-24.
- McQuail, D. and Windahl. (1981). **Communication Models**. London and New York : Longman.
- Mosley, D.C. (1996). **Management Concept and Practices**. New York : Harper-Collins.O,

Hagan, K. L. (1996). **Competence in Social Work Practice : A Practical Guide for Professional.** London : Prentice Hall.

Spencer, L.M. and S.M. Spencer. (1993). **Competence at Work.** New York : Wiley.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

ระยะที่ 1 สังกะระห์ค้นหาตัวชี้วัดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ตำแหน่ง/หน่วยงาน
วันที่สัมภาษณ์สถานที่สัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

1. ท่านเห็นว่า เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดมุกดาหารจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....

2. ท่านเห็นว่า ผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ควรมีบทบาทหน้าที่ อย่างไร

.....
.....
.....

3. ท่านเห็นว่า ผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารควรมีความรู้ความสามารถในด้านใดบ้าง

.....
.....
.....

4. ท่านเห็นว่าผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารควรได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง

.....
.....
.....

5. ท่านคิดว่าผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารมีความเข้าใจในนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษดีหรือไม่

.....
.....
.....

6. ท่านเห็นว่าผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารควรมีคุณลักษณะอย่างไร

.....
.....
.....

7. ท่านเห็นว่า ปัจจัยใดบ้างส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

.....
.....
.....



8. ท่านเห็นว่าผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารควรมีหลักการหรือแนวทางในการทำงาน อย่างไร

.....
.....
.....

9. ท่านเห็นว่าผู้นำท้องถิ่นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารควรได้รับการสัมมนา หรือฝึกอบรมเป็นการเร่งด่วนในเรื่องใดบ้าง

.....
.....
.....

10. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับผู้นำท้องถิ่นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร หรือไม่
อย่างไร

.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ครั้งนี้

นายบุญช่วย ภูทองเงิน

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

“รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร”

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการ
พัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่น ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร และตรวจสอบรูปแบบ
ความสัมพันธ์ปัจจัยและสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร
2. การตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบทุกข้อ ขอให้ท่านให้ความคิดเห็นตามความเป็น
จริง เพื่อช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร
 - 2.1 ปัจจัยพื้นฐาน
 - 2.2 ปัจจัยขับเคลื่อน
 - 2.3 ปัจจัยในการทำงาน
 - ตอนที่ 3 สมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร
 - 3.1 สมรรถนะหลัก
 - 3.2 สมรรถนะตำแหน่งหน้าที่
 - 3.3 สมรรถนะส่วนบุคคล
 - 3.4 สมรรถนะทางเทคนิควิธี
4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จ กรุณาส่งคืน โดยพับใส่ซองที่ส่งมาพร้อมนี้และ
จัดส่งทางไปรษณีย์ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถาม
นายบุญช่วย ภูทองเงิน
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คำอธิบายรายละเอียดของค่าคะแนน และความหมาย

ท่านจงพิจารณาว่าตัวชี้วัดรายชื่อที่ปรากฏอยู่ในแบบสอบถามแต่ละข้อนั้น ควรจะเป็นตัวชี้วัดของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารหรือไม่ อย่างไร โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- | | | | |
|-----|------------|---------|--|
| 5 = | มากที่สุด | หมายถึง | ท่านเห็นว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมมากที่สุด |
| 4 = | มาก | หมายถึง | ท่านเห็นว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมมาก |
| 3 = | ปานกลาง | หมายถึง | ท่านเห็นว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมปานกลาง |
| 2 = | น้อย | หมายถึง | ท่านเห็นว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมน้อย |
| 1 = | น้อยที่สุด | หมายถึง | ท่านเห็นว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด |

คำอธิบายเกี่ยวกับผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร

ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง 1) นายกเทศมนตรี 2) รองนายกเทศมนตรี 3) เลขานุการนายกเทศมนตรี 4) ประธานสภาเทศบาล 5) รองประธานสภาเทศบาล 6) เลขานุการสภาเทศบาล 7) สมาชิกสภาเทศบาล 8) นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล 9) รองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล 10) เลขานุการนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล 11) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 12) รองประธานองค์การบริหารส่วนตำบล 13) เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 14) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร ซึ่งประกอบไปด้วย 3 อำเภอ รวม 11 ตำบล คืออำเภอเมืองมุกดาหาร 5 ตำบล ได้แก่ตำบลศรีบุญเรืองตำบลมุกดาหารตำบลบางทรายใหญ่ตำบลคำอาฮวนตำบลนาสีนวน อำเภอคอนตาล 2 ตำบล ได้แก่ ตำบลคอนตาล ตำบลโพธิ์ไทร อำเภอหว้านใหญ่ 4 ตำบล ได้แก่ ตำบลหว้านใหญ่ ตำบลปงขาม ตำบลบางทรายน้อย ตำบลชะโนด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่สอดคล้องกับสถานภาพของท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

1.1 ชาย1.2 หญิง

2. อายุ

2.1 น้อยกว่า 30 ปี2.2 30-40 ปี2.3 41-50 ปี2.4 มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

3.1 โสด3.2 สมรส3.3 หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4. ประสบการณ์ปฏิบัติงาน

4.1 กว่า 1 ปี4.2 1-4 ปี4.3 4-5 ปี4.4 5-10 ปี

5. วุฒิการศึกษา

5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี5.2 ปริญญาตรี5.3 ปริญญาโท5.3 ปริญญาเอก

6. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

6.1 นายกเทศมนตรี6.8 นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล6.2 รองนายกเทศมนตรี6.9 รองนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล6.3 เลขานุการนายกเทศมนตรี6.10 เลขานุการนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล6.4 ประธานสภาเทศบาล6.11 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล6.5 รองประธานสภาเทศบาล6.12 รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล6.6 เลขานุการสภาเทศบาล6.13 เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล6.7 สมาชิกสภาเทศบาล6.14 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น
ที่กำหนดไว้

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยพื้นฐาน					
ด้านความรับผิดชอบ					
1. ปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพและศรัทธาของคนทั่วไป					
2. ประพฤติตนเป็นผู้นำที่ดีของชุมชน					
3. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและเสียสละ					
4. เป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงานรักใคร่นับถือ					
ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน					
1. มีความขยันหมั่นเพียร ในการปฏิบัติงาน					
2. เห็นความสำคัญของการประหยัดและเก็บออม					
3. ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย					
4. เป็นผู้ปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรมของศาสนา					
5. เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์					
ด้านวิสัยทัศน์					
1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน					
2. สามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจตามที่กำหนดได้					
3. สมาชิกทุกคนมองเห็นความท้าทายของเป้าหมายองค์กร					
4. การปฏิบัติงานคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ					
5. เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผู้นำทางวิชาการ					
1. มีความรู้ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ					
2. การปฏิบัติคนแสดงถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการสมัยใหม่					
3. มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย					
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ					
5. มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เรื่องเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ					
ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง					
1. เป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับข้อมูล และรับฟังข้อเท็จจริง					
2. กล้าที่จะเสี่ยงท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลง					
3. กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง					
4. ยกย่องชมเชยให้เกียรติคนทำดี					
5. เป็นบุคคลที่มีความอดทน อดกลั้นในการปฏิบัติงาน					
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง					
1. กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง					
2. เป็นคนที่มีเหตุผลและใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหา					
3. มีการนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
4. มีการนำข้อมูลข่าวสารมาประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
5. เป็นบุคคลที่มีจิตใจมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคทั้งปวง					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยขับเคลื่อนด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
1. มีการติดตามข้อมูลข่าวสารของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ					
2. มีการจัดเวที เสวนา สะท้อนความคิดเห็นจากประชาชน					
3. มีความเข้าใจถึงผลกระทบที่จะตามมาจากการดำเนินงาน					
4. มีการทำงานเป็นทีมและให้ความร่วมมือให้เกียรติในการทำงานร่วมกัน					
5. กระตุ้นให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ					
1. มีการแบ่งงานอย่างชัดเจนและสมาชิกสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี					
2. เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานมากที่สุด					
3. ยอมรับความผิดพลาดของเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน					
ด้านการพัฒนาตนเอง					
1. ปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก					
2. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล					
3. มีแนวทางในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
4. เรียนรู้และแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน					
ปัจจัยในการทำงานด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์					
1. เข้าใจโครงสร้างองค์กรและขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
3. มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี					
4. ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างถูกต้องเหมาะสม					
5. มีจิตสำนึกในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนทั่วไป					
ด้านเครือข่ายการทำงาน					
1. กำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกันในเครือข่าย					
2. กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน					
3. การพัฒนาเครือข่ายการทำงานให้มีคุณภาพถือเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง					
4. เครือข่ายมีความร่วมมือที่ดีจึงทำให้งานบรรลุเป้าหมาย					
ด้านบริการดี					
1. บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส					
2. บริการด้วยความรวดเร็วถูกต้องมีประสิทธิภาพ					
3. สร้างความประทับใจในการให้บริการ					
ด้านการทำงานเป็นทีม					
1. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน					
2. เห็นชอบในเป้าหมายการทำงานร่วมกัน					
3. คนในองค์กรมีความรักสามัคคีและศรัทธาในองค์กร					

ตอนที่ 3 สมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่กำหนดไว้

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม					
1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบวินัย					
2. มีสติจะ รักษาคำพูด เชื่อถือได้ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์					
3. ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
4. ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของส่วนรวม					
5. มีความสามารถในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ ของประชาชนได้					
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ					
1. ให้คำปรึกษาที่ดีและถูกต้องกับประชาชนได้					
2. ให้ความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน					
3. มีการพัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึกจริยธรรมของบุคลากรภาคใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง					
4. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมที่พร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
5. มีวัฒนธรรมการให้เกียรติยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างเหมาะสม					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์					
1. พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง และปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาและเป้าหมาย					
2. มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานของบุคลากร					
3. กำหนดกลยุทธ์การวางเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ					
4. มีการติดตามข้อมูลต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ					
5. มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
ด้านการจัดการความคิด					
1. เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดีมีความคิดสร้างสรรค์					
2. มีความคิดที่เป็นระบบและมีเหตุผล					
3. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้					
4. มีความอยากรู้อยากเห็นจนเป็นนิสัย					
สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่					
ด้านการวางแผน					
1. มีการวางแผนในการทำงาน โดยมีขั้นตอนและแนวปฏิบัติ					
2. มีการถ่ายทอดความรู้และวิธีการปฏิบัติงาน					
3. มีการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ					
4. มีการควบคุมและกำกับการทำงาน					
5. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการจัดการองค์การ					
1. มีการนำเอาทฤษฎีสหัชยใหม่ๆ มาใช้ในการจัดองค์การ					
2. เลือกใช้เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับงาน					
3. การจัดแบ่งงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสม					
4. การจัดการบุคลากรให้สามารถทำงานแทนกันได้					
5. มีการดูแลและจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน					
ด้านการเป็นผู้นำ					
1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
2. มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ					
3. มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
4. มีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของเพื่อนร่วมงาน					
ด้านการควบคุมงาน					
1. มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการควบคุมงานที่ชัดเจน					
2. มีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน					
3. มีการประเมินผลปฏิบัติงาน					
4. มีการวิเคราะห์หน้าที่ในงานที่มอบหมาย					
5. มีการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน					


ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณครับ



ภาคผนวก ข

การประเมินความสอดคล้องข้อกำหนดกับจุดประสงค์ (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การประเมินความสอดคล้องข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC)

วิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคอาหาร

โดย ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน 1. ผศ.ดร.กตัญญู แก้วหานาม
2. ผศ.ดร.กัลยา กุลสุวรรณ
3. ดร.อมร มะลาศรี

ข้อ	คำถาม	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
1	ด้านความรับผิดชอบ				
	ปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพและศรัทธาของคนทั่วไป				
	ประพฤติตนเป็นผู้นำที่ดีของชุมชน				
	ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและเสียสละ				
1	เป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงานรักใคร่นับถือ				
	ด้านการครองตน ครองคน ครองงาน				
	มีความขยันหมั่นเพียร ในการปฏิบัติงาน				
	เห็นความสำคัญของการประหยัดและเก็บออม				
	ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย				
1	เป็นผู้ปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรมของศาสนา				
	เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์				
	ด้านวิสัยทัศน์				
1	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน				
	สามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจตามที่กำหนดได้				
	สมาชิกทุกคนมองเห็นความท้าทายของเป้าหมายองค์กร				
	การปฏิบัติงานคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ				
	เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต				

ข้อ	คำถาม	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
1	ด้านผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ				
2	การปฏิบัติตนแสดงถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการ สมัยใหม่				
3	มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัย				
4	สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ				
5	มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เรื่องเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ				
1	ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับข้อมูล และรับฟัง ข้อเท็จจริง				
2	กล้าที่จะเสี่ยงท่ามกลางสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง				
3	กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลง				
4	ยกย่องชมเชยให้เกียรติคนทำดี				
5	เป็นบุคคลที่มีความอดทน อดกลั้นในการ ปฏิบัติงาน				
1	ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง				
2	เป็นคนที่มีความเหตุผลและใช้วิจารณ์ญาณในการ แก้ปัญหา				
3	มีการนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน				
4	มีการนำข้อมูลข่าวสารมาประกอบในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน				
5	เป็นบุคคลที่มีจิตใจมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรค ทั้งปวง				

ข้อ	คำถาม	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
	ปัจจัยขับเคลื่อน				
1	ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการติดตามข้อมูลข่าวสารของเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ				
2	มีการจัดเวที เเสวนา สะท้อนความคิดเห็น จากประชาชน				
3	มีความเข้าใจถึงผลกระทบที่จะตามมาจาก การดำเนินงาน				
4	มีการทำงานเป็นทีมและให้ความร่วมมือ ให้เกียรติ ในการทำงานร่วมกัน				
5	กระตุ้นให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน				
1	ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ มีการแบ่งงานอย่างชัดเจนและสมาชิกสามารถ ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี				
2	เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานมาก ที่สุด				
3	ยอมรับความผิดพลาดของเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร่วมกัน				
1	ด้านการพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ของโลก				
2	ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล				
3	มีแนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน				
4	เรียนรู้และแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดจาก การปฏิบัติงาน				

ข้อ	คำถาม	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
	ปัจจัยในการทำงาน				
1	ด้านไหวพริบเชิงกลยุทธ์ เข้าใจโครงสร้างองค์กรและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้อย่างชัดเจน				
2	มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ				
3	มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตนเองเป็นอย่างดี				
4	ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบและข้อบังคับอย่าง ถูกต้องเหมาะสม				
5	มีจิตสำนึกในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ทั่วไป				
1	ด้านเครือข่ายการทำงาน กำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกันในเครือข่าย				
	กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน				
2	การพัฒนาเครือข่ายการทำงานให้มีคุณภาพถือเป็น ความสำคัญอย่างยิ่ง				
3	เครือข่ายต้องมีความร่วมมือที่ดีจึงจะทำงาน บรรลุเป้าหมาย				
	ด้านบริการดี				
1	บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส				
2	บริการด้วยความรวดเร็วถูกต้องมีประสิทธิภาพ				
3	สร้างความประทับใจในการให้บริการ				
	ด้านการทำงานเป็นทีม				
1	กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน				
2	เห็นชอบในเป้าหมายการทำงานร่วมกัน				
3	คนในองค์กรมีความรักสามัคคีและศรัทธาใน องค์กร				

ข้อ	คำถาม	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
	สมรรถนะหลัก				
1	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบวินัย				
2	มีสัจจะ รักษาคำพูด เชื่อถือได้ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์				
3	ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว				
4	ยื่นหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของส่วนรวม				
5	มีความสามารถในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆของประชาชนได้				
1	ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพให้คำปรึกษาที่ดีและถูกต้องกับประชาชนได้				
2	ให้ความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน				
3	มีการพัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึกจริยธรรมของบุคลากรภาคใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง				
4	มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมที่พร้อมรับผิติดต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน				
5	มีวัฒนธรรมการให้เกียรติยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างเหมาะสม				
I	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง และปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาและเป้าหมาย				

ข้อ	คำถาม	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
2	มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานของบุคลากร				
3	กำหนดกลยุทธ์การวางเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ				
4	มีการติดตามข้อมูลต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานเพื่อวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ				
5	มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นใน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ				
1	ด้านการจัดการความคิด เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี มีความคิดสร้างสรรค์				
2	มีความคิดที่เป็นระบบและมีเหตุผล				
3	สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้				
4	มีความอยากรู้อยากเห็นจนเป็นนิสัย				
	สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่				
1	ด้านการวางแผน มีการวางแผนในการทำงาน โดยมีขั้นตอนและแนว ปฏิบัติ				
1	มีการถ่ายทอดความรู้และวิธีการปฏิบัติงาน				
2	มีการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ				
3	มีการควบคุมและกำกับการค้าเนินงาน				
4	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน				
1	ด้านการจัดการองค์กร มีการนำเอาทฤษฎีสมัยใหม่ๆ มาใช้ในการจัด องค์กร				
2	เลือกใช้เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับงาน				
3	การจัดแบ่งงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสม				
4	การจัดการบุคลากรให้สามารถทำงานแทนกันได้				

ข้อ	คำถาม	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
5	มีการดูแลและจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน				
1	ด้านการเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอ				
2	มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ				
3	มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
4	มีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของเพื่อนร่วมงาน				
1	ด้านการควบคุมงาน มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการควบคุมงานที่ชัดเจน				
2	มีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน				
3	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
4	มีการวิเคราะห์หน้าที่ในงานที่มอบหมาย				
5	มีการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน				
	สมรรถนะส่วนบุคคล				
1	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล กำหนดตัวชี้วัด ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ของ หน่วยงาน				
2	การติดตามผลการปฏิบัติงาน ดูแล และให้ คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง				
3	การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น				
5	การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดความสำเร็จ ของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด				
1	ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน มีรูปแบบแนวทางสร้างขวัญและกำลังใจที่ชัดเจน				

ข้อ	คำถาม	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ	
		+1	0	-1		
2	มีการส่งเสริมสวัสดิการในปฏิบัติงาน					
3	มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการให้รางวัล					
4	มีการยกย่องเชิดชูให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น					
1	ด้านการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ					
	มีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของตน					
	2	มีความรักและศรัทธาในอาชีพของตน				
	3	ศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาอาชีพของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ				
4	มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงอาชีพอยู่เสมอ					
	สมรรถนะทางเทคนิควิธี					
1	ด้านการคิดวิเคราะห์					
	การคิดวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความเป็นเหตุเป็นผล แล้วนำมาหาความสัมพันธ์และข้อขัดแย้งในแต่ละสถานการณ์ได้					
	2	การคิดวิเคราะห์ความสำคัญ ด้าน การจำแนกความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและสมมติฐานแล้วนำมาสรุปความได้				
3	การคิดวิเคราะห์หลักการ ด้าน การวิเคราะห์รูปแบบ โครงสร้างเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ มุกดาหารและเชื่อมโยงความคิดรวบยอดได้					
1	ด้านการมองภาพองค์รวม					
	พิจารณาสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร โดยมองภาพองค์รวม แล้วอธิบายให้ง่ายต่อความเข้าใจของผู้อื่น					

ข้อ	คำถาม	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
2	จัดการสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิดทฤษฎีองค์ความรู้ ฯลฯ ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้โดยง่าย และเป็นประโยชน์และสอดคล้องกับงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนุกดาหาร				
3	สามารถนำเสนอแนวทางการดำเนินการตามองค์ความรู้ใหม่ได้				
1	ด้านการพัฒนาศักยภาพคน หาโอกาสพัฒนาตนเองและสนับสนุนชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาความรู้ศักยภาพ ในงานที่รับผิดชอบ				
2	มีการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน				
3	มีความสามารถในการมองอนาคต เข้าใจอนาคต และการเปลี่ยนแปลง มองเห็นทั้ง โอกาสและภัยคุกคาม				
1	ด้านการเข้าใจผู้อื่น สามารถสื่อสารด้วยภาษาสื่อต่างๆ ให้บุคลากรเข้าใจตรงประเด็น				
2	สามารถแปลความหมายภาษาที่แสดงออกได้อย่างชัดเจนทั้งคำพูดและน้ำเสียงได้				
3	สามารถระบุจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งหรือความคาดหมายลักษณะนิสัยของผู้ที่ติดต่อได้				
4	สามารถใช้ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้				
	รวม				
	เฉลี่ย				



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศรป. ว๐๐๓๒/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน

ด้วย นายบุญช่วย ภูทองเงิน รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๑๑๗ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดมุกดาหาร จำนวน ๓๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศรป. ๖๐๐๖๖/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการจังหวัดมุกดาหาร

ด้วย นายบุญช่วย ภูทองเงิน รหัสประจำตัว ๕๔๙๒๖๐๐๑๐๑๑๗ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัยเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕



ที่ รศรบ. ๖๐๐๓๖/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองผู้ว่าราชการจังหวัดมุกดาหาร

ด้วย นายบุญช่วย ภูทองเงิน รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๑๑๗ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัยเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



ที่ รศรป. ๖๐๐๓๒/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา กุลสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายบุญช่วย ภูทองเงิน รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๐๑๐๑๑๗ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๕๓-๓๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๕๓-๓๒๓๕๕๕

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นายบุญช่วย ภูทองเงิน
วันเกิด 19 กรกฎาคม 2504
สถานที่เกิด จังหวัดมหาสารคาม
ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 181 หมู่ที่ 1 ถนนเทศบาล 20 ตำบลน้ำเที่ยง
อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร 49110
ตำแหน่งหน้าที่ อาจารย์
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2529 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2540 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชาไทยคดีศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2541 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
สถาบันราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2547 นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) สาขาวิชานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2560 รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม