



สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม
Competency of Local Administrative Organization Administrators
in Nakhon Phanom Province.

ภิรมย์ มงบุญ¹ วรวุฒิ อินทนนท์^{2*} และ กชกร เดชะคำภู²
Pirom mongboon¹ Worawut Inthanon^{2*} and Kotchakorn Dechakhamphu²

บทคัดย่อ

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการท้องถิ่นให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม จำนวน 267 คน โดยการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีคำนวณจากสูตรของทาร์ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนี IOC เท่ากับ 0.99 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการวิจัยเชิงคุณภาพ จากกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม จำนวน 16 คน เลือกโดยวิธีการแบบเจาะจง โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแนวคำถามเพื่อการวิจัยในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านส่วนบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อม และ ด้านองค์กร ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 28.20 มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ควรคำนึงถึงบริบทเฉพาะของพื้นที่ ด้านภูมิศาสตร์ที่ตั้งอยู่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน ด้านวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ ด้านเศรษฐกิจที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่นเป็นแนวทางสำคัญใน

Received : 5 พฤษภาคม 2568

Revised: 29 มิถุนายน 2568

Accepted : 14 กรกฎาคม 2568

¹ บัณฑิตศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, Graduate studies, Faculty of Liberal Arts and Science, Nakhon Phanom University.

² คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, Faculty of Liberal Arts and Science, Nakhon Phanom University.

*Corresponding author : worawut162512@gmail.com



การยกระดับการบริหารจัดการท้องถิ่นให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใส การปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น และการบูรณาการเทคโนโลยีกับวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากและบทบาทผู้นำท้องถิ่นในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The study of the competencies of local administrative organization administrators is a crucial factor in enhancing and upgrading local governance to effectively meet the needs of the public and promote sustainable development. This research aimed to: (1) examine the competency levels of local administrative organization administrators in Nakhon Phanom Province, (2) investigate the factors influencing these competencies, and (3) propose guidelines for developing the competencies of such administrators. The research employed a mixed-methods design. The quantitative component involved 267 administrators from local administrative organizations in Nakhon Phanom Province, with the sample size determined using Taro Yamane's formula. The research tool was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 0.99 and a reliability coefficient of 0.96. Statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis, with a significance level set at 0.05. The qualitative component involved 16 local administrative executives in Nakhon Phanom Province, selected through purposive sampling. Data were collected using a set of research-guided questions for focus group discussions and analyzed using content analysis.

The findings were as follows: 1) the overall competency level of local administrative organization administrators in Nakhon Phanom Province was high; 2) the factors influencing their competencies included technology, personal attributes, environment, and organizational aspects. These four independent variables collectively accounted for 28.20% of the variance, with statistical significance at the 0.05 level; and 3) the study suggests that efforts to develop the competencies of local administrative executives should consider the specific context of the area—such as its geographical location bordering neighboring countries, its cultural diversity among ethnic groups, and its economy, which requires cooperation from all sectors. A systematic approach to competency development that is closely aligned with the local context is essential to enhancing the effectiveness of local governance in truly meeting the needs of the population. Recommendations for improving executive competencies emphasize the use of technology to increase efficiency and transparency, restructuring organizational systems for greater flexibility, and integrating technology with local culture to support grassroots economic development and strengthen the leadership role of local administrators in the digital era.

Keywords: Competency Development, Administrator, Local Administrative Organization.



บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย เริ่มมีการบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2511 ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่กำหนดให้ท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการปกครองตนเอง และในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับต่อมาได้เน้นให้ท้องถิ่นสามารถจัดการบริหารงาน บุคคล และงบประมาณของตนได้ โดยไม่ต้องอยู่ภายใต้อำนาจสั่งการจากส่วนกลาง ทำให้เกิดการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยเฉพาะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มีการปรับปรุงหลักการปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความสมดุลระหว่างการควบคุมและความอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารงาน และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้ยืนยันการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารกิจการและการเงิน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นร่วมมือกับภาคเอกชนในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในท้องถิ่น สมรรถนะที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใช้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใช้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 2) ความสามารถในการเป็นผู้นำ 3) ความสามารถในการพัฒนาคนและ 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557) สังคมในศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างเป็นพลวัต ผู้บริหารท้องถิ่นที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การเป็นผู้บริหารท้องถิ่นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารภารกิจของท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ภัทรพล ทศมาศ

และคณะ, 2561) ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีและทักษะในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ที่สอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0 ที่ผู้นำต้องมีความสามารถในด้านจริยธรรม ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการจัดการภายในองค์กร (สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์, 2561) รวมไปถึงการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ การกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นหัวใจของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ขวัญใจ อับมา และคณะ, 2566)

ทั้งนี้งานวิจัยของปัญญาวุธ บุญสิทธิ์ (2566) ได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ในเขตจังหวัดนครพนม ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ควรเข้าใจ เรียนรู้ ปรับตัว และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ด้านความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ ควรประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใช้บังคับบัญชา สร้างคุณค่าให้ น่าเชื่อถือ ด้านความสามารถในการพัฒนาคน ควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ปฏิบัติ และรับผิดชอบ และด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ควรมีความรู้ความเข้าใจอย่างทอ่งแท้ในเรื่องต่างๆ สามารถวิเคราะห์ภาพรวมในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติให้ผู้ใช้บังคับบัญชาได้เข้าใจไปทิศทางเดียวกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร และงานวิจัยของกนิษฐา แสงผา และคณะ (2567) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรองค์การ



บริหารส่วนจังหวัดนครพนม และได้เสนอแนะแนวทางให้กับผู้บริหารควรเน้นสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในหลายด้านเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในองค์กร โดยเริ่มจากการถอดสาระและมานะบากบั่น เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายและพัฒนาผลงานให้เกินมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ การปฏิบัติหน้าที่ อย่างถูกต้องตามหลักกฎหมายและจริยธรรม เป็นสิ่งสำคัญ โดยควรยึดมั่นในหลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียม เพื่ออุทิศตนให้กับองค์กรและประเทศชาติ ผู้บริหารยังควรมุ่งเน้นการมองภาพรวม ของระบบและกระบวนการทำงาน โดยการเข้าใจและเชื่อมโยงการทำงานกับหน่วยงานอื่นๆ และรับรู้ผลกระทบจากกระแสภายนอกที่อาจมีต่อเทคโนโลยีและระบบการทำงาน การมองการณ์ไกลก็เป็นสมรรถนะที่สำคัญ ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถให้บริการที่เกินความคาดหวังของผู้รับบริการและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ จังหวัดนครพนมมีทำเลที่ตั้งอยู่ติดริมแม่น้ำโขง และมีสะพานมิตรภาพไทย-ลาว แห่งที่ 3 นครพนม-คำม่วน ที่สามารถใช้ในการเดินทางเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน นอกจากนี้ยังมีแหล่งท่องเที่ยวทางด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่หลากหลาย เช่น องค์พระธาตุพนมและพระธาตุบริวาร พระธาตุประจำวันเกิดครบ 7 วัน Landmark องค์พระศรีสัตนคราช หมู่บ้านมิตรภาพไทย-เวียดนาม และอนุสรณ์สถานโฮจิมินห์ ณ บ้านนาจอก อีกทั้งยังมีเทศกาลงานประเพณีที่มีชื่อเสียงระดับชาติ อาทิเช่น งานนมัสการพระธาตุพนม งานประเพณีไหลเรือไฟ และวัฒนธรรม 8 คนเผ่า 2 เชื้อชาติ ที่เป็นอัตลักษณ์ (อรทัย มูลคำ และชวลี วัฒนกุล, 2563)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ครอบคลุมทั่วทั้งจังหวัดนครพนม เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและวางแผนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครพนมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด เมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาในปี ค.ศ. 1994, แกรี แฮเมล และ ซี เค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future" ซึ่งนำเสนอแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ โดยระบุว่า การประกอบธุรกิจจำเป็นต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานต่างๆ และต้องมีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ความหมายของสมรรถนะ

วาสนา บุญมาก (2562) ได้ให้ความหมายว่าสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งจะแสดงออกมาหรือขึ้นอยู่กับโอกาสในการปฏิบัติงานหรือการค้นหาดัชนีเพื่อให้พบกับสมรรถนะที่ซ่อนไว้ออกมาใช้

ชนานัญ สุดโต และคณะ (2566) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออก



อย่างโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานทำให้องค์กรดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นผลมาจากบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ มโนทัศน์ วิสัยทัศน์ จินตนาการและหลักการคิดรวมทั้งวิธีการที่เหมาะสม

ปัญญาวูธ บุญสิทธิ์ (2566) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความสามารถ คุณลักษณะที่อยู่ในแต่ละบุคคลใช้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่มาจากความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และทัศนคติ ที่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น

สมรรถนะที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใช้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อทำทีมงานหรือผู้ใช้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่

1. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
3. ความสามารถในการพัฒนาคน
4. การคิดเชิงกลยุทธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิง

ปริมาณ (Quantitative Research) ในการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง (Sample) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) กับกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และ กลุ่มเป้าหมาย

ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดนครพนม ในตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จำนวน 802 คน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดนครพนม ในตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จำนวน 267 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดความคาดเคลื่อนไว้ที่ไม่เกิน 0.05 ใช้วิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane. 1973)

กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดนครพนม ในตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จำนวน 16 คน เลือกโดยวิธีการแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท



ตำแหน่งงานสายบริหาร ตำแหน่ง ลักษณะคำถามเป็นแบบ
เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม เกี่ยวกับมี
ลักษณะเป็นแบบประเมินคะแนน 5 สูงที่สุด สูง ปานกลาง
ต่ำ ต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันปัจจัยที่ส่งผล
ต่อสมรรถนะของผู้บริหาร มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ
น้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale

ตอนที่ 4 แบบคำถามเพื่อการวิจัย แนวทางการ
พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร สำหรับ สนทนากลุ่ม (Focus
Group)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล สถิติ
ที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ
(Percentage)

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่า
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่า
ดัชนี หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้
วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total
Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดย

ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธี
ของครอนบาค (Cronbach)

5.3 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครพนม โดยใช้สถิติ
ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
deviation)

5.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของ
ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ผู้วิจัย
ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression
Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ แนวทางการ
พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดนครพนม แบบคำถามเพื่อการวิจัย โดยวิธีวิเคราะห์
เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลเป็น
แบบสอบถามแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อได้แก่ เพศ อายุ
ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งสายงานบริหาร ตำแหน่ง
และประเภทหน่วยงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	207	77.53
2) หญิง	60	22.47
รวม	267	100.00
2. อายุ		
1) อายุ 30-40 ปี	0	0.00
2) อายุ 41-50 ปี	145	54.31
3) อายุ 51-60 ปี	98	36.70
4) อายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป	24	8.99



คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รวม	267	100.00
3. ระดับการศึกษา		
1) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	0	0.00
2) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	0	0.00
3) ปริญญาตรี	130	48.69
4) สูงกว่าปริญญาตรี	137	51.31
รวม	267	100.00
4. ประเภทตำแหน่งสายงานบริหาร		
1) ประเภทบริหารท้องถิ่น	127	47.57
2) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	140	52.43
รวม	267	100.00
5. ตำแหน่ง		
1) นายก นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด /นายกเทศมนตรี/ นายก นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	56	20.97
2) รองนายก นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด /รองนายกเทศมนตรี / รองนายก นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	40	14.98
3) ปลัด/รองปลัด	43	16.10
4) ผู้อำนวยการกอง/สำนัก	128	47.94
รวม	267	100.00
6. ประเภทหน่วยงาน		
1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม	4	1.50
2) เทศบาลเมืองนครพนม	5	1.87
3) เทศบาลตำบล	61	22.85
4) องค์การบริหารส่วนตำบล	197	73.78
รวม	267	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 267 คน จำแนกเป็นเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 77.53 และเพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.47 เมื่อจำแนกช่วงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่ อายุ 41-50 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 54.31 อายุ 51-60 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 และ อายุมากกว่า 60 ปี จำนวน

24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.99 เมื่อจำแนกระดับการศึกษา พบว่า สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 51.31 และปริญญา จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 48.69 เมื่อจำแนกประเภทตำแหน่งสายงานบริหาร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 52.43 และประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 47.57 เมื่อจำแนกตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่



เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/สำนัก จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 47.94 นายก นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด /นายกเทศมนตรี/ นายก นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.97 ตำแหน่ง ปลัด/รองปลัด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 และตำแหน่งรองนายก นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด /รองนายกเทศมนตรี / รองนายก นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.98 และเมื่อจำแนกประเภทหน่วยงาน พบว่า ประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน 197 คน คิดเป็น

ร้อยละ 76.78 ประเภทเทศบาลตำบล (เทศบาลตำบล) จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 22.85 ประเภทเทศบาลเมือง นครพนม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.87 และ ประเภทองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมาย

ด้าน	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับสมรรถนะ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	4.25	0.75	สูง
2	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	4.09	0.90	สูง
3	ความสามารถในการพัฒนาคน	4.53	0.66	สูง
4	การคิดเชิงกลยุทธ์	4.10	0.85	สูง
รวม		4.24	0.61	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สมรรถนะความสามารถในการพัฒนาคน ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ สมรรถนะการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.25$) สมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.10$) และ สมรรถนะความสามารถในการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมาย

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ด้านส่วนบุคคล	4.42	0.41	มาก
2. ด้านองค์กร	4.40	0.52	มาก
3. ด้านสิ่งแวดล้อม	4.48	0.45	มาก
4. ด้านเทคโนโลยี	4.56	0.35	มากที่สุด
รวม	4.46	0.38	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.56$) ด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.48$) ด้านส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.42$) และ ด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร					
	ด้านส่วนบุคคล	ด้านองค์กร	ด้านสิ่งแวดล้อม	ด้านเทคโนโลยี	สมรรถนะของผู้บริหาร
ด้านส่วนบุคคล	1	.734**	.575**	.877**	.447**
ด้านองค์กร		1	.630**	.711**	.231**
ด้านสิ่งแวดล้อม			1	.610**	.374**
ด้านเทคโนโลยี				1	.468**
สมรรถนะของผู้บริหาร					1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.468-0.734 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและสูง และมีความสัมพันธ์ในทางบวก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเทคโนโลยี ($r = 0.468$) มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาด้านส่วนบุคคล ($r = 0.447$) มีระดับ



ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านสิ่งแวดล้อม ($r = 0.374$) ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านองค์กร ($r = 0.231$) มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้นตรงมีลักษณะที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์หาผลหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายๆ ตัว ที่มีผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัว โดยมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เพื่อที่จะทำให้สามารถนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกันได้ (Additivity) กล่าวคือ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่ และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใดก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผู้ศึกษาได้ทดสอบดูว่า ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกัน และไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ Multicollinearity ที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป จนไม่เหมาะที่จะนำตัวแปรทั้งคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว ดังนั้น ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions Analysis : MRA) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
a (Constant)	.247	.424		.583	.560

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ด้านส่วนบุคคล (X_1)	.427	.170	.289	2.516	.012
ด้านองค์กร (X_2)	-.433	.099	-.365	-4.373	.000
ด้านสิ่งแวดล้อม (X_3)	.318	.095	.237	3.363	.001
ด้านเทคโนโลยี (X_4)	.567	.195	.330	2.908	.004

($R = .536^C$, $R^2 = 0.288$, $F = 26.441$, $Sig. = 0.000$)

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านส่วนบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านองค์กร ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 28.20 ($R^2 = 0.288$) โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการผันแปรตัวแปรตามในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี (X_4 Beta = .330) ด้านส่วนบุคคล (X_1 Beta = .289) ด้านสิ่งแวดล้อม (X_3 Beta = .237) และด้านองค์กร (X_2 Beta = -.365) และมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการวิเคราะห์ผลดังกล่าวพบว่า ทุกด้านส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ทั้งนี้สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ซึ่งเกิดจากการผันแปรของตัวแปรอิสระ 4 ตัว ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.247 + 0.427X_1 + (-0.433X_2) + 0.318X_3 + 0.567X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.330X_4 + 0.289X_1 + 0.37X_3 + (-0.365X_2)$$



3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรโดยเฉพาะในจังหวัดนครพนม ซึ่งกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

1) สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ พร้อมสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กร รวมถึงการวางแผนเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ และเป็นขั้นตอนจะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) สมรรถนะด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีบุคลิกภาพดีสื่อสารและบริหารการประชุมได้ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้คำปรึกษาและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในความเป็นผู้นำ

3) สมรรถนะด้านความสามารถในการพัฒนาคน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรเน้นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาคุณธรรมที่เหมาะสมกับการทำงาน และการวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาวจะ ช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรในอนาคต

4) สมรรถนะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารควรมีกลยุทธ์ที่เป็นระบบในการดำเนินงาน ควรสามารถเชื่อมโยงภารกิจและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน การคาดการณ์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจและการวางแผนรองรับจะช่วยให้การดำเนินงานมีความรอบคอบและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้

5) ข้อเสนออื่นๆ สมรรถนะด้านเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลจะช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น AI และ Big Data

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการตัดสินใจ และสมรรถนะด้านการวางนโยบายและยุทธศาสตร์ ที่ควรคำนึงถึงบริบทท้องถิ่นเป็นสำคัญ โดยเฉพาะด้านภูมิศาสตร์ที่ตั้งติดกับประเทศเพื่อนบ้าน วัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย และเศรษฐกิจที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.50 ซึ่งพบว่าระดับสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.24$) ($t = 23.87$) โดยสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สมรรถนะด้านความสามารถในการพัฒนาคน ทั้งนี้การที่สมรรถนะด้านความสามารถในการพัฒนาคนของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเกิดจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรและชุมชนในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในท้องถิ่นที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคม ซึ่งการพัฒนาคนในท้องถิ่นมีบทบาทในการสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการพัฒนาคนและเสริมสร้างศักยภาพทั้ง 4 ด้านเพื่อให้สามารถตัดสินใจและสั่งการได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาท้องถิ่น วิเคราะห์กลยุทธ์และผลกระทบทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อป้องกันหรือให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน นำไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐ์ณัย ชุมวรฐายี (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารและพัฒนาเมืองตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาจังหวัดปทุมธานี พบว่าระดับความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารพัฒนาเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะประจำผู้บริหาร อยู่ใน



ระดับมาก สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะสายงานปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ เกษติและบำเพ็ญ ไมตรีโสภณ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าการพัฒนาสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิลา ชินสุข, เกศรินทร์ วัฒนธาดา และกฤตพล ทองดอนพุ่ม (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล ตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ปัจจัยด้านส่วนบุคคลส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม เนื่องจากคุณลักษณะเฉพาะตัว เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการบริหารจัดการและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยวุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ และคณะ (2561) ที่ได้ประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ, วุฒิการศึกษา, สำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด, ประเภทของสถานภาพการทำงาน และตำแหน่งประเภทที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.00-0.05 และยังสอดคล้องกับการศึกษาของสายใจ วาณิชสุจิต และคณะ (2567) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยโดยวีรศักดิ์ หะดี

และคณะ (2567) ที่ระบุว่าความสามารถของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม ดังนั้นการพัฒนาปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และการสร้างทัศนคติเชิงบวก จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะนำไปสู่การบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เหมาะสมกับบริบทของจังหวัดนครพนม ต้องประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 2) ความสามารถในการเป็นผู้นำ 3) ความสามารถในการพัฒนาคน 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557) สำหรับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของจังหวัดนครพนมถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยเฉพาะ 1) ด้านการวางนโยบายเศรษฐกิจท้องถิ่น ผู้บริหารควรมีสมรรถนะในการวิเคราะห์ข้อมูลเศรษฐกิจเชิงพื้นที่ (Local Economic Intelligence) ซึ่งจะช่วยให้อำเภอสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ที่ตรงกับศักยภาพของท้องถิ่น เช่น การเชื่อมโยงเขตเศรษฐกิจพิเศษนครพนมกับระบบโลจิสติกส์และการค้าชายแดน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) การใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบจะช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างแม่นยำ และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง (อาทิตย์ โพธิ์งาม, 2562) 2) การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน นครพนมเป็นจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยว สิ่งศักดิ์สิทธิ์เช่น พระธาตุพนม พญาศรีสัตตนาคราช ถ้ำนาคี และมีมรดกทางวัฒนธรรม งานประเพณีไหลเรือไฟ และ 9 คนเผ่า 2 เชื้อชาติ ในจังหวัดนครพนม ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารจึงควรเน้นการจัดการแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ไม่เพียงแต่ดึงดูดนักท่องเที่ยวแต่ยังต้องรักษาเอกลักษณ์และความศรัทธาของชุมชนไว้ด้วย เช่นเดียวกับแนวคิดของ UNESCO (2012)



ที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างเคารพวัฒนธรรมและพัฒนา
ร่วมกับชุมชน 3) การส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก เช่น โฮมส
เตย์ ตลาดชุมชน ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะด้านการบริหาร
จัดการเชิงมีส่วนร่วมโดยชุมชนมีบทบาทเป็นเจ้าของและผู้
ร่วมพัฒนา อาทิ การส่งเสริมกิจกรรมโฮมสเตย์ ตลาดท้องถิ่น
และเทศกาลพื้นบ้าน เพื่อกระจายรายได้และสร้างโอกาสทาง
เศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ วราภรณ์ ชัยวรพร
(2561) ที่ชี้ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากที่ยั่งยืนต้องเริ่ม
จากการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และส่งเสริมอัตลักษณ์
ท้องถิ่น 4) การใช้เทคโนโลยีประชาสัมพันธ์จังหวัด สมรรถนะ
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอีกด้านที่จำเป็นผู้บริหารควรมี
ทักษะในการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ Social
Media ระบบข้อมูลนักท่องเที่ยว เพื่อการสื่อสารอย่างมี
ประสิทธิภาพช่วยให้การประชาสัมพันธ์จังหวัดนครพนม
เข้าถึงนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศได้ดียิ่งขึ้น (ธงชัย
วงษ์เมฆา, 2563) และ 5) การรักษาอัตลักษณ์ท้องถิ่นควบคู่
กับการพัฒนาในบริบทของจังหวัดนครพนมที่มีราก
วัฒนธรรมที่ลึกซึ้งซึ่งผู้บริหารต้องมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมและ
จริยธรรม ตระหนักถึงคุณค่าของแหล่งศรัทธาและวิถีชีวิต
ชุมชน พร้อมๆกับสามารถประยุกต์ให้เข้ากับแนวทางการ
พัฒนาโดยไม่ทำลายแก่นแท้ของท้องถิ่น สอดคล้องกับทรงสุข
บุญทาวงค์ และคณะ (2566) ที่ได้ศึกษาชุมชนไทรทองใน
การบูรณาการจิตวิญญาณแห่งถิ่นที่และป่าต้นจากเป็นศูนย์
รวมอัตลักษณ์ สะท้อนความผูกพันของคนกับพื้นที่ กลายเป็น
ทุนสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจท้องถิ่น การรักษาอัต
ลักษณ์ควบคู่กับการพัฒนาแหล่งศรัทธาและวิถีชีวิต ที่
สามารถบูรณาการสู่การจัดการพื้นที่อย่างยั่งยืนทั้งในมิติ
เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งนี้

1.1 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ
ความแม่นยำ โปร่งใส และการตอบสนองประชาชนได้

รวดเร็ว จึงเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารองค์กรอย่างมี
ประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

1.2 ควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น
ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ และลงทุนใน
ทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนสมรรถนะของผู้บริหาร

1.3 ควรบูรณาการเทคโนโลยีกับทุนทาง
วัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น การประชาสัมพันธ์วิถีชีวิตและการ
ท่องเที่ยวผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจฐาน
รากและบทบาทผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งนี้ต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนา
สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด
นครพนม เพื่อพัฒนาแนวทางที่สามารถนำไปใช้จริงได้

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหาร
ท้องถิ่นในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี (Best
Practices) มาปรับใช้ในบริบทของนครพนม

2.3 ควรศึกษาการบูรณาการเทคโนโลยีกับ
วัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ เพื่อรักษาอัตลักษณ์และใช้
เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

2.4 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน
โดยเน้นแนวคิดการมีส่วนร่วมและความเชื่อมั่นของชุมชน



เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา แสงผา, จารุกัญญา อุดานนท์ และกชกร เดชะคำภู. (2567). สมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(2), 249-268.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2557). คู่มือสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). คู่มือคำอธิบายสมรรถนะของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. กองการเจ้าหน้าที่กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและระบบงาน.
- กฤต ผิวขำ, วชิรพัฒน์ หวังหมุกกลาง, และเจษฎา โพธิสาย (2567). การปรับตัวขององค์กรปกครองท้องถิ่นสู่ระบบราชการ 4.0 ด้วยนวัตกรรม. *วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 2(3), 268-701.
- ชนานัญ สุดโต, พรเทพ เสถียรนพเก้า และวัลลิกา ฉลากบาง (2566). องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. *Journal of Roi Kaensarn Academy*, 8(5), 633-644.
- ทรงสุข บุญทาวงค์, ชัยณรงค์ ศรีรักษ์ และธนากร ทั้งเรื่อง. (2566). การบูรณาการจิตวิญญาณแห่งถิ่นที่สู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยการจัดการประโยชน์เชิงพื้นที่เพื่อการอนุรักษ์และการท่องเที่ยว กรณีศึกษาพื้นที่ป่าต้นจากของชุมชนไทรทองอำเภอมะนัง จังหวัดปัตตานี. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 6(3), 120-134.
- ธงชัย วงษ์เมฆา. (2563). เทคโนโลยีกับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล. *วารสารนโยบายสาธารณะ*.
- ปัญญาวุธ บุญสิทธิ. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนครพนม).
- ปาริชาติ สุวรรณพร และธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). อิทธิพลคั่นกลางของสมรรถนะหลักที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กรสู่คุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 96-108.
- ปิยวรรณ เกษติ และบำเพ็ญ ไมตรีโสภณ. (2563). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด).
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (2537, 2 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, 111(53 ก), 11.
- ภัทรพล ทศมาศ, สัณญา เคนาภูมิ และยุภาพร ยุภาศ. (2561). สมรรถนะผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. *วารสารรัฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ*, 10(3), 518-526.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2511 (2511, 20, มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา*.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (2540, 11, ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (2550, 24, สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2511, 6, เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*.
- วราภรณ์ ชัยวรพร. (2561). เศรษฐกิจฐานราก: แนวทางการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น. สถาบันวิจัยชุมชน.
- วาสนา บุญมาก. (2562). การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างไร. *วารสาร Journal of Education Naresuan University*, 6(2), 214-216.



- วุฒิชัย อารักษ์โพธิ์มงคล. (2561). การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 5(1), 208–239.
- วีรศักดิ์ หะดีง, จารุกัญญา อุดานนท์ และกชกร เดชะคำภู. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(2), 1070–1082.
- สายใจ วานิชสุจริต, สำราญ วิเศษ และจารุกัญญา อุดานนท์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(2), 1083–1099.
- เสกศักดิ์ อยู่ดี, พระมหาดิลกรัศมี ฐิตจาโร (วุฒิยา) และภัชลดา สุวรรณวล. (2566). การบริหารจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยสื่อดิจิทัลสังคมออนไลน์. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 10(7), 308–317.
- สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์. (2561). ผู้นำท้องถิ่นกับทักษะการบริหารในยุค Thailand 4.0. *วารสารการบริหารและพัฒนา*, 15(1), 128–139.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). ยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษนครพนม.
- ศลิษา ชินสุข, เกศรินทร์ก วัฒนธาดา และกฤตพล ทองดอนพุ่ม. (2565). การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(2), 67–76.
- อาทิตย์ โพธิ์งาม. (2562). การใช้ข้อมูลท้องถิ่นเพื่อการวางแผนพัฒนาที่ยั่งยืน. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. NESCO. (2012). Sustainable tourism and cultural heritage. UNESCO.
- อรทัย มูลคำ และ ขวลิย์ ณ ถลาง. (2563). การศึกษาศักยภาพการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดนครพนม. *วารสารสังคมศาสตร์*, 9(1), 134–142.