



อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงาน
พัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วันวิศาข์ บรรรเทา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ตุลาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงาน
พัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วันวิศาข์ บรรเทา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตุลาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INFLUENCE OF STRATEGIC LEADERSHIP ON PERFORMANCE
OF COMMUNITY DEVELOPMENT OFFICES IN THE UPPER
NORTHEASTERN PROVINCES 1

BY

WANWISA BANTAO

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

October 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ อธิพิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงาน
พัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วันวิศาข์ บรรเทา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 14 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอา ใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกัน ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำ การพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ พัฒนาการจังหวัดบึงกาฬ พัฒนาการจังหวัดหนองคาย พัฒนาการจังหวัดเลย พัฒนาการจังหวัดหนองบัวลำภู และพัฒนาการจังหวัดอุดรธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจน เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ปิตา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังใจด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบพระคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ปิตา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

วันวิสาขบูชา บรพทา

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน ของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1
ผู้วิจัย	วันวิศาข์ บรรเทา
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 2) ระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 4) แนวทางการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จำนวน 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$)
2. ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$)

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล (LEA₅) ($\beta=.263$) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (LEA₁) ($\beta=.244$) และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ (LEA₂) ($\beta=.233$) มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ได้ร้อยละ 58.20 (Adjusted R² = .582)

4. แนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ได้แก่ ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานให้ชัดเจน มีความเหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริการประชาชนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ให้ทันกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ทุกวัน และควรพัฒนาระดับการให้บริการ โดยเน้นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่มาใช้บริการ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผลการดำเนินงาน สำนักงานพัฒนาชุมชน

TITLE	Influence of strategic leadership on performance of community development offices in the upper northeastern provinces 1
AUTHOR	Wanwisa Bantao
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen Assoc. Prof. Dr. Jitti Kittilertpaisan
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the strategic leadership level of the supervisors of community development office of upper northeastern provinces 1 2) level of performance of community development office of upper northeastern provinces 1 3) influence of strategic leadership on the office's performance community development in the upper northeastern provinces 1 4) guidelines for the development of the performance of the community development office of the upper northeastern provinces 1. Obtained through stratified random sampling technique a group of 220 people of community development office in the upper northeastern region 1 was used a stratified sampling method by using questionnaires as a tool to collect data and the statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and multiple regression analysis.

The results of the research were as follows:

- 1) The overall level of Strategic Leadership of Community Development Office Supervisors in the Upper Northeastern Region 1 was at a high level ($\bar{X} = 4.18$).
- 2) The performance of the Provincial Community Development Offices. Upper Northeastern Region 1 as a whole is at a high level ($\bar{X} = 4.32$)

3) Strategic Leadership in Balanced Organizational Control (LEA₅) ($\beta=.263$), Strategic Direction (LEA₁) ($\beta) =.244$) and organizational resource management (LEA₂) ($\beta=.233$) had a statistically significant influence on the performance of the Community Development Office of the Upper Northeastern Province Group 1 at the .05 level. They can jointly forecast the performance level of the Community Development Office of the Upper Northeastern Provinces 1 by 58.20% ($R^2 = .582$).

4) Guidelines for developing the performance of the Provincial Community Development Offices. Upper Northeastern Region 1 : There should be clearly defined policies and goals for the operation of the agency. Is appropriate to facilitate the success of the job. Work systems should be organized to be flexible and efficient. by adhering to the benefits and happiness of the people as the main There should be continuous improvement and development of public services to keep up with the ever-changing social conditions. and should improve service levels by focusing on facilitating the people who come to use the service.

Keywords: Strategic Leadership, Performance, Community Development Offices

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	14
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การ	38
บริบทสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
ตอนบน 1	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย	64
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	77
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
การหาแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนา ชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	99
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	109
สรุปผลการวิจัย	109
อภิปรายผลการวิจัย	113
ข้อเสนอแนะการวิจัย	122
บรรณานุกรม	124
ภาคผนวก	133
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	134
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	157
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	160
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	170
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	172
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางพัฒนา	179
ประวัติย่อของผู้วิจัย	183

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	65
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	79
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1 รายด้าน	81
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ รายข้อ	82
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร รายข้อ	83
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ รายข้อ	83
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1 ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม รายข้อ	85
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1 ด้านการควบคุมองค์กรให้สมดุล รายข้อ	86
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการดำเนินงานของสำนักงาน พัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 รายด้าน	87
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการดำเนินงานของสำนักงาน พัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านศักยภาพ ทางการแข่งขัน รายข้อ	88

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านความยืดหยุ่น รายชื่อ	89
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดรายชื่อ	90
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านนวัตกรรม รายชื่อ	91
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านคุณภาพการบริการ รายชื่อ	92
15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์กับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	94
16 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	96
17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	98
18 ผลการเปรียบเทียบระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 เป็นรายด้าน กับค่าเฉลี่ยรวม ..	99

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
-------------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์การ ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การคือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหาร และผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพคือผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานจำเป็นต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารซึ่งเราเรียกว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Superior) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ หัวหน้าบางทีก็เรียกผู้บริหารหรือผู้นำ แต่ละคนจะมีความสำคัญต่อหน่วยงานเพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์การจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะใช้ศักยภาพที่มีการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไรความสามารถของผู้นำในการใช้ทรัพยากรบุคคลมาร่วมทำงานด้วยกันจนสำเร็จจะเกิดจากภาวะผู้นำ (ผู้นำและภาวะผู้นำกับความสำเร็จขององค์การ, 2563 สืบค้นเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2563 จาก <http://phinit0112.blogspot.com/2016/02/blog-post.html>)

ภาวะผู้นำถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเป็นการนำหรือการทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามความประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญยิ่งมากในการบริหาร เพราะผู้นำมีความสำคัญสำหรับองค์การเพราะเป็นผู้นำพาองค์การสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นเลิศให้กับองค์การ ซึ่งในภาพรวมแล้ว ผู้นำต้องสามารถโน้มน้าวและ

สร้างอิทธิพลต่อคนผ่านสายสัมพันธ์อันดีและการสนับสนุนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ (พัชรา วาณิชวาทิน, 2560, หน้า 33)

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุข เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 12) ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้นำและผู้บริหารทุกคนเพราะจะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้วัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหารองค์การ การที่จะทำให้ตนเองเป็นผู้นำที่มีความสามารถจะต้องสร้างภาวะผู้นำให้แก่ตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากกลุ่มสมาชิกในองค์การมากยิ่งขึ้น (สมศักดิ์ ชาวลาภ, 2548, หน้า 18, 25 ; เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2550, หน้า 92)

เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์การ การมีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) นับว่ามีความสำคัญอย่างมาก เพื่อที่จะทำให้องค์กรพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง (Change) ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรุนแรงมากในขณะนี้ นิยาม “ผู้นำ” ในด้านต่าง ๆ มีมากมาย หลากหลายทฤษฎี ขึ้นอยู่กับว่าใครจะชอบแบบไหน และแต่ละคนนั้นก็มึลักษณะของความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน ดังนั้น การจะบอกว่า ผู้นำแบบใดดีกว่ากันนั้น คงไม่สามารถบอกได้ และไม่สมควรที่จะนำมาพูดกันด้วย เพราะผู้นำแต่ละแบบก็มีข้อดีข้อเสียแตกต่างกัน รวมทั้งยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ภาวะความเป็นผู้นำก็อาจแตกต่างกันไปด้วย (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และพระถนัด วฑูตมโน, 2561)

ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การ จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของ

บุคลากร ดังนั้นผู้นำจะต้องมีบทบาทในการจูงใจ ที่จะทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกในองค์กรมีความรักใคร่ผูกพันกัน การจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรและการที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความพอใจในการทำงานได้นั้น ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานจะต้องร่วมมือกันในการสร้างบรรยากาศอันพึงประสงค์ในองค์กร ดังนั้นการบริหารองค์กร หรือหน่วยงานใดก็ตาม ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทสำคัญ ให้เกิดความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรนั้นเป็นอย่างดี การแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะพฤติกรรมผู้นำของคณะผู้บริหารที่แสดงออกด้านใดด้านหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กรที่จะส่งผลให้การบริหารงานในองค์กรล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำและแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามสภาพการบริหาร พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความหมายต่อชีวิตของการทำงานในองค์กรและมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรบางแห่งบุคลากรมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานปัญหาการแสดงพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ดูแลลูกน้องเฉพาะกลุ่มเป็นปัญหาในระดับสูงเมื่อเทียบกับปัญหาด้านอื่น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเฉื่อยชาท้อแท้ในการทำงาน (พัชรา วาณิชชวิน, 2560)

นอกจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมีการมองการณ์ไกลไปถึงผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรต้องการ จะผลักดันให้เกิดขึ้นในอนาคตระยะยาวทำให้สามารถวางแผนกลยุทธ์เป็นระบบขับเคลื่อนในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ ที่องค์กรกำหนดไว้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดทิศทาง และกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอด และมีความก้าวหน้า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการตัดสินใจโดยสมัครใจเพื่อเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร โดยยังคงรักษาความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว แนวทางการเป็นผู้นำที่แตกต่างกันมีผลต่อวิสัยทัศน์และทิศทางการเติบโตและความสำเร็จที่อาจเกิดขึ้นขององค์กร เพื่อให้การจัดการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ ผู้บริหารทั้งหมดจำเป็นต้องมีทักษะและเครื่องมือในการกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินงาน การ

บริหารการเปลี่ยนแปลงและความคลุมเครือต้องใช้ผู้นำทางยุทธศาสตร์ ที่ไม่เพียงแต่ให้ความลุ่มรู้ของทิศทาง แต่ยังสามารถสร้างความเป็นเจ้าของ และการจัดตำแหน่งภายในกลุ่มงานของตนเพื่อดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Fulmer, R., Stumpf, S., & Bleak, J., 2009)

สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ประกอบด้วยสำนักงานพัฒนาชุมชนใน 5 จังหวัดได้แก่ จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย สำนักงานพัฒนาชุมชนในแต่ละจังหวัด มีพัฒนาการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งงานภายในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด บึงกาฬออกเป็น 3 กลุ่ม 1 ฝ่าย และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอของแต่ละจังหวัด (กรมการพัฒนาชุมชน, 2559)

ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 เมษายน 2552 ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬไว้ ดังนี้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนของจังหวัดดำเนินการประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนในจังหวัด กำหนด กำกับดูแล ให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กรมการพัฒนาชุมชน, 2559)

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย ดังนี้

- 1) กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน
- 2) กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน
- 3) กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน
- 4) ฝ่ายอำนวยการ

ในส่วนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีบทบาทหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบริหารงานพัฒนาชุมชนและการบริหารการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องในอำเภอ ให้เป็นไปตามนโยบายของอำเภอ จังหวัด กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยและรัฐบาล ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำในการส่งเสริมศักยภาพของผู้นำชุมชน องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชนในการบริหารจัดการชุมชน การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในระดับอำเภอ

ตำบล หมู่บ้าน ทั้งในด้านวิชาการ และการปฏิบัติงานประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับ
หน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ผู้นำชุมชน
อาสาสมัคร องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนจัดทำศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน
ระดับอำเภอ จัดเก็บและหรือประสาน การจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชนรวบรวม และ
ทำแผนงาน/โครงการของอำเภอ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นและให้บริการองค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน ในการบริหาร
และดำเนินงานเกี่ยวกับ ระบบข้อมูลและแผนงาน/โครงการ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่รับผิดชอบ
เกี่ยวกับ งานสารบัญ งานธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานงบประมาณการเงินและบัญชี
งานประชาสัมพันธ์ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย
(กรมการพัฒนาชุมชน, 2559)

ลักษณะภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน คือ รูปแบบผู้นำที่ดี มีศักยภาพในการทำงานมีผลทำให้
บุคลากร พนักงานในองค์กร ให้การยอมรับในตัวบุคคลนั้น ๆ แต่ในปัจจุบันนี้
ประสบการณ์การทำงานของหัวหน้างาน ความรู้ ความสามารถด้านการจัดการ
การบริหารงานยังไม่เพียงพอ ทำให้การออกคำสั่งเพื่อมอบหมายงานยังไม่เหมาะสม
เท่าที่ควร ไม่สามารถกระตุ้น หรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย
ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำกลยุทธ์นั้นเป็นภาวะที่ผู้นำแสดงออกในลักษณะสร้าง
แรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่มาทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของทีมและ
องค์กร โดยผู้นำจะมีเทคนิคการจูงใจอย่างเหมาะสม โดยเลือกใช้วิธีจูงใจอย่างหลากหลาย
และมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งแสดงออกถึงการตัดสินใจ และ
การควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร
กำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน ปัจจัยภาวะผู้นำกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่
มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กร เพราะผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีการกำหนด
ทิศทางขององค์กร วางแผนกลยุทธ์ และมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนมีการ
ควบคุมอย่างมีกลยุทธ์ ซึ่งจะช่วยให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ รวมถึงใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ใน
การสื่อสารกับผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายของการทำงานด้วยกัน ภาวะ
ผู้นำกลยุทธ์จะต้องมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อเปลี่ยนแปลงหรือพลิกแพลงได้ตาม
สถานการณ์ที่เปลี่ยน ไปเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งมีการสื่อสารและการ

เจรจาต่อรองเพื่อทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความชัดเจน ทุกคนสามารถทำงานด้วยความ
มั่นใจ ตลอดจนการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็ว

(กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชฎม, 2558, หน้า 3)

ด้วยหลักและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในสังกัด
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ ซึ่งอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน 1 จึงมีความสนใจจะทำการศึกษา “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผล
การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1”
เพื่อศึกษาถึงภาวะผู้นำของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และผลการดำเนินงานของสำนักงาน
พัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ว่าอยู่ในระดับใด
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนา
ชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 หรือไม่อย่างไร โดยศึกษาจากความ
คิดเห็นของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชนทั้ง 5 จังหวัด ในกลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ทั้งนี้ ผลจากการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง
และพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึง
กาฬ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิด
ประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน และส่งผลการพัฒนาประเทศ
รวมทั้ง เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยในครั้งนี้ไปปรับใช้กับสำนักงานพัฒนาชุมชนในจังหวัดอื่น ๆ
รวมถึงบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา สำนักงานพัฒนาชุมชน
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 อยู่ในระดับใด
2. ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ
สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 หรือไม่
4. แนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่ม
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
2. เพื่อศึกษาระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ความสำคัญของการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยมีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
2. ทำให้ทราบระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
3. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
4. ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงาน

ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ ให้มีประสิทธิภาพที่ดี
ยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนา
ชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จำนวน 518 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30
กันยายน พ.ศ. 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงาน
พัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จำนวน 220 คน ขนาดของ
กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ
Krejcie and Morgan (ลิน พันธุ์พินิจ, 2557, หน้า 137) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้น
ภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Hitt, Ireland and Hoskisson (2007 อ้างถึงใน มันทนา
ทองเงิน, 2554, หน้า 24) ประกอบด้วย

- 2.1.1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
- 2.1.2 การบริหารทรัพยากรในองค์การ
- 2.1.3 การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ
- 2.1.4 การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม
- 2.1.5 การควบคุมองค์การให้สมดุล

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ผลการดำเนินงานของ
สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ตามแนวคิดระบบ
การวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ

Pun และ White. (2005, p. 56 อ้างถึงใน เกตมณี ตั้งรุ่งเรืองอยู่, 2552, หน้า 50)

ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน

2.2.2 ด้านความยืดหยุ่น

2.2.3 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.4 ด้านนวัตกรรม

2.2.5 ด้านคุณภาพการบริการ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

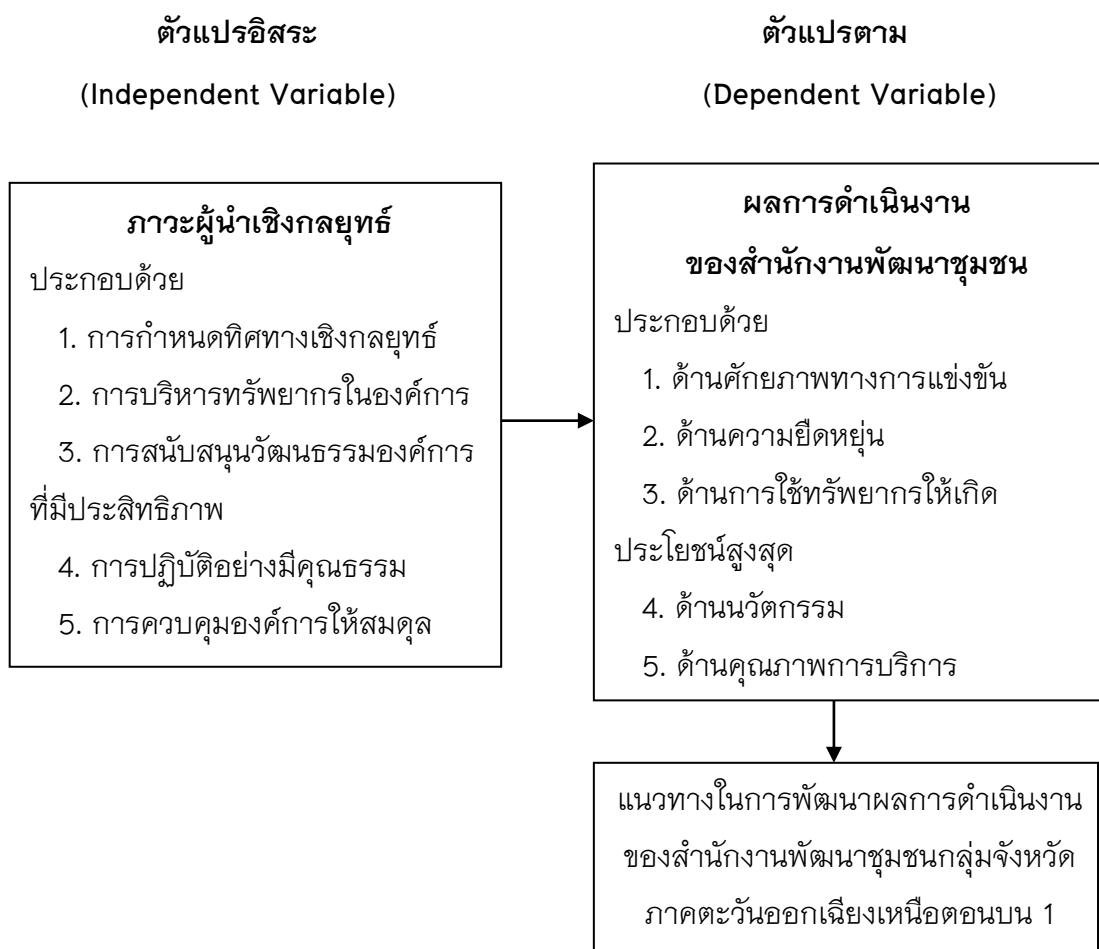
พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ หน่วยงานในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ประกอบด้วย จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2563 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2564

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Hitt, Ireland and Hoskisson (2007 อ้างถึงใน มั่นทนา กองเงิน, 2554, หน้า 24) 2) แนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, p. 56 อ้างถึงใน เกตมณี ตั้งรุ่งเรืองอยู่, 2552, หน้า 50) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ในการมองเห็นเหตุการณ์หรือคาดเดา เหตุการณ์ในอนาคตความเป็นไปได้ในวิสัยทัศน์รักษาความยืดหยุ่น และให้อำนาจบุคคลอื่นใน การสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์สามารถชักจูงให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามแผนงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา สำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 สามารถวิเคราะห์ปัจจัย

ภายในภายนอกและนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้ สามารถให้วิสัยทัศน์แจ่มชัด สามารถปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานได้สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงเชื่อมโยง สามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานได้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเข้าใจง่ายสามารถมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานและประชาชนในพื้นที่

1.2 การบริหารทรัพยากรในองค์การ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา สำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ เพิ่มสมรรถนะในการทำงาน มีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า มีการจัดสรรหน้าที่รับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในหน่วยงาน มีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริมระบบการคัดสรรค่าตอบแทนยกย่องชมเชย รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม

1.3 การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา สำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมความมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนขององค์การ กำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงานกำหนดแบบแผนในการทำงาน ได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานสร้างค่านิยมให้บุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่เกิดความรักความสามัคคีเป็นพลังผลักดันให้แก่องค์กร

1.4 การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม หมายถึง ผู้บังคับบัญชา สำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติต่าง ๆ อย่างมีจริยธรรมปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมีความรักและเอื้ออาทรต่อบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ทุกคน และมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความโปร่งใสยุติธรรม

1.5 การควบคุมองค์การให้สมดุล หมายถึง ผู้บังคับบัญชา สำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 สามารถสร้างความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ได้อย่าง

เหมาะสมมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน สามารถจัดบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงาน บริหารงานได้เหมาะสมกับภาระงานบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากรใน หน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมี ความสุขในการทำงาน

2. ผลการดำเนินงาน หมายถึง เครื่องบ่งชี้การประสบความสำเร็จเป็นการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้าหรือดีขึ้นกว่าเดิม ที่แสดงออกมาในรูปของ การปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ และประสิทธิภาพของบุคลากร โดยวัดผลการ ปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้ กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 ศักยภาพทางการแข่งขัน หมายถึง ความพึงพอใจของประชาชน ในคุณภาพของการให้บริการและบริการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนของ สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

2.2 ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระบบการ บริหารจัดการองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ของสำนักงาน พัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

2.3 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง การใช้ทรัพยากร ตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการของ สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ในการให้บริการ ประชาชนอย่างมีคุณภาพ มีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรง กับความต้องการและทันเวลา

2.4 นวัตกรรม หมายถึง การใช้ประโยชน์ของการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม มาทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและสิ่งที่มีอยู่เดิมมาประกอบขึ้น ใหม่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น ของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

2.5 คุณภาพการบริการ หมายถึง สิ่งที่สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ทำการส่งมอบให้ประชาชนไม่สามารถจับต้องได้ แต่เมื่อ ประชาชนได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจกับสิ่งเหล่านั้น

3. แนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 หมายถึง ข้อเสนอแนะจากการระดับความคิดของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ที่ได้จากบทสรุปของงานวิจัย ในด้านซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยระดับต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยรวม เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 มีประสิทธิภาพที่สูงยิ่ง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กร
3. บริบทสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนบน 1

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ความสำเร็จขององค์กรใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรจากภาครัฐ หรือภาคเอกชน ลึ่งที่คอยช่วยขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรเหล่านั้นประสบความสำเร็จได้ส่วนหนึ่งเป็นผลพวงมาจากการที่องค์กรนั้นมีผู้นำที่ดีและมีคุณภาพในการบริหารงาน บริหารคน และบริหารการเปลี่ยนแปลงจนสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จดังที่มุ่งหวังไว้ได้ แต่การที่องค์กรจะมีภาวะผู้นำที่ใช้ในเวลาที่ต้องการและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถนำพาองค์กรสู่การบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นคำที่แสดงถึงคุณสมบัติ หรือเป็นคุณสมบัติ ของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของผู้นำ เป็นต้น ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) และได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้แตกต่างกันไปตามความคิดเห็น ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแต่ละคนดังนี้

Bratton, Grint and Nelson (2005) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และบริบทที่เป็นอยู่

Yukl (2006) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือเป้าหมายขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นกระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่มและเป็นกระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

DuBrin (2007) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

Northouse (2007) ได้สรุปความหมายร่วมของภาวะผู้นำจากหลาย ๆ ความหมายไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการระหว่างผู้นำและผู้ตาม
2. ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับอิทธิพลทางสังคม
3. ภาวะผู้นำเกิดขึ้นในหลาย ๆ ระดับภายในองค์กรผ่านการเป็นพี่เลี้ยง การสอนงานในระดับบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการสร้างแรงจูงใจ ในขณะที่สร้างทีมสร้างสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและจัดการข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในระดับทีมงาน รวมทั้งในขณะประเมินวัฒนธรรมการทำงานและสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร
4. ภาวะผู้นำมุ่งเน้นไปที่การบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

Achua and Lussier (2010) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวกับการมีอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับสายสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Mondy and Mondy (2014) ได้กล่าวว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้ทำได้ โดยพื้นฐานแล้ว ภาวะผู้นำใช้เพื่อกระตุ้นให้คนทำงานแสดงพฤติกรรมสนับสนุนการทำงานและยอมรับค่านิยมและทัศนคติที่ต้องการเมื่อจำเป็น

ภานุกต์ กิติ์ คำแดง (2550, หน้า 53) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้มีความคิด มีแนวคิด มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถต่างจากบุคคลอื่น ภายในกลุ่ม ภายในองค์กร หรือภายในสังคม มีพฤติกรรมที่บุคคลอื่นภายในกลุ่ม ภายในองค์กร หรือภายในสังคม ยอมรับในความคิด แนวคิด วิสัยทัศน์ และมีความรู้ความสามารถว่า สามารถเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 15) ซึ่งกล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็วของโลก อีกทั้ง วรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ (2553, หน้า 54) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ (Ability) ที่ผู้นำใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้บุคคลอื่นมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ รวมทั้ง พิชายภาพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศาสตร์และศิลปะในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2550, หน้า 1) ให้ความหมายภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุความสำเร็จ ภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งลึกลับที่ปัจเจกบุคคลมีแต่คนอื่นไม่มี ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ใคร ๆ ก็สามารถปรับปรุงได้โดยการศึกษาและการใช้

อมรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552, หน้า 12) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศักยภาพ ความสามารถของผู้นำ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม หรือความสามารถชักจูงให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแผนงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สมมารธ สุโรโรคา (2553, หน้า 16) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใช้อิทธิพลที่ไม่ใช่ลักษณะของการบังคับต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดด้วยความเต็มใจ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถดำเนินการต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำได้แก่ ผู้นำผู้ตาม สถานการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นองค์ประกอบเหล่านี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันเสมอ

นอกจากนั้น ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 285) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจ ที่มีอยู่เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับ ธวัชชัย ไพโรจน์ (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบของการสร้างอิทธิพลทางผู้นำหรือกระบวนการแสดงพฤติกรรมการใช้ อิทธิพลของผู้นำที่ใช้ในการโน้มน้าว ชักจูง ชักนำบุคลากรหรือกลุ่มบุคลากรในกลุ่ม หรือกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นอิทธิพลที่ถูกต้องและต้องการเปลี่ยนแปลงโดยมีความเห็นที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การและต้องร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อบรรลุ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จผลโดยดี ประกอบกับละม้าย กิตติพร (2555, หน้า 18) และ วรกัญญาพิไล แกระหัน (2555, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้เหมือนกันว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีศิลปะในการชักจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่ม ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และเป็นกระบวนการสร้างอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ตลอดจน สายันต์ บุญใบ (2555, หน้า 16) ก็ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความตั้งใจและความสามารถในการเป็นผู้นำ ปกครอง ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีจุดมุ่งหมาย แก้ปัญหาต่าง ๆ บริหารอารมณ์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ วิธีการทำงาน ให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ และบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำ จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการที่บุคคลที่เป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการจูงใจให้บุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเต็มใจและความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ลักษณะและบทบาทของผู้นำที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ มีดังนี้

ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารมีหน้าที่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นตาม และการที่คนอื่นตามผู้นำก็ไม่มีใครรับรองว่า ผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ดังนั้นคนที่ผู้นำที่เข้มแข็ง ก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการ หรือบริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหารผู้จัดการที่ดีก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ดังนั้นถ้าเป็นไปได้องค์การหนึ่งองค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ ก็ย่อมต้องการผู้บริหาร หรือผู้จัดการที่มีลักษณะเป็นผู้นำดังนี้

1. ต้องมีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญา โดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เขาเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ บุคคลที่ฉลาดเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้

2. ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social Maturity & Achievement Drive) คือจะต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ไม่ว่าจะแพ้หรือชนะ ไม่ว่าจะผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่าง ๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง และนับถือตนเอง

3. ต้องมีแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation) ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้เด่น ให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจทำลายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ

4. ต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น เขายอมรับอยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำ ไม่ใช่เขาทำเอง ดังนั้น เขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความนับถือผู้อื่นและจำต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคล ไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น และมีความสนใจร่วมกับผู้อื่น

จะเห็นได้ว่า ผู้นำ ซึ่งหมายถึงความถึงบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ไปในทางดีหรือชั่วได้ โดยใช้ระบบกระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันในอันที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย และความสามารถที่จะชักจูงผู้อื่นให้มีความร่วมมือร่วมใจกับตน ดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายของตนได้ ดังนั้น การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือคน และนำคนแต่ละคนไปโดยที่คนเหล่านั้นมีความเชื่ออย่างเต็มใจ มีความมั่นใจในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ เพื่อจะได้ปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงไปด้วยดี ภาวะผู้นำนั้น ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารงาน และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพ และคุณลักษณะของผู้นำย่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิถีปฏิบัติงานและผลงานขององค์การเป็นอย่างมาก

บทบาทของผู้นำในยุคที่ผ่าน ๆ มานั้น ถือว่าไม่มีบทบาทที่สำคัญ โดยถือว่าผู้นำเกิดขึ้นโดยกำเนิด หรือเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ แต่ในสภาวะปัจจุบันนี้ ถือว่าผู้นำนั้นสามารถเรียนรู้ ผูกอบรม และเสริมสร้างขึ้นมาได้ ทั้งนี้เพราะว่าผู้นำได้เป็นที่ยอมรับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการบริหาร ลักษณะของผู้นำก็แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ ซึ่งทำให้เกิดผู้นำในแบบต่าง ๆ แต่ลักษณะของผู้นำที่เป็นที่ยอมรับคือผู้นำในฐานะผู้นำทาง ไม่ว่าจะเป็นผู้นำขององค์การ หรือผู้นำทางสังคม ก็ หมายถึง คนที่สามารถชี้ให้คนอื่นดำเนินการไปในทางที่ถูกต้องได้

ในปัจจุบันเรามักจะมุ่งที่ตัวผู้นำที่สามารถชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานไปพร้อม ๆ กันอย่างมีประสิทธิภาพ งานขององค์การจะก้าวหน้าอย่างไรอยู่ที่ตัวผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำจะต้องเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากกว่าคนอื่น แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจนองค์การมีขนาดใหญ่และมีความสลับซับซ้อนในการบริหารงานตามสถานการณ์ที่ผู้นำต้องมีความสามารถหลายอย่าง ลักษณะการบริหารไม่ได้อยู่ที่ผู้นำคนเดียว แต่อยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ดังนั้น ผู้นำในทศวรรษหน้าจะต้องเป็นนักพัฒนา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสามารถทำงานได้เองทุกอย่าง ทั้งในงานที่ทำร่วมกัน และงานที่ทำเฉพาะตัวผู้นำในทศวรรษหน้าจะต้องพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถที่จะทำงานได้เองไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างาน

สิ่งที่ผู้นำพึงควรปฏิบัติ

S : Shoulders own responsibility ไม่ปัดสวะ รับผิดชอบงานในหน้าที่ทั้งของตนเอง และลูกน้อง

U : Understands his men ให้ความสนใจและมีความเข้าใจลูกน้อง

P : Progresses เรียนรู้อยู่เสมอ รู้จักปรับปรุงตนเอง แก้ไขข้อบกพร่องไม่ทำตัวเป็นน้ำเต็มแก้วเต็มอะไรไม่ได้อีกเลย

E : Enforces all regulations เป็นตัวอย่างที่ดี

R : Respects his men ยอมรับและเห็นความสำคัญของลูกน้องว่าเป็นทรัพยากรมีคุณค่า

V : Visualizes problems รู้จักป้องกันปัญหา ไม่มองข้ามทั้งเรื่องงานไม่ปล่อยให้เรื่องเล็กเป็นเรื่องใหญ่

- I : Inspires confidence เสริมสร้างขวัญลูกน้องให้ดี ให้ลูกน้องเชื่อมั่น
ยอมรับความศรัทธา
- S : Sells ideas สร้างความร่วมมือ สามารถจูงใจลูกน้องได้ ขยายความคิด
- I : Instructs clearly สอนงานเป็น สิ่งงานชัดเจน
- O : Originates มีความคิดริเริ่ม กระตุ้นและเสริมสร้างบรรยากาศให้ลูกน้อง
ได้มีโอกาสริเริ่มสร้างสรรค์ด้วย
- N : Notice performance ให้การยกย่องชมเชย หัวหน้าไม่ควรหวงคำชมเชย
ลูกน้อง ควรส่งเสริมและให้กำลังใจกันอยู่เสมอ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ผู้นำถือว่ามีมีความสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับตัวของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะในฐานะผู้ใช้อำนาจหรืออิทธิพล เพื่อให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับ เคารพนับถือ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

บรูซซี ศิริมหาสาคร (2553, หน้า 140) กล่าวว่า ในปัจจุบันเรา พบว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรมาก เพราะองค์การที่ประสบผลสำเร็จมักเป็นองค์การที่มีผู้นำที่สามารถจูงใจคนเก่ง ๆ ให้มาร่วมงานด้วยเป็นจำนวนมาก การเลือกใช้คนและการบริหารคนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงอนาคตขององค์กร สอดคล้องกับ พิเชษฐ วังค์เกียรติชัยจร (2553, หน้า 37) และ ภาวดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77-78) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวโดยขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์การ สิ่งหนึ่งที่มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูง ประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวคือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ โดยองค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารขององค์การจะต้องมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามเมื่อหน่วยงานต้องเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาวะเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขัน

นอกจากนี้ สายันต์ บุญใบ (2555, หน้า 21) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารองค์การ เพราะเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ เป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหาร ภาวะผู้นำยังเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากกลุ่มสมาชิกมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้เป็นส่วนช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ใช้ความสามารถในการจูงใจ ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน ทั้งยังเป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหารอีกด้วย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) เป็นผู้นำที่สามารถกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคคลในองค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและมีความก้าวหน้า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นภาวะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งผู้นำต้องกำหนดทิศทางขององค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่รู้ทันสถานการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงตัวเองและองค์กรให้ทันต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งเน้นการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าคงที่

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

มีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความมากมาย ดังนี้

เนตรวิทย์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 44) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบของผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มองการณ์ไกลในอนาคตถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาวข้างหน้า เช่น 5-10 ปี ข้างหน้า วางแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานกลยุทธ์

นฤมล สุภาทอง (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มองการณ์ไกลในการสร้างและพัฒนาองค์กรตามแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่เป้าหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่น และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เชวงศักดิ์ พฤษเทศ (2553, หน้า 55) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการของอิทธิพลผู้นำมีต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อการ

บรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์การ ที่ครอบคลุมทั้งเป้าหมาย (Ends) และวิธีการ (Means) โดยการกำหนดทิศทางขององค์การ การวางแผนหรือการสร้างทางเลือก การนำไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมิน

Finkelstein and Hambrick (1996, p. 7) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาว และสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

Nahavandi (2000) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำนายอนาคตด้วยมี สายตาที่กว้างไกลรักษาความยืดหยุ่นและใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์ และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยธรรมชาติต้องทำ หลายหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการผ่านบุคคลอื่นในการบริหารจัดการทั้งองค์กรมากกว่า ที่จะผ่านหน่วยงานย่อยตาม และกำหนดขอบเขตเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Dynamic) ต้องเรียนรู้วิธีการเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน โดยคำพูดหรือโดยทำเป็นตัวอย่าง (Role Model) และส่งผ่านความสามารถในการมองอนาคตที่กว้างไกลไปยังองค์กรโดยรวมได้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพหมายถึง การมีอิทธิพลในพฤติกรรม ความคิดและความรู้สึกของบุคคลที่พวกเขาทำงานด้วย ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Capital) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของความชำนาญ (Skill) มีความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) สร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงพาณิชย์ (Innovation) สร้าง ผลตอบแทนที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย (Above-average Return) ให้กับ Stakeholders จุดยุ่งยากของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์คือ ความสามารถในการบริหารการดำเนินงานขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและรักษาผลการดำเนินงานที่สูงตลอดเวลา สนับสนุนค่านิยมวัฒนธรรมที่ดี (Corporate Culture) ใช้ประโยชน์จากความสามารถหลัก (Core Competency) ใช้ระบบการควบคุมองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนต้องวัดได้ และจัดให้มีการปฏิบัติทางคุณธรรม

Rowe (2001, p. 82) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นความสามารถใช้อิทธิพลสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นการสร้างศักยภาพให้กับองค์กรในระยะยาว

Nongthanathorn (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หมายถึง บุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ขององค์การ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ออกแบบวัฒนธรรม องค์การ วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกทันทีที่ รับฟังและเข้าใจผู้ร่วมงาน สามารถกำหนดและใช้แผนกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่นและเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์องค์การในอนาคต

Daft (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการมองอนาคต รักษาความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และกระตุ้นริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

Hitt, Ireland, and Hoskisson (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นภาวะการณ์ที่ผู้นำนำโดยการกำหนดทิศทาง การสร้างทางเลือกและการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่ต้องคอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์การในระยะยาวและการพัฒนา ยุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องมีการกำหนด ทิศทางเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์การ การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มี ประสิทธิภาพ การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม การควบคุมองค์การให้เหมาะสม

จากความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการคาดคะเนมองในอนาคต และกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกองค์การ มีความคิดสร้างสรรค์สามารถกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างความ ได้เปรียบต่อคู่แข่ง รวมทั้งสามารถถ่ายทอดผลึกทัศน์ให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

สมยศ นาวิการ (2548) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ในตำราเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยกล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ควรมีคุณลักษณะ 6 ประการ คือ

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การใช้ประโยชน์ความสามารถแกน
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ

4. การสร้างระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
6. การรักษารายชื่อย่อทางธุรกิจ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ได้กล่าวไว้ในตำราภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ และภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะเชิงพฤติกรรม และแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High level cognitive activity) การคิดทางกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความรู้ลึกซึ้ง และความเข้าใจระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ (Conceptually) การซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และเข้าใจผลที่ตามมาขององค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้ เรียกว่า วิธีการคิดเชิงระบบ (Systems thinking)
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering multiple inputs to formulate strategy) ต้องเป็นผู้ที่มีสมาธิในการทำงานสูง และสามารถกำหนดอนาคตได้
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and creating a future) ต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต “การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว” ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต มีการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับ รสนิยมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การในอนาคต
4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (Reinventing the future) Hamel กล่าวไว้ว่า “กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกว่า กลยุทธ์” หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จ ก็เพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ เหนือกว่าคู่แข่ง
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision)

Davies and Davies (2004) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย

1. เป็นผู้ที่ไม่พึงพอใจกับสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน คือ มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ปรับปรุง พัฒนาองค์การอยู่ตลอดเวลา
2. มีความสามารถในการดูดซับความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำความรู้มาวิเคราะห์ ประยุกต์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ต่อองค์การ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
3. มีความสามารถในการปรับตัว เป็นผู้ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่นสูง และ
4. มีภาวะผู้นำ และมีสติปัญญา มีการตัดสินใจที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจได้ว่า สิ่งไหนคือความคิดที่ดีหรือไม่ดี ทำให้ผู้อื่นยอมรับในคุณค่าและความคิดของตน นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ในเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น มีผู้กล่าวถึงไว้หลายแนวคิด ดังนี้
 เซวคักดี พฤษเทศ (2553, หน้า 73-80) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ 2) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง วิธีการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ จะต้องใช้วิธีการอย่างไร องค์การที่ประสบความสำเร็จต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่าและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญได้แก่ ความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ความสามารถในการคิดเชิงปฏิบัติ และความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์
2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหารซึ่งเป็นการกำหนดการดำเนินการระยะทางขององค์การ การจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์การ หรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ (Functions of Management) ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำไปปฏิบัติ (Leading) และการควบคุมการปฏิบัติการ (Controlling)

3. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัด การปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน ได้แก่ การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับ มาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

สืวงศ์ กาฟวงศ์ (2554, หน้า 76-87) ได้สังเคราะห์และจำแนกคุณลักษณะ ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพภายใต้แนวคิดบทบาทของผู้นำเชิงกลยุทธ์และแนวคิด ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลที่สะท้อนทั้งลักษณะของขอบข่ายความรับผิดชอบ และสมรรถนะ (Competency) ที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์พึงมี จากแนวคิดของนักวิชาการ ประกอบด้วย Boal and Hooljberg (2000); Davies and Davies (2004); Gandz (2006) โดยแบ่งคุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลออกเป็น 5 คุณลักษณะดังนี้

1. สามารถพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การได้ กล่าวคือ ผู้นำเชิงกล ยุทธ์ต้องสามารถเห็นภาพในอนาคตอย่างชัดเจน สามารถคาดการณ์บริบทของการแข่งขัน โอกาสและอุปสรรคขององค์การได้อย่างแม่นยำ เพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าหมายระยะทาง ขององค์การหรือวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย และสร้างคุณค่าเป็นที่รับรู้ของผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนมี ความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ดังกล่าว ไปสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้อง เกิดความเข้าใจตระหนัก ถึงความสำคัญและคุณค่าของวิสัยทัศน์ จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้องในอันที่จะ ยึดถือวิสัยทัศน์นั้นเป็นหลักแห่งคุณค่า

2. สามารถพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล เนื่องจากกลยุทธ์เป็นแนวทางการ บรรลุวิสัยทัศน์ที่สร้างความได้เปรียบให้แก่องค์การ หรือเป็นการดำเนินการในแนวทางที่ องค์การใช้ทรัพยากรน้อยแต่ได้ผลตอบแทนสูง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถระบุและมึ ความเข้าใจถึงสมรรถนะหลัก (Core Competency) ขององค์การ สามารถเข้าใจในบริบท สภาพแวดล้อมของการแข่งขัน สามารถมองภาพรวมของการแข่งขัน การดำเนินงาน จุดแข็งจุดอ่อนที่มีความซับซ้อนของเหตุการณ์ ความทับซ้อนในความเป็นเหตุและผล สามารถสังเคราะห์หรือคิดเชิงกลยุทธ์ให้องค์การได้เปรียบ เป็นกลยุทธ์ที่สะท้อนความ ต้องการของประชาชนหรือเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้องค์การใช้ทรัพยากรน้อย เพื่อการบรรลุ เป้าหมายขององค์การ

3. สามารถเชื่อมโยงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ซึ่งหมายถึง กลยุทธ์นั้นต้องถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีสมรรถนะในการประสานกิจกรรมและทรัพยากรของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำมาขับเคลื่อนกลยุทธ์ในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องทราบถึงข้อกำหนด ระเบียบและวัฒนธรรมของแต่ละหน่วยย่อย มีความสามารถในการวินิจฉัยตัดสินใจ ลำดับการใช้ทรัพยากรและจัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนสามารถดำเนินการเชิงกลยุทธ์ได้อย่างสมดุล ไม่เน้นแต่งานพัฒนาโดยละเลยการเรียนรู้ขององค์การและบุคลากรหรือผลตอบแทนทางการเงิน

4. สามารถสร้างปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นการจัดการที่ตั้งอยู่บนการยอมรับอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมองค์กร การเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ผลที่คาดหวัง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพต้องมีความฉลาดในการใช้อำนาจและมีความฉลาดทางสังคมเพื่อกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน มีความตั้งใจจริงในการมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานบนฐานของจริยธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในคุณค่าของการดำเนินงาน ในบริบทสังคมที่พิสูจน์ความตั้งใจจริงและความจริงใจจากจริยธรรมของผู้นำ สุดท้ายผู้นำต้องไม่ละเลยต่อการพัฒนาทุนทางสังคม ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

5. สามารถพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การจัดการเชิงกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติจำนวนมาก ซึ่งทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ได้สำเร็จหรือไม่สำเร็จ ซึ่งเป็นผลมาจากบุคลากรของแต่ละฝ่ายขาดความรู้ ขาดความเข้าใจ ขาดความผูกพัน และขาดทักษะในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการดำเนินงานเชิงนวัตกรรม และให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ตัญญุรักษ์ พิวงนิล (2555, หน้า 63-80) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อใช้ในการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 4 องค์ประกอบคือ

องค์ประกอบที่ 1 ความคิดความเข้าใจระดับสูง (High-level Cognition) หมายถึง ความคิดความเข้าใจที่ใช้ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มปัจจัยต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และสามารถสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ และเข้าใจผลที่ตามมาสำหรับองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงมีนทัศน์ และการคิดเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดทิศทางขององค์การ (Strategic Direction Setting) หมายถึง การวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกและภายในขององค์การ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดทิศทางขององค์การได้อย่างเป็นรูปธรรมประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) หมายถึง การนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์การมาจัดทำกลยุทธ์แต่ละระดับในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด ประกอบด้วยการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์และความสามารถในการพัฒนางานกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นทางการผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยการวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning) และการวางแผนปฏิบัติการ (Operation Planning)

Robbins and Coulter (2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย กระบวนการเชิงกลยุทธ์ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือขั้นที่ 1 การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ ขั้นที่ 3 กำหนดโอกาสและอุปสรรค ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทรัพยากรและความสามารถขององค์การ ขั้นที่ 5 การกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน และขั้นที่ 6 การกำหนดกลยุทธ์

2. การนำไปปฏิบัติ (Implementation) คือ ขั้นที่ 7 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การควบคุมหรือประเมินผล (Evaluation) คือ ขั้นที่ 8 การประเมินผลงาน ซึ่งจะเห็นว่าการดำเนินกระบวนการเชิงกลยุทธ์จะเน้นการวางแผน แต่หากการวางแผนกลยุทธ์เป็นอย่างดีแล้วมิได้นำไปปฏิบัติ หรือประเมินผลอย่างเหมาะสม องค์การก็จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ทุกกระบวนการต่างก็มีความสำคัญ

และต่อเนื่องซึ่งกันและกัน ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ (Identify Current Mission, Objective Strategies) การสำรวจและทบทวนพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ปัจจุบันขององค์การ พันธกิจจะทำให้ผู้บริหารทราบถึงความมุ่งหมาย (Purpose) ขององค์การจะได้ยึดเป็นหลักในขอบเขตของสินค้าหรือบริการขององค์การ ส่วนเป้าหมายปัจจุบันขององค์การจะทำให้ทราบถึงรายละเอียดของพันธกิจที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องพิจารณาว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องของกลยุทธ์กับเป้าหมายขององค์การ และพิจารณาความเหมาะสมของกลยุทธ์ว่าควรมีการปรับเปลี่ยนหรือไม่ในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyzing the Environment) คือ การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก (External Environment) ซึ่งมีผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ขององค์การอย่างถูกต้อง ทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอกทั่วไป (General Environment) ซึ่งได้แก่ภาวะเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย สังคม วัฒนธรรม ประชากรศาสตร์ เทคโนโลยี และโลกาภิวัตน์ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมเฉพาะ (Specific Environment) เช่น ผู้รับบริการ วัตถุดิบ คู่แข่ง กลุ่มผลประโยชน์ ซึ่งผู้บริหารต้องพิจารณาแนวโน้ม (Trends) ของสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดโอกาสและอุปสรรค (Identify Opportunities and Threats) เป็นขั้นตอนที่มีผลมาจากขั้นตอนที่ 2 เมื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกแล้วหากผลกระทบต่อองค์การ แต่หากผลกระทบต่อองค์การเป็นลบ (Negative) แสดงว่าเป็นอุปสรรค (Threats) ต่อองค์การ แต่อย่างไรก็ตามสถานการณ์เดียวกันอาจเป็นโอกาสต่อองค์การหนึ่งแต่เป็นอุปสรรคต่ออุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน อาจเป็นโอกาสต่อองค์การหนึ่งแต่เป็นอุปสรรคต่อองค์การหนึ่งก็ได้ แม้จะเป็นองค์การที่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน (Same industry) ทั้งนี้เพราะแต่ละองค์การอาจมีสิ่งแวดล้อมภายใน คือ ทรัพยากรขององค์การแตกต่างกัน หรือความสามารถในการจัดแตกต่างกันบางครั้งแนวโน้มของสถานการณ์เดียวกันอาจมีผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรคต่อองค์การเดียวกัน ทั้งสองอย่างพร้อม ๆ กัน

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทรัพยากรและความสามารถขององค์กร

(Analyzing the Organization's Resources and Capabilities) คือ การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) เช่น ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) ของพนักงานขององค์กร ผลิตภัณฑ์ (Product) สถานะทางการเงิน (Financial Position) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรจะเป็นกรอบกำหนดความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรอย่างหนึ่ง องค์กรที่มีความสามารถเด่น (Core Competencies) ทางใดทางหนึ่ง เช่น ทักษะความชำนาญ เทคโนโลยี เงินทุน เหนือองค์กรอื่น ใครจะเป็นอาวุธ (Competitive Weapons) ที่สร้างได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรธุรกิจปัจจุบันจึงพยายามสร้างความสามารถเด่นที่คู่แข่งไม่อาจมีหรือเทียบเทียมได้

ขั้นที่ 5 การกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อน (Identifying Strength and Weakness)

จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 4 หากองค์กรมีสิ่งแวดล้อมภายในที่ดีเด่นหรือเหนือกว่าเมื่อเทียบกับคู่แข่ง หมายถึง องค์กรนั้นมีจุดแข็ง (Strength) แต่หากสิ่งแวดล้อมภายในด้อยกว่าคู่แข่งจะเป็นจุดอ่อน (Weakness) ขององค์กร เมื่อองค์กรมีจุดแข็งต้องรักษาไว้ให้มีอยู่โดยตลอด ขณะเดียวกันต้องแก้ไขจุดอ่อนหรือพยายามปรับเปลี่ยนให้เป็นจุดแข็งให้ได้ อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์กร (Organization's Culture) ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่งขององค์กรที่เป็นบุคลิกภาพ (Personality) ที่สะท้อนค่านิยม ความเชื่อร่วมกันของคนในองค์กร อาจเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนขององค์กรได้ เช่น หากวัฒนธรรมองค์กรมีผลทำให้พนักงานมีความสามัคคี รักดีต่อองค์กรร่วมมือกันทำงานหนักเพื่อองค์กรก็จะเป็นจุดแข็ง แต่หากวัฒนธรรมองค์กรที่เคยปฏิบัติมาตลอดไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การแต่งตั้งพนักงานที่ใช้ระบบอาวุโสอย่างเดียวโดยไม่พิจารณาความสามารถอาจถือเป็นจุดอ่อนขององค์กรได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารต้องพิจารณาเพื่อประกอบการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรด้วยหากองค์กรใดมีวัฒนธรรมองค์กรและอาจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร

ขั้นที่ 6 การกำหนดกลยุทธ์ (Formulating Strategies) องค์กรทั้งหลาย

จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับหน้าที่ การกำหนดกลยุทธ์จะดำเนินตามขั้นตอนการตัดสินใจ ผู้บริหารจะกำหนดกลยุทธ์หลากหลาย แล้วเลือกกลยุทธ์ที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และต้องพยายามผนวกกลยุทธ์ให้เข้ากันได้กับกลยุทธ์อื่น ๆ ขององค์กร และต้องเป็นกลยุทธ์ที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน จากจุดแข็งและโอกาสเหนือคู่แข่งโดยพยายามให้เกิดความได้เปรียบอย่างยั่งยืน (Sustainable)

ขั้นที่ 7 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implementing Strategies) กลยุทธ์จะบังเกิดผลเมื่อนำไปปฏิบัติ แม้ผู้บริหารจะวางแผนกลยุทธ์ไว้ดีเพียงใด หากไม่มีการปฏิบัติอย่างเหมาะสมก็ไม่เกิดประโยชน์อะไรต่อองค์การ การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ซึ่งต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การจูงใจและความเป็นผู้นำ

ขั้นที่ 8 การประเมินผลงาน (Evaluating Results) เพื่อให้ทราบว่ากลยุทธ์ (Strategies) ที่ปฏิบัติไปทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (Goals) หรือวัตถุประสงค์ (Objectives) ภายใต้พันธกิจ (Mission) เพียงใด มีความคลาดเคลื่อนระหว่างวัตถุประสงค์กับการปฏิบัติจริงตรงไหน ควรต้องมีการปรับแก้อย่างไร กระบวนการประเมินผลงานหรือการควบคุม (Control Process) ซึ่งเป็นกระบวนการในการตรวจสอบกิจกรรมที่ปฏิบัติ เพื่อให้แน่ใจว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามแผน หากมีการเบี่ยงเบนจากแผนต้องดำเนินการแก้ไข ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับหน้าที่ในการควบคุม แม้เป็นผู้บริหารในส่วนงานหรือกิจกรรมย่อย ๆ ในแผนก็ตาม

Dubrin (2004, pp 333–336) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติโดยรวม คุณลักษณะทั้งของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกันโดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง การคิดเชิงกลยุทธ์นั้น ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมาสำหรับองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์สภาพแวดล้อมนี้เรียกว่าการคิดเชิงระบบ เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1.1 ต้องคำนึงถึงทั้งความเกี่ยวข้องกันและมีความอิสระต่อกัน

1.2 การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นสำหรับด้านความเข้าใจ

1.3 การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็ยังมีความแตกต่างในเรื่องของตัวแทน และทักษะสำหรับงานนั้น ๆ ซึ่งบางคนอาจข้ามกระโดดไปมาระหว่างชั้นที่สูงกว่าและต่ำกว่าได้

1.4 ผู้จัดการ ที่มีอายุงานมากเท่าใดก็ยิ่งจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหามากขึ้นเท่านั้น เช่น ผู้จัดการที่มีอายุงาน 25 ปี ย่อมมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้จัดการที่มีอายุงานเพียงแค่ 1 ปี เป็นต้น และยิ่งตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ยิ่งจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวมากยิ่งขึ้นเช่นกัน

1.5 นักคิดเชิงระบบต้องมีความสามารถด้านการจินตนาการเพื่อรับมือกับปัญหาซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างมโนภาพ ในแต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในการด้านความคิด ความเข้าใจ และเรื่องของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ก็มีความสำคัญอีกเช่นกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำหนดทางเลือกปฏิบัติ เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การที่จะดำเนินไป และการตั้งคำถามแบบสร้างเงื่อนไขก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยด้านการจินตนาการ

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบได้กับผู้มีสมมติสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมาเคยทำอย่างไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป ทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูล ณ เวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การในอนาคต

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถทำลายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่ากลยุทธ์เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์

อนาคตใหม่ หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง แนวความคิดเชิงปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของการจัดแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้า บริการตลาด และแม้แต่ภาคอุตสาหกรรมโดยรวม ซึ่งสามารถให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยดังตัวอย่างต่อไปนี้

4.1 การสร้างแนวคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ เป็นแนวทางของการปรับปรุงด้านสมการเชิงมูลค่าของสินค้า/บริการอย่างแท้จริง สมการเชิงมูลค่า หมายถึง การพิจารณาว่าบุคคล (ลูกค้า) ต้องจ่ายเงินมากเท่าใดเพื่อให้ได้คุณค่าของสิ่งนั้นกลับมา มูลค่านี้หมายถึง ตัวอย่าง เมื่อ 10 ปีที่แล้ว พรีนเตอร์เลเซอร์มีราคาประมาณ 120,000 บาท แต่ปัจจุบัน มีราคาเพียงประมาณ 30,000 บาท อีกความหมายของสมการเชิงมูลค่า คือ การใช้ประโยชน์จากคุณประโยชน์หลักหรือหน้าที่หลักของสินค้า/บริการนั้นไปในรูปแบบใหม่ ตัวอย่าง ประโยชน์หลักของบัตรเครดิต คือ การสร้างความมั่นใจให้กับผู้ขายเกี่ยวกับการซื้อที่ปรากฏบนบัตรนั้นหมายถึง ผู้ที่กำลังใช้บัตรเครดิต (เจ้าของบัตร) ในขณะที่เดียวกันอาจสร้างความมั่นใจในแบบเดียวกันนี้ได้ในรูปแบบอื่น เช่น การพิมพ์ลายนิ้วมือ การบันทึกเสียง (และคนที่คิดได้แบบนี้คือ ผู้ที่มีความคิดแบบสร้างสรรค์นั่นเอง)

4.2 การกำหนดนิยามตลาดใหม่ เป็นวิธีของการกำหนดขอบเขตเกี่ยวกับสภาพตลาดแบบกว้างให้ได้ครอบคลุมมากที่สุด โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

วิธีที่ 1 การผลิตสินค้า / บริการให้เหมาะกับตลาดสากล (ความต้องการของคนส่วนใหญ่ในโลก) ราคาสากลไม่สูงมากนัก เพื่อทดแทนสินค้า/บริการที่ราคาแพง ๆ

วิธีที่ 2 การผลิต/การให้บริการตามความต้องการที่เฉพาะเจาะจงของลูกค้าเพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้กับลูกค้า

วิธีที่ 3 เพิ่มช่องทางใหม่ในการเข้าถึงลูกค้า เช่น การขายผ่านทางอินเทอร์เน็ต

4.3 การปรับของเขตอุตสาหกรรมใหม่ โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

วิธีที่ 1 การปรับขนาดอุตสาหกรรมใหม่ เช่น การขยับตัวจากอุตสาหกรรมระดับท้องถิ่น ขึ้นไปเป็นระดับภูมิภาค แล้วเพิ่มเป็นระดับชาติและระดับโลก

วิธีที่ 2 การลดจำนวนผู้ค้าคนกลาง หรือเครือข่ายของผู้ขาย ปัจจัยการผลิต และยังหมายถึง การเปลี่ยนก่อตั้งเป็นร้านค้า เป็นต้น

วิธีที่ 3 การเพิ่มบริการเสริม เช่น บริการรถจักรยานยนต์จัดส่งสินค้า ถึงที่แก่ลูกค้าซูเปอร์มาร์เก็ตอาจบริการขายอาหารร้อน ๆ สำหรับนำกลับบ้านได้ด้วย

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดสภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็น ในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยัง ไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้เป็นการสร้างความคิดโดยใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุดบริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบ ไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไปขององค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

5.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์การต้องการในอนาคต ในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว

5.2 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดเอาไว้ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจาก ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

5.3 นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีลักษณะใหม่ และเป็นจริงได้ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

5.4 แบบกว้าง ๆ ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะ กว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต โดยไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

5.5 แบบเจาะลึกลงรายละเอียด ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นลักษณะ เจาะจงในรายละเอียดของเรื่องหนึ่งก็ได้

5.6 การเผชิญความเสี่ยง ลักษณะวิสัยทัศน์จะมีลักษณะที่ต้องเผชิญ ความเสี่ยงเพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตนั้นไม่ใช่สิ่งที่จะทำได้โดยง่ายตาย ซึ่งใครจะทำก็ได้ ลักษณะนี้ จึงถือว่าวิสัยทัศน์จะต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้น

5.7 การมุ่งกำไร โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งที่การสร้างกำไร ตัวอย่าง บริษัทที่มีวิสัยทัศน์ว่า เพื่อผดุงรักษาความสำเร็จทางด้านการค้าในฐานะบริษัทการตลาดชั้นนำของโลกในด้านเสื้อผ้ายี่ห้อดัง ๆ และเหนือกว่าสิ่งอื่นใด คือ ทุกคนต้องการได้รับความ พึงพอใจจากความสำเร็จคุณภาพชีวิตที่สมดุลทั้งส่วนตัวกับหน้าที่การงาน และสนุกกับการ บุกบันความเพียรพยายามในการทำงานจะเห็นว่าวิสัยทัศน์นี้เมื่อทำสำเร็จจะส่งผลต่อการ สร้างกำไรเพิ่มขึ้น

Hill and Jones (2008) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการจัดการจัดเชิงกลยุทธ์ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

1. มีความชัดเจนในวิสัยทัศน์ (Clarity of vision) การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการพิจารณาภาพรวมขององค์การและบริบท เพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาวหรือวิสัยทัศน์ขององค์การ หากผู้นำซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง ไม่สามารถระบุเป้าหมายในอนาคตได้อย่างชัดเจนให้แก่บุคลากร ความสับสนในการจัดการเชิงกลยุทธ์ย่อมเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้นำจึงต้องสร้างความชัดเจนในเชิงเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ และสามารถสื่อสารภาพในอนาคตขององค์การ รวมถึงคุณค่าภายใต้วิสัยทัศน์นั้นให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และตระหนัก รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการจัดการเชิงกลยุทธ์ให้มีความเข้มแข็ง

2. ผู้นำต้องสามารถระบุตัวแบบธุรกิจ (Articulation Business Model) โดยผู้นำต้องแสดงให้เห็นแนวทางหรือกลยุทธ์ขององค์การที่จะใช้เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ได้ เช่น การใช้เครือข่ายของการพัฒนาท้องถิ่นเป็นฐานในการระดมทรัพยากรเชิงบูรณาการ การประชาสัมพันธ์แบบปากต่อปากเพื่อเพิ่มยอดขายในกลุ่มแม่บ้าน เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าองค์การจะดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนได้ผลต่อเนื่องจนบรรลุวิสัยทัศน์

3. ผู้นำต้องสามารถสร้างความผูกพันต่อภารกิจ (Commitment) แก่ผู้ปฏิบัติ เนื่องจากความสำเร็จของการจัดการเชิงกลยุทธ์ยังขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลคือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในคุณค่าของเป้าหมายและการเชื่อมโยงประโยชน์ในการบรรลุเป้าหมายกับผลตอบแทนของหน่วยงานย่อยและบุคคล

4. ผู้นำต้องสามารถให้ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (Being Well Informed) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา กลยุทธ์ขององค์การจึงต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ผู้นำจึงต้องมีข้อมูลของการเปลี่ยนแปลงที่ดี โดยการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลของสถานการณ์

5. ผู้นำต้องมีความตั้งใจจริงที่จะมอบอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ (Willingness to Delegate and Empowerment) สืบเนื่องจากการดำเนินงานตามกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก ซึ่งผู้ปฏิบัติต้องมีอำนาจในการบริหารและตัดสินใจใช้ดุลยพินิจในระดับหนึ่ง

เพื่อให้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ผู้นำที่ไม่มอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติหรือมอบแต่ไม่เพียงพอย่อมทำให้การจัดการเชิงกลยุทธ์ในช่วงของการปฏิบัติมีอุปสรรค

6. ผู้นำต้องฉลาดในการใช้อำนาจ (Astute Use of Power) คือ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เพียงพอต่อความต้องการของทุกหน่วยงานเพื่อให้เกิดความสมดุลของการดำเนินงานและสร้างความผูกพันและการทำงานที่เชื่อมตงกันของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ

Hitt, Ireland and Hoskisson (2007 อ้างถึงใน มันทนา กองเงิน, 2554, หน้า 24) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ไว้ 5 ประการ

1. การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (Determining Strategic Direction) คือ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถนำวิสัยทัศน์มาถ่ายทอดลงจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้
2. การบริหารทรัพยากรในองค์การ (Effectively Managing the Firm is resource Portfolio) มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรในองค์การทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า คุ่มทุน เพื่อเกิด ความได้ เปรียบทางการแข่งขันผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ
3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การให้มีประสิทธิภาพ (Sustaining an Effective Organizational Culture) มีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ และค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อ การดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก
4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (Emphasizing Ethical Practices) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (Establishing Balance Organizational Controls) มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้ มาตรฐาน คุณภาพการ

บริหาร ผู้รับบริการ ฟังพอใจในบริการที่ได้รับ และผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเหตุการณ์หรือคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตความเป็นไปได้ ในวิสัยทัศน์รักษาความยืดหยุ่นและให้อำนาจบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์ สามารถชักจูงให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการมองเหตุการณ์หรือคาดเดา เหตุการณ์ในอนาคตความเป็นไปได้ในวิสัยทัศน์รักษาความยืดหยุ่นและให้อำนาจบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์สามารถชักจูงให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามแผนงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Hitt, Ireland and Hoskisson (2007 อ้างถึงใน มันทนา กองเงิน, 2554, หน้า 24) มาประยุกต์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ 3) ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ 4) ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และ 5) ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การ

ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ เป็นเป้าหมายหลักของการบริหารงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ และเป้าหมายในการปฏิบัติงานแล้ว สิ่งสำคัญคือทำอย่างไรจึงจะสามารถนำนโยบายและกลยุทธ์ต่าง ๆ มาประยุกต์สู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายดังกล่าว

การดำเนินกิจการในองค์การย่อมจะมีความเสี่ยงเกิดขึ้นได้เสมอซึ่งความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นตลอดกำหนดกรอบความรับผิดชอบต่อผลประกอบการและการปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการให้มีความตั้งใจและความระมัดระวังในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นรวมทั้งทำ

การทบทวนและกลยุทธ์นโยบายที่สำคัญและแผนงานโดยรวมถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมายทางการเงินและแผนต่าง ๆ ขององค์กรตลอดจนติดตามการดำเนินงานขององค์กรของฝ่ายการจัดการให้มีการปฏิบัติตามแผนงาน ที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอรวมถึงการให้ความแนะนำเรื่องกลยุทธ์

ผลการดำเนินงานขององค์กร คือ ผลลัพธ์สุดท้ายของกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง สำหรับผลการดำเนินงานขององค์กรนั้น ได้แก่ ผลรวมทั้งหมดของผลลัพธ์สุดท้ายของกิจกรรมต่าง ๆ ในทุกกระบวนการและทุกกิจกรรมขององค์กรซึ่งเป็นเรื่องที่ซับซ้อนแต่เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินงานในระดับสูงเพราะ ผู้บริหารย่อมต้องการผลงานในระดับที่สูงจากทุกหน่วยงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นในภารกิจใดกลยุทธ์ใดหรือเป้าหมายใด ผู้บริหารที่ติดตามวัดและควบคุมผลการดำเนินงานขององค์กรจะสามารถนำองค์กรไปสู่การบริหารสินทรัพย์ที่ดีขึ้นตลอดทั้งการเพิ่มศักยภาพที่จะส่งมอบคุณค่าที่ดีกว่าให้แก่ลูกค้าและเพื่อปรับปรุงองค์ความรู้ขององค์กร นอกจากนี้ การวัดผลการดำเนินงานยังมีผลต่อชื่อเสียงขององค์กรซึ่งสามารถทราบผลการดำเนินงานได้จากตัวชี้วัดในการดำเนินการ

การสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicator: KPI) นั้น องค์กรต้องกำหนดวัตถุประสงค์ หรือผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการอย่างชัดเจนต่อไปเป็นการกำหนดปัจจัยสู่ความสำเร็จ หรือปัจจัยวิกฤติที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ เช่น ปัจจัยด้านคุณภาพ ปริมาณด้านคุณภาพ ต้นทุน การส่งมอบ ความพึงพอใจ วัตถุประสงค์ความปลอดภัยและการเพิ่มผลผลิตซึ่งการกำหนดตัวชี้วัดนี้ต้องสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจากการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ หรือ ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการซึ่งสามารถแสดงเป็นข้อมูลในเชิงปริมาณและกำหนดสูตรในการคำนวณรวมทั้งหน่วยของดัชนีชี้วัดแต่ละตัวนั้น หมายถึง การกลั่นกรองดัชนีชี้วัดหลักโดยการจัดลำดับและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของดัชนีชี้วัดแต่ละตัว จากนั้นทำการกระจายดัชนีชี้วัดสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสุดท้าย คือการจัดทำนิยามศัพท์ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักโดยระบุรายละเอียดที่สำคัญของดัชนีชี้วัดแต่ละตัว เช่น ชื่อของดัชนีชี้วัด คำจำกัดความหรือนิยามของดัชนีสูตรในการคำนวณ หน่วยของดัชนีชี้วัด ผู้เก็บข้อมูล ความถี่ในการรายงานผลเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำดัชนีชี้วัดไปใช้ในการปฏิบัติงาน (ทวิศักดิ์ อินตะรัตน์, 2558)

ความหมายของผลการดำเนินงานขององค์การ

Barrie and Wayne (1998, pp. 39–53) กล่าวถึงผลการดำเนินงานขององค์การ โดยเปรียบเทียบ 2 แนวคิดระหว่างการจัดการผลการดำเนินงานขององค์การ (Performance Management) และการเรียนรู้ องค์การ (Organizational Learning)

Kotze (2006, pp. 3–4) กล่าวให้ความหมายผลการดำเนินงานว่าเป็น การกระทำในสิ่งที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสมและขึ้นอยู่กับพฤติกรรมเป็นสำคัญ

Robbins, Stephen P. and Timothy, A. Judge. (2007) ให้นิยามผลการดำเนินงานขององค์การว่าหมายถึง ผลรวมของการปฏิบัติกิจกรรมในกระบวนการทั้งหมดขององค์การโดยมีเป้าหมายเพื่อการจัดการสินทรัพย์ที่ดีขึ้น การเพิ่มความสามารถที่จะเพิ่มคุณค่าของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า การสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การและการพัฒนาความรู้ขององค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้

Rampsey (2008, p. 4) กล่าวว่า ผลการดำเนินงานหมายถึง การบรรลุความต้องการตามที่ตั้งไว้ ซึ่งเกิดขึ้นจากการใช้ความสามารถหรือทรัพยากรทั้งหลาย เพื่อให้ได้ผลลัพธ์นี้

Singer and Edmondson (2008, p. 33) ที่กล่าวว่าผลการดำเนินงานขององค์การคือการบรรลุซึ่งเป้าหมาย โดยผลการดำเนินงานขององค์การมักจะประกอบไปด้วยการชี้วัดด้วยมิติต่าง ๆ บางมิติอาจมีความสำคัญกับองค์การหนึ่งในขณะที่ไม่มี ความสำคัญกับอีกองค์การก็เป็นได้

สรุป ผลการดำเนินงานขององค์การมีความหมายที่ชัดเจนในตัวเองอยู่แล้วคือ การที่องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยที่สำคัญในการช่วยให้องค์การเกิดผลการดำเนินงานคือ ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การเพราะองค์การเกิดขึ้นจากการรวมกันของแต่ละหน่วยงานซึ่งแต่ละหน่วยงานนี้เองที่จะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของกันและกัน ดังนั้นผลการดำเนินงานจะเกิดขึ้นก็ด้วยความร่วมมือและการประสานงานภายในองค์การนั่นเอง

ทฤษฎีการประเมินผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ (Key performance indicators) ในการวัดผลดำเนินการควรพิจารณาจากตัวชี้วัดซึ่งสามารถสะท้อนคุณภาพ หรือความสำเร็จของการดำเนินงาน ตัวชี้วัดการดำเนินงานสำคัญ ควรครอบคลุมทั้ง “ประสิทธิภาพ” และ “ประสิทธิผล” ดังภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2547, หน้า 147)

1. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนา นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นผลผลิต ผลกระทบ ผลลัพธ์ ได้ผลตรงตามผลที่คาดหวังไว้และเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้หรือผู้บริโภค

2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถของการใช้ทรัพยากร และกระบวนการปฏิบัติในการสร้างผลผลิต ประสิทธิภาพ สามารถพิจารณาได้ 2 ลักษณะ ได้แก่

2.1 ประสิทธิภาพในการประหยัด หมายถึง ความสามารถในการใช้ ทรัพยากรอย่างมีประหยัด หรือใช้อย่างคุ้มค่าก่อให้เกิดผลสูงสุด

2.2 ประสิทธิภาพในการผลิต หมายถึง ความสามารถในการลดค่าใช้จ่าย ต่อหนึ่งหน่วยการผลิต (Flynn, 1997 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2547, หน้า 148) ได้เสนอว่าตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานสำคัญประกอบด้วย

2.2.1 ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์

2.2.2 ความประหยัด (Economy) หมายถึง การประหยัดทรัพยากร

2.2.3 ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสร้างผลผลิต สามารถ จำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1) ประสิทธิภาพเชิงการจัดสรร (Allocative efficiency) ซึ่งเป็นการ จัดสรรทรัพยากรที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือความพึงพอใจสำหรับผู้บริโภค

2) ประสิทธิภาพเชิงผลิต (Productive efficiency) ซึ่งเป็นค่าใช้จ่าย ต่อหนึ่งหน่วยการผลิต

Talbot (1996 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2547, หน้า 148) ได้เสนอ คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สำคัญในหน่วยงานดังนี้

ประสิทธิผล (68%)

การประหยัดทรัพยากร (14%)

การประหยัดและประสิทธิภาพ (10%)

ประสิทธิภาพ (8%)

ถ้ามีการจัดทำตัวชี้วัดการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และครอบคลุมเป้าหมาย สารสนเทศจากตัวชี้วัดสามารถใช้เป็นมาตรฐานในการติดตาม กำกับ ปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมสนับสนุนจนเกิดมาตรฐานที่ต้องการ และนำไปสู่การ พัฒนามาตรฐานที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, p. 56 อ้างถึงใน เกตมณี ตั้งรุ่งเรืองอยู่, 2552, หน้า 50) มาเพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 5 ข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) 4) ด้านนวัตกรรม (Innovation) และ 5) ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality)

โดยผลการดำเนินงาน หมายถึง เครื่องบ่งชี้การประสบความสำเร็จเป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้าหรือดีขึ้นกว่าเดิม ที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ และประสิทธิภาพของบุคลากร โดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้ กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความพึงพอใจของประชาชนในคุณภาพของการให้บริการและบริการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

3. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) หมายถึง การใช้ทรัพยากรตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ มีแผนการจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา

4. นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การใช้ประโยชน์ของการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมมาทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและสิ่งที่มีอยู่เดิม

มาประกอบขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น ของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

5. คุณภาพการบริการ (Service of Quality) หมายถึง สิ่งที่สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ทำการส่งมอบให้ประชาชนไม่สามารถจับต้องได้ แต่เมื่อประชาชนได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจกับสิ่งเหล่านั้น

บริบทสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ

ภารกิจความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชนมีบทบาทและหน้าที่ 7 ประการ ตามกฎกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2552 ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการพัฒนาชุมชนระดับชาติ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชนได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนิน งานเพื่อเสริมสร้างความสามารถและความเข้มแข็งของชุมชน
2. จัดทำและพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินความก้าวหน้าและมาตรฐานการพัฒนาของชุมชน
3. พัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้การจัดการความรู้การอาชีพ การออม และการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน วิเคราะห์
4. สนับสนุนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศชุมชน ส่งเสริมการใช้ประโยชน์และการให้บริการข้อมูลสารสนเทศชุมชน เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้ในการพัฒนาชุมชน และการจัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน

6. ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์การชุมชนและเครือข่ายองค์การชุมชนให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือ กระทรวง

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีพัฒนาการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งงานภายในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคายออกเป็น 3 กลุ่ม 1 ฝ่าย และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 9 อำเภอ ได้แก่ (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย, 2563)

1. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองหนองคาย
2. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบ้านแพง
3. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโพนพิสัย
4. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอศรีเชียงใหม่
5. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอลี้
6. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเฝ้าไร่
7. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสระใคร
8. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอรันทนวาปี
9. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโพนพิสัย

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีพัฒนาการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งงานภายในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลยออกเป็น 3 กลุ่ม 1 ฝ่าย และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 14 อำเภอ ได้แก่ (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย, 2563)

1. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองเลย
2. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนาดัง
3. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเชียงคาน
4. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากชม
5. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอด่านซ้าย
6. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนาแห้ว
7. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอภูเรือ
8. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอท่าลี่
9. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวังสะพุง
10. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอภูกระดึง
11. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอภูหลวง
12. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอผาขาว
13. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเอราวัณ
14. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองหิน

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีพัฒนาการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งงานภายในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬออกเป็น 3 กลุ่ม 1 ฝ่าย และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 16 อำเภอ ได้แก่ (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ, 2563)

1. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองบึงกาฬ
2. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพรเจริญ
3. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโซ่พิสัย
4. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเซกา
5. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากคาด
6. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบึงโขงหลง
7. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอศรีวิไล
8. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบุ่งคล้า

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีพัฒนาการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งงานภายในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานีออกเป็น 3 กลุ่ม 1 ฝ่าย และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 20 อำเภอ ได้แก่ (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี, 2563)

1. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองอุดรธานี
2. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองวัวซอ
3. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองหาน
4. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบ้านผือ
5. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบ้านดุง
6. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอกุมภวาปี
7. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโนนสะอาด
8. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเพ็ญ
9. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอน้ำโสม
10. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอกุดจับ
11. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอศรีธาตุ
12. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวังสามหมอ
13. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุ่งฝน
14. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสร้างคอม
15. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอไชยวาน
16. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองแสง
17. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนาแก
18. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพิบูลย์รักษ์
19. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอกุมภวาปี
20. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอประจักษ์ศิลปาคม

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีพัฒนาการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชา

มีการแบ่งงานภายในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู ออกเป็น 3 กลุ่ม 1 ฝ่าย และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 9 อำเภอ ได้แก่ (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู, 2563)

1. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองหนองบัวลำภู
2. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนากลาง
3. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโนนสัง
4. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอศรีบุญเรือง
5. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสวรรคคูหา
6. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนาวัง

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 เมษายน 2552 ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬไว้ ดังนี้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนของจังหวัดดำเนินการประสานงาน เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ในจังหวัด กำหนด กำกับดูแล ให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กรมการพัฒนาชุมชน, 2559)

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย ดังนี้

- 1) กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน
- 2) กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน
- 3) กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน
- 4) ฝ่ายอำนวยการ

โดยได้กำหนดให้แต่ละกลุ่มงาน/ฝ่าย มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

- 1) กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ
 - 1.1 การศึกษาวิเคราะห์และแปลงนโยบาย ยุทธศาสตร์รัฐบาล

กระทรวงมหาดไทย กรมการพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดและจังหวัด ส่งการปฏิบัติเพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาชุมชนของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

1.2 จัดทำยุทธศาสตร์และกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาชุมชนระดับจังหวัดให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

1.3 ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและบริหารแผนงาน โครงการพัฒนาชุมชนของจังหวัด ตลอดจนบริหารจัดการยุทธศาสตร์จังหวัดในส่วนที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดรับผิดชอบตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4 กำหนดกรอบแนวทางการประสานแผนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานแก่อำเภอให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมการพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดและจังหวัด

1.5 นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการของจังหวัดและอำเภอ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์และบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้

1.6 รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงานผลการดำเนินงาน ความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน โครงการของกรมการพัฒนาชุมชน ตลอดจนประเมินสถานการณ์แวดล้อม เพื่อสะท้อนและนำไปสู่การพัฒนา

1.7 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.8 ประสานการดำเนินงานกับหน่วยงาน ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อบูรณาการยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาในแต่ละระดับที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.9 ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

2) กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

2.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบ วิธีการและองค์ความรู้ในการพัฒนาชุมชน ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนที่เหมาะสม สอดคล้องกับพื้นที่ และสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2.2 สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนา ศักยภาพชุมชน ผู้นำชุมชน กลุ่มองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชนในการบริหารจัดการชุมชน การจัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน แผนชุมชน

2.3 การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการมีส่วนร่วมของ ชุมชน

2.4 การพัฒนามาตรฐานการพัฒนาชุมชน

2.5 การพัฒนาระบบการจัดการความรู้

2.6 การส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น วิสาหกิจชุมชน เศรษฐกิจ ชุมชนและอาชีพ

2.7 การส่งเสริมและพัฒนาทุนชุมชน องค์กรการเงินชุมชน กองทุนชุมชน ตลอดจนการบริหารจัดการทุนชุมชน ทั้งทางด้านวิชาการ เครื่องมือการทำงานและการ ปฏิบัติงานแก่อำเภอ หน่วยงาน ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนและองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

2.8 นิเทศ ติดตามการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนของ จังหวัดและอำเภอเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์และบรรลุผลสัมฤทธิ์ ที่กำหนดไว้

2.9 ประสานงานกับหน่วยงาน ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกัน

2.10 ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

3) กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

3.1 ศึกษา วิเคราะห์และพัฒนารูปแบบ วิธีการจัดทำระบบสารสนเทศ ชุมชนและเทคโนโลยีสารสนเทศให้เหมาะสมกับพื้นที่และชุมชน

3.2 วิเคราะห์ จัดทำ บริหารจัดการและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาชุมชนระดับจังหวัดเพื่อให้จังหวัด หน่วยงาน ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อมูลที่สามารถใช้ในการกำหนดกรอบแนวทางจัดวาง ยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ประสานการจัดเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล นิเทศ ติดตามผลการ สัมรวจข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน (ข้อมูล จปฐ. กชช.2ค และข้อมูลอื่น ๆ รวมทั้งให้บริการ ข้อมูลและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

ถูกต้อง ทันท่วงทีและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันในการบูรณาการ เป้าหมาย แผนงาน โครงการและบูรณาการการทำงานให้สอดคล้องกันไปทิศทาง เดียวกัน

3.4 จัดทำข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชนในรูปแบบสารสนเทศชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาระดับหมู่บ้าน (Village Development Report : VDR)

3.5 ประสาน สนับสนุน ส่งเสริมให้จังหวัด อำเภอ หน่วยงาน ภาคีการ พัฒนาทุกภาคส่วน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนนำข้อมูลสารสนเทศชุมชนใน ส่วนที่เกี่ยวข้องไปใช้ประโยชน์ด้านต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.6 ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบบริหารและระบบบริการข้อมูล สารสนเทศชุมชนเพื่อให้การบริหารงานพัฒนาชุมชนตามภารกิจหลักของกรมการพัฒนา ชุมชนและการบริหารการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องของจังหวัดเป็นไปอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4) ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

4.1 การบริหารจัดการงานทั่วไป

4.2 งานสารบรรณ งานพัสดุ งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ งานการเงินและบัญชี

4.3 จัดทำและประสานแผนบริหารงบประมาณ แผนบริหารทรัพยากร บุคคลและแผนการจัดการปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกด้านเพื่อให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงานพัฒนาชุมชนของจังหวัด

4.4 วางแผนและบริหารจัดการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไป ตามวงจระยะเวลาที่รัฐบาลกำหนด

4.5 แสวงหาความร่วมมือและปัจจัยในการทำงานทุกรูปแบบจากทั้ง ภายในและภายนอกเพื่อให้มีงบประมาณ ปัจจัย ทรัพยากร สนับสนุนและเชื้ออำนาจต่อ การทำงานของพัฒนาการจังหวัด ฝ่ายและกลุ่มงานได้ตลอดเวลา ให้สามารถขับเคลื่อน งานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชนและที่กรมได้รับมอบหมายได้อย่าง คล่องตัว มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

4.6 อำนวยการในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารผลการ ปฏิบัติงานและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและให้มีกำหนดคนทดแทนได้อย่าง

คล้องตัวและเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละกลุ่มงานและฝ่ายในแต่ละโครงการ
กิจกรรม โดยเฉพาะการทำงานร่วมกันเป็นทีมข้ามกลุ่มงานและฝ่ายในแนวราบ
(Cross Function)

4.7 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานพัฒนาชุมชนเพื่อสื่อสารภาพลักษณ์
และเผยแพร่ข่าวสารของกรมการพัฒนาชุมชนและเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง
หน่วยงาน ภาคีการพัฒนาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง

4.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ในส่วนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีบทบาทหน้าที่ของสำนักงานพัฒนา
ชุมชนอำเภอบริหารงานพัฒนาชุมชนและการบริหารการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องในอำเภอ
ให้เป็นไปตามนโยบายของอำเภอ จังหวัด กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
และรัฐบาล ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำในการส่งเสริมศักยภาพของ
ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชนในการบริหารจัดการชุมชน การส่งเสริม
กระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในระดับ
อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ทั้งในด้านวิชาการ และการปฏิบัติงานประสานงานและปฏิบัติงาน
ร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ผู้นำ
ชุมชน อาสาสมัคร องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนจัดทำศูนย์ข้อมูลเพื่อ
การพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ จัดเก็บและหรือประสาน การจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนา
ชุมชนรวบรวม และทำแผนงาน/โครงการของอำเภอ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้
คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้บริการองค์กรชุมชน และเครือข่าย
องค์กรชุมชน ในการบริหาร และดำเนินงานเกี่ยวกับ ระบบข้อมูลและแผนงาน/โครงการ
นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสารบัญญานธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่
งานงบประมาณการเงินและบัญชี งานประชาสัมพันธ์ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

(กรมการพัฒนาชุมชน, 2559)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

หยิดา ยันตะบุษย์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หลักธรรมาภิบาล ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยและเพื่อนำเสนอแนวทางที่มีประสิทธิผลในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านหลักธรรมาภิบาล และด้านประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง 0.449-0.960 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้ร้อยละ 74.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) มี 6 แนวทางที่เหมาะสมในการนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ทวีศักดิ์ อินตะรัตน์ (2558) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อผลการดำเนินงานของธนาคารออมสินภาค 9 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการรับรู้ภาวะผู้นำ การบริหารเชิงกลยุทธ์และผลการดำเนินงาน รวมทั้งศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อผลการดำเนินงานของธนาคารออมสินภาค 9 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ พนักงานระดับ 1-7 ของธนาคารออมสิน เขตแพร่ น่าน พะเยา เชียงราย และลำปาง จำนวน 353 คน เครื่องมือ คือแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมานวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการถดถอยพหุคูณผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำ การบริหารเชิงกลยุทธ์และผลการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือ การรับรู้ภาวะผู้นำและผลการดำเนินงาน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ภาวะผู้นำมีผลต่อการดำเนินงานมากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์มีผลต่อการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วารุณี กิ่งหมิง (2559) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ กำหนดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารทางการแพทย์ระดับสูงระดับกลาง และผู้อำนวยการโรงพยาบาล จำนวน 21 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสำรวจความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective congruency : IOC) ได้ค่า 0.89 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์โดยการหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range)

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน รวมทั้งสิ้น 46 ข้อ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านความสามารถในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ จำนวน 6 ข้อ 2) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จำนวน 9 ข้อ 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาความสามารถเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 7 ข้อ 4) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานที่มีประสิทธิผล จำนวน 9 ข้อ 5) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการรักษาจริยธรรมทางธุรกิจ (ในการทำงาน) จำนวน 6 ข้อ และ 6) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการควบคุมองค์กร (หน่วยงาน) ให้สมดุล จำนวน 9 ข้อ จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารการพยาบาลควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดสรรผู้ที่จะมาเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย และควรใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการ

ปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการจัดโครงการส่งเสริมสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อไป

ภัทรญา อธิภัทรวาทีน (2559, หน้า 95) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ระดับการการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คนได้จากการเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอน จำนวน 248 คนได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพ็ชรชมพู พิชญพันธ์เดชา (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูใน

โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 358 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 26 คน และครูผู้สอน
332 คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำนวน 20 ข้อ แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 17 ข้อ
และแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 21 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
0.956, 0.935 และ 0.952 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณแบบเอนเทอร์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และโรงเรียนมีประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมี
ความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) วัฒนธรรมองค์การกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหาร
ทรัพยากรในองค์การ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านการ
ควบคุมองค์การอย่างเหมาะสม และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ
และด้านการมุ่งเน้นโมตรีสัมพันธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นสัจจการแห่งตน
ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สำหรับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และวัฒนธรรม
องค์การด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา

นิศรา หงษา (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการ
พัฒนาองค์การ: การก้าวเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกล
ยุทธ์ของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง
3) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มี
สมรรถนะสูง และ4) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่
มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 91 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาร์โย ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3) ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล ปัจจัยด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 56.50 ($R^2 = .565$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 4) ข้อเสนอแนะได้แก่ หน่วยงานควรจัดทำทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและเพียงพอ และควรจัดอบรม แลกเปลี่ยน และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

มยุรี วรรณสกุลเจริญ (2562) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี และประสิทธิผลของเทศบาลเมืองในประเทศไทย วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ คือ

- 1) เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี
- 2) เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบระดับของประสิทธิผลของเทศบาลเมืองในประเทศไทย เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร เทศบาลเมืองศิลา เทศบาลเมืองท่าโขลง เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลเมืองหัวหิน เทศบาลเมืองควนลัง รวมทั้งสิ้น 277 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย สถิติ T-test, F-test และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำการของนายกเทศมนตรีในแต่ละเทศบาลเมือง พบว่า ส่วนใหญ่แล้วนายกเทศมนตรีเทศบาลเมือง เขลางค์นคร ท่าโขลง และหัวหิน มีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงดลใจที่ดีมากที่สุด ส่วนนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองควนลัง หนองปรือ และศิลา มีภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลที่ประกอบไปด้วย

อุดมการณ์มากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของเทศบาลเมือง พบว่า เทศบาลเมืองศิลามีประสิทธิผลในการดำเนินงานมากที่สุด

ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 268 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) 2) ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562) ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เฉลี่ยร้อยละ 87.79 โดยมีคะแนนสูงสุด 93.67 และต่ำสุด 83.51 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = .873$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta = .360$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ .689 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ ร่วมกันทำนายได้ 68.90 %

สุจิตรา สิงห์หันต์ (2563) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การมีส่วนร่วมของประชาชนและประสิทธิผลการบริการภาครัฐ ของส่วนราชการในเขตอำเภอต่างอย 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริการภาครัฐ ของส่วนราชการในเขตอำเภอต่างอย 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริการภาครัฐ ของส่วนราชการในเขตอำเภอต่างอย ผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร จำนวน 394 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของเจ้าหน้าที่รัฐ ในเขตอำเภอต่างอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้าน อำเภอต่างอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) และประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอต่างอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) 2) ตัวแปรย่อยทั้ง 5 ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 69.60 ($R^2 = .690$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 180.649$) โดยที่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ (LEA₄) มีค่าเบต้ามากที่สุด ($\beta = .355$) รองลงมาคือ การควบคุมองค์การให้สมดุล (LEA₅) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ (LEA₃) และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (LEA₁) ตามลำดับ ($\beta = .294, .154, .143$) ยกเว้นการบริหารทรัพยากรในองค์การ (LEA₂) 3) ตัวแปรย่อยทั้ง 5 ตัวแปร ของการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 46.80 ($R^2 = .468$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 87.311$) โดยที่การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (PAR₃) มีค่าเบต้ามากที่สุด ($\beta = .441$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (PAR₄) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (PAR₁) ($\beta = .167, .138$) ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (PAR₂) 4) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (LEA) และการมีส่วนร่วมของประชาชน (PAR) ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริการภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าเบต้า .725 และ .193 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (LEA) ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริการภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชน (PAR) ค่าเบต้า = .143

งานวิจัยต่างประเทศ

Watson (2000, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและการโทรศัพท์สัมภาษณ์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ การปรับวิถีในการลดขนาดกำลังคนในการทำงาน และยอมรับในความหลากหลายของสังคม ก็มีความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำเห็นความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติ ขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำว่าควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสู่อนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในยุคโลกาภิวัตน์ และความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำงานแบบเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21

McCollum (2000, อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรราชิรัฐ, 2547, หน้า 169) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำโดยวิธีการพัฒนาตนเองกับการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำอย่างเป็นธรรมชาติซึ่งเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นการพัฒนาภายในตนเองในส่วนจิตสำนึกและพัฒนาความตระหนักพื้นฐานของผู้นำ เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำของกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ 5 ประการ (McCollum, 2000) คือ พฤติกรรมท้าทายกระบวนการ (Challenging the process) ดลบันดาลสภาพฝัน (Inspiring a shared vision) ชัยนถามไถ่ (Enabling others to act) ให้กำลังใจเป็นนิจ (Encouraging the heart) พุดทำคิดเป็นแบบอย่าง (Modeling the way) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานี้ประกอบด้วยฝ่ายบริหารและพนักงานในบริษัทหนึ่งที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเองที่เรียกว่า Maharashi Transcendental Meditation ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำจะแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติได้โดยง่ายในแต่ละบุคคลและเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วเมื่อผ่านการเข้าร่วมโครงการพัฒนา Maharashi Transcendental Meditation และเป็นที่ยอมรับกันในทุกระดับของพนักงานอันเนื่องจากเห็นว่าโครงการดังกล่าวใช้วิธีการที่มีผลให้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรได้ดีและพัฒนาง่ายกว่าการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ที่เคยรับรู้

Boudreau และ Wendy (2001, pp. 53–81) ได้ศึกษาผลกระทบของบุคลิกภาพที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพงาน พบว่า บุคลิกภาพประเภทการใช้อารมณ์เหนือเหตุผล ประเภทการชอบเอาใจใส่ต่อสิ่งภายนอกหรือสภาพแวดล้อม ประเภทแบบชอบเปิดเผย ประเภทชอบคล้อยตามผู้อื่นและประเภทมีเหตุผลหรือมีสติ มีผลกระทบกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในอาชีพคือความสำเร็จที่มาจากภายนอกด้วยตนเอง เช่น การได้รับผลตอบแทน การได้รับสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้นและความสำเร็จจากภายในด้วยตนเอง เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในอาชีพ และพบว่า บุคลิกภาพแบบชอบเอาใจใส่ต่อสิ่งภายนอกมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในอาชีพที่มาจากภายในของตนเอง ส่วนบุคลิกภาพแบบชอบใช้อารมณ์มีผลกระทบเชิงลบต่อความสำเร็จดังกล่าวบุคลิกภาพแบบมีเหตุผลไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จที่มาจากภายนอกและมีผลกระทบเชิงลบต่อความสำเร็จที่มาจากภายใน บุคลิกภาพแบบชอบคล้อยตามผู้อื่นมีผลกระทบเชิงลบต่อความสำเร็จที่มาจากภายนอกและบุคลิกภาพแบบชอบเปิดเผยมีผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพการทำงานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa) โดย Lussier and Achua (2001, p. 69) ได้ทดลองและสังเกตผลกระทบของลักษณะความเป็นผู้นำ 3 แบบ คือ แบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตยและแบบเสรีนิยม ความแตกต่างพื้นฐานของ 3 แบบนี้คือการตัดสินใจภายในกลุ่มและการใช้อำนาจ ได้แก่ 1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership Style) ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของพฤติกรรมการทำงานโดยยึดตนเองเป็นหลักใช้อำนาจในการตัดสินใจให้พนักงานนำปฏิบัติตามอย่างชัดเจน 2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership Style) คือ ผู้นำที่ปล่อยให้สมาชิกได้ทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการทำงาน และ 3) ผู้นำแบบเสรี (Laissez-Faire Leadership Style) คือ ผู้นำที่ปล่อยให้สมาชิกได้ทำงานกันอย่างเต็มที่ โดยที่ผู้นำจะไม่เกี่ยวข้องหรือไม่แสดงบทบาทมากนักแต่จะดูอยู่ห่าง ๆ ผลการวิจัย พบว่า สมาชิกของกลุ่มพอใจในผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าผู้นำแบบเผด็จการ ความขัดแย้งกันในกลุ่มที่มีผู้นำแบบเผด็จการและผู้นำแบบเสรีนิยม จะสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย หากพิจารณาในเรื่องการใช้อำนาจผู้นำแบบเผด็จการจะรวมอำนาจหน้าที่เอาไว้ และใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัลและอำนาจการบังคับ ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมอบหมายอำนาจให้แก่บุคคลอื่น เน้นการมีส่วนร่วม และใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจการอ้างอิงเมื่อเปรียบเทียบผลกระทบ พบว่า กลุ่มที่มี

ผู้นำเผด็จการมีผลการดำเนินงานระดับสูงเท่าที่ผู้นำมีอำนาจควบคุมสมาชิกอยู่เท่านั้น ความไม่พอใจและความรู้สึกเป็นศัตรูจะเกิดขึ้นมากกว่าผู้นำแบบอื่น ส่วนกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยมีผลการดำเนินงานระดับดี แม้ผู้นำปล่อยให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระโดยไม่มี การควบคุมก็ตาม

Cavalluzzo and Ittner (2004, pp. 243–267) ได้ศึกษาการวัดผลการดำเนินงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ: บทพิสูจน์จากหน่วยงานภาครัฐ โดยทำการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กร และทำความเข้าใจถึงวิธีการวัดผลการดำเนินงาน จากการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า อำนาจการตัดสินใจ และการฝึกอบรมในเทคนิคในการวัดผลการดำเนินงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญเชิงบวกกับการพัฒนาการวัดผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ยัง พบว่า การวัดผลการดำเนินงานและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวก กับข้อมูลผลการดำเนินงานจากเป้าหมายที่ต่าง ๆ กัน

Luu Kim and Huynh (2008, pp. 758–769) ได้ศึกษาวิธีการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวัดผลและพัฒนาการบริหารงานโครงการตามสัญญา ผลการศึกษา พบว่า ตัวชี้วัดผลการดำเนินการหลัก 9 ตัวชี้วัดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวัดผลการดำเนินงานและพัฒนา การบริหารงานโครงการตามสัญญาได้ ประกอบด้วย 1) ผลการดำเนินงานโดยคำนึงถึงต้นทุนที่เกิดขึ้น 2) ผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด 3) ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการ 4) ความพึงพอใจของลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์ 5) ระบบการบริหารคุณภาพ 6) ผลการดำเนินงานของผู้ร่วมงานในโครงการ 7) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 8) การบริหารเครื่องมือหรือวัตถุดิบ และ 9) การบริหารความปลอดภัยของพนักงาน

Tekleab and Other (2008) ได้ศึกษาผลการตระหนักรู้ตนเองของภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของผู้นำ โดยทำการศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำจำนวน 48 คน และผู้ตามจำนวน 222 คน พบว่า การตระหนักรู้ตนเองของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้นำและมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ตามเกี่ยวกับการควบคุมดูแล สำหรับการตระหนักรู้ตนเองของภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำตนเองของผู้ตาม

Peterson (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่เกี่ยวกับจิตวิทยาในด้านบวกของผู้บริหารระดับสูง (การมีความหวัง การมองโลกในแง่ดี

ความสามารถในการปรับตนเองให้เข้าสู่สภาพปกติ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผล การดำเนินงานของบริษัทที่เพิ่งกำลังเริ่มเปิดดำเนินการและมีการใช้เทคโนโลยีระดับสูง และบริษัทเปิดดำเนินการไปแล้วและมีการใช้เทคโนโลยีระดับสูง พบว่า คุณลักษณะที่ เกี่ยวกับจิตวิทยาในด้านบวกของผู้บริหารระดับสูงมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในด้านบวก ซึ่งผู้นำมีอัตราของการเปลี่ยนแปลงผ่านทางความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะที่เกี่ยวกับจิตวิทยาในด้านบวกและผลการดำเนินงานในบริษัทของพวกเขา และสุดท้ายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของบริษัท ที่เพิ่งกำลังเริ่มเปิดดำเนินการมากกว่าบริษัทเปิดดำเนินการไปแล้ว

สรุป ภาวะผู้นำของผู้นำจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบ ผลสำเร็จ การพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้นำ ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์การ จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมี ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership) คำว่า ผู้นำ (Leader) กับคำว่า ภาวะ ผู้นำ (Leadership) เป็นคำที่มีความสัมพันธ์กันเมื่อมีผู้นำก็ต้องมีภาวะผู้นำของคนนั้นซึ่งเป็น คุณสมบัติของความเป็นผู้นำที่อยู่ในตนเองที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกสัมผัสการนำเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์อยู่ในตนเองที่สร้างความโดดเด่นในกลุ่ม ทำให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มที่จะให้ความไว้วางใจและเชื่อใจว่าสามารถนำพาไปสู่ ความสำเร็จทำให้ได้รับความร่วมมือและที่นอกเหนือไปจากนั้นคือการได้รับความเคารพ นับถือ นอกจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมีการมองการณ์ไกลไปถึงผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กร ต้องการ จะผลักดันให้เกิดขึ้นในอนาคตระยะยาวทำให้สามารถวางแผนกลยุทธ์เป็นแรง ขับเคลื่อนในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ องค์กรกำหนดไว้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดทิศทาง และกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอด และมีความก้าวหน้า

ปัจจัยภาวะผู้นำกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพของ องค์การ เพราะผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดทิศทางขององค์การ วางแผนกลยุทธ์ และมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างมีกลยุทธ์ ซึ่งจะทำให้ เป้าหมายขององค์การสำเร็จ รวมถึงใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน ให้ความ ร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายของการทำงานด้วยกัน ภาวะผู้นำกลยุทธ์จะต้องมีการใช้ ความคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อเปลี่ยนแปลงหรือพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยน ไปเพื่อให้

บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งมีการสื่อสารและการเจรจาต่อรองเพื่อให้การปฏิบัติงาน เกิดความชัดเจน ทุกคนสามารถทำงานด้วยความมั่นใจ ตลอดจนการแก้ปัญหา และการตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็ว (กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชฎม, 2558, หน้า 3)

โดยในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Hitt, Ireland and Hoskisson (2007 อ้างถึงใน มันทนา กองเงิน, 2554, หน้า 24) 2) แนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun and White. (2005, p. 50 อ้างถึงใน เกตมณี ตั้งรุ่งเรืองอยู่, 2552, หน้า 50) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จำนวน 518 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จำนวน 220 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (ลิน พันธุ์พินิจ, 2557, หน้า 137)

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมากน้อยตามสัดส่วนของจำนวนเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในแต่ละจังหวัด แล้วทำการจับสลากรายชื่อทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด จนครบจำนวนตามที่กำหนด ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

จังหวัด	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. จังหวัดอุดรธานี	148	63
2. จังหวัดเลย	98	42
3. จังหวัดหนองบัวลำภู	90	38
4. จังหวัดหนองคาย	101	43
5. จังหวัดบึงกาฬ	81	34
รวม	518	220

ที่มา : กรมการพัฒนาชุมชน (2563)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ
มาก	ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ
ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ
น้อย	ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ

ตอนที่ 3 ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับ
มาก	ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับ
น้อย	ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน 1 ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended
Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นวัตกรรมเฉพาะ และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบ
สอบ และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
โดยนำ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำ
2) ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน 1 มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถาม จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยออกมาเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับงานวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจ
แก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำ
แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้
(ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253–254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item
congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหาร หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการบริหาร หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 นายสุรพล แก้วอินธิ พัฒนาการจังหวัดบึงกาฬ

5.5 นายสุรพล ผาจวง พัฒนาการอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามส่งให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปขอจริยธรรมวิจัยกับสถาบันวิจัยและพัฒนา

8. นำแบบสอบถามไปเสนอขอจริยธรรมวิจัยกับสถาบันวิจัยและพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยเสนอแนะมา

9. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงของคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยเสนอแนะไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) (เลขที่ใบรับรอง 052/2564)

10. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสกลนคร จำนวน 30 ชุด

11. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-3 ที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551, หน้า 73)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.381-0.856

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา อยู่ระหว่าง 0.381-0.836

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 อยู่ระหว่าง 0.388-0.856

12. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้น

ใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .789

2) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ได้ค่าความเชื่อมั่น .756

3) แบบสอบถามผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ได้ค่าความเชื่อมั่น .812

13. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเสนอขอจริยธรรมวิจัย จากสถาบันวิจัยและพัฒนาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัย เสนอแนะมา แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงพัฒนาการจังหวัดบึงกาฬ, พัฒนาการจังหวัดหนองคาย, พัฒนาการจังหวัดเลย, พัฒนาการจังหวัดหนองบัวลำภู และพัฒนาการจังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่พัฒนา

ชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จำนวน 220 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา และตอนที่ 3 ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิ้น พันธุ์พินิจ, 2557, หน้า 155) ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. การวิเคราะห์ระดับ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา และ 2) ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ดำเนินการโดย

4.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา กับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - \sum x\sum y}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
 N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1
 $\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2
 $\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และชุดที่ 2
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1
 $\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง
 $(\sum y)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้าย ตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
 2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
 3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
 4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก
 5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
 6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย
- การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376-377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ผู้วิจัยทำการ

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้า ตัวแปรอิสระเปลี่ยนแปลงไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอยซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2557)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y-intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

5. การหาแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

จากผลการวิจัย ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ในทุก ๆ ด้าน ถ้าพบว่าระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านใดอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ผู้วิจัยจะนำมาหาแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อพิจารณาเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ประกอบด้วย

- 1) นายกำปนาทจักรวาล วิเวศ ศรีพุทธา ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดอุดรธานี สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี
 - 2) นายประสพชัย วิจารณณ์รงค์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี
 - 3) นายคมลสิทธิ์ สุริยวรรณ ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดเลย สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย
 - 4) นางสาวเมตตา แสนอินอำนาจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย
 - 5) นายไพโรจน์ โสภาพร ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดหนองคาย สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย
 - 6) นายภควัตร คำพวง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย
 - 7) นายพงษ์ศักดิ์ คณะมะ ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดหนองบัวลำภู สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู
 - 8) นางสุมิตรา บุญโสตากร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู
 - 9) นายพิสตาร ปะดา ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดบึงกาฬ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ
 - 10) นายดอกดิน ต่อมทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ
- เมื่อได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน แล้ว ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1 ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. การหาแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
TLEA	แทน	ผลรวมของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา
LEA ₁	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
LEA ₂	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ

LEA ₃	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ
LEA ₄	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม
LEA ₅	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล
TPER	แทน	ผลรวมของผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
PER ₁	แทน	ผลการดำเนินงานด้านศักยภาพทางการแข่งขัน
PER ₂	แทน	ผลการดำเนินงานด้านความยืดหยุ่น
PER ₃	แทน	ผลการดำเนินงานด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
PER ₄	แทน	ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม
PER ₅	แทน	ผลการดำเนินงานด้านคุณภาพการบริการ
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1 อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=220)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	96	43.64
-หญิง	124	56.36
2. อายุ		
-ไม่เกิน 30 ปี	44	20.00
-31-40 ปี	90	40.91
-41-50 ปี	77	35.00
-มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	9	4.09
3. ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.82
-ปริญญาตรี	161	73.18
-สูงกว่าปริญญาตรี	55	25.00
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
-ไม่เกิน 15,000 บาท	35	15.91
-15,001-25,000 บาท	119	54.09
-25,001-30,000 บาท	15	6.82
-มากกว่า 30,000 บาท	51	23.18

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=220)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงาน		
-1-5 ปี	93	42.27
-6-10 ปี	57	25.91
-11-15 ปี	27	12.27
-มากกว่า 15 ปี	43	19.55
6. หน่วยงานที่สังกัด		
-สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี	63	28.64
-สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย	42	19.09
-สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู	38	17.27
-สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย	43	19.55
-สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ	34	15.45
รวม	220	100.00

จากตาราง 2 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1 มีจำนวนทั้งสิ้น 220 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 56.36 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 73.18 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 54.09 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 42.27 และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี มากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.64

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 รายละเอียดดังตาราง 3-8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 รายด้าน

(n=220)

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.21	0.71	มาก
2	การบริหารทรัพยากรในองค์การ	4.15	0.70	มาก
3	การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มี ประสิทธิภาพ	4.23	0.73	มาก
4	การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	4.19	0.84	มาก
5	การควบคุมองค์การให้สมดุล	4.15	0.78	มาก
	รวม	4.18	0.70	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.19$) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน 1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ รายข้อ

(n=220)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอกและนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้	4.21	0.77	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ใน หน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ของหน่วยงาน	4.22	0.80	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยน แผนการบริหารงานได้สอดคล้องและทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	4.23	0.80	มาก
4	ผู้บังคับบัญชามีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	0.74	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาสามารถเชื่อมโยงและถ่ายทอด นโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและ เข้าใจง่าย	4.20	0.80	มาก
รวม		4.21	0.71	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้าน
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาราย
ข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานได้สอดคล้องและทันต่อการ
เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ใน
หน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถเชื่อมโยงและถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.20$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร รายข้อ

(n=220)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชานับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน	4.07	0.78	มาก
2	ผู้บังคับบัญชามีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	4.20	0.79	มาก
3	ผู้บังคับบัญชามีการจัดระบบบริหารจัดการหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในหน่วยงาน	4.21	0.81	มาก
4	ผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.12	0.73	มาก
5	ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมระบบการจัดการค่าตอบแทนยกย่องชมเชยรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม	4.14	0.83	มาก
รวม		4.15	0.70	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ

ผู้บังคับบัญชามีการจัดระบบบริหารจัดการสรรหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ รายข้อ (n=220)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน	4.19	0.79	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดแบบแผนในการทำงานได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก	4.22	0.76	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	4.28	0.80	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี	4.24	0.78	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาเป็นพลังผลักดันการทำงานของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน	4.20	0.85	มาก
รวม		4.23	0.73	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา

คือ ผู้บังคับบัญชาสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม รายข้อ

(n=220)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม	4.20	0.89	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	4.27	0.83	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.24	0.83	มาก
4	ผู้บังคับบัญชามีความรักและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคน	4.10	0.95	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใสยุติธรรม	4.12	0.94	มาก
รวม		4.19	0.84	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรักและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคน ($\bar{X} = 4.10$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล รายข้อ

(n=220)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม	4.12	0.86	มาก
2	ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	4.16	0.87	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน	4.11	0.84	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ	4.21	0.82	มาก
5	ผู้บังคับบัญชามีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	4.15	0.84	มาก
รวม		4.15	0.78	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.16$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน ($\bar{X} = 4.11$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนา
ชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1**

ผลการวิเคราะห์ระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 แสดงรายละเอียดดังตาราง 9-14

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการดำเนินงานของสำนักงาน
พัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 รายด้าน

(n=220)

ด้าน ที่	ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน	4.39	0.54	มาก
2	ด้านความยืดหยุ่น	4.33	0.60	มาก
3	ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.22	0.66	มาก
4	ด้านนวัตกรรม	4.37	0.61	มาก
5	ด้านคุณภาพการบริการ	4.29	0.59	มาก
รวม		4.32	0.51	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง
ที่สุด คือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรม
($\bar{X} = 4.37$) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.33$) ด้านคุณภาพการบริการ ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนด้าน
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.22$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน รายข้อ

(n=220)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับปรุงคุณภาพของระบบการดำเนินงานและบริการจนเป็นที่ยอมรับของประชาชน	4.40	0.66	มาก
2	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบงานโครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลาที่ตกลงไว้	4.41	0.58	มาก
3	ท่านและหน่วยงานของท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินโดยประชาชน และหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	4.34	0.62	มาก
4	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลส่วนกลางและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน	4.40	0.56	มาก
รวม		4.39	0.54	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบงานโครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลาที่ตกลงไว้ ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลส่วนกลางและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของ

ท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินโดยประชาชน และหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ($\bar{X} = 4.34$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านความยืดหยุ่น รายข้อ

(n=220)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว	4.33	0.66	มาก
2	ท่านและหน่วยงานของท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนผู้มาใช้บริการ	4.39	0.68	มาก
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว	4.36	0.64	มาก
4	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว	4.23	0.71	มาก
รวม		4.33	0.60	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนผู้มาใช้บริการ ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ท่านและ

หน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.23$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รายข้อ

(n=220)

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	4.23	0.75	มาก
2	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการใช้วัสดุอุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม	4.19	0.73	มาก
3	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	0.74	มาก
4	หน่วยงานมีแผนการจัดหาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา	4.19	0.78	มาก
รวม		4.22	0.66	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีแผนการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านนวัตกรรม รายข้อ

(n=220)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านและหน่วยงานของท่านปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.30	0.69	มาก
2	ท่านและหน่วยงานของท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.38	0.65	มาก
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	4.45	0.63	มาก
4	ท่านและหน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.36	0.76	มาก
รวม		4.37	0.61	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่

มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านคุณภาพการบริการ รายข้อ

(n=220)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มารับบริการได้ครบถ้วน	4.36	0.68	มาก
2	ท่านและหน่วยงานของท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชนผู้มาใช้บริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของให้บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น	4.23	0.68	มาก
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชนด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากการให้บริการของหน่วยงานท่าน	4.33	0.68	มาก
4	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานตามพันธกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	4.26	0.67	มาก
รวม		4.29	0.59	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านคุณภาพการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มารับบริการได้ครบถ้วน ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชนด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากการให้บริการของหน่วยงานท่าน ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชนผู้มาใช้บริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของให้บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.23$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 รายละเอียดดังตาราง 15-16

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตริวานิช, 2552)

จากตาราง 15 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวม (TLEA) มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวม (TPER) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.661$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวม (TPER) กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (LEA₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.626$)
2. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร (LEA₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.613$)
3. ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (LEA₃) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.689$)
4. ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (LEA₄) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.609$)
5. ด้านการควบคุมองค์กรให้สมดุล (LEA₅) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.636$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวม (TLEA) มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวม (TPER) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.661$) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

การวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ
สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
แสดงรายละเอียดดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน
ของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ตัวแปรพยากรณ์	B	Stderror	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	2.021	.139		14.544	.000		
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (LEA ₁)	.174	.075	.244	2.326	.021*	.173	5.767
การบริหารทรัพยากรใน องค์การ (LEA ₂)	.169	.079	.233	2.132	.034*	.159	6.270
การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่ มีประสิทธิภาพ (LEA ₃)	.075	.082	.107	.910	.364	.138	7.234
การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (LEA ₄)	.111	.068	.182	1.631	.104	.153	6.515
การควบคุมองค์การให้สมดุล (LEA ₅)	.172	.076	.263	2.278	.024*	.143	6.973

R=769, R²=.592, R^{2Adj}=.582, F=62.054, Sig.=.000**

จากตาราง 16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้
สมดุล (LEA₅) (β =.263) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (LEA₁) (β =.244) และด้านการ
บริหารทรัพยากรในองค์การ (LEA₂) (β =.233) มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของ
สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับผล
การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ได้ร้อยละ 58.20 (Adjusted $R^2 = .582$) ส่วนอีกร้อยละ 41.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 2.021 + .174*(X_1) + .169*(X_2) + .075(X_3) + .111(X_4) + .172*(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .244*(Z_1) + .233*(Z_2) + .107(Z_3) + .182(Z_4) + .263*(Z_5)$$

ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ (LEA₃) และด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (LEA₄) ไม่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 รายละเอียดดังตาราง 17

ตาราง 17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	ยอมรับ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	ยอมรับ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	ปฏิเสธ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	ปฏิเสธ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุลมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	ยอมรับ

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จึงยอมรับสมมติฐาน

ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

การหาแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงาน พัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาพัฒนาเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน รายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 เป็นรายด้าน กับค่าเฉลี่ยรวม

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานพัฒนาชุมชน	\bar{X}	ผลการเปรียบเทียบ กับค่าเฉลี่ยรวม	สรุปผล
1. ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน	4.39	สูงกว่า	-
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.33	สูงกว่า	-
3. ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	4.22	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
4. ด้านนวัตกรรม	4.37	สูงกว่า	-
5. ด้านคุณภาพการบริการ	4.29	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
ภาพรวม	4.32		

จากตาราง 18 พบว่า ระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านที่ควรนำไปศึกษา หาแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 2) ด้านคุณภาพการบริการ

ผลการหาแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น สามารถสรุป ได้ดังนี้

1. แนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“สำนักงานพัฒนาชุมชนทุกแห่ง ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กร เกี่ยวกับและการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“สำนักงานพัฒนาชุมชนควรมีการจัดทำแผนการจัดหาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา ควรจัดทำแผนการใช้ทรัพยากร และมีระบบการควบคุมการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน สามารถตรวจสอบการใช้วัสดุสำนักงานภายในสำนักงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“สำนักงานพัฒนาชุมชนทุกแห่ง ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“หน่วยงานควรกำหนดงานและเป้าหมายหรือความสำเร็จ ที่องค์กรคาดหวัง จากผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลสำเร็จของงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหาร ควรกำกับดูแลการใช้งานซึ่งงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า มีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีคุณภาพ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“สำนักงานพัฒนาชุมชน ควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสมและทันสมัยเข้ามาใช้ในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชน โดยส่งเสริมให้มีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“หน่วยงานควรดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรให้มีความคุ้มค่า ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชน ควรร่วมกันกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรว่าจะต้องทำอะไรให้สำเร็จในเวลาใด และผลงานที่คาดหวังควรมีคุณภาพอย่างไร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชน ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับและการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน การบริหารงาน การพัฒนา ให้เป็นไปตามแผนและภารกิจของหน่วยงาน

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“สำนักงานพัฒนาชุมชนควรจัดทำแผนการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาสามารถนำมาประกอบในการติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ได้

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

สรุป แนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนทุกแห่ง ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ควรมีจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับและการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการจัดทำแผนการใช้ทรัพยากร และมีระบบการควบคุมการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถตรวจสอบการใช้วัสดุสำนักงานภายในสำนักงาน ควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมและทันสมัยเข้ามาใช้ในการพัฒนาผลการดำเนินงาน โดยส่งเสริมให้มีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชน ควรร่วมกันกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรว่าจะต้องทำอะไรให้สำเร็จในเวลาใด และผลงานที่คาดหวังควรมีคุณภาพอย่างไร และควรมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน การบริหารงาน การพัฒนา ให้เป็นไปตามแผนและภารกิจของหน่วยงาน

2. แนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านคุณภาพการบริการ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านคุณภาพการบริการ พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“สำนักงานพัฒนาชุมชนควรปรับปรุงและพัฒนาการบริการอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่มาใช้บริการ เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชน โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขประชาชนให้มากที่สุด”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชน ควรเน้นการบริหารงานให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ให้ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากที่สุด”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“สำนักงานพัฒนาชุมชน ควรสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชนด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความรู้สึกว่าได้ความเอาใจใส่จากการให้บริการของหน่วยงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“สำนักงานพัฒนาชุมชนควรมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ให้ทันกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ทุกวัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“สำนักงานพัฒนาชุมชน ควรพัฒนาระดับการให้บริการ โดยเน้นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่มาใช้บริการ โดยผู้บริหารควรติดตามและกำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติให้เห็นเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา และดำเนินการแก้ไขปัญหาของประชาชนให้รวดเร็วมากกว่านี้ รวมทั้งเอาใจใส่ในการแก้ไขปัญหาแนะนำให้แก่ผู้มารับบริการ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บังคับบัญชาควรกำชับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ให้มีความเอาใจใส่ในการให้บริการกับประชาชน โดยเฉพาะชาวบ้าน ทัว ๆ ไป ที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“สำนักงานพัฒนาชุมชน ควรสร้างจิตสำนึก และปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เห็นความสำคัญในการให้บริการ ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความจริงใจเที่ยงธรรม และมีความเต็มใจในการให้บริการแก่ประชาชนทุกระดับ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“สำนักงานพัฒนาชุมชน ควรการพัฒนาคุณภาพการให้บริการโดยพัฒนาระบบการทำงานให้มีขั้นตอนปฏิบัติให้ชัดเจน โปร่งใส ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่และปฏิบัติตามขั้นตอน อย่างเท่าเทียมกับผู้มาใช้บริการทุกคน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการได้ดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา ก็จะทำให้คุณภาพการให้บริการดีขึ้น และสามารถพัฒนาขึ้นได้ ในการพัฒนาต้องพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“สำนักงานพัฒนาชุมชน ควรส่งเสริมปลูกฝังบุคลากรโดยเน้นเรื่องการมีจิตบริการในการทำงาน ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และระยะเวลาในการทำงาน เพื่อคุณภาพของการบริการ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชน ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาชุมชน ควรเอาใจใส่ในการแก้ไขปัญหาและพร้อมที่จะให้คำแนะนำแก่ผู้มาประชาชนเกี่ยวกับงานด้านพัฒนาชุมชนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค และให้รู้สึกเสมอว่าประชาชนผู้มาใช้บริการทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันทุก ๆ เรื่อง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

สรุป แนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านคุณภาพการบริหาร ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชน ควรการพัฒนาคุณภาพการให้บริการโดยพัฒนาระบบการทำงานให้มีขั้นตอนปฏิบัติให้ชัดเจน โปร่งใส ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่และปฏิบัติตามขั้นตอน อย่างเท่าเทียมกับผู้มาใช้บริการทุกคน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการได้ดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา ก็จะทำให้คุณภาพการให้บริการดีขึ้น และสามารถพัฒนาขึ้นได้ ในการพัฒนาต้องพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรเน้นการบริหารงานให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ควรสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชนด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ควรส่งเสริมปลูกฝังบุคลากรโดยเน้นเรื่องการมีจิตบริการในการทำงาน ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส

และระยะเวลาในการทำงาน พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก่ผู้มาประชาชนเกี่ยวกับงานด้านพัฒนาชุมชนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

3. แนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 เพิ่มเติม

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 เพิ่มเติม พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานพัฒนาชุมชน ควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นประจำ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ฯ ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน และการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารของสำนักงานพัฒนาชุมชนควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน ได้ความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม และต้องมีความยุติธรรมและเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการประเมินผลการทำงาน และควรมีการปรับปรุงและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้กับพนักงานได้เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงานมากขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“สำนักงานพัฒนาชุมชน ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพโดยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการส่งงานจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรสนับสนุนพนักงานรุ่นใหม่โดยเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“สำนักงานพัฒนาชุมชนทุกแห่ง ควรจัดทำ ขอบข่าย ภาระงาน และมีคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน ควรมีการวางแผนกำลังคน โดยกำหนดแผนระยะสั้น ระยะปานกลางและระยะยาวให้ชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“สำนักงานพัฒนาชุมชน ควรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานควรรีกระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และควรนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรมและได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“สำนักงานพัฒนาชุมชนควรมีการปรับปรุงและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ได้เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงานมากขึ้น และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชน ควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชน ควรกำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้บริการประชาชน ด้วยความกระตือรือร้น ทันท่วงทีตามกำหนดเวลาและยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2564)

โดยสรุป แนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 เพิ่มเติม ได้แก่ ผู้บริหารของสำนักงานพัฒนาชุมชนควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และตัวผู้บริหารเองควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรกำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้บริการประชาชน ด้วยความกระตือรือร้น ทันท่วงทีตามกำหนดเวลาและยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ

สรุป แนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชน ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานให้ชัดเจน มีความเหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ให้ทันกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ทุกวัน และควรพัฒนาระดับการให้บริการ โดยเน้นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่มาใช้บริการ ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชน ควรร่วมกันกำหนดขั้นตอนและวิธีการ

ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรว่าจะต้องทำอะไร ให้สำเร็จในเวลาใด และผลงานที่คาดหวังควรมีคุณภาพอย่างไร และควรมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน การบริหารงาน การพัฒนา ให้เป็นไปตามแผนและภารกิจของหน่วยงาน และควรส่งเสริมปลูกฝังบุคลากรโดยเน้นเรื่องการมีจิตบริการในการทำงาน ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และระยะเวลาในการทำงาน พร้อมทั้งจะให้คำแนะนำแก่ผู้มาประชาชน เกี่ยวกับงานด้านพัฒนาชุมชนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 มีจำนวนทั้งสิ้น 220 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 56.36 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 73.18 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 54.09 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 42.27 และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี มากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.64

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.19$) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานได้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ในหน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถเชื่อมโยงและถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.20$)

2.2 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการจัดระบบบริหารจัดการสรรหาที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$)

2.3 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน ($\bar{X} = 4.19$)

2.4 ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรักและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคน ($\bar{X} = 4.10$)

2.5 ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.21$)

รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.16$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน ($\bar{X} = 4.11$)

3. ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.37$) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.33$) ด้านคุณภาพการบริการ ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.22$) โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน มีผลการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบงานโครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลาที่ตกลงไว้ ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลส่วนกลางและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินโดยประชาชน และหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ($\bar{X} = 4.34$)

3.2 ด้านความยืดหยุ่น มีผลการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนผู้มาใช้บริการ ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.23$)

3.3 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีผลการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด

ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X}=4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีแผนการจัดหาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา ($\bar{X}=4.19$)

3.4 ด้านนวัตกรรม มีผลการดำเนินงานโดยภาพรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.45$) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}=4.38$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X}=4.30$)

3.5 ด้านคุณภาพการบริการ มีผลการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มารับบริการได้ครบถ้วน ($\bar{X}=4.36$) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชนด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากการให้บริการของหน่วยงานท่าน ($\bar{X}=4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชนผู้มาใช้บริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของให้บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X}=4.23$)

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล (LEA_5) ($\beta=.263$) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (LEA_1) ($\beta=.244$) และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ (LEA_2) ($\beta=.233$) มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ได้ร้อยละ 58.20 (Adjusted $R^2 = .582$) ส่วนอีกร้อยละ 41.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

5. ระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านที่ควรนำไปศึกษา หาแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 มีจำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 2) ด้านคุณภาพการบริการ

โดยแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชน ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานให้ชัดเจน มีความเหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ให้ทันกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ทุกวัน และควรพัฒนาระดับการให้บริการ โดยเน้นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่มาใช้บริการ ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชน ควรร่วมกันกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรว่าจะต้องทำอะไรให้สำเร็จในเวลาใด และผลงานที่คาดหวังควรมีคุณภาพอย่างไร และควรมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน การบริหารงาน การพัฒนา ให้เป็นไปตามแผนและภารกิจของหน่วยงาน และควรส่งเสริมปลูกฝังบุคลากรโดยเน้นเรื่องการมีจิตบริการในการทำงาน ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และระยะเวลาในการทำงาน พร้อมทั้งจะให้คำแนะนำแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการเกี่ยวกับงานด้านพัฒนาชุมชนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.19$) ด้านการบริหารทรัพยากรใน

องค์การ ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

โดยด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.16$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน ($\bar{X} = 4.11$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชา สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีทักษะหลาย ๆ อย่างอยู่ในตัวทั้งความสามารถ มุมมอง ความคิด และพฤติกรรมที่ผสมผสานทั้งเหตุผลบวก จินตนาการ สามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กรในแบบต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการจัดการทั้งผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงผู้บริหารระดับสูงในองค์กร มีความสามารถในการคาดการณ์และมีส่วนร่วมในทุกสถานการณ์ มีมุมมองที่หลากหลายและกล้าเผชิญหน้าความท้าทายต่าง ๆ มีทักษะในการแปลหรือตีความสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับเงื่อนไขต่าง ๆ มีทักษะการบริหารจัดการที่มุ่งงานให้บรรลุเป้าหมายและพร้อมเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ซึ่งภาวะผู้นำกลยุทธีนั้นเป็นภาวะที่ผู้นำแสดงออกในลักษณะสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่มาทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของทีมและองค์การ โดยผู้นำจะมีเทคนิคการจูงใจอย่างเหมาะสม โดยเลือกใช้วิธีจูงใจอย่างหลากหลาย และมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งแสดงออกถึงการตัดสินใจ และการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การ กำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน (2548) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ในตำราเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยกล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพควรมีคุณลักษณะ 6 ประการ คือ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การใช้ประโยชน์

ความสามารถแกน 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ 4) การสร้างระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 6) การรักษาจริยธรรมทางธุรกิจ และสอดคล้องกับ Davies and Davies (2004) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) เป็นผู้ที่ไม่พึงพอใจกับสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน คือ มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ปรับปรุงพัฒนาองค์การอยู่ตลอดเวลา 2) มีความสามารถในการดูดซับความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำความรู้มาวิเคราะห์ ประยุกต์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ต่อองค์การ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา 3) มีความสามารถในการปรับตัว เป็นผู้ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่นสูง และ 4) มีภาวะผู้นำ และมีสติปัญญา มีการตัดสินใจที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจได้ว่า สิ่งไหนคือความคิดที่ดีหรือไม่ดี ทำให้ผู้อื่นยอมรับในคุณค่าและความคิดของตน นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา สิงห์หันท (2563) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของเจ้าหน้าที่รัฐ ในเขตอำเภอต่างอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.74$) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\bar{X} = 3.66$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ด้านการเชื่อมโยงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ ($\bar{X} = 3.78$) และด้านการพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศรา หงษา

(2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ: การก้าวเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ชรชมพู พิชญ์พันธ์เดชา (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 พบว่า ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.37$) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.33$) ด้านคุณภาพการบริการ ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.22$)

โดยด้านศักยภาพทางการแข่งขัน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบงานโครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลาที่ตกลงไว้ ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลส่วนกลางและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินโดยประชาชน และหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ($\bar{X} = 4.34$) ส่วน ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีแผนการจัดหาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา ($\bar{X} = 4.19$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสำนักงานพัฒนาชุมชนในสังกัดกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ทุกแห่ง มีการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ ที่บัญญัติไว้คือ กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 เมษายน 2552 ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนของจังหวัดดำเนินการประสานงาน เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ในจังหวัด กำหนดกำกับดูแล ให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย และในส่วนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีบทบาทหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบริหารงานพัฒนาชุมชนและการบริหารการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องในอำเภอให้เป็นไปตามนโยบายของอำเภอ จังหวัด กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำในการส่งเสริมศักยภาพของผู้นำชุมชน องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชนในการบริหารจัดการชุมชน การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ทั้งในด้านวิชาการ และการปฏิบัติงานประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนจัดทำศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ จัดเก็บและหรือประสาน การจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชนรวบรวม และทำแผนงาน/โครงการของอำเภอ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้บริการองค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนในการบริหาร และดำเนินงานเกี่ยวกับ ระบบข้อมูลและแผนงาน/โครงการนอกจากนี้ ยังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสารบัญชานุกรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานงบประมาณการเงินและบัญชี งานประชาสัมพันธ์ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย (กรมการพัฒนาชุมชน, 2559)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา สิงห์พันธ์ (2563) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอต่างอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563)

ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562) ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศรา หงษา (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ: การก้าวเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่าการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล (LEA_5) ($\beta=.263$) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (LEA_1) ($\beta=.244$) และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ (LEA_2) ($\beta=.233$) มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ได้ร้อยละ 58.20 (Adjusted $R^2 = .582$) ส่วนอีกร้อยละ 41.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อผลการดำเนินงานและความสำเร็จของกิจการขององค์การ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคตขององค์การซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิก โดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์การ ไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานและบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ชุมชน กลุ่มผลประโยชน์ และหน่วยงาน

ราชการที่สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์การอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด การพัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูงหรือองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงไปสู่ความสำเร็จนั้นนอกจากจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรในองค์การแล้ว ยังต้องอาศัยผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถส่งเสริมการดำเนินงานและการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงด้วยการเสริมทักษะ ความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอนเช่นในปัจจุบันได้ ซึ่งผู้นำ ที่ดีนั้นนอกจากจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ แล้วยังต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปของตนเองเพื่อให้บริหารงานในโลกาภิวัตน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น ลักษณะภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน คือ รูปแบบผู้นำที่ดี มีศักยภาพในการทำงานมีผลทำให้บุคลากร พนักงานในองค์การ ให้การยอมรับในตัวบุคคลนั้น ๆ แต่ในปัจจุบันนี้ประสบการณ์การทำงานของหัวหน้างาน ความรู้ ความสามารถด้านการจัดการ การบริหารงานยังไม่เพียงพอ ทำให้การออกคำสั่งเพื่อมอบหมายงานยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ไม่สามารถกระตุ้น หรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะ ภาวะผู้นำกลยุทธ์นั้นเป็นภาวะที่ผู้นำแสดงออกในลักษณะสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่มาทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของทีมและองค์การ โดยผู้นำจะมีเทคนิคการจูงใจอย่างเหมาะสม โดยเลือกใช้วิธีจูงใจอย่างหลากหลาย และมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งแสดงออกถึงการตัดสินใจ และการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การ กำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน ปัจจัยภาวะผู้นำกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์การ เพราะผู้บริหาร

ต้องมีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดทิศทางขององค์การ วางแผนกลยุทธ์ และมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างมีกลยุทธ์ ซึ่งจะทำให้เป้าหมายขององค์การสำเร็จ รวมถึงใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายของการทำงานด้วยกัน ภาวะผู้นำกลยุทธ์จะต้องมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อเปลี่ยนแปลงหรือพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยน ไปเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งมีการสื่อสารและการเจรจาต่อรองเพื่อทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความชัดเจน ทุกคนสามารถทำงานด้วยความมั่นใจ ตลอดจนการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้อง และรวดเร็ว (กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชฎม, 2558, หน้า 3)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta=.873$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.360$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .689 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การร่วมกันทำนายได้ 68.90 % สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา สิงห์หันท (2563) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอต่างย่อย จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรย่อยทั้ง 5 ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริการภาครัฐของส่วนราชการในเขตอำเภอต่างย่อย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 69.60 ($R^2=.690$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F=180.649$) โดยที่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ (LEA_4) มีค่าเบต้ามากที่สุด ($\beta=.355$) รองลงมาคือ การควบคุมองค์การให้สมดุล (LEA_5) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ (LEA_3) และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (LEA_1) ตามลำดับ ($\beta=.294, .154, .143$) ยกเว้นการบริหารทรัพยากรในองค์การ (LEA_1) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศรา หงษา (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ: การก้าวเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอ ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการ

พัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล ปัจจัยด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 56.50 ($R^2 = .565$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ชรชมพู พิชญ์พันธ์เดชา (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านการควบคุมองค์การอย่างเหมาะสม และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จและด้านการมุ่งเน้นโมเดิร์นสัมพันธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ (LEA₃) และด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (LEA₄) ไม่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ทุกแห่ง มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีอยู่แล้ว ซึ่งส่งเสริมการสื่อสารที่ยืดหยุ่นทันสมัย ค่านิยม และชุดพฤติกรรมเฉพาะขององค์กร ที่ทุกคนสามารถเข้าใจได้ตรงกัน รวมทั้งการที่มีกฎระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ที่เป็นตัวควบคุม การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอยู่แล้วที่ทำให้มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชน ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนา เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมระบบการจัดการค่าตอบแทนยกย่องชมเชยรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม และด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล โดยการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชามีความสามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน และมีความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม

1.2 สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ควรส่งเสริมและพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยหน่วยงานควรจัดทำแผนการจัดหาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ ตรงกับความต้องการและทันเวลา เพื่อให้มีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพ คุณลักษณะอย่างเหมาะสม และด้านคุณภาพการบริการ ควรสร้างจิตสำนึก และปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เห็นความสำคัญในการให้บริการ เพื่อให้รับความไว้วางใจจากประชาชนผู้มาใช้บริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของให้บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งสามารถดำเนินงานตามพันธกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

1.3 สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ตามลำดับ

1.4 สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ควรเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นตัว

แปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

1.5 สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานให้ชัดเจน มีความเหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

1.6 สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ให้ทันกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ทุกวัน และควรพัฒนาระดับการให้บริการ โดยเน้นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่มาใช้บริการ พร้อมทั้งจะให้คำแนะนำแก่ผู้มาประชาชนเกี่ยวกับงานด้านพัฒนาชุมชนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ที่อาจส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

2.4 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เช่น การวิเคราะห์ถดถอยโลลิสติก การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2559). *กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- _____. (2563). *กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชฎม. (2558). ภาวะผู้นำกลยุทธ์: รูปแบบของผู้นำยุคใหม่. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.*, 10(18), 1-12.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกตมณี ตั้งรุ่งเรืองอยู่. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การตลาดมุ่งเน้นที่ลูกค้า กับผลการดำเนินงานของ ธุรกิจท่องเที่ยวในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สาขาวิชาการจัดการตลาด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และพระณัด วฑฒโน. (2561). *ภาวะผู้นำกับการพัฒนาชุมชน*. รายงานการวิจัย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต อีสาน.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เซวงศักดิ์ พุกษเทเวศ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไชยา เกศารัตน์. (2555). *รัฐประศาสนศาสตร์. การบริหารมืออาชีพ*. เข้าถึงได้จาก <http://human.skre.ac.th/image/article/t8-55.pdf>.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ตัญญูจักษณ์ พวงนิล, (2555) *โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรัชญาดุขยับัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ทยิตา ยันตะบุษย์. (2558). *ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- ทวีศักดิ์ อินธิ์รัตน. (2558). *การรับรู้ภาวะผู้นำและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อผลการดำเนินงานของธนาคารออมสินภาค 9*. รายงานการวิจัยสาขาวิชาการจัดการทั่วไป. ลำปาง: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กทม.: ประสานการพิมพ์.
- ธวัชชัย โพธิ์ไธล. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับนักวิชาการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ด..สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพพร ธนะชัยพันธ์. (2550). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิจัยพัฒนา.
- นฤมล สุภาทอง. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิศรา หงษา. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ: การก้าวเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บริษัท เซ็นทรัล เอ็กเซลส จำกัด.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภุร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนต์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2548). *IDEA CAN DO มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ เล่ม 1*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- _____. (2553). *ฉลาดรู้อย่างผู้นำ*. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- พัชรา วาณิชวดีน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิเชษฐ วังค์เกียรติ์ขจร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- เพ็ชรชมพู พิชญ์พันธ์เดชา. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทรญา อธิภัทรวาทีน. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มนตรี.
- ภานุศักดิ์ คำแพง. (2550). *ดิวงษ์ตัวภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สุตรไฟศาล.
- มยุรี วรรณสกุลเจริญ. (2562). *ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีและประสิทธิผลของเทศบาลเมืองในประเทศไทย*. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 13(30), 57-70.
- มันทนา กองเงิน. (2554). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดความขัดแย้งของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2563). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยสกลนคร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- _____. (2551). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงโลกธุรกิจ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- ละม้าย กิตติพร. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ

- วรกัญญาพิไล แกะระหัน. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์. (2553). *การจัดการการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วารุณี กิ่งหมิง. (2559). *สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบุรณ์ ศิริสรธริรัญ. (2547). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคูณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมมารธ สุโรธคา. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2548). *ภาวะผู้นำการจูงใจและทีมงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมยศ นาวิการ. (2548). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- สายันต์ บุญใบ. (2555). *การวิจัยและพัฒนาตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของประธานสาขาวิชาดนตรีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2557). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สุจิตรา สิงห์หันต์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอต่างอยจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยสกลนคร.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- ลูน์ทา เลาน์นทน์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- ลีบวงค์ กาฬวงค์. (2554). *ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ. (2563). *สรุปผลการดำเนินงานสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ*. บึงกาฬ: สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย. (2563). *สรุปผลการดำเนินงานสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย*. เลย: สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย. (2563). *สรุปผลการดำเนินงานสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย*. หนองคาย: สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู. (2563). *สรุปผลการดำเนินงานสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู*. หนองบัวลำภู: สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี. (2563). *สรุปผลการดำเนินงานสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี*. อุดรธานี: สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี.
- อมร์รัตน์ เทพพิทักษ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อโนทัย ตริวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ขอนแก่นการพิมพ์.
- Achua, Christopher F. and Lussier, Robert N. (2010). *Effective Leadership*. (4th ed.) Canada: Nelson Education, Ltd.
- Barrie, & Wayne. (1998). Learning for organizational effectiveness: Philosophy of education and human resource development. *Human Resource Development Quarterly*. pages 39–54, Spring.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Newbury Park, CA: Sage.
- Best, J., and Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Boal, K. and Hooijberg, R. (2000) Strategic Leadership Research; Moving On. *Leadership Quarterly*, 11, 515–549.
- Boudreau and Wendy. (2001). *Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe: Center for Advanced Human Resource Studies, School of Industrial and Labor Relations, Cornell University.*
- Bratton, J. Grint, K. and Nelson, D.L. (2005). *Organizational Leadership*. Ohio: South-Western.
- Cavalluzzo, K. S. and C. D. Ittner. (2004). “Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence from Government,” *Accounting Organizations and Society*. 29: 243–267, 2004.
- Daft, R.L. (2005). *Leadership: Theory and Practice, Orlando* . The Dryden Press
Harcourt Brace College Publishers.
- Davies and Davies. (2004). *Success and Sustainability: Developing the Strategically Focused School*. National College for School Leadership. Nottingham: NCSL.
- DuBrin, A. J.. (2004). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. 4th ed.
New York: McGraw – Hill.
- _____. (2007). *Leadership: Research findings, practice and skills*. Boston:
Houghton.
- Finkelstein and Hambric. (1996). *Strategic Leadership Executives and Their Effects on Organizations*. West Minneapolis: St.Paul.
- Flynn, L.R (1997). Identifying innovators in consumer service markets. *Service Industries Journal*. 13 (3): 97–109.
- Frigon, N.L and Jackson, H.K.. (1996). *The Leader*. New York: Amecom.
- Fulmer, R., Stumpf, S., & Bleak, J. (2009). The strategic development of high potential leaders. *Strategy & Leadership*, 37(3), 17–22.
- Gandz, J. (2006). Talent development: The architecture of a talent pipeline that works. *Ivey Business Journal Online*, 70(3), 1–4.
- Hill Charles W.L, Gareth R. Jones. (2008). *Strategic Management An Integrated Approach*, Dreamtech Press 2009 Ed.

- Hitt, Ireland, and Hoskisson. (2007). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st Century: The role of strategic leadership. *Academy of management executive*, 19(4): 63–77.
- Kotze, R. Stuart. (2006). *Management*. Ontario: Prentice Hall.
- Lussier, R. N. & C.F. Achua. (2001). *Leadership*. Ohio: South – Western College.
- Luu, V. T., S. Y. Kim, and T. A. Huynh. (2008). “Improving Project Management Performance Of Large Contractors Using Benchmarking Approach,” *International Journal of Project Management*. 26: 758–769.
- McCollum. J.R. (2000). *Geochemistry of mantle–core differentiation at high pressure*. London: Kogan Page.
- Mondy, R. W. and Mondy, J. B. (2014). *Human Resource Management*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Nahawandi. (2000). *Psychometric Theory*. 3rd. New York: McGraw–hill.
- Nongthanathorn Phiphat. (2002). *Strategic Leadership and Organization Effectiveness: A study of the mass rapid transit authority of Thailand*. A Dissertation submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of philosophy national Institute of Development Administration.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and Practice*. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Peterson, S.J. (2009). CEO positive psychological traits, transformational leadership, and firm performance in high – technology start – up and established firms. *Journal of Management*. 35(92), 348 – 368.
- Pun, Kit Fai and Anthony Sydney White. (2005). “A Performance Measurement Paradigm for Integrating Strategy Formulation: A Review of Systems and Frameworks,” *International Journal of Management Reviews*. 7(1): 49–71 ; March.

- Ramsey, Jase. (2008). "Teachers' Job Satisfaction : Analyses of the Teacher Follow-Up Survey in the United States for 2000–2001 in Teaching and Teacher Education," *An International Journal of Research and Studies*. 24(5) : 1173–1184.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2003). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. and Timothy, A. Judge. (2007). *Organizational Behavior*. 12th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Rowe. (2001). *Creating wealth in organizations: The role of strategic leadership*. Canada: The University of Western Ontario.
- Singer, S. J., & Edmondson, A. C. (2008). *When learning and performance are at odds: Confronting the tension*. In Learning and Performance Matter. Kumar Prem and Rampsey Phil, eds. Singapore: World Scientific.
- Talbot, D. M. et al. (1996). Guess Whous Coming to Doctoral Program : Factors Influencing Potential Studentsu Choices of Doctoral Programs in Student Affairs. *College Student Affairs Journal*. 16(1) : 5–15.
- Tekleab, Amanuel G. (2008). Are we on the same ? effects of self – awareness of empowering and transformational leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 14(3), 185 – 201.
- Watson. (2000). Watson, Samy Hanna. "Leadership Requirements in the 21st Century : The Perceptions of Canadian Private Sector Leaders," *Dissertation Abstracts International*. 13(1): 43–57, 2000.
- Yukl, Gary. (2006). *Leadership in Organization*. New Jersey, Prentice Hall International, Inc.,
- Zanger and Folkman. (2002). *The Extraordinary Leader*. New York: McGraw–hill Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วะสินนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิสาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิสาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิศาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิศาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิสาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรฉัตรคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิสาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๕๑๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายยุทธการณ อินทร์เพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิศาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิศาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาววิชุดา อภัยโส

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิศาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิศาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน พัฒนาการจังหวัดนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิศาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิศาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พัฒนาการจังหวัดอุดรธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิศาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดในสังกัดของท่านโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิศาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พัฒนาการจังหวัดหนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิศาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดในสังกัดของท่านโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิศาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๖๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พัฒนาการจังหวัดบึงกาฬ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิศาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดในสังกัดของท่านโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิศาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พัฒนาการจังหวัดหนองคาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิสาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดในสังกัดของท่านโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิสาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พัฒนาการจังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิศาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดในสังกัดของท่านโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิศาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสมิตรา บุญโสตากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิศาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิศาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายพงษ์ศักดิ์ คณະมะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิสาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ รองศาสตราจารย์ ดร. จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิสาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายประสพชัย วิจารณ์รงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิสาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ รองศาสตราจารย์ ดร. จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิสาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายกัมปนาทจักกาล วิเวศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิศาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิศาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวเมตตา แสนอินอำนาจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิสาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ รองศาสตราจารย์ ดร. จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิสาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวเมตตา แสนอินอำนาจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิสาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ รองศาสตราจารย์ ดร. จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิสาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายคมสิทธิ์ สุริยวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิสาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิสาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายภควัตร คำพวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิศาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิศาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายไพโรจน์ โสภภาพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิสาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิสาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายดอกดิน ต่อมทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิศาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิศาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายพิสตาร ปะตา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววันวิสาข์ บรรเทา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ไปรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยญูกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิสาข์ บรรเทา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๖ ๖๙๑๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายสุรพล แก้วอินธิ ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดบึงกาฬ
5. นายสุรพล ผาจวง ตำแหน่ง พัฒนาการอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงาน ของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

- 1) นายกัมปนาทจักกवाल วิเวต ศรีพุทธา ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดอุดรธานี
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี
- 2) นายประสพชัย วิจารณ์ณรงค์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์
การพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี
- 3) นายคมลสิทธิ์ สุริยวรรณ ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดเลย สำนักงานพัฒนา
ชุมชนจังหวัดเลย
- 4) นางสาวเมตตา แสนอินอำนาจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์
การพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย
- 5) นายไพโรจน์ โสภาพร ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดหนองคาย สำนักงาน
พัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย
- 6) นายภควัตร คำพวง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์
การพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย
- 7) นายพงษ์ศักดิ์ คณะมะ ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดหนองบัวลำภู
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู
- 8) นางสุมิตรา บุญโสดากร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การ
พัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู
- 9) นายพิสดาร ปะดา ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดบึงกาฬ สำนักงานพัฒนา
ชุมชนจังหวัดบึงกาฬ
- 10) นายดอกดิน ต้อมทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การ
พัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รหัสของแบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน
ของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นางสาววันวิศาข์ บรรรเทา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 12

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ไม่เกิน 15,000 บาท

2. 15,001-25,000 บาท

3. 25,001-30,000 บาท

4. มากกว่า 30,000 บาท

5. ประสบการณ์การทำงาน

1. 1-5 ปี

2. 6-10 ปี

3. 11-15 ปี

4. มากกว่า 15 ปี

6. หน่วยงานที่สังกัด

1. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี

2. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย

3. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู

4. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย

5. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาของท่าน ว่ามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์						
1	ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกและนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้					
2	ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ในหน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน					
3	ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานได้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
4	ผู้บังคับบัญชามีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
5	ผู้บังคับบัญชาสามารถเชื่อมโยงและถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารทรัพยากรในองค์กร						
1	ผู้บังคับบัญชาสับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน					
2	ผู้บังคับบัญชามีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า					
3	ผู้บังคับบัญชามีการจัดระบบบริหารจัดการหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในหน่วยงาน					
4	ผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมระบบการจัดการค่าตอบแทนยกย่องชมเชยรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม					
การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ						
1	ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน					
2	ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดแบบแผนในการทำงานได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก					
3	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
4	ผู้บังคับบัญชาสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี					
5	ผู้บังคับบัญชาเป็นพลังผลักดันการทำงานของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม						
1	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม					
2	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
3	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
4	ผู้บังคับบัญชามีความรักและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคน					
5	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใสยุติธรรม					
การควบคุมองค์การให้สมดุล						
1	ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม					
2	ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน					
3	ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน					
4	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ					
5	ผู้บังคับบัญชามีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน					

**ตอนที่ 3 ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ว่ามีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับผลการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ผลการดำเนินงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน						
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับปรุงคุณภาพของระบบการดำเนินงานและบริการจนเป็นที่ยอมรับของประชาชน					
2	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบงานโครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลาที่ตกลงไว้					
3	ท่านและหน่วยงานของท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินโดยประชาชน และหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้					
4	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลส่วนกลางและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน					

ผลการดำเนินงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความยืดหยุ่น						
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว					
2	ท่านและหน่วยงานของท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนผู้มาใช้บริการ					
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว					
4	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว					
ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด						
1	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด					
2	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม					
3	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ					
4	หน่วยงานมีแผนการจัดหาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา					

ผลการดำเนินงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านนวัตกรรม						
1	ท่านและหน่วยงานของท่านปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
2	ท่านและหน่วยงานของท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านและหน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ด้านคุณภาพการบริการ						
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มารับบริการได้ครบถ้วน					
2	ท่านและหน่วยงานของท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชนผู้มาใช้บริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของให้บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น					
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชนด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากการให้บริการของหน่วยงานท่าน					
4	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานตามพันธกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ					

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
(จากการทดลองใช้แบบสอบถาม 30 ชุด)

เรื่อง

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงาน
พัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	.756	ใช้ได้
1.1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	.715	ใช้ได้
1.2 การบริหารทรัพยากรในองค์กร	.893	ใช้ได้
1.3 การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	.812	
1.4 การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	.708	ใช้ได้
1.5 การควบคุมองค์การให้สมดุล	.712	ใช้ได้
2. ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	.812	ใช้ได้
2.1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน	.798	ใช้ได้
2.2 ด้านความยืดหยุ่น	.790	ใช้ได้
2.3 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	.789	ใช้ได้
2.4 ด้านนวัตกรรม	.815	ใช้ได้
2.4 ด้านคุณภาพการบริการ	.773	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ	.789	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

คำอธิบายจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน
ของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์		
1	ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกและนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้	.543
2	ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ในหน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน	.704
3	ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานได้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	.507
4	ผู้บังคับบัญชามีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	.594
5	ผู้บังคับบัญชาสามารถเชื่อมโยงและถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย	.497
การบริหารทรัพยากรในองค์การ		
1	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน	.525
2	ผู้บังคับบัญชามีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	.814
3	ผู้บังคับบัญชามีการจัดระบบบริหารจัดการสรรหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในหน่วยงาน	.836
4	ผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	.704

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
การบริหารทรัพยากรในองค์กร (ต่อ)		
5	ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมระบบการจัดการค่าตอบแทนยก ย่องชมเชยรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม	.505
การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ		
1	ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการ ทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน	.492
2	ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดแบบแผนในการทำงานได้ สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก	.483
3	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	.655
4	ผู้บังคับบัญชาสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรักความ สามัคคี	.647
5	ผู้บังคับบัญชาเป็นพลังผลักดันการทำงานของบุคลากรทุกคนใน หน่วยงาน	.589
การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม		
1	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนในพื้นที่ทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม	.525
2	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน อย่างเสมอต้นเสมอปลาย	.600
3	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน	.531
4	ผู้บังคับบัญชามีความรักและเอื้ออาทรต่อผู้ ใต้บังคับบัญชาและ ประชาชนในพื้นที่ทุกคน	.497
5	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วยความ โปร่งใสยุติธรรม	.661

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
การควบคุมองค์การให้สมดุล		
1	ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม	.425
2	ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	.456
3	ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน	.534
4	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ	.498
5	ผู้บังคับบัญชามีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	.381
การควบคุมองค์การให้สมดุล		
1	ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม	.625
2	ผู้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	.652
3	ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน	.561
4	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ	.477
5	ผู้บังคับบัญชามีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	.789

ตอนที่ 3 ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน		
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับปรุงคุณภาพของระบบการดำเนินงานและบริการจนเป็นที่ยอมรับของประชาชน	.405
2	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบงานโครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลาที่ตกลงไว้	.388
3	ท่านและหน่วยงานของท่านมีผลการดำเนินงานจากการประเมินโดยประชาชน และหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	.629
4	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลส่วนกลางและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน	.490
ด้านความยืดหยุ่น		
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว	.702
2	ท่านและหน่วยงานของท่านเสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนผู้มาใช้บริการ	.820
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว	.836
4	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว	.856

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด		
1	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	.677
2	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวนขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม	.831
3	ท่านและหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ	.512
4	หน่วยงานมีแผนการจัดหาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา	.614
ด้านนวัตกรรม		
1	ท่านและหน่วยงานของท่านปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	.447
2	ท่านและหน่วยงานของท่านคิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	.557
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	.564
4	ท่านและหน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	.765

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ด้านคุณภาพการบริการ		
1	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนผู้มารับบริการได้ครบถ้วน	.702
2	ท่านและหน่วยงานของท่านได้รับความไว้วางใจจากประชาชนผู้ มาใช้บริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของให้บริการประชาชน และพัฒนาท้องถิ่น	.745
3	ท่านและหน่วยงานของท่านสร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชน ด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ประชาชนผู้มาใช้ บริการมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากการให้บริการ ของหน่วยงานท่าน	.567
4	ท่านและหน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานตามพันธกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	.408

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางพัฒนา

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชน
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

คำชี้แจง

วิจัยครั้งนี้เพื่อการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาให้ความคิดเห็นในการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

นางสาววันวิศาข์ บรรเทา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 12

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงาน
ของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้าน
คุณภาพการบริการ ว่า ควรทำอย่างไร ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็น?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม อย่างไรบ้างขอให้ท่าน
แสดงความคิดเห็น?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วันวิศาข์ บรรเทา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 14 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2530
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 553 หมู่ 12 ตำบลโพนสวรรค์ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม 48190 โทรศัพท์ 08-0006-6919
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบึงโขงหลง ตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ 38220
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนครพนมวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2553	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
พ.ศ. 2555	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2564	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559-2560	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2560 ถึงปัจจุบัน	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ