

**ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ: การก้าวเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของ
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด**

**Strategic Leadership for Organizational Improvement: Moving Towards a High
Performance Organization of District Community Development Offices
in Roi Et Province**

นิศรา หงษา¹

nissara.hongsa@gmail.com

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์¹

surasakchamaram@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง 3) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง และ 4) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 91 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาร์โรว์ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดได้แก่ ปัจจัยด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล ปัจจัยด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 56.50 ($R^2 = .565$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 4) ข้อเสนอแนะได้แก่ หน่วยงานควรจัดหาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและเพียงพอ และควรจัดอบรม แลกเปลี่ยน และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

¹ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the administrators' strategic leadership; 2) to study the level of practices on organizational improvement to move towards a high performance organization; 3) to study leadership factors affecting organizational improvement to move towards a high performance organization; and 4) to provide recommendations for organizational improvement to move towards a high performance organization of District Community Development Offices in Roi Et Province. The sample in this research consisted of 91 officials of District Community Development Offices in Roi Et Province, calculated by using Taro Yamane's formula with 95% confidence level. The research instruments were questionnaires. Statistics employed for analyzing quantitative data were the percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression, while qualitative data were analyzed through content analysis.

The main research findings were as follows: 1) Strategic leadership of the administrators of District Community Development Offices in Roi Et Province as a whole was at the highest level; 2) The practices on organizational improvement to move towards a high performance organization of District Community Development Offices in Roi Et Province as a whole was at the highest level; 3) Strategic leadership factors affecting organizational improvement to move towards a high performance organization of District Community Development Offices in Roi Et Province were sustaining an effective organizational culture, determining strategic direction, and establishing balanced organizational controls which could totally explain the dependent variables at 56.50 ($R^2 = .565$) with .05 level of statistical significance; and 4) Recommendations for organizational improvement to move towards a high performance organization of District Community Development Offices in Roi Et Province included: providing appropriate and sufficient human resources, offering training, exchanging and building learning network.

Keywords: Strategic Leadership, High performance organization, District Community Development Offices

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนได้ส่งผลให้องค์กรในปัจจุบันปรับตัวเป็นองค์กรที่มีการขับเคลื่อนด้วยฐานความรู้ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าองค์กรใดที่มีความรู้หรือมีฐานข้อมูลที่มากย่อมได้เปรียบองค์กรอื่น จึงมีความจำเป็นที่จะเสริมสร้างพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงที่มีการยอมรับว่าเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐหรือเอกชน ในส่วนขององค์กรภาครัฐจำเป็นต้องขับเคลื่อนไปตามแนวทางที่ได้มีการกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

มาตรา 11 ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ ความสามารถ ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงอย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา

นอกจากนั้น ประเด็นการพัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง หรือองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ยังปรากฏความสำคัญตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561) ที่ได้ระบุให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐดำเนินการดังนี้คือ 1) ปรับปรุงหน่วยงานราชการให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบ ลดความซ้ำซ้อน มีความ ยึดหยุ่น คล่องตัวสูง สามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง ตอบสนองต่อบทบาทภารกิจหรือบริบท ในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 2) ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้น ให้ความสำคัญกับการเป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม การวางแผนยุทธศาสตร์ และผลักดันสู่การปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความ ยึดหยุ่นคล่องตัว การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา ตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัย ข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงาน โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ 4) ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานของรัฐ ไปสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) 5) ส่งเสริมให้ส่วนราชการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต เพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน และ 6) พัฒนาระบบการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสม ให้มีความน่าเชื่อถือ มุ่งเน้นการวัดผลลัพธ์เป็นสำคัญ ลดภาระงาน ขั้นตอน และงบประมาณให้กับส่วน ราชการ รวมทั้งนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ, 2556, น. 28-38)

การพัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง หรือองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงไปสู่ความสำเร็จนั้น นอกจากจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรในองค์กรแล้ว ยังต้องอาศัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถส่งเสริมการดำเนินงานและการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงด้วยการเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถของสมาชิกในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอนเช่นในปัจจุบันได้ ซึ่งผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ แล้วยังต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปของตนเองเพื่อให้บริหารงานในโลกาภิวัตน์เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง หรือการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรง ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีความรู้ด้านการบริหารกลยุทธ์ และพัฒนาตนเอง ให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเพ็ญประภา สาริกา (2556) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ นฤมล สุภาพทอง (2550) ก็ได้ทำการวิจัยในทำนองเดียวกัน โดยศึกษาประเด็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลงานวิจัยที่หยิบยกขึ้นมาพอเป็นตัวอย่าง จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีผลต่อการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ไปสู่ความสำเร็จ

สำหรับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีหน้าที่ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนา ชุมชน ในอำเภอ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดไว้ว่า เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของประชาชนให้ดีขึ้น โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน “มีเป้าหมายของการดำเนินงานที่จะให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามเกณฑ์ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน” (จปฐ.) ทั้ง 9 หมวด คือ สุขภาพดี มีบ้านอาศัย ฝักใฝ่การศึกษา รายได้ก้าวหน้า ปลูกฝังค่านิยมไทย ร่วมใจพัฒนา (จิรภรณ์ เจริญเสียง, 2555, น. 29) การดำเนินงานตามบทบาทภารกิจดังกล่าวให้บรรลุผลสำเร็จ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอจะต้องดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการพัฒนาหน่วยงานให้มีขีดสมรรถนะสูง หรือองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ที่เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยนั่นเอง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E., 2005) และการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดตามกรอบแนวคิดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2557) ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์การ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านผลลัพธ์การดำเนินการ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำเอาผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประกอบพิจารณาทางยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดสามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการวางยุทธศาสตร์ดำเนินงานพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน
2. เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตพื้นที่อื่นๆ ในการนำไปปรับนโยบาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงได้อีกด้วย
3. สามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้ศึกษาที่มีความสนใจในด้านการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงนำไปพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ในด้านนี้ให้ก้าวหน้าต่อไป

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรของของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด 20 แห่ง จำนวน 117 คน (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จังหวัดร้อยเอ็ด ณ วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2558) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรหาไร้มัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้จำนวน 91 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรที่เป็นบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดแต่ละแห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-

List) ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากคณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จากนั้นผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จัดส่งหนังสือ พร้อมแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยส่งแบบสอบถามตามที่อยู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปด้วยพร้อมกับแบบสอบถาม และทำการติดตามทวงถามทางโทรศัพท์เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบจำนวน และทำการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 91 ชุด ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และนำแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผล และนำเสนอผลในรูปของค่าสถิติ พร้อมทั้งคำบรรยาย ผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ แบ่งเป็นออกได้เป็น 2 ส่วนคือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรมีระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล ด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล ซึ่งสามารถพิจารณาโดยรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดได้แก่ มีความสามารถในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของกรมการพัฒนาชุมชน รองลงมาได้แก่ มีความสามารถในการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และสิ่งคุกคามจากภายในและภายนอกหน่วยงาน และข้อที่มี

ระดับต่ำสุดได้แก่ มีการถ่ายทอดแผนไปยังทุกๆ ส่วนทั่วทั้งหน่วยงาน และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างชัดเจน

1.2 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดได้แก่ สามารถบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสม รองลงมาได้แก่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีระดับต่ำสุดได้แก่ สามารถบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของหน่วยงานให้เกิดความคุ้มค่า คู้มทุน และพร้อมต่อการใช้งาน

1.3 ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับมากที่สุดได้แก่ สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาได้แก่ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพของการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก และข้อที่มีระดับต่ำสุดได้แก่ สามารถสร้างค่านิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรักและความสามัคคีกันภายในหน่วยงาน

1.4 ด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย รองลงมาได้แก่ ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และข้อที่มีระดับต่ำสุดได้แก่ มีความรักและความเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

1.5 ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดได้แก่ มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนกลยุทธการบริหารงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รองลงมาได้แก่ สามารถจัดให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และข้อที่มีระดับต่ำสุดได้แก่ มีความเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ ได้อย่างเหมาะสม

2. ผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านการนำองค์การ และด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งสามารถพิจารณาโดยรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านการนำองค์การ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดได้แก่ มีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงความพอใจและประโยชน์สุขของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงานประจำวัน รองลงมาได้แก่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมในการทำงานไว้ชัดเจน และข้อที่มีระดับต่ำสุดได้แก่ สามารถดำเนินการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

2.2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดได้แก่ มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ ความเสี่ยงที่คุกคามต่อความยั่งยืนของหน่วยงาน เป็นต้น มาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ รองลงมาได้แก่ คำนึงถึงความต้องการของหน่วยงานในด้านความคล่องตัว และ ความยืดหยุ่นในการ และข้อที่มีระดับต่ำสุดได้แก่ มีการติดตามผลการดำเนินงานผ่านตัวชี้วัดโดยเปรียบเทียบกับเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลการดำเนินการที่ผ่าน ผลการดำเนินการของกลุ่มหรือเกณฑ์เปรียบเทียบที่สำคัญ

2.3 ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดได้แก่ สามารถจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทำให้มั่นใจว่าข้อร้องเรียนได้รับการแก้ไขอย่างทันทั่วทั้งที่และมีประสิทธิผล รองลงมาได้แก่ มีการกำหนดความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผลผลิตและบริการ และข้อที่มีระดับต่ำสุดได้แก่ มีการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้บริการ และสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดได้แก่ มีตัววัดผลการดำเนินการทั้งระยะสั้นและระยะยาว และได้มีการดำเนินการติดตามบ่อย รองลงมาได้แก่ มีระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งข้อมูล และสารสนเทศที่มีความพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความจำเป็นทางภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพในกรณีฉุกเฉิน และข้อที่มีระดับต่ำสุดได้แก่ มีการเก็บรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของบุคลากร เพื่อใช้ในการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

2.5 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดได้แก่ มีการดำเนินการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านสุขภาพและสวัสดิภาพและความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงให้ดีขึ้น รองลงมาได้แก่ มีการบริหารอัตรากำลัง ความต้องการของบุคลากรและความจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีระดับต่ำสุดได้แก่ มีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่ชัดเจน

2.6 ด้านการจัดการกระบวนการ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดได้แก่ มีการกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของผลผลิตและบริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รองลงมาได้แก่ มีการป้องกันไม่ให้เกิดของเสีย ความผิดพลาดของการให้บริการ และการทำงานซ้ำ รวมทั้งการลดต้นทุน การประกันความเสียหาย หรือการสูญเสียผลผลิตของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้น้อยที่สุด และข้อที่มีระดับต่ำสุดได้แก่ มีการเตรียมพร้อมสำหรับรับมือต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินเป็นอย่างดี

2.7 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดได้แก่ มีผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการห่วงโซ่

อุปทาน (คุณภาพ ประสิทธิภาพ ต้นทุน) รองลงมาได้แก่ มีผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลในภาพรวม และข้อที่มีระดับต่ำสุดได้แก่ มีผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรในภาพรวม

3. ผลการวิจัยปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า มีปัจจัย 3 ปัจจัย จากจำนวน 5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ปัจจัยด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล ปัจจัยด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 56.50 ($R^2 = .565$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การตัดสินใจในพหุคูณ โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล (X_3)	.222	.074	.293	2.994	.004*
ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1)	.231	.080	.257	2.884	.005*
ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (X_5)	.188	.069	.264	2.710	.008*
$a=1.552, R=.319, R^2=.565, \text{adj.}R^2=.296, F=13.599, SE_{\text{est}}=.243, \text{Sig}>.05^*$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล ปัจจัยด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .222, .231 และ .188 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .293, .257 และ .264 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .319 ($R = .319$) มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 56.50 ($R^2 = .565$) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล ปัจจัยด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุลสามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดรวมกันได้ร้อยละ 56.50 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .243 ($SE_{\text{est}} = .243$) ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 1.552 ($a = 1.552$) การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ 13.599 ($F = 13.599$) ซึ่งสามารถสร้างสมการ

พยากรณ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.552 + .222X_3 + .231X_1 + .188X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .293Z_{X3} + .257Z_{X1} + .264Z_{X5}$$

4. ข้อเสนอแนะมีผลสรุปที่สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้านดังนี้คือ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดได้แก่ บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการบริหาร รองลงมาได้แก่ สำนักงานไม่มีอาคารเป็นเอกเทศเฉพาะ ส่วนข้อเสนอแนะแนวทางต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ควรจัดหาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและเพียงพอ รองลงมาได้แก่ หน่วยงานควรจัดอบรม แลกเปลี่ยน และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายไว้ในที่นี้ 3 ประเด็นใหญ่ๆ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรมีระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล ด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในจังหวัดร้อยเอ็ดสามารถแสดงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับสูง โดยผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของกรมการพัฒนาชุมชน มีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทรรสนะ บุญขวัญ (2548, น. 3) ที่เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นความสามารถในการทำอนาคตด้วยมีสายตาที่กว้างไกล รักษาความยืดหยุ่น และใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น และสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554, น. 206) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะเป็นกระบวนการในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์การในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ขึ้นมา เพื่อให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญประภา สาริกา (2556) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกานตริณ ศรีประเสริฐ (2557) ที่ทำการวิจัยเรื่องการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านการนำองค์การ และด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เป็นเพราะสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดมุ่งเน้นการพัฒนาองค์การให้มีลักษณะเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานที่คำนึงถึงความสุขและประโยชน์สุขของสังคม รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ ความเสี่ยงที่คุกคามต่อความยั่งยืนของหน่วยงาน มาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ จัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมั่นใจว่าข้อร้องเรียนได้รับการแก้ไขอย่างทันทั่วทั้งและมีประสิทธิภาพ วัดผลการดำเนินการทั้งระยะสั้นและระยะยาว และได้มีการดำเนินการติดตามบ่งชี้ คุณภาพจิตสำนึก แวดล้อมในการทำงานในด้านสุขภาพและสวัสดิภาพและความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงให้ดีขึ้น กำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของผลผลิตและการบริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน (คุณภาพ ประสิทธิภาพ ต้นทุน) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพสุ เดชะรินทร์ (2550, น. 9) ที่กล่าวว่าองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่เก่ง มีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจนมีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่กระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมองทำให้สามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเวลาและคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับ โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญพิชชา โคตรชาติ (2557) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทนิช เกตุกันทร (2555) ที่ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานีดารวจนครบาลบุคคโล ผลการวิจัยพบว่า องค์การสมรรถนะสูงของสถานีดารวจนครบาลบุคคโลโดยรวมอยู่ในระดับสูง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุลสามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดรวมกันได้ร้อยละ 56.50 ($R^2 = .565$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .243 ($SE_{est} = .243$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้ โดยสามารถอภิปรายผลตามลำดับที่ของสมการถดถอยดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล กรณีที่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผลกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล (sustaining an effective organizational culture) จะทำให้มีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก (Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E., 2005) จึงทำให้ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา และสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพของการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติมา จานงค์เลิศ (2550) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยายการองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า บรรยายการองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ปัจจัยด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ กรณีที่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E., 2005) จึงทำให้ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสามารถในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของกรมการพัฒนารวมชน กำหนดแผนกลยุทธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และสิ่งคุกคามจากภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสาข์ ทองดิง (2557) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ($r=.662$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

3.3 ปัจจัยด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล กรณีที่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุลกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริหาร ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับและผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E., 2005) จึงทำให้ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพัฒนาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จัดให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญพิชชา โคตรชาติ (2557) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง

บริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการควบคุมและประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนด้านการนำองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้

- 1) หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อองค์กรจะได้นำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป
- 2) หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนการติดตามผลการดำเนินงานผ่านตัวชี้วัดโดยเปรียบเทียบกับเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลการดำเนินการที่ผ่าน ผลการดำเนินการของกลุ่มหรือเกณฑ์เปรียบเทียบที่สำคัญเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
- 3) หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้บริการ และสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 4) หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนการเก็บรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของบุคลากรเพื่อใช้ในการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
- 5) หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่ชัดเจน
- 6) หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนการเตรียมพร้อมสำหรับรับมือต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินเป็นอย่างดี
- 7) หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเพิ่มผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรในภาพรวม

1.2 ข้อเสนอแนะด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้

1) หน่วยงานควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพของการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก มีการนำแบบแผนการปฏิบัติงานที่ดีมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน และสร้างค่านิยมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรักและความสามัคคีกันภายในหน่วยงาน

2) หน่วยงานควรส่งเสริมให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายของหน่วยงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของกรมการพัฒนาชุมชน กำหนดแผนกลยุทธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และสิ่งคุกคามจากภายในและภายนอกหน่วยงาน กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่นำไปสู่การกำหนดทิศทางที่จะปฏิบัติได้จริง ควบคุมกลยุทธ์ ตรวจสอบและติดตามประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติ ตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารได้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงแผนไปยังทุกๆ ส่วนทั่วทั้งหน่วยงาน และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ อย่างชัดเจน

3) หน่วยงานควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จัดให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด และเสริมสร้างเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายพื้นที่ในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหา และอุปสรรคของหน่วยงานแต่ละแห่ง เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อื่นๆ ที่น่าจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

2.3 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล

2.4 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในด้านด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

2.5 ควรใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เพิ่มเติม เพื่อให้การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มี ความครอบคลุมยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กานตรัตน์ ศรีประเสริฐ. (2557). การใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. รายงานการวิจัยหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตรัฐศาสตร์. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- จิรภรณ์ เจริญเสียง. (2555). ความคิดเห็นของผู้นำชุมชนต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. ชลบุรี: วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติมา จานงเลศ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยายาสองศการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐนิช เกตุกันธาร (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานีดารวจนครบาลบุดโด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทรรชนะ บุญขวัญ. (2548). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- นฤมล สุภาพทอง. (2550). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พสุ เดชะรินทร์. (2550). องค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- เพ็ญพิชชา โคตรชาติ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เพ็ญประภา สาริภา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัษการพิมพ์.
- วันวิสาข์ ทองดิง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561). กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2557). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ* (พ.ศ.2558). กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.

Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2005). *Strategic management: Globalization and competitiveness*. Mason, OH: Thomson South-Western.

