

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงาน พัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

INFLUENCE OF STRATEGIC LEADERSHIP ON PERFORMANCE OF COMMUNITY DEVELOPMENT OFFICERS IN UPPER NORTHEASTERN PROVINCIAL CLUSTER 1

วันวิสาข์ บรรเทา¹ ละมัย ร่มเย็น² และ จิตติ กิตติเลิศไพศาล³

Wanwisa Bantao¹, Lamai Romyen² and Jitti Kittilertpaisan³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 2) ระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 4) แนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จำนวน 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) 2) ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล (LEA_5) ($\beta=.263$) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (LEA_1) ($\beta=.244$) และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ (LEA_2) ($\beta=.233$) มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ได้ร้อยละ 58.20 ($R^2 = .582$) 4) แนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ได้แก่ ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานให้ชัดเจน มีความเหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ให้ทันกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ทุกวัน และควรพัฒนาระดับการให้บริการ โดยเน้นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่มาใช้บริการ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผลการดำเนินงาน

^{1,2}หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Major in Public Administration Faculty of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University

³หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Ph.D. Programme Faculty of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University

E-mail: Wanwisabantao14@gmail.com

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. The sample groups consisted 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 in upper northeastern region 1 as a whole was at a high level ($\bar{X} = 4.18$) 3) Strategic Leadership in Balanced Organizational Control (LEA_5) ($\beta = .263$), Strategic Direction (LEA_1) ($\beta = .244$) and organizational resource management (LEA_2) ($\beta = .233$) 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 in upper northeastern region 1 : There should be clearly defined policies and goals for the operation of the agency. 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

บทนำ

ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์การ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การคือการมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นผู้นำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพคือผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานจำเป็นต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารซึ่งเราเรียกว่า

หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Superior) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ หัวหน้าบางที่ก็เรียกผู้บริหารหรือผู้นำ แต่ละคนจะมีความสำคัญต่อหน่วยงานเพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์การจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะใช้ศักยภาพที่มีการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไรความสามารถของผู้นำในการใช้ทรัพยากรบุคคลมาร่วมทำงานด้วยกันจนสำเร็จจะเกิดจากภาวะผู้นำ (ผู้นำและภาวะผู้นำกับความสำเร็จขององค์การ, 2563)

ภาวะผู้นำถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเป็นการนำหรือการทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามความประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญยิ่งมากในการบริหาร เพราะผู้นำมีความสำคัญสำหรับองค์การเพราะเป็นผู้นำพาองค์การสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นเลิศให้กับองค์กร ซึ่งในภาพรวมแล้ว ผู้นำต้องสามารถโน้มน้าวและสร้างอิทธิพลต่อคนผ่านสายสัมพันธ์อันดีและการสนับสนุนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ (พัชรวาณิชวาทิน, 2560, หน้า 33)

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

เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์การการมีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) นับว่ามีความสำคัญอย่างมาก เพื่อที่จะทำให้องค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Change) ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรุนแรงมากในขณะนี้ นิยาม “ผู้นำ” ในด้านต่าง ๆ มีมากมายหลากหลายทฤษฎี ขึ้นอยู่กับว่าใครจะชอบแบบไหน และแต่ละคนนั้นก็มีลักษณะของความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน ดังนั้น การจะบอกว่า ผู้นำแบบใดดีกว่ากันนั้น คงไม่สามารถบอกได้ และไม่สมควรที่จะนำมาพูดกันด้วย เพราะผู้นำแต่ละแบบก็มีข้อดีข้อเสียแตกต่างกัน รวมทั้งยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ภาวะความเป็นผู้นำก็อาจแตกต่างกันไปด้วย (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และพระถนิต วฑฒโน, 2561)

ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้นำจะต้องมีบทบาทในการจูงใจ ที่จะให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกในองค์กรมีความรักใคร่ผูกพันกัน การจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรและการที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความพอใจในการ

ทำงานได้นั้น ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานจะต้องร่วมมือกันในการสร้างบรรยากาศอันพึงประสงค์ในองค์กร ดังนั้นการบริหารองค์กร หรือหน่วยงานใดก็ตาม ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทสำคัญให้เกิดความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรนั้นเป็นอย่างดี การแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะพฤติกรรมผู้นำของคณะผู้บริหารที่แสดงออกด้านใดด้านหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กรที่จะส่งผลให้การบริหารงานในองค์กรล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำและแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามสภาพการบริหาร พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความหมายต่อชีวิตของการทำงานในองค์กรและมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรบางแห่งบุคลากรมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานปัญหาการแสดงพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ดูแลลูกน้องเฉพาะกลุ่มเป็นปัญหาในระดับสูงเมื่อเทียบกับปัญหาด้านอื่น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเฉื่อยชาท้อแท้ในการทำงาน (พัชรา วาณิชชวิน, 2560)

นอกจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมีการมองการณ์ไกลไปถึงผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรต้องการจะผลักดันให้เกิดขึ้นในอนาคตระยะยาวทำให้สามารถวางแผนกลยุทธ์เป็นแรงขับเคลื่อนในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดทิศทาง และกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและมีความก้าวหน้า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการตัดสินใจโดยสมัครใจเพื่อเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร โดยยังรักษาความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว แนวทางการเป็นผู้นำที่แตกต่างกันมีผลต่อวิสัยทัศน์และทิศทางการเติบโตและความสำเร็จที่อาจเกิดขึ้นขององค์กร เพื่อให้การจัดการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ ผู้บริหารทั้งหมดจำเป็นต้องมีทักษะและเครื่องมือในการกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินงาน การบริหารการเปลี่ยนแปลงและความคลุมเครือต้องใช้ผู้นำทางยุทธศาสตร์ที่ไม่เพียงแต่ให้ความล่งรู้ของทิศทาง แต่ยังสามารถสร้างความเป็นเจ้าของ และการจัดตำแหน่งภายในกลุ่มงานของตนเพื่อดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Fulmer, R., Stumpf, S., & Bleak, J., 2009)

สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ประกอบด้วยสำนักงานพัฒนาชุมชนใน 5 จังหวัดได้แก่ จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดบึงกาฬ เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย สำนักงานพัฒนาชุมชนในแต่ละจังหวัดมีพัฒนาการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งงานภายในสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดบึงกาฬออกเป็น 3 กลุ่ม 1 ฝ่าย และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอของแต่ละจังหวัด (กรมการพัฒนาชุมชน, 2559)

ตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 เมษายน 2552 ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬไว้ดังนี้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนของจังหวัดดำเนินการประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนในจังหวัด กำกับดูแล ให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กรมการพัฒนาชุมชน, 2559)

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย ดังนี้ 1) กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน 2) กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน 3) กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน 4) ฝ่ายอำนวยการ

ในส่วนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีบทบาทหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบริหารงานพัฒนาชุมชนและการบริหารการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องในอำเภอให้เป็นไปตามนโยบายของอำเภอ จังหวัด กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยและรัฐบาล ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำในการส่งเสริมศักยภาพของผู้นำชุมชน องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชนในการบริหารจัดการชุมชน การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ทั้งในด้านวิชาการ และการปฏิบัติงาน ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร องค์กรชุมชน และเครือข่าย องค์กรชุมชนจัดทำศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ จัดเก็บและหรือประสานการจัดเก็บข้อมูล เพื่อการพัฒนาชุมชนรวบรวม และทำแผนงาน/โครงการของอำเภอ ในส่วนที่เกี่ยวข้องตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้บริการองค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน ในการบริหาร และดำเนินงานเกี่ยวกับระบบข้อมูลและแผนงาน/โครงการ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงาน สารบัญ งานธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานงบประมาณการเงินและบัญชี งานประชาสัมพันธ์ และ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย (กรมการพัฒนาชุมชน, 2559)

ลักษณะภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน คือ รูปแบบผู้นำที่ดี มีศักยภาพในการทำงานมีผลทำให้บุคลากร พนักงานในองค์กร ให้การยอมรับในตัวบุคคลนั้น ๆ แต่ในปัจจุบันนี้ประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้างาน ความรู้ ความสามารถด้านการจัดการการบริหารงานยังไม่เพียงพอ ทำให้การออกคำสั่งเพื่อมอบหมายงานยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ไม่สามารถกระตุ้นหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำกลยุทธนั้นเป็นภาวะที่ผู้นำแสดงออกในลักษณะสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่มาทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของทีมและองค์กร โดยผู้นำจะมีเทคนิคการจูงใจอย่างเหมาะสม โดยเลือกใช้วิธีจูงใจอย่างหลากหลาย และมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งแสดงออกถึงการตัดสินใจ และการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน ปัจจัยภาวะผู้นำกลยุทธเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กร เพราะผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดทิศทางขององค์กร วางแผนกลยุทธ์ และมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างมีกลยุทธ์ ซึ่งจะทำให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ รวมถึงใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายของการทำงานด้วยกัน ภาวะผู้นำกลยุทธจะต้องมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อเปลี่ยนแปลงหรือพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งมีการสื่อสารและการเจรจาต่อรองเพื่อให้การปฏิบัติงาน เกิดความชัดเจน ทุกคนสามารถทำงานด้วยความมั่นใจ ตลอดจนการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็ว (กันตกัญญ์ สุวรรณรัชภูมิ, 2558, หน้า 3)

ด้วยหลักและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด บึงกาฬ ซึ่งอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จึงมีความสนใจจะทำการศึกษา “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1” เพื่อศึกษาถึงภาวะผู้นำของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ และผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ว่าอยู่ในระดับใด ภาวะผู้นำเชิงกล

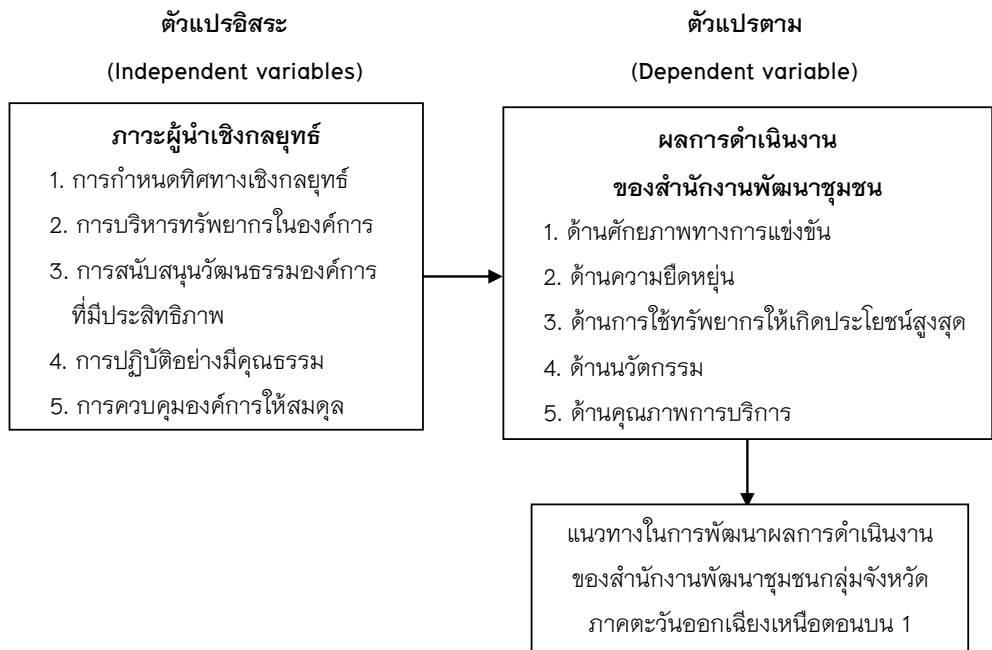
ยุทธศาสตร์ของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 หรือไม่ว่าอย่างใด โดยศึกษาจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชนทั้ง 5 จังหวัด ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ทั้งนี้ ผลจากการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ รวมทั้ง เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปปรับใช้กับสำนักงานพัฒนาชุมชนในจังหวัดอื่น ๆ รวมถึงบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Hitt, Ireland and Hoskisson (2007 อ้างถึงใน มั่นหนา กองเงิน, 2554, หน้า 24) 2) แนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall performance measurement system) ของ Pun และ White. (2005, p. 56) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จำนวน 220 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (ลิน พันธ์พิณี, 2557, หน้า 137) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.50 – 1.00

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ที่ระดับ .70 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .789 และได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.381–0.856

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงพัฒนาการจังหวัดบึงกาฬ, พัฒนาการจังหวัดหนองคาย, พัฒนาการจังหวัดเลย, พัฒนาการจังหวัดหนองบัวลำภู และพัฒนาการจังหวัดอุดรธานีเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จำนวน 220 คน

3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริงเพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

4.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)

4.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

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

4.3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา และตอนที่ 3 ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน ลิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155)

4.3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.5 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 รายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.21	0.71	มาก
2	การบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.15	0.70	มาก
3	การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ	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

จากตารางที่ 1 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 ($\bar{X}=4.19$) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\bar{X}=4.15$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ($\bar{X}=4.15$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 รายด้าน

ด้านที่	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

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) 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 ($\bar{X}=4.22$)

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	2.021	.139		14.544	.000		
การกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์ (LEA ₁)	.174	.075	.244	2.326	.021*	.173	5.767
การบริหารทรัพยากรในองค์การ (LEA ₂)	.169	.079	.233	2.132	.034*	.159	6.270
การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (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, R ² =.592, R ² Adj=.582, F=62.054, Sig.=.000**							

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล (LEA₅) ($\beta=.263$) ด้านการกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์ (LEA₁) ($\beta=.244$) และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ (LEA₂) ($\beta=.233$) มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ได้ร้อยละ 58.20 ($R^2 = .582$) ส่วนอีกร้อยละ 41.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ (LEA₃) และด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (LEA₄) ไม่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ตามลำดับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา สิงห์หันท (2563) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของเจ้าหน้าที่รัฐในเขตอำเภอต่างอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศรา หงษา (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ: การก้าวเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ชรชมพู พิษณุพันธ์เดชา (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 พบว่า ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรม ด้านความยืดหยุ่น ด้านคุณภาพการบริการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา สิงห์หันท (2563) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอต่างอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562) ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศรา หงษา (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ: การก้าวเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากที่สุด

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 ($R^2 = .582$) ส่วนอีกร้อยละ 41.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อผลการดำเนินงานและความสำเร็จของกิจการขององค์การ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่อขนาดขององค์การซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิก โดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์การไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานและบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ชุมชน กลุ่มผลประโยชน์ และหน่วยงานราชการที่สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ทำให้องค์การสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์การอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด การพัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง หรือองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงไปสู่ความสำเร็จนั้นนอกจากจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรในองค์การแล้วยังต้องอาศัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพซึ่งสามารถส่งเสริมการดำเนินงานและการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงด้วยการเสริมทักษะ ความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอนเช่นในปัจจุบันได้ ซึ่งผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ แล้วยังต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปของตนเองเพื่อให้บริหารงานในโลกาภิวัตน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ลักษณะภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน คือ

รูปแบบผู้นำที่ดี มีศักยภาพในการทำงานมีผลทำให้บุคลากร พนักงานในองค์กรให้การยอมรับในตัวบุคคลนั้น ๆ แต่ในปัจจุบันนี้ประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้างาน ความรู้ ความสามารถด้านการจัดการ การบริหารงานยังไม่เพียงพอ ทำให้การออกคำสั่งเพื่อบริหารงานยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ไม่สามารถกระตุ้นหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำกลยุทธ์นั้นเป็นภาวะที่ผู้นำแสดงออกในลักษณะสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่มาทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของทีมและองค์กร โดยผู้นำจะมีเทคนิคการจูงใจอย่างเหมาะสม โดยเลือกใช้วิธีจูงใจอย่างหลากหลาย และมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งแสดงออกถึงการตัดสินใจ และการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน ปัจจัยภาวะผู้นำกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กร เพราะผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดทิศทางขององค์กร วางแผนกลยุทธ์ และมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างมีกลยุทธ์ ซึ่งจะทำให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ รวมถึงใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายของการทำงานด้วยกัน ภาวะผู้นำกลยุทธ์จะต้องมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อเปลี่ยนแปลงหรือพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งมีการสื่อสารและการเจรจาต่อรองเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความชัดเจน ทุกคนสามารถทำงานด้วยความมั่นใจ ตลอดจนการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็ว (กัญจน์กัญญ์ สุวรรณรัชฎม, 2558, หน้า 3)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta=.873$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.360$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .689 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันทำนายได้ 68.90 % สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา สิงห์หันต์ (2563) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการภาครัฐของส่วนราชการในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรย่อยทั้ง 5 ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริการภาครัฐของส่วนราชการในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 69.60 ($R^2=.690$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F=180.649$) โดยที่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ (LEA_4) มีค่าเบต้ามากที่สุด ($\beta=.355$) รองลงมาคือ การควบคุมองค์กรให้สมดุล (LEA_5) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (LEA_3) และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (LEA_1) ตามลำดับ ($\beta=.294, .154, .143$) ยกเว้นการบริหารทรัพยากรในองค์กร (LEA_2) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศรา หงษา (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร: การก้าวเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 56.50 ($R^2=.565$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ชรชมพู

พิจญ์พันธ์เดชา (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านการควบคุมองค์การอย่างเหมาะสม และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จและด้านการมุ่งเน้นโมตรัสัมพันธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาสำนักงานพัฒนาชุมชนด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนา เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมระบบการจัดการค่าตอบแทนยกย่องชมเชยรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม และด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล โดยการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชามีความสามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน และมีความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม

1.2 สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ควรส่งเสริมและพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยหน่วยงานควรจัดทำแผนการจัดหาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา เพื่อให้มีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาด คุณภาพคุณลักษณะอย่างเหมาะสม และด้านคุณภาพการบริการ ควรสร้างจิตสำนึก และปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เห็นความสำคัญในการให้บริการ เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนผู้มาใช้บริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของให้บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นรวมทั้งสามารถดำเนินงานตามพันธกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

1.3 สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ตามลำดับ

1.4 สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ควรเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

1.5 สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานให้ชัดเจน มีความเหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

1.6 สำนักงานพัฒนาชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ให้ทันกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ทุกวัน และควรพัฒนาระดับการให้บริการ โดยเน้นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่มาใช้บริการ พร้อมทั้งจะให้ความสำคัญแก่ผู้มาประชาชนเกี่ยวกับงานด้านพัฒนาชุมชนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

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)

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2559). *กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และพระณันต วฑฒโน. (2561). *ภาวะผู้นำกับการพัฒนาชุมชน*. รายงานการวิจัย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.
- นิศรา หงษา. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร: การก้าวเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัท เซ็นทรัล เอ็กเซล จำกัด.
- พัชรา วาณิชวณิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- เพชรชมพู พิษณุพันธ์เดชา. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มันทนา กองเงิน. (2554). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการขจัดความขัดแย้งของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2563). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยสกลนคร.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). *ภาวะผู้นำการจูงใจและทีมงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สุจิตรา สิงห์หันต์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยสกลนคร.
- Hitt, Ireland, and Hoskisson. (2005). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st Century: The role of strategic leadership. *Academy of management executive*, 19(4): 63–77.
- 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.