



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ทัศนภรณ์ มุละดา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มิถุนายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
ทัศนารณ มุละดา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มิถุนายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

STRATEGIC LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL TRUST ON THE EFFICIENCY
OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN MUEANG SAKON NAKHON
DISTRICT, SAKON NAKHON PROVINCE

BY
TUSSANAPORN MULADA

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

June 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของ
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ทศนาภรณ์ มุละดา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร. ไพบรณ์ ฤกษ์ชัย) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 19 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์และ สอบป้องกันวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำการพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการ วิจัย ตลอดจนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร ทุกคน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ปิตา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ปิตา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

ทัศนภรณ์ มุละดา

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	ทัศนารณ์ มุละดา
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ความไว้วางใจต่อองค์การ และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 289 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) ความไว้วางใจต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$)

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.367$) และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\beta=.274$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล ($\beta=.152$) และการบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\beta=.130$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 55.80 ($R^2=.558$)

3. ความไว้วางใจต่อองค์กร ด้านการแสดงความเอาใจใส่ ($\beta=.648$) ด้านความสำเร็จในผลงานขององค์กร ($\beta=.392$) และความตรงไปตรงมา ($\beta=.102$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 81.50 ($R^2=.815$)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ความไว้วางใจต่อองค์กร,
ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

TITLE	Strategic Leadership and Organizational Trust on the Efficiency of Local Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province
AUTHOR	Tussanaporn Mulada
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol Assoc. Prof. Dr. Samart Aiyakorn
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTE	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The purposes of the research included the following: 1) To study the level of the executives' strategic leadership, the organizational trust, and the efficiency of the Local Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province, 2) To study the influences of strategic leadership on the efficiency of the Local Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province, and 3) To study the influences of the organizational trust on the efficiency of the Local Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province. Obtained through a stratified random sampling method, the sample group consisted of 289 personnel who reported to the Local Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province. The tool used for data collection was a questionnaire and statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

The research revealed these results:

1. The overall strategic leadership of the executives in the Local Administrative Organizations, Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province, was at a high level ($\bar{X}=3.88$). Likewise, the personnel's trust in the Local Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province, as a whole, was at a high level ($\bar{X}=3.68$). In the same vein, the overall

efficiency of the Local Administrative Organizations, Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province, was at a high level ($\bar{X}=3.76$) .

2. Regarding strategic leadership, these aspects significantly influenced on the efficiency of the Local Administrative Organizations at .01 statistical level: establishing strategic direction ($\beta=.367$) and promoting the organizational culture ($\beta=.274$) . In addition, the balanced organizational control ($\beta=.152$) and the management of the organizational resources ($\beta=.130$) significantly influenced on the efficiency of the Local Administrative Organizations at .05 statistical level. Altogether, these aspects could be used to correctly predict the efficiency of the Local Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province 55.80 percent ($R^2=.558$) .

3. Regarding trust in the organization, these aspects significantly influenced on the efficiency of the Local Administrative Organizations at .01 statistical level: caring ($\beta=.648$) , the achievement of the organizational performance ($\beta=.392$) , and straightforwardness ($\beta=.102$) . Altogether, they could be used to accurately predict the efficiency level of the Local Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province 81.50 percent ($R^2=.815$) .

Keywords : Strategic leadership, organizational trust, the efficiency of the Local Administrative Organizations

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	8
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	9
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กร	37
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	47
บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	
จังหวัดสกลนคร	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล	80
การวิเคราะห์ข้อมูล	80
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	115
สรุปผลการวิจัย	115
อภิปรายผลการวิจัย	116
ข้อเสนอแนะการวิจัย	129
บรรณานุกรม	131
ภาคผนวก	140
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	141
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	149
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	151
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	166
ประวัติย่อของผู้วิจัย	176

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรม องค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	70
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	73
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางประชากร	87
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน	89
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ รายข้อ	90
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร รายข้อ	91
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร รายข้อ	92
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม รายข้อ	93
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล รายข้อ	94
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความไว้วางใจต่อองค์การของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน	95

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความไว้วางใจต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในผลงานขององค์การ รายข้อ	96
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความไว้วางใจต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความตรงไปตรงมา รายข้อ	97
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความไว้วางใจต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการแสดงความเอาใจใส่ รายข้อ	98
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และรายด้าน	99
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารจัดการ รายข้อ	100
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา รายข้อ	101
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง รายข้อ	102
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการบริการสาธารณะ รายข้อ	103

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านธรรมาภิบาล รายข้อ	105
20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ กับประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ...	108
21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์กรกับประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ..	109
22 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ...	111
23 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของความไว้วางใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ...	112
24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	113

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 ประเภทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	28
3 การปฏิบัติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล	33
4 การปฏิบัติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ	36

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แนวคิดของประเด็นยุทธศาสตร์ความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับการกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งและความท้าทายของประเทศไทยตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาและปฏิรูปของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศ ให้มีความมั่นคง ยั่งยืนและการพัฒนาความเข้มแข็งของท้องถิ่น ตามรูปแบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยในพื้นที่ให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักประชาธิปไตยอย่างสมบูรณ์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ เตรียมความพร้อมบุคลากรให้ก้าวทันโลก ทันสมัย และทันท่วงที่ สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) องค์การที่ประสบความสำเร็จที่ต้องมีความสามารถในการสนองตอบต่อความจำเป็นในการพัฒนาของภารกิจและพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ใช้ความคล่องตัวและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะต้องมีความสามารถในการเตรียมความพร้อมต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็นในการพัฒนาประเทศ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560, หน้า 1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) กำหนดให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ เป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดี เป้าหมายการปฏิรูปภาครัฐและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐปัจจุบันขับเคลื่อนภายนอกและทิศทางการปฏิรูประบบราชการดังกล่าว นำมาสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้ระบบราชการสามารถผลักดันการบริหารภาครัฐที่สามารถตอบสนองประชาชนได้อย่างรวดเร็วบนแพลตฟอร์ม (Citizen Platform) ปรับระบบ

นิเวศสู่การเป็นระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open Connected Government) และสามารถสร้างข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนรัฐบาลที่ดำเนินการขับเคลื่อนโดยข้อมูลอย่างแท้จริง (Data-Driven Government) และได้กำหนดภาพระบบราชการในอนาคต 3 ประการ คือ ระบบราชการในอนาคตจะต้อง 1) มีขนาดเล็กและมีลำดับการบังคับบัญชาที่สั้นลง 2) ใช้เทคโนโลยีมาช่วยขับเคลื่อนการทำงานภาครัฐ และ 3) ให้บริหารประชาชนบนรากฐานของการสร้างนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมนโยบาย นวัตกรรมทางด้านกฎหมาย นวัตกรรมบริการ และนวัตกรรมเชิงกระบวนการ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความเข้มแข็งสามารถจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2566, หน้า 1) จึงได้ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) อย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี ซึ่งการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการบริหารจัดการ -องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและพร้อมในการดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- 2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการวางแผน การส่งเสริมการพัฒนา การถ่ายทอดความรู้ พร้อมทั้งมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่พร้อมกับส่งเสริม และสนับสนุนให้สภาท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดเก็บรายได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีรายได้เพิ่มขึ้น ลูกหนี้ลดลง มีการดำเนินการด้านงบประมาณและพัสดุถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย โปร่งใส ไม่มีข้อทักท้วงที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานการเงินและการคลังจากหน่วยงานตรวจสอบ
- 4) ด้านการบริการสาธารณะ-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในท้องถิ่นในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการจัด

ระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และ 5) ด้านธรรมาภิบาล (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2566, หน้า 43)

ในการบริหารงานหน่วยงานหรือองค์การ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินการภายในองค์การคือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อบังคับสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเป็นการนำหรือการทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามความประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญยิ่งมากในการบริหาร เพราะผู้นำมีความสำคัญสำหรับองค์การเพราะเป็นผู้นำพาองค์การสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นเลิศให้กับองค์การ ซึ่งในภาพรวมแล้ว ผู้นำต้องสามารถโน้มน้าวและสร้างอิทธิพลต่อคนผ่านสายสัมพันธ์อันดีและการสนับสนุนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ (พัชรา วาณิชวาทิน, 2560, หน้า 33) ภาวะผู้นำจึงเป็นภาวะที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การในองค์ที่มีผู้นำ ขาดคุณลักษณะการเป็นผู้นำย่อมจะทำให้องค์การเกิดปัญหาในการบริหารงาน บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ และอาจเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จในทางตรงกันข้ามในองค์การที่มีคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี ย่อมจะนำพาองค์การประสบความสำเร็จ ในการพัฒนา และการให้บริการตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี ผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ (เจริญ สุระประเสริฐ, 2559, หน้า 2)

ในการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ต้องมีผู้บริหารงานที่มีภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสม และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทาง การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ เป็นหัวใจของการบริหาร เป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้จากความร่วมมือของผู้อื่น ผู้นำที่ดีมีหน้าที่ประสานเพื่อนำไปสู่จุดหมาย เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีที่จะเป็นผู้ตาม ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ หากองค์การใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ คือ มีความรู้ ความสามารถ

ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม องค์การนั้นจะได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำในปัจจุบันต้องมีกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นทั้งกิจกรรมภายในและภายนอกองค์การ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์” (Strategic Leadership) เพื่อพัฒนาศักยภาพการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนมากขึ้น พัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตน และที่สำคัญอย่างยิ่งต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพิ่มขึ้นตามไปด้วย (Boal and Schultz, 2007) รวมทั้งเพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางขององค์การให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์การ กระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์การในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้้องค์การอยู่รอดต่อไปได้ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่เป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จประสบความสำเร็จสูงสุดด้วยดี (Dubrin, 2007 อ้างถึงใน คมกฤษ พรหมสิน, 2560, หน้า 37) ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งจะพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนล้วน แล้วแต่ต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาขับเคลื่อนการบริหารจัดการ

นอกจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ความไว้วางใจต่อองค์การเป็นสิ่งที่ส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะความไว้วางใจนี้จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่สูงขึ้นและช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร ความไว้วางใจคือการเชื่อมั่นคุณค่าเป้าหมายขององค์การรวมถึงมีความต้องการอย่างมากที่จะอยู่ร่วมกับองค์การ และพร้อมจะยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลทุกคนมีอิสระในกาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนรวมในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ (อัญเรศน์ ตูละ, 2564) โดยผู้นำเป็นผู้มีส่วนร่วมหลักในการสร้างความไว้วางใจต่อองค์การให้กับบุคลากร ซึ่งจำเป็นต้องเริ่มจากการทำให้บุคลากรรู้สึกไว้วางใจในตัวผู้นำเอง ผู้นำสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร โดยผู้นำต้องมีการพูดคุยสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ แสดงความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและดำเนินการตามความคิดเห็นที่ได้รับ และที่สำคัญที่สุดผู้นำต้องแสดงความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวบุคลากร

ความเชื่อมั่นหรืออาจเรียกว่าความเชื่อถือไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยเฉพาะ ความเชื่อถือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือประชาชนต่อการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ เนื่องจากหากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือประชาชนขาดความเชื่อมั่นในหน่วยงานภาครัฐแล้ว หน่วยงานภาครัฐนั้นก็จะไม่มีผลสำคัญและขาดการสนับสนุน นอกจากนี้จะส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมมือ การประสานงาน การร่วมปฏิบัติงาน (สำนักงาน ปปง., 2561) ดังนั้น ความไว้วางใจในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นมากต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรรวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย องค์กรใดปราศจากความไว้วางใจย่อมส่งผลให้เกิดการขาดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นลดลง

กรมการปกครองท้องถิ่นในฐานะเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ได้ทำการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ถึงปัจจุบันปัจจุบัน เพื่อติดตามส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเป็นมาตรฐานเดียวกันเช่นเดียวกันทั่วประเทศ ข้อมูล (Local Performance Assessment: LPA) สะท้อนให้เห็นถึงปัญหา อุปสรรค และจุดอ่อนในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นแนวทางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นรากฐานข้อมูลสำคัญให้แก่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการสาธารณะให้แก่ประชาชน LPA จะเป็นเครื่องมือที่กระตุ้น ให้ท้องถิ่น พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง พัฒนารูขี้นข้อมูล LPA ให้บุคคลทั่วไปทราบ โดยแท้จริงแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ย่อมก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2564, หน้า 1-2)

กรมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดเกณฑ์การแบ่งระดับ การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการประเมินเฉลี่ยรวม 5 ด้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และมีผลประเมินรายด้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมิน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2566 – 2580) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะและสร้างความทันสมัยในการจัดการบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะให้กับประชาชนโดยกำหนดตัวชี้วัด คือการประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมโดยมีเป้าหมายตัวชี้วัดในปี 2566 – 2570 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 % (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2566, หน้า 2)

ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ. –อปท.) ประจำปี พ.ศ. 2565 ในภาพรวมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศพบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลคะแนนผ่านเกณฑ์ (เฉลี่ยรวม 5 ด้านได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70) จำนวน 7,754 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 98.80 ซึ่งอยู่ในระดับ “ดีเด่น” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยผลการประเมิน LPA โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา คิดเป็นร้อยละ 89.87 รองลงมา คือ ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ คิดเป็นร้อยละ 86.13 ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ คิดเป็นร้อยละ 85.55 ด้านที่ 3 การบริหารงานการเงินและการคลัง คิดเป็นร้อยละ 80.73 และด้านที่ 5 ธรรมนูญการปกครอง คิดเป็นร้อยละ 80.02 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับ “ดีมาก” (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2565)

จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 18 อำเภอ มีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 141 แห่ง แยกเป็นเทศบาลตำบล 36 แห่ง และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 105 แห่ง ซึ่งผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) 3 ประจำปี 2565 ในภาพรวมอยู่ในระดับ “ดีเด่น” คิดเป็นร้อยละ 87.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ คิดเป็นร้อยละ 91.02 รองลงมาคือ ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา คิดเป็นร้อยละ 90.41 ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ คิดเป็นร้อยละ 87.89 ด้านที่ 3 การบริหารงานการเงินและการคลัง คิดเป็นร้อยละ 82.64 และด้านที่ 5 ธรรมนูญการปกครอง คิดเป็นร้อยละ 76.92 อยู่ในระดับดี ซึ่งในปี พ.ศ. 2565 ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้นจากปี พ.ศ. 2564 (ร้อยละ 85.10) และ พ.ศ. 2563 (ร้อยละ 80.63)

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 18 แห่ง โดยจำแนกเป็น เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลตำบล 9 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง ได้มีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมี

ส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการดำเนินงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้ง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ซึ่งปัจจัยที่ทำให้การบริหารงาน และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัด สกลนคร ประสบผลสำเร็จ คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และความไว้วางใจต่อ องค์การ ดังที่ ขวัญใจ อับมา (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรม องค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถร่วมกัน ทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 37.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งงานวิจัย ของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และ วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอัญเรศน์ ตูละ (2564) ได้ทำการศึกษาความไว้วางใจต่อองค์การและความผูกพันกับงานส่งผลต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การ และความผูกพันกับงานส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทยอย่างนัยสำคัญ 0.05

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ยังมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ดี และบุคลากรมีความไว้วางใจ ต่อองค์การ จะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร มากขึ้นด้วย จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เพื่อศึกษาระดับภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ระดับความไว้วางใจต่อองค์การของบุคลากร และระดับ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัด สกลนคร และศึกษาว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น และปัจจัยด้านความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครมาน้อยเพียงใด เพื่อนำผลวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงาน ใช้เป็นข้อมูล แกไข ปรับปรุงพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ตามวัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครที่ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

คำถามของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ความไว้วางใจต่อองค์กร และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อยู่ระดับใด
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร หรือไม่
3. ความไว้วางใจต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ความไว้วางใจต่อองค์กร และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไว้วางใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ 2 สมมติฐาน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. ความไว้วางใจต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากร และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้โดยผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำและสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของเขตอำเภอเมืองสกลนคร
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยยังช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าใจอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการทรัพยากร การพัฒนาบริการสาธารณะ ข้อมูลเหล่านี้สามารถถูกนำไปใช้โดยฝ่ายบริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน
3. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของความไว้วางใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยยังช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าใจอิทธิพลของความไว้วางใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ข้อมูลเหล่านี้สามารถถูกนำไปใช้โดยฝ่ายบริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุง

4. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากร และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนครซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุง การจัดการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการส่งเสริมภาวะผู้นำ เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง และการสร้างความไว้วางใจในทีมงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามัคคีในองค์กรและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด หรือหน่วยงานที่กำหนดนโยบายในระดับภูมิภาค สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปปรับใช้กระบวนการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาระบบบริหารงานในท้องถิ่น อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและบริการสาธารณะให้เกิดผลในเชิงบวกต่อชุมชนและประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 17 แห่ง จำนวน 1,110 คน (ไม่รวมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครและเทศบาลนครจังหวัดสกลนคร) (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 289 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่ม

ตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1986 อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์ว็ลด์, 2562, หน้า 191) และ
ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นสุ่ม (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของ Hitt, Ireland and Hoskisson (2007 อ้างถึงใน เกศรา สิทธิแก้ว, 2558, หน้า 54)
ประกอบด้วย

2.1.1.1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

2.1.1.2 การบริหารทรัพยากรในองค์กร

2.1.1.3 การส่งเสริมความไว้วางใจต่อองค์กร

2.1.1.4 การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม

2.1.1.5 การควบคุมองค์การอย่างสมดุล

2.1.2 ความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จากแนวคิดความไว้วางใจในองค์กร
(Organizational Trust) ของ Shaw (1997) ประกอบด้วย

2.1.2.1 ความสำเร็จในผลงานขององค์กร (Achieving Results)

2.1.2.2 ความตรงไปตรงมา (Acting with Integrity)

2.1.2.3 การแสดงความเอาใจใส่ (Demonstrating Concerns)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามเกณฑ์การ
ประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment
:LPA) ประจำปี 2566 (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2566) ประกอบด้วย

2.2.1 การบริหารจัดการ

2.2.2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา

2.2.3 การบริหารงานการเงินและการคลัง

2.2.4 การบริการสาธารณะ

2.2.5 ธรรมภิบาล

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทั้งหมด 17 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลตำบลดงมะไฟ 2) เทศบาลตำบลท่าแร่ 3) เทศบาลตำบลธาตุนาเวง 4) เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน 5) เทศบาลตำบลจันทอน 6) เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง 7) เทศบาลตำบลหนองลาด 8) เทศบาลตำบลขามเฒ่า 9) เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่ 10) องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น 11) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม 12) องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย 13) องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน 14) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง 15) องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง 16) องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ 17) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล คือระหว่างวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2567 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

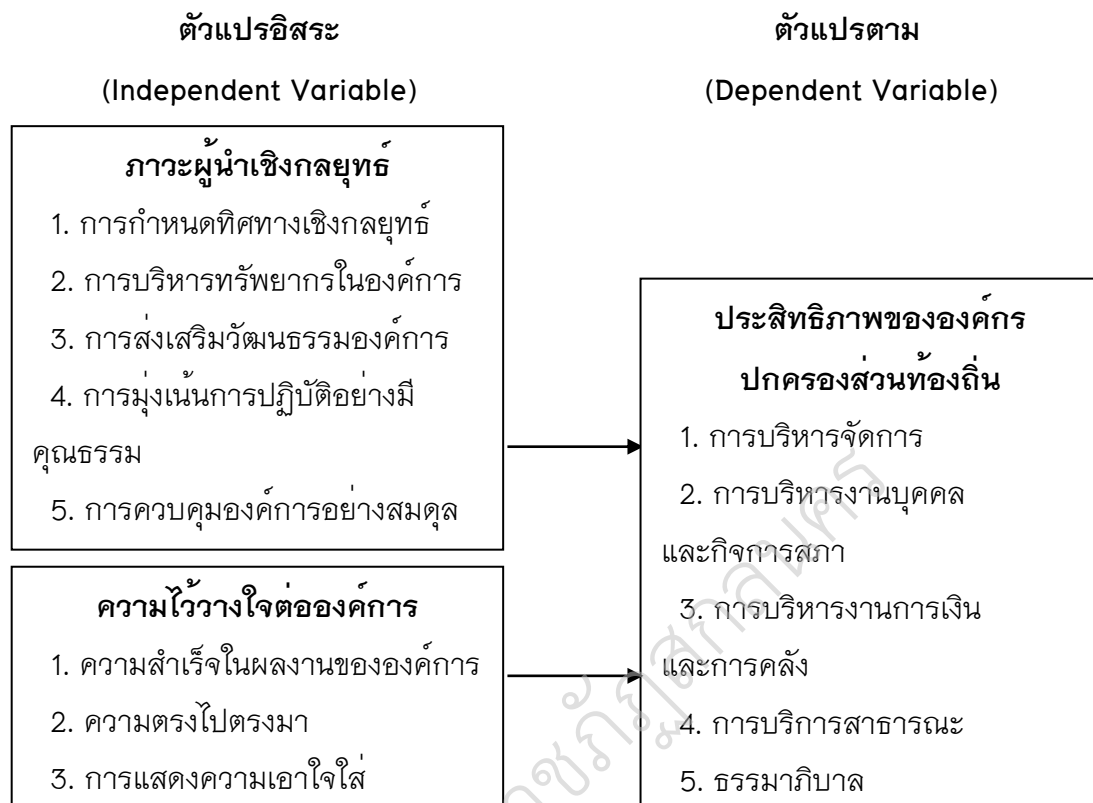
กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ

1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Hitt, Ireland and Hoskisson (2007 อ้างถึงใน เกศรา ลิทธิแก้ว, 2558, หน้า 54) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

2) แนวคิดความไว้วางใจในองค์การ (Organizational Trust) ของ Shaw (1997) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

3) เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2566 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีบทบาทและสามารถพัฒนาองค์การบรรลุเป้าหมายให้มีคุณภาพ เป็นการช่วยเหลือองค์การในการจัดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์การสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Goal) ขององค์การ ในการมองเหตุการณ์หรือคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตความเป็นไปได้ในวิสัยทัศน์ (Vision) รักษาความยั่งยืนและให้อำนาจบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์ สามารถชักจูงให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายในนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้ สามารถให้วิสัยทัศน์ให้ตรงกับเป้าหมาย และสามารถปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานให้สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงาน เชื่อมโยงทันต่อเหตุการณ์ ถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรมเข้าใจ สามารถมีกลยุทธ์วิธีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่

1.2 การบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ เพิ่มสมรรถนะในการทำงาน มีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า มีการแบ่งงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในหน่วยงาน มีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตั้งศักยภาพมาใช้อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริมระบบการจัดการค่าตอบแทน ยกย่องชมเชย ถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม

1.3 การส่งเสริมความไว้วางใจต่อองค์กร หมายถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ดำเนินกิจกรรมที่เป็น การส่งเสริมวัฒนธรรมความมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนขององค์กร กำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงานกำหนดแบบแผนในการทำงาน ได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานสร้างค่านิยมให้บุคลากรภายในหน่วยงานให้เกิดความรัก ความสามัคคีเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชนในพื้นที่

1.4 การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติต่าง ๆ อย่างมีจริยธรรมปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ทุกคน โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลายคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง มีความรักและเอื้ออาทรต่อบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ทุกคน และมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนให้ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความโปร่งใสยุติธรรม

1.5 การควบคุมองค์การอย่างสมดุล หมายถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สามารถสร้างความเข้าใจตอบสนองกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน สามารถจัด สามารถจัดบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานบริหารงานได้เหมาะสมกับการงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการทำงาน

2. ความไว้วางใจต่อองค์การ หมายถึง ระดับความไว้วางใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกเชื่อมั่น เชื่อถือ และมั่นใจว่าองค์การจะสามารถกระทำหรือดำเนินการในสิ่งที่ก่อให้เกิดผลทางบวกต่อบุคลากรในทุกภาคส่วน และบุคลากรมีความเต็มใจที่จะร่วมเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากกระทำหรือการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์การ ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จในผลงานขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ว่าองค์การมีวิธีการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การ และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรในองค์การได้ ตลอดจนจนมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน รวมไปถึงมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมและสามารถนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลนำไปใช้ในการพัฒนาระบบงานให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ความตรงไปตรงมา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ว่าองค์การมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การอย่างซื่อตรง ซื่อสัตย์ และจริงใจต่อคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงมีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงให้บุคลากรได้รับทราบและเมื่อเกิดปัญหาองค์การจะดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกฝ่ายในองค์การ

2.3 การแสดงความเอาใจใส่ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ว่าองค์การมีความใส่ใจและห่วงใยในเรื่องความผาสุกของบุคลากรทุกระดับในองค์การ รวมไปถึงเข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของแต่ละบุคคล

3. ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ความสำเร็จของประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงานในการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณ ของรัฐมาดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในประเทศ ประกอบด้วย

3.1 ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และพร้อมในการดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนท้องถิ่น โดยมีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี มีการจัดทำฐานข้อมูลที่สำคัญและมี การจัดการข้อร้องเรียน มีการบริการประชาชนมีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงานมีการปรับปรุงภารกิจ และมีการดำเนินงานตามนโยบายของจังหวัด

3.2 ด้านการบริหารงานบุคคล และกิจการสภา หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการวางแผน การส่งเสริม การพัฒนา การถ่ายทอดความรู้ การสืบทอดตำแหน่ง พร้อมทั้งมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ พร้อมกับส่งเสริม และสนับสนุนให้สภาท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารงานการเงินและการคลังที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดเก็บรายได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีรายได้เพิ่มขึ้น ลูกหนี้ลดลง มีการดำเนินการด้านงบประมาณและพัสดุถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย โปร่งใส ไม่มีข้อทักท้วงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเงินและการคลังจากหน่วยตรวจสอบ

3.4 ด้านการบริการสาธารณะ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการในการจัดหา รักษา และซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ทั้งด้านไฟฟ้า สาธารณะ ถนน ทางเดิน และทางเท้า น้ำประปา รวมถึงการควบคุมอาคาร เพื่อสร้างความปลอดภัยในโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ต่าง ๆ มีการดำเนินการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้งในด้านการศึกษา การสาธารณสุข การส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมเพื่อสร้าง

ความเท่าเทียมกันในสังคมในการเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ทั้งในเด็ก และเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ไร้ที่พึ่ง และคำนึงถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในด้าน กิจการตลาด การส่งเสริมการท่องเที่ยว และส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ในท้องถิ่น มีบทบาทในการส่งเสริมสร้างสรรค์ และอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและภูมิปัญญาในท้องถิ่น มีการเตรียมความพร้อมการป้องกัน สาธารณะภัยมี บทบาทในการส่งเสริมประชาธิปไตย ในฐานะโรงเรียนสอนประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานให้กับ ประชาชน และมีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดเพื่อร่วมกันรักษาความ สงบเรียบร้อยในชุมชน มีการดำเนินการในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความยั่งยืนในการพัฒนา สร้างสภาพแวดล้อม ในท้องถิ่นที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม

3.5 ด้านธรรมาภิบาล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้ ความสำคัญ หลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างโปร่งใส และการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในทุกรูปแบบ ให้กับประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่มีมาตรฐานในการบริการ มีระบบกลไกจัดการ กับเรื่องร้องเรียน และหน่วยงานไม่มีการถูกชี้มูลความผิด

4. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมี ส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและชุมชน โดยมีองค์การผู้รับผิดชอบ มีอิสระในการใช้ดุลย พินิจ มีเจ้าหน้าที่และงบประมาณในการดำเนินงานแยกออกจากราชการส่วนภูมิภาคแต่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีได้มีอธิปไตยในตัวเอง ยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของ รัฐบาลกลางตามวิธีที่เหมาะสม ในการวิจัยนี้หมายถึง เทศบาลตำบล และองค์การบริหาร ส่วนตำบล 17 แห่ง ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) เทศบาล ตำบลดงมะไฟ 2) เทศบาลตำบลท่าแร่ 3) เทศบาลตำบลธาตุนาเวง 4) เทศบาลตำบล เชียงเครือ 5) เทศบาลตำบลจันทอน 6) เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง 7) เทศบาลตำบล หนองลาด 8) เทศบาลตำบลฮางโฮง 9) เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่ 10) องค์การบริหาร ส่วนตำบลขมิ้น 11) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม 12) องค์การบริหารส่วนตำบล ม่วงลาย 13) องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน 14) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

15) องค์การบริหารส่วนตำบลพังช้าง 16) องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ 17) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง

5. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ผู้บริหารท้องถิ่นของเทศบาลตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

6. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ บุคลากรราชการ และบุคลากรจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัด

สกลนคร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) นั้นคือ เป็นแนวทางการบริหารที่เป็นระบบโดยแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) สู่เป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ในกรอบทิศทางเชิงกลยุทธ์ หรือที่เรียกว่า “ภารกิจ” (Mission) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) นั้น มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วนคือ ส่วนที่วาดด้วยการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) และส่วนที่วาดด้วยการดำเนินการ (Implementation) เพื่อให้แผนดังกล่าวสำเร็จ สู่ลงในการดำเนินการ ดังกล่าว ทรัพยากรจะถูกจัดสรรเพื่อให้มีการใช้กรอบที่มีทิศทางแน่นอน ทั้งเงื่อนไข เวลาในทุกองค์จะถูกกำหนดเพื่อให้มีความสัมพันธ์กันในการผลักดันองค์การไปสู่ทิศทางที่มีการวาง กรอบไว้ ความจริงแล้วการบริหารเชิงกลยุทธ์แม้จะมีกรอบกำหนดไว้อย่างมีระบบ เพื่อให้มีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเอื้ออำนวยต่อกันจริง แต่ได้เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในการบริหารเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมจะเห็นได้ว่า ภารกิจ (Mission) ที่ถูกต้องกำหนดไว้ในลักษณะที่เป็น

นามธรรม เพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการตีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตระยะยาวได้ การบริหารเชิงกลยุทธ์มีลักษณะเป็นการบริหารบนพื้นฐานของดุลยภาพ (Balance) ระหว่างกรอบทิศทางและความยืดหยุ่นในการปรับตัวการบริหารเชิงกลยุทธ์

หากมีการดำเนินการอย่างถูกต้องและเป็นระบบแล้วจะเป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพยิ่ง เพราะเป็นการบริหารที่มีลักษณะเป็นทั้งการป้องกันปัญหาโดยมีแผนทิศทางการรองรับ และมีความคล่องตัวในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เนื่องจากเป็นลักษณะการบริหารอย่างเป็นระบบ (Systemic Management) องค์ประกอบของการบริหารองค์การทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับระบบการจัดการ อีกส่วนหนึ่งซึ่งเป็นส่วนสำคัญมาก ขึ้นอยู่กับทัศนคติหรือวัฒนธรรมในการบริหารองค์การที่ประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยก็คือ คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ หัวใจของการบริหารเชิงกลยุทธ์จึงไม่ใช่อยู่ที่การวางแผนกลยุทธ์ที่ดีหรือสร้างระบบการบริหารที่ดี แต่อยู่ที่องค์ประกอบของการสร้างบุคคลากรให้มีวัฒนธรรมในการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic) มากกว่าการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) จึงถือว่าเป็นองค์ประกอบของการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน เพราะถือเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับคุณภาพบุคคลากร อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

มีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความมากมาย ดังนี้

เชวงศักดิ์ พฤษเทศ (2553, หน้า 55) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการของอิทธิพลผู้นำมีต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อการบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์การ ที่ครอบคลุมทั้งเป้าหมาย (Ends) และวิธีการ (Means) โดยการกำหนดทิศทางขององค์การ การวางแผนหรือการสร้างทางเลือก การนำไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมิน

มันทนา กองเงิน (2554, หน้า 13) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หมายถึง การเป็นผู้ที่สามารถคาดการณ์วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่นและสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบของผู้นำชนิดหนึ่งที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญคือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ

สมยศ นาวิกาน (2558, หน้า 48) ได้นิยามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถคาดคะเนสร้างวิสัยทัศน์รักษาความคล่องตัวและให้อำนาจแก่บุคคลอื่น เพื่อที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ที่จำเป็น

นลินี ณ นคร รักรธรรม (2565, หน้า 42) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่นสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Nahavandi (2000) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำนายอนาคตด้วยการมีสายตาวัดที่กว้างไกลรักษาความยืดหยุ่นและใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์ และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยธรรมชาติต้องทำหลายหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการผ่านบุคคลอื่นในการบริหารจัดการทั้งองค์กรมากกว่า ที่จะผ่านหน่วยงานย่อยตาม และกำหนดขอบเขตเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Dynamic) ต้องเรียนรู้วิธีการเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน โดยคำพูดหรือโดยทำเป็นตัวอย่าง (Role Model) และส่งผ่านความสามารถในการมองอนาคตที่กว้างไกลไปยังองค์กรโดยรวมได้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การมีอิทธิพลในพฤติกรรม ความคิดและความรู้สึกของบุคคลที่พวกเขาทำงานด้วย ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Capital) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของความชำนาญ (Skill) มีความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) สร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงพาณิชย์ (Innovation) สร้างผลตอบแทนที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย (Above-average Return) ให้กับ Stakeholders จุดมุ่งหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือความสามารถในการบริหารการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาผลการดำเนินงานที่สูงตลอดเวลา สนับสนุนค่านิยมวัฒนธรรมที่ดี (Corporate Culture) ใช้ประโยชน์จากความสามารถหลัก (Core Competency) ใช้ระบบการควบคุมองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนถึงต้องวัดได้ และจัดให้มีการปฏิบัติทางคุณธรรม

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

Nongthanathorn (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง บุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ขององค์กร เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ออกแบบวัฒนธรรม

องค์การ วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกทันทีที่ รับฟังและเข้าใจผู้ร่วมงาน สามารถกำหนดและใช้แผนกลยุทธ์มีความยืดหยุ่นและเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์องค์การในอนาคต

Hitt, Ireland, and Hoskisson (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็น ภาวะการณ์ที่ผู้นำนำโดยการกำหนดทิศทาง การสร้างทางเลือกและการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชค ช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่ต้องคอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาวและการพัฒนา ยุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องมีการกำหนด ทิศทางเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มี ประสิทธิภาพ การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม การควบคุมองค์กรให้เหมาะสม

Daft (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการมองอนาคต รักษาความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และกระตุ้นริเริ่มให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

Gill (2006 อ้างถึงใน เมธี ศรีโยธา, 2565, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ ขึ้นมา ดังนั้นผู้นำที่มุ่งเน้นใช้กลยุทธ์เพื่อนำองค์กรไปสู่ วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์

Dubrin (2007 อ้างถึงใน คมกฤษ พรหมฉิน, 2560, หน้า 37) ได้ให้ ความหมายการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) หมายถึง กระบวนการในการ กำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่ จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

Adair (2010 อ้างถึงใน นันทน์ภัส สุทธิการ, 2562, หน้า 9) กล่าวว่าภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ตระหนักถึงการมองกิจกรรมในองค์กร อย่างองค์รวมและสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มีความสามารถ และ เข้าใจในการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายและใช้ทักษะในการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิภาพ

จากความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งมีบทบาทและสามารถพัฒนาองค์กรบรรลุเป้าหมายให้มีคุณภาพ เป็นการช่วยเหลือองค์การในการจัดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์การสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ กำหนดวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (objective) เป้าหมาย (Goal) ขององค์กร ในการมองเหตุการณ์หรือคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตความเป็นไปได้ในวิสัยทัศน์ (vision) รักษาความยืดหยุ่นและให้อำนาจบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์ สามารถชักจูงให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานให้ประสบความสำเร็จ

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของกิจการขององค์การ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเห็นภาพรวมขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคตขององค์การซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิก โดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์กร ไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานและบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนเสีย และหน่วยงานราชการที่สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ช่วยให้้องค์การสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์การอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และดูแลรับบริการอย่างใกล้ชิด

ปรียากร อรุณจินดาตระกูลและคณะ (2561, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและความเป็นไปได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น การมองภาพรวมในเชิงกลยุทธ์ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความคิดเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นกระบวนการ ที่ผู้กำหนดทิศทางขององค์กรสามารถเพิ่มขึ้นเหนือกระบวนการจัดการในรายวันและปัญหาต่าง ๆ นี้เพื่อที่จะได้มุมมองที่แตกต่างของพลวัตทั้งภายในและภายนอกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นและให้ทิศทางที่มีประสิทธิภาพกว่าแก่องค์กร

วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562, หน้า 228) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัย ที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้นำต้องนำมาใช้เพื่อรับมือกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทักษะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 สามารถช่วยให้ผู้นำได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ ได้ ซึ่งทั้งความสามารถของผู้นำในฐานะหัวหน้าขององค์กร และความช่วยเหลือจากบุคลากรในองค์กรที่จะช่วยกันปรับปรุง และพัฒนาองค์กรไปสู่ความสามารถในการแข่งขันในระดับโลก

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ การพัฒนา และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตงานชัดเจนเป็นรูปธรรม การมองภาพรวมในเชิงกลยุทธ์ ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานรวมทั้งการใช้และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณลักษณะของการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวการณ์เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูง และการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้ก็มีความหมายที่คล้ายคลึงกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย (Path-Goal Leadership) ซึ่งเป็นผู้นำที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน หรือผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นกระบวนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่ ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจในลักษณะของจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมากการเป็น ผู้นำโดยมุ่งที่จุดมุ่งหมายนี้ ต้องอาศัยการประเมินซ้ำที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมทั้งกำหนดทิศทางของ

องค์การที่จะเดินไป และเป็นการให้อำนาจแก่พนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2552, หน้า 43)

สมยศ นาวิการ (2558) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ในตำราเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยกล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ควรมีคุณลักษณะ 6 ประการ คือ

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การใช้ประโยชน์ความสามารถแกน
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ
4. การสร้างระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
6. การรักษากฎจริยธรรมทางธุรกิจ

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

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ในเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น มีผู้กล่าวถึงไว้หลายแนวคิด ดังนี้ สิบวงศ์ กาฬวงศ์ (2554, หน้า 76 –87) ได้สังเคราะห์และจำแนกคุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพภายใต้แนวคิดบทบาทของผู้นำเชิงกลยุทธ์และแนวคิดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลที่สะท้อนทั้งลักษณะของขอบข่ายความรับผิดชอบและสมรรถนะ (Competency) ที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์พึงมี จากแนวคิดของนักวิชาการประกอบด้วย Boal and Hooljberg (2000) ; Davies and Davies (2006) ; Gandz (2006) ; และ Cross

and other (2008) โดยแบ่งคุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลออกเป็น 5 คุณลักษณะดังนี้

1. สามารถพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การได้ กล่าวคือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถเห็นภาพในอนาคตอย่างชัดเจน สามารถคาดการณ์บริบทของการแข่งขันโอกาสและอุปสรรคขององค์การได้อย่างแม่นยำ เพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าหมายระยะทางขององค์การหรือวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย และสร้างคุณค่าเป็นที่รับรู้ของผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ดังกล่าว ไปสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้อง เกิดความเข้าใจตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของวิสัยทัศน์ จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้องในอันที่จะยึดถือวิสัยทัศน์นั้นเป็นหลักแห่งคุณค่า

2. สามารถพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล เนื่องจากกลยุทธ์เป็นแนวทางการบรรลุวิสัยทัศน์ที่สร้างความได้เปรียบให้แก่องค์การ หรือเป็นการดำเนินการในแนวทางที่องค์การใช้ทรัพยากรน้อยแต่ได้ผลตอบแทนสูง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถระบุและมีความเข้าใจถึงสมรรถนะหลัก (Core Competency) ขององค์การ สามารถเข้าใจในบริบทสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน สามารถมองภาพรวมของการแข่งขัน การดำเนินงาน จุดแข็งจุดอ่อนที่มีความซับซ้อนของเหตุการณ์ ความทับซ้อนในความเป็นเหตุและผล สามารถสังเคราะห์หรือคิดเชิงกลยุทธ์ให้องค์การได้เปรียบ เป็นกลยุทธ์ที่สะท้อนความต้องการของประชาชนหรือเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้องค์การใช้ทรัพยากรน้อย เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. สามารถเชื่อมโยงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ซึ่ง หมายถึง กลยุทธ์นั้นต้องถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิผล ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีสมรรถนะในการประสานกิจกรรมและทรัพยากรของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำมาขับเคลื่อนกลยุทธ์ในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องทราบถึงข้อกำหนด ระเบียบและวัฒนธรรมของแต่ละหน่วยย่อย มีความสามารถในการวินิจฉัยตัดสินใจ ลำดับการใช้ทรัพยากรและจัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนสามารถดำเนินการเชิงกลยุทธ์ได้อย่างสมดุล ไม่เน้นแต่งานพัฒนาโดยละเลยการเรียนรู้ขององค์การและบุคลากรหรือผลตอบแทนทางการเงิน

4. สามารถสร้างปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นการจัดการที่ตั้งอยู่บนการยอมรับอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมขององค์การ การเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ผลที่คาดหวัง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล

ต้องมีความฉลาดในการใช้อำนาจและมีความฉลาดทางสังคมเพื่อกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน มีความตั้งใจจริงในการมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานบนฐานของจริยธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในคุณค่าของการดำเนินงาน ในบริบทสังคมที่พิสูจน์ความตั้งใจจริงและความจริงใจจากจริยธรรมของผู้นำ สุดท้ายผู้นำต้องไม่ละเลยต่อการพัฒนาทุนทางสังคม ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

5. สามารถพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การจัดการเชิงกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับปฏิบัติจำนวนมาก ซึ่งทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ได้สำเร็จหรืออาจไม่สำเร็จ ซึ่งเป็นผลมาจากบุคลากรของแต่ละฝ่ายขาดความรู้ ขาดความเข้าใจ ขาดความผูกพัน และขาดทักษะในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการดำเนินงานเชิงนวัตกรรม และให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ตัวคุณลักษณะ พวงนิล (2555, หน้า 63-80) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อใช้ในการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

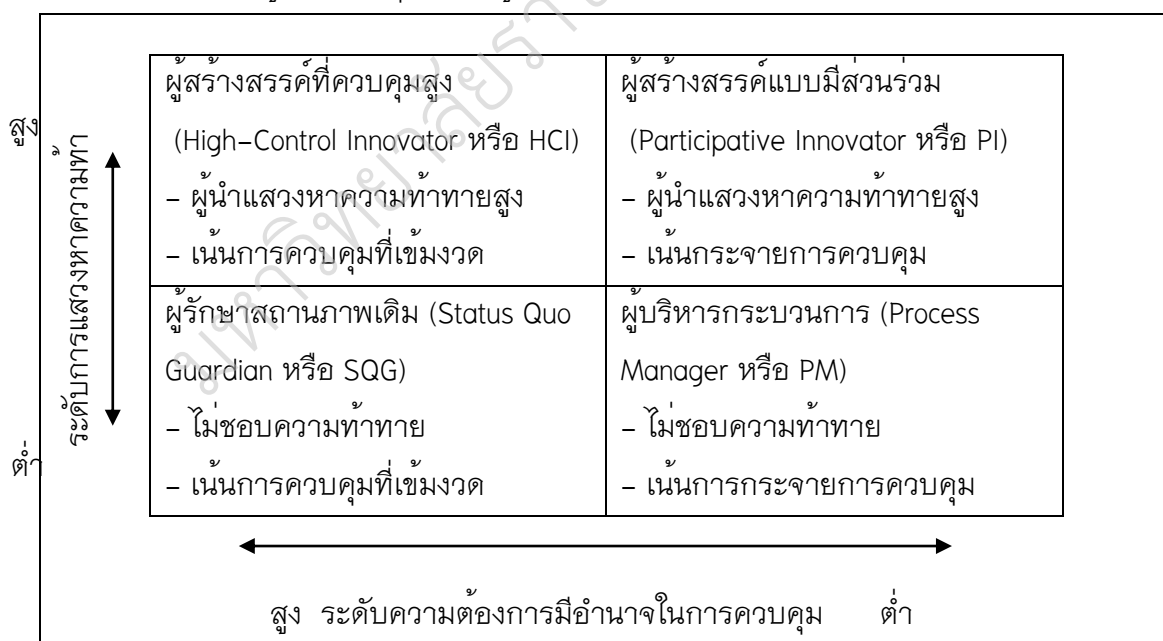
องค์ประกอบที่ 1 ความคิดความเข้าใจระดับสูง (High-level Cognitivity) หมายถึง ความคิดความเข้าใจที่ใช้ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มปัจจัยต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และสามารถสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ และเข้าใจผลที่ตามมาสำหรับองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม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

องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดทิศทางขององค์กร (Strategic Direction Setting) หมายถึง การวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกและภายในองค์กร เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) หมายถึง การนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์การมาจัดทำ กลยุทธ์แต่ละระดับในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความ เหมาะสมกับองค์การมากที่สุด ประกอบด้วยการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์และ ความสามารถในการพัฒนากลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็น รูปธรรม ผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยการวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning) และการวางแผนปฏิบัติการ (Operation Planning)

Nahavandi (2000 อ้างถึงใน เกศรา สิทธิแก้ว, 2558, หน้า 55-56) ได้นำเสนอ แนวคิด เกี่ยวกับการจัดประเภทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยแบ่งตามคุณลักษณะของผู้นำ ที่แตกต่างกัน ออกเป็น 4 แบบ ได้แก่

- 1) ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุมสูงสุด (High-control innovator)
- 2) ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วม (Participative innovator)
- 3) ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาสภาพเดิม (Status quo guardian)
- 4) ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหารกระบวนการ (Process manager)



ภาพประกอบ 2 ประเภทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ที่มา: Nahavandi Afsaneh (2000, p. 208)

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

ขั้นที่ 1 การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ (Identify the organization's current mission, objectives and strategies) กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ จะเริ่มต้นด้วยการสำรวจและทบทวนพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ปัจจุบันของ องค์การ พันธกิจจะทำให้ผู้บริหารทราบถึงความมุ่งหมาย (Purpose) ขององค์การจะได้ ยึดถือเป็นหลักในการกำหนดขอบเขตของสินค้าหรือบริการขององค์การ ส่วนเป้าหมาย ปัจจุบันขององค์การจะทำให้ทราบถึงรายละเอียดของพันธกิจที่กำหนดไว้ ผู้บริหารอาจต้อง พิจารณาว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้นี้สอดคล้องกับพันธกิจหรือไม่เพียงใด หรือควรต้องมีการ ปรับเปลี่ยนไปอย่างไรหรือไม่ การทบทวนกลยุทธ์ขององค์การก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหาร จะต้องมีความสอดคล้องของกลยุทธ์กับเป้าหมายขององค์การ และพิจารณาความ เหมาะสมของกลยุทธ์ว่าควรมีการปรับเปลี่ยนหรือไม่ในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyzing the environment) คือการ วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก (Extremal environment) ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินงาน ขององค์การผู้บริหารในทุกองค์การจำเป็นต้องวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ขององค์การอย่างถูกต้อง ทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอกทั่วไป (General environment) ซึ่งได้แก่ภาวะเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย สังคม วัฒนธรรม ประชากรศาสตร์ เทคโนโลยี และโลกาภิวัตน์ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมเฉพาะ (Specific environment) เช่น ผู้รับบริการ วัตถุดิบ คู่แข่ง กลุ่มผลประโยชน์ ซึ่งผู้บริหารจะต้อง พิจารณาแนวโน้ม (Trends) ของสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ เพื่อที่จะได้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยน กลยุทธ์ขององค์การให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

ขั้นที่ 3 กำหนดโอกาสและอุปสรรค (Identifying opportunities and threats) เป็นขั้นตอนที่เป็นผลมาจากขั้นตอนที่ 2 เมื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอก แล้วหากผลกระทบต่อองค์การเป็นบวก (Positive) แสดงว่าเป็นโอกาส (Opportunities) ขององค์การ แต่หากผลกระทบต่อองค์การเป็นลบ (Negative) แสดงว่าเป็นอุปสรรค (Threats) ต่อองค์การ อย่างไรก็ตามสถานการณ์เดียวกันอาจเป็นโอกาสต่อองค์การหนึ่งแต่ กลับเป็นอุปสรรคต่ออีกองค์การหนึ่งก็ได้ แม้จะเป็นองค์การที่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภท เดียวกัน (Same industry) ทั้งนี้เพราะแต่ละองค์การอาจมีสิ่งแวดล้อมภายใน คือ ทรัพยากรขององค์การแตกต่างกัน หรือความสามารถการจัดการต่างกันบางครั้งแนวโน้ม

ของสถานการณ์เดียวกันอาจมีผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรคต่อองค์การเดียวกันทั้งสองอย่างพร้อม ๆ กัน

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทรัพยากรและความสามารถขององค์การ (Analyzing the organization's resources and capabilities) คือ การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ (Internal environment) เช่น พิจารณาทักษะ (Skills) และความสามารถของพนักงานขององค์การ (Abilities) ของพนักงานขององค์การ ผลิตภัณฑ์ (Product) สถานะทางการเงิน (Financial position) สิ่งแวดล้อมภายในองค์การจะเป็นกรอบกำหนดความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การอย่างหนึ่งองค์การที่มีความสามารถตน (Core competencies) ทางใดทางหนึ่ง เช่น ทักษะความชำนาญ เทคโนโลยี เงินทุน เหนือองค์การอื่นใดจะเป็นอาวุธสำคัญ (Competitive) ที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์การธุรกิจปัจจุบันจึงพยายามสร้างความสามารถเด่น (Core competencies) ที่คู่แข่งไม่อาจมีหรือเทียบเทียมได้

ขั้นที่ 5 กำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน (Identifying strength and weakness) จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 4 หากองค์การมีสภาพแวดล้อมภายในดีเด่น หรือเหนือกว่าเมื่อเทียบกับคู่แข่งหมายถึง องค์การนั้นมีจุดแข็ง (Strength) แต่หากสิ่งแวดล้อมภายในด้อยกว่าคู่แข่งจะเป็นจุดอ่อน (Weakness) ขององค์การ เมื่อองค์การมีจุดแข็งก็ต้องรักษาจุดแข็งนั้นไว้ให้มีอยู่โดยตลอด ในขณะที่ต้องแก้ไขจุดอ่อนขององค์การไม่ให้ด้อยกว่าคู่แข่งหรือพยายามปรับเปลี่ยนให้เป็นจุดแข็งให้ได้ อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์การ (Organization's culture) ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมภายในอย่างหนึ่งขององค์การที่เป็นบุคลิกลักษณะ (Personality) ที่สะท้อนค่านิยม และความเชื่อกันของคนในองค์การ อาจเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนขององค์การก็ได้ เช่นหากวัฒนธรรมองค์การมีผลทำให้พนักงานมีความสามัคคีและภักดีต่อองค์การ ร่วมมือกันอย่างแข็งขันทำงานหนักเพื่อองค์การ ก็เป็นจุดแข็ง แต่หากวัฒนธรรมองค์การที่เคยปฏิบัติมาตลอดไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การแต่งตั้งพนักงานที่ใช้ระบบอาวุโสอย่างเดียวโดยไม่พิจารณาความสามารถอาจถือเป็นจุดอ่อนขององค์การได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารต้องพิจารณาเพื่อประกอบการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การด้วยกัน หากองค์การใดมีวัฒนธรรมองค์การไม่เหมาะสมก็จะมีผลถึงกลยุทธ์ขององค์การ ผู้บริหารอาจต้องวิเคราะห์พิจารณาวัฒนธรรมองค์การและอาจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ

ขั้นที่ 6 กำหนดกลยุทธ์การนำไปปฏิบัติ (Implementation) องค์การทั้งหลาย กลยุทธ์ที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และจะต้องพยายามประสานหรือผนวกกลยุทธ์ให้เข้ากันได้กับ กลยุทธ์ด้านอื่น ๆ ขององค์การ และ จะเป็นกลยุทธ์ที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการ แข่งขันจากจุดแข็ง และโอกาสเหนือคู่แข่งโดยพยายามให้เกิดความได้เปรียบอย่างยั่งยืน (Sustainable)

ขั้นที่ 7 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implementing strategies) กลยุทธ์จะ บังเกิดผลเมื่อนำไปปฏิบัติ แม้ผู้บริหารจะวางแผนกลยุทธ์ไว้ดีเลิศเพียงใด หากไม่มีการ ปฏิบัติอย่างเหมาะสมก็จะไม่เกิดประโยชน์อะไรต่อองค์การ การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ซึ่ง จะต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์การทำงานเป็นทีม การจูงใจและความเป็นผู้นำ

ขั้นที่ 8 การประเมินผลงาน (Evaluating results) ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการ การจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การประเมินผลงานเพื่อให้ทราบว่ากลยุทธ์ (Strategies) ที่ปฏิบัติ ไปทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (Goals) หรือวัตถุประสงค์ (Objectives) ภายใต้พันธกิจ (Mission) เพียงใดมีความคลาดเคลื่อนระหว่างวัตถุประสงค์กับการปฏิบัติจริงตรงไหน ควร มีการปรับแก้อย่างไรกระบวนการประเมินผลงานหรือการควบคุม (Control process) ซึ่ง เป็นกระบวนการในการตรวจสอบกิจกรรมที่ปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่าบรรลุผลสำเร็จตามแผน หากมีความเบี่ยงเบนไปจากแผนก็จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารทั้งหลายล้วนต้อง เกี่ยวข้องกับหน้าที่ในการควบคุม แม้เป็นผู้บริหารในส่วนงานหรือกิจกรรมย่อย ๆ ในแผนก็ ตาม Robbins P. Stephen and Coulter Mary, Management, 10th ed. (New J Prentice Hall, 2003) จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ทั้งระดับองค์การ ระดับกลุ่มงาน และระดับหน้าที่ การกำหนด กลยุทธ์จะดำเนิน

Dubrin (2004, pp: 333 – 336) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้นำที่มีภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติ โดยรวมคุณลักษณะทั้งของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ และภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกันโดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การคิดในระดับสูง (High-level cognitive activity) หมายถึง การคิดเชิง กลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความรู้ลึกซึ้งและความคิดและความเข้าใจระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ ซึมซับและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดแผนปฏิบัติการ มีการประมวลผล ข้อมูลต่าง ๆ คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการกำหนดนโยบายและแผนการ

ปฏิบัติงานซึ่งเป็นวิธีคิดเชิงระบบแบบองค์รวม ที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุ เป้าวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นแย่งงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ทำงานที่มากจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

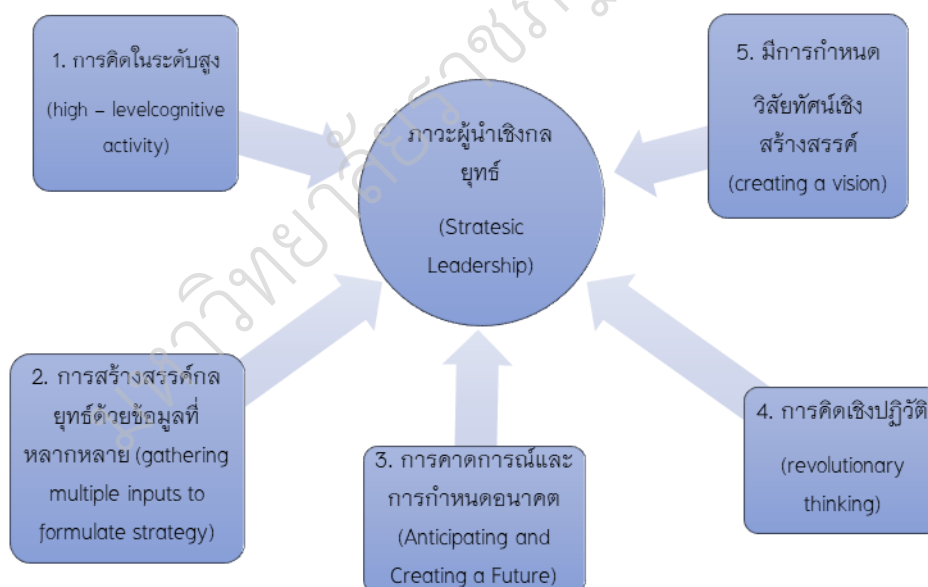
2. การสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยข้อมูลที่หลากหลาย (Gathering multiple inputs to formulate strategy) หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์แบบประชาธิปไตยในการ ทำงานร่วมกัน วางแผนเกี่ยวกับภารกิจ ทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์สถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงาน จากนั้นสรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กรประเมินผลธรรมาภิบาลดำเนินงาน โดยผู้นำหรือ ผู้บริหารจะมุ่งเน้นการแสดงความคิดเห็น ปรีกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง Dess G. Gregory and Miller Alex, Strategic Management (Singapore McGraw-Hill, 1993) , 320-321 เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายตามหลักการมีส่วนร่วมของทุกคนในสถานศึกษา นอกจากนี้ต้องมีการบริหารข้อมูลโดยจัดเป็นระบบสารสนเทศจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิด ความคุ้มค่า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์

3. การคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (Anticipating and Creating a Future) หมายถึง การใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถสร้างโอกาสที่ได้รับ ผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ มาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้คิดหาวิธีการพัฒนา สถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบรับความต้องการในอนาคต เมื่อเกิดปัญหาสามารถ แก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วนซึ่งผู้นำต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นด้านต่าง ๆ เช่น การจัดทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่น ในความสามารถของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำความเข้าใจอนาคตแล้ว เต็มใจที่จะเสี่ยงต่อเรื่องต่าง ๆ คาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษาในอนาคต และตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าคู่แข่ง

4. การคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary thinking) หมายถึง การใช้ความคิด สร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโดยไม่กลัวความเสี่ยง ชอบท้าทายสถานการณ์ มักเป็นบุคคลที่มีความคิดยุทธศาสตร์ หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์

ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง

5. มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (Creating a vision) หมายถึง มีการกำหนดวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคตกระตุ้นให้สมาชิกมีความรู้สึกสนใจ มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและค่านิยมของ ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและให้การสนับสนุน สะท้อนให้เห็นจุดหมายปลายทาง ทิศทางในอนาคตที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ต้องมีความท้าทาย สร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งพึงปรารถนาที่มองเห็นได้ รับรู้ เข้าใจ ร่วมกันได้เหมือนกัน ทุกคนและมีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน คุ่มค่า ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพโดยผู้บริหารจะมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ ถ้าผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์แคบ ก็อาจทำให้องค์กรส่วนไม่พัฒนาหรือไม่ดำรงอยู่ได้



ภาพประกอบ 3 การปฏิบัติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล

ที่มา : DuBrin J. Andrew (1998, p. 335)

Hill and Jones (2008) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการจัดการจัดเชิงกลยุทธ์ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

1. มีความชัดเจนในวิสัยทัศน์ (Clarity of vision) การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการพิจารณาภาพรวมขององค์การและบริบท เพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาวหรือวิสัยทัศน์ขององค์การ หากผู้นำซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง ไม่สามารถระบุเป้าหมายในอนาคตได้อย่างชัดเจนให้แก่บุคลากร ความล้มเหลวในการจัดการเชิงกลยุทธ์ย่อมเกิดขึ้นได้ 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 ผู้นำที่ไม่มอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติหรือมอบแต่ไม่เพียงพอจะทำให้การจัดการเชิงกลยุทธ์ในช่วงของการปฏิบัติมีอุปสรรค

6. ผู้นำต้องฉลาดในการใช้อำนาจ (Astute Use of Power) คือ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เพียงพอต่อความต้องการของทุกหน่วยงานเพื่อให้เกิดความสมดุลของการดำเนินงานและสร้างความผูกพันและการทำงานที่เชื่อมโยงกันของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร

Hitt, Ireland and Hoskisson (2007 อ้างถึงใน เกศรา ลิทธิแก้ว, 2558, หน้า 54) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพไว้ 5 ประการ

1. การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (Determining Strategic Direction) คือ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถนำวิสัยทัศน์มาถ่ายทอดตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้

2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร (Effectively Managing the Firm is resource Portfolio) มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรในองค์กรทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า คุ่มทุน เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ

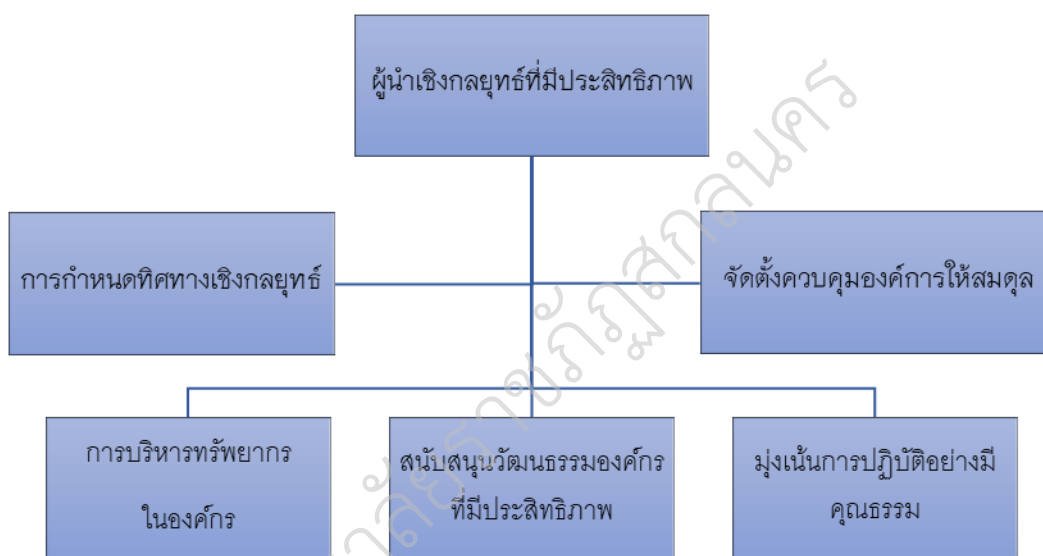
3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิผล (Sustaining an Effective Organizational Culture) มีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก

4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (Emphasizing Ethical Practices) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5. การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล (Establishing Balance Organizational Controls) มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้ มาตรฐาน คุณภาพการบริหาร ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับ และผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการมองเหตุการณ์หรือคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตความเป็นไปได้ ในวิสัยทัศน์รักษา ความยืดหยุ่นและให้อำนาจบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์ สามารถ ชักจูงให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์



ภาพประกอบ 4 การปฏิบัติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ที่มา : Michael A. Hitt., R. Duane Ireland and Robert E. Hoskisson. (2007, p. 372)

สรุป จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีบทบาทและสามารถพัฒนาองค์กรบรรลุเป้าหมายให้มีคุณภาพ เป็นการช่วยเหลือองค์กรในการจัดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์กรสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Goal) ขององค์กร ในการมองเหตุการณ์หรือคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตความเป็นไปได้ในวิสัยทัศน์ (Vision) รักษาความยืดหยุ่นและให้อำนาจบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์ สามารถชักจูงให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานให้ประสบความสำเร็จ ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Hitt, Ireland and Hoskisson (2007 อ้างถึงใน เกศรา ลิทธิแก้ว, 2558, หน้า 54) ซึ่งผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารทรัพยากรในองค์กร 3) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 4) การมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน คุณธรรม และ 5) การควบคุมองค์การอย่างสมดุล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กร

ความไว้วางใจในองค์กรนั้น เป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จขององค์กรทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เพราะความไว้วางใจในองค์กรส่งผลให้พนักงานมีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ความไว้วางใจในองค์กร หรือ Organizational Trust หมายถึง ความเชื่อมั่นที่พนักงานมีต่อการดำเนินการขององค์กร ซึ่งส่วนมากจะมาจากความมั่นใจในตัวผู้นำ ผู้จัดการ หรือสมาชิกในทีมแต่ละคน และยังรวมไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กร เช่น พันธกิจขององค์กร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หรือ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ความไว้วางใจในองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีของพนักงาน หากพนักงานไม่มีความไว้วางใจในองค์กร สิ่งนี้อาจนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง และอัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น

ความหมายของความไว้วางใจต่อองค์กร

สำหรับความหมายของคำว่า “ความไว้วางใจต่อองค์กร (Organizational trust)” ได้มีนักวิชาการให้ความหมายเอาไว้จำนวนมาก อาทิเช่น

กรรณิกา ทองศรี (2555) ให้ความหมายความไว้วางใจในองค์กรว่า หมายถึงความเชื่อมั่นที่ขึ้นอยู่กับกลุ่มบุคคลอื่น ประกอบไปด้วยเจตนาที่จะยอมรับความไม่มั่นคง เป็นความเต็มใจในการยอมรับความเสี่ยงของอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีความเชื่อว่าพวกเขาจะปฏิบัติตามสิ่งที่เราคาดหวังไว้โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบควบคุมพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่งแต่อย่างใด

สุขเสริม สงวนพานิช (2555) ให้ความหมายความไว้วางใจในองค์กรว่า หมายถึงความรู้สึกเชื่อมั่น ความเต็มใจที่จะยอมรับเผชิญกับความเสี่ยงในตัวบุคคลอื่น หรือ

กลุ่ม หรือองค์การโดยไม่คำนึงถึงการติดตาม หรือการควบคุมบนความคาดหวังว่าจะมีพฤติกรรมไปในทางที่ก่อให้เกิดผลดีและสอดคล้องกับผลประโยชน์ของผู้ให้ความไว้วางใจ ไม่ว่าจะเป็นคำพูดการกระทำ

วรนาท สามารถ (2557) อธิบายว่าความไว้วางใจต่อองค์การ หมายถึง ความเชื่อมั่น ความเชื่อถือได้ ความเปิดเผย การให้การยอมรับของสมาชิกในทีมที่จะเป็น ที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และปฏิบัติในสิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่เป็นเป้าหมายของทีมและ องค์การได้สำเร็จ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า “ความไว้วางใจ” มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการ ทำงานในทุกรูปแบบ ทั้งการทำงานแบบทีมดั้งเดิมที่มีเวลาในการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งหน้าตามสมควร หรือรูปแบบการทำงานแบบทีมเสมือนจริงที่สมาชิก อาจไม่มีเวลามาพบปะพูดคุยกันแบบซึ่งหน้าบ่อยนัก

วรินทร รongกลัด (2559) อธิบายว่า ความไว้วางใจต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น เชื่อถือ และมั่นใจ ต่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยเต็มใจที่จะร่วมเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากความคาดหวังที่มีต่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การนั้น ๆ ว่าจะสามารถกระทำหรือดำเนินการในสิ่งที่จะก่อให้เกิดผล ทางบวกต่อบุคคลในทุกภาคส่วนขององค์การ

Tan and Tan (2000) ให้ความหมายความไว้วางใจในองค์การว่า หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานในองค์การที่จะยอมรับความเสี่ยงที่เกิดจากการกระทำของผู้นำ ของตนเองซึ่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถควบคุมได้

Hoy and Tschannen – Moran (2003) ให้ความหมายความไว้วางใจต่อ องค์การว่า หมายถึง ความเต็มใจของกลุ่มหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่ยอมรับความเสี่ยง ที่เกิดขึ้นจากบุคคลอื่นในองค์การ ซึ่งเกิดจากความเชื่อมั่นในองค์การที่มีความน่าเชื่อถือ มีความรู้ ความสามารถ มีความซื่อสัตย์เที่ยงตรงและเปิดเผย

Mcshane and Von Glinow (2005) อธิบายว่า ความไว้วางใจต่อองค์การ เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาวะทางจิตอันเป็นความตั้งใจในการให้การยอมรับในพฤติกรรม ของบุคคลหรือกลุ่มอื่นโดยอยู่บนพื้นฐานของความคาดหวังในทางบวก ความเชื่อถือ ไว้วางใจเป็นสิ่งที่ควรมีให้ซึ่งกันและกันการที่จะได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้อื่นเราต้อง แสดงออกถึงความเชื่อถือไว้วางใจผู้อื่นด้วยเช่นกัน

Six (2007) ให้ความหมายความไว้วางใจในองค์การว่า หมายถึง ระดับทางจิตที่เกิดจากความเต็มใจที่จะยอมรับต่อความเสี่ยงที่เกิดการกระทำของบุคคลอื่นบนพื้นฐานของความคาดหวังว่าบุคคลนั้นจะดำเนินการในสิ่งที่จะก่อให้เกิดประโยชน์

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความไว้วางใจต่อองค์การ หมายถึง ระดับความไว้วางใจของบุคลากร ที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกเชื่อมั่น เชื่อถือ และมั่นใจว่าองค์การจะสามารถกระทำหรือดำเนินการในสิ่งที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อบุคลากรในทุกภาคส่วน และบุคลากรมีความเต็มใจที่จะร่วมเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำหรือการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์การ

ความสำคัญของความไว้วางใจต่อองค์การ

ความไว้วางใจต่อองค์การจะส่งผลให้องค์การสามารถลดต้นทุนในการบริหารจัดการลงได้อย่างมีนัยสำคัญ และระดับความไว้วางใจต่อองค์การยังสามารถอธิบายความเชื่อมั่นต่อรูปแบบการลงทุนในการพัฒนาองค์การอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้จัดการต้องเร่งพัฒนาปัจจัยความเชื่อมั่นต่อองค์การแก่พนักงานให้อยู่ในระดับที่ดีที่สุด

Marshall (2000) ได้เขียนหนังสือ “Building trust at the speed of change: the power of the relationship-based corporation” อธิบายว่า ในบริบทขององค์การธุรกิจนั้นการสร้าง ความไว้วางใจต่อองค์การให้เกิดขึ้นจริงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญมาก เนื่องจากในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์การ พนักงานต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันตลอดเวลา ดังนั้นเพื่อให้ องค์การสามารถเพิ่มความรวดเร็วในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน (Speed of change) ก้าวทันความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในการเผชิญความท้าทายในตลาดโลกได้ ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์การให้เกิดขึ้นด้วยการสื่อสารกับพนักงานอย่างตรงไปตรงมา และบริหารองค์การอย่างซื่อสัตย์ไม่เอาเปรียบพนักงาน ซึ่งจะสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์การ โดยจะส่งผลในระยะยาวทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

Galford and Drapeau (2002) กล่าวว่า องค์การใดที่มีระดับวัฒนธรรมของความไว้วางใจสูง มักจะมีแนวโน้มการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ภายใต้ต้นทุนการผลิตที่ต่ำ อันเนื่องมาจากองค์การสามารถคัดเลือกและรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยพนักงานเหล่านี้ มีแนวโน้มที่แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิก

ที่ดีขององค์กร เช่น สนุกไปกับการทำงาน รู้จักใช้เวลาในการทำงานได้อย่างถูกต้อง กล้าที่จะคิดและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร เต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงพร้อมที่จะเผชิญกับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น เป็นต้น ส่งผลให้ผู้นำมีอิสระที่จะดำเนินการเรื่องที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

Robbins (2005) อธิบายว่า พื้นฐานของความไว้วางใจ (Basic Principles of Trust) มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การอย่างมาก ดังนี้

1. ความไม่ไว้วางใจทำให้สูญเสียความไว้วางใจ (Mistrust Drives Out Trust) โดยบุคคลที่มีความไว้วางใจต่อบุคคลอื่นจะแสดงออก ด้วยการเปิดเผย ร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เพราะมีความตั้งใจจริง ส่วนบุคคลที่ไม่มีความไว้วางใจต่อบุคคลอื่น แสดงออกโดยการไม่เปิดเผยข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นมีพฤติกรรมฉวยโอกาสหาประโยชน์ให้กับตนเอง ดังนั้นบุคลากรที่ไม่มีความไว้วางใจจำนวนไม่กี่คนก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์การอย่างมหาศาลได้

2. ความไว้วางใจก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust Begets Trust) การแสดงออกถึงความไว้วางใจของบุคคลจะก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารที่มีศักยภาพจะเพิ่มความไว้วางใจให้เพิ่มพูนขึ้น เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

3. ตำแหน่งที่สูงขึ้นมักเป็นโอกาสที่ทำให้ทำในสิ่งที่ไม่น่าไว้วางใจ (Growth Offer Makes Mistrust) ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นทำให้นำน้อยโอกาสในการแสวงหาอำนาจและความรับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมตำแหน่งของตนเองในสภาพแวดล้อมเช่นนี้ผู้นำมักแก้ปัญหาแบบตายตัวอย่างรวดเร็วเพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจพบจากผู้นำที่ระดับสูงกว่าและมักทิ้งปัญหาจากความไม่น่าไว้วางใจ ให้กับผู้สืบทอดตำแหน่ง ดังนั้น ผู้นำจึงควรอยู่ในตำแหน่งเป็นวาระสั้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลที่ตามมาจากการตัดสินใจซึ่งเกิดจากการกระทำที่ไม่น่าไว้วางใจของผู้นำ

4. การลดคนลงหรือการลดขนาดองค์กรเพื่อทดสอบความไว้วางใจสูงสุด (Decline or Downsizing Tests the Highest of Trust) การลดคนหรือลดขนาดขององค์กรมักทำลายสภาพแวดล้อมที่มีความไว้วางใจเพราะการปลดพนักงานขององค์กรออกไปมีผลทำให้พนักงานที่เหลืออยู่เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงานสูญเสียความจงรักภักดีและระดับความไว้วางใจต่อผู้นำลดลง

5. ความไว้วางใจเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Trust Increases Cohesion) ความไว้วางใจจะยึดเหนี่ยวบุคคลให้อยู่ร่วมกันด้วยความเชื่อมั่นว่าบุคคลมีความเชื่อถือซึ่งกันและกันถ้าบุคคลเกิดปัญหาต้องการความช่วยเหลือบุคคลจะมั่นใจได้ว่าจะได้รับความช่วยเหลือทันทีและเมื่อพบกับความยากลำบากสมาชิกในกลุ่มจะร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน

6. ความไม่ไว้วางใจทำลายกลุ่มของตนเอง (Mistrusting Groups Self Distrust) เมื่อสมาชิกกลุ่มไม่ไว้วางใจบุคคลในกลุ่มพวกเขาจะไม่ยอมรับและตีตัวออกห่างและเริ่มสนใจกับความต้องการของตนเองมากกว่าความต้องการของสมาชิกกลุ่ม ดังนั้นแต่ละบุคคลจะปกป้องผลประโยชน์ของตนเองและไม่เปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในกลุ่ม ปฏิกริยาเหล่านี้จะทำลายกลุ่มสมาชิกเหล่านี้ในที่สุด

7. ความไม่ไว้วางใจลดผลผลิต (Mistrust Generally Reduces Productivity) ไม่อาจกล่าวได้ว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มผลผลิตแต่ความไม่ไว้วางใจมักก่อให้เกิดการลดผลผลิตอยู่เสมอความไม่ไว้วางใจจะมุ่งเน้นที่ความสนใจที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความยุ่งยากในการสร้างเป้าหมายร่วมกัน บุคลากรในองค์กรเหล่านี้จะต้องตอบสนองโดยการปิดบังข้อมูลข่าวสารและเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาเขาจะหลีกเลี่ยงการขอความช่วยเหลือเพราะกลัวว่าบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์จากเขา บรรยากาศของความไม่ไว้วางใจจะทำให้เกิดความขัดแย้งและการประสานงานล่าช้า

Perry and Mankin (2007) ที่ตีพิมพ์บทความเรื่อง Organizational Trust, Trust in the Chief Executive and Work Satisfaction ศึกษาแนวคิดทฤษฎีความไว้วางใจ (Trust) 2 ระดับ คือ

1. ศึกษาระดับบุคคลในประเด็นความไว้วางใจต่อผู้บริหารระดับสูง (Chief Executive)

2. ศึกษาความไว้วางใจต่อองค์กร (Organizational Trust) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (work satisfaction)

โดยสำรวจข้อมูลจากพนักงานทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม การผลิตในหลายภูมิภาคทั่วโลกจำนวนกว่า 950 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่าความไว้วางใจต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และหน่วยงานที่มีระดับความไว้วางใจต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานมากกว่าหน่วยงานที่มีระดับความไว้วางใจต่ำ และโดยเฉพาะในบริบทของการ

ภาครัฐความไว้วางใจต่อผู้บริหารระดับสูงทั้งด้านความสามารถในการบริหาร (Technical ability) ความยุติธรรม (Fairness) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเที่ยงธรรม (Forthrightness) มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้วิจัยยังเสนอแนะระดับความไว้วางใจต่อผู้บริหารและต่อองค์การของพนักงานในหน่วยงานรัฐนั้นมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐมีนัยสำคัญต่อพันธกิจของสังคม (Social significance mission) เพราะมีโครงสร้างในการบริการแก่ภาคประชาชน ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงต้องมุ่งสร้างความไว้วางใจ (Trust) ทั้ง 2 ระดับให้เกิดขึ้นในองค์การอย่างยั่งยืน

Lyman (2012) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การซึ่งมีระดับความไว้วางใจสูงนั้น พนักงานจะมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในตัวบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการจัดการโดยมีความเชื่อมั่นว่าการกระทำของบุคคลนั้นจะสอดคล้องกับคำพูดที่เขาได้กล่าวไว้ นอกจากนี้ยังเกิดความเชื่อมั่นว่าองค์การหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมขององค์การมีการดำเนินงานที่สุจริตบนพื้นฐานของจริยธรรมและความถูกต้อง องค์การที่มีความไว้วางใจสูงยังทำให้พนักงานรับรู้ถึงการได้รับความยุติธรรมและการเคารพในสิทธิของแต่ละบุคคลผ่านการสนับสนุนขององค์การ รวมไปถึงการรับฟังและพิจารณาในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความไว้วางใจในองค์การนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นมากต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ ทั้งนี้ ถ้าองค์การใดปราศจากความไว้วางใจย่อมส่งผลให้เกิดการขาดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นลดลง พนักงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่าง ๆ ลดลงตามไปด้วย องค์การก็จะขาดกระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่อัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้น ขวาลือในทางลบภายในองค์การก็จะเพิ่มขึ้นด้วยนอกจากนั้นความไว้วางใจในองค์การ อาจเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจขององค์การ การแสดงภาวะผู้นำ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยภาวะผู้นำในองค์การจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย หากขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในองค์การ นั่นคือ องค์การจะไม่สามารถผลักดันหรือโน้มน้าวให้พนักงานคล้อยตามการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้

องค์ประกอบของความไว้วางใจต่อการ

จากการศึกษาวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจในองค์การพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านที่มีความสนใจและได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ รวมไปถึงได้มีการรวบรวมปัจจัยและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในองค์การอย่างหลากหลาย ดังนี้

Mayer, Davis and Schoorman (1995) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความไว้วางใจต่อองค์การนั้น มีปัจจัยที่ส่งผลหรือเป็นองค์ประกอบหลักเสริมสร้างให้เกิดความไว้วางใจต่อองค์การ โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ความสามารถ (Ability) คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมอันเป็นลักษณะส่วนบุคคล ที่แสดงถึงความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้อื่น หรือการโน้มน้าวให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความไว้วางใจและเป็นลักษณะที่ปรากฏอยู่ในตัวของผู้สร้างความไว้วางใจ (Trustee)

2. ความเมตตากรุณา (Benevolence) คือ ความรู้สึกเต็มใจและอยากที่จะทำในสิ่งที่ดีและมีคุณค่าให้กับผู้ที่ให้ความไว้วางใจแก่เราโดยปราศจากการหาประโยชน์ส่วนตนซึ่งความเมตตากรุณาเป็นการรับรู้ทางบวกเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้สร้างความไว้วางใจที่กระทำต่อผู้ให้ความไว้วางใจ ดังนั้นความเมตตากรุณาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการเกิดความไว้วางใจ

3. ความซื่อสัตย์ (Integrity) คือ ความสม่ำเสมอปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา เช่น ความเสมอต้นเสมอปลายในการกระทำ มีการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจและจากการกระทำได้อย่างเหมาะสมตรงไปตรงมาเป็นต้น

Mishra (1996) ได้เสนอแนวคิดความไว้วางใจในผู้นำไว้ว่าคุณสมบัติของผู้นำที่ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ มีองค์ประกอบ 4 มิติ คือ

1. มิติด้านความสามารถ (Competency dimension) หมายถึง ความสามารถที่เป็นพื้นฐานของความไว้วางใจ บุคคลจะให้ความไว้วางใจผู้นำด้วยความเชื่อว่า ผู้นำมีความสามารถในการทำงานได้ดี และมีความสามารถในการตัดสินใจได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์

2. มิติด้านความเปิดเผย (Openness dimension) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้นำว่าเป็นบุคคลที่มีความเปิดเผยต่อบุคลากร และ

ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความจริงใจ ซึ่งการเปิดเผยนั้นจะต้องเปิดเผยความจริงของปัญหาและความสำเร็จที่ได้รับ นอกจากนี้ บุคลากรยังต้องการ การประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม ทั้งเรื่องการปฏิบัติงาน ค่าจ้างและอนาคตการทำงาน ดังนั้น ความเปิดเผยและจริงใจของผู้นำจึงเป็นพื้นฐานของการสร้างความไว้วางใจในตัวผู้นำ โดยผู้นำจะยินดีรับฟังความคิดเห็นและปัญหา พร้อมนำไปพิจารณาและหาข้อตกลงร่วมกัน ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมการแสดงออกให้บุคลากรรับรู้ ผู้นำมีความเปิดเผยและจริงใจ โดยการตั้งใจฟังในสิ่งที่บุคลากรพูด หรือแสดงความคิดเห็น ผู้นำควรกล่าวคำชื่นชมในข้อเสนอ และแสดงให้เห็นถึงการยอมรับและเคารพในความคิดเห็นของบุคลากร นอกจากนี้ผู้นำยังควรเปิดเผยถึงกระทำและตั้งใจของผู้นำด้วยเช่นกัน เพราะการเปิดเผยซึ่งกันและกัน เป็นพื้นฐานของความไว้วางใจ

3. มิติด้านความห่วงใย (Concern dimension) หมายถึง การที่บุคคลให้ความไว้วางใจว่าผู้นำจะไม่ฉกฉวยผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรมจากบุคลากร แต่จะยึดถือประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ และให้ความสนใจและห่วงใยต่อความสุขของบุคลากร เท่ากับความสุขของตนเอง นั้นหมายความว่าผู้นำจะสนใจและตอบสนองกับความต้องการและปัญหาของบุคลากรในองค์การทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ด้วยความเข้าใจและให้คุณค่ากับสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นเหมือนครอบครัวเดียวกัน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่า ผู้นำจะให้ความสนใจและห่วงใยต่อความมั่นคงในงาน

4. มิติด้านความเชื่อถือได้ (Reliability dimension) หมายถึง บุคลากรคาดหวังให้ผู้นำมีความสม่ำเสมอ ในการพูดและการกระทำ นั่นคือ พูดในสิ่งที่ทำ ทำในสิ่งที่พูด ความไม่สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำของผู้นำ จะทำให้ความไว้วางใจในตัวผู้นำลดลง นอกจากความสม่ำเสมอของพฤติกรรมแล้ว การตัดสินใจของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเหตุการณ์ผิดปกติ ปัญหาหรือเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน ก็มีผลต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำเช่นกัน เนื่องจากเหตุการณ์ผิดปกติที่เกิดขึ้น บุคคลหรือผู้นำอาจมีเจตนาที่จะปิดบังข้อมูลสำคัญไว้ ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัย ต่อความรู้สึกไว้วางใจที่กำลังดำเนินอยู่ อย่างไรก็ตาม เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ที่มีผลกระทบต่อความไว้วางใจผู้นำมากที่สุด คือเหตุการณ์ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานประจำ ดังนั้น พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกจึงควรมีความสม่ำเสมอแน่นอน เป็นที่น่าเชื่อถือ

Robbins (1996) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจในองค์การโดยเสนอว่าการที่บุคลากรจะเกิดความไว้วางใจต่อองค์การหรือผู้นำต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง ความซื่อตรง ยึดมั่นในความถูกต้อง และหลักคุณธรรม
2. ความสามารถ (Competence) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลในเรื่องของงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ความสม่ำเสมอ (Consistency) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาถึงความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ (Reliability) มีแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถคาดคะเนได้ล่วงหน้า (Predictability) รวมไปถึงมีการประเมินการตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ (Good-Judgment)
4. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง ความตั้งใจและเต็มใจที่จะปกป้องและรักษาหน้าที่เพื่อบุคคลอื่น และ
5. การเปิดเผย (Openness) หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมไปถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น โดยไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นประโยชน์เหล่านั้น

Shaw (1997) ได้ มีข้อเสนอว่า การจะให้ความไว้วางใจกับบุคคลใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 3 ประการ ที่มีผลต่อการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นภายในองค์การ ดังนี้

1. การมุ่งความสำเร็จในผลงานขององค์การ (Achieving Results) หมายถึง การที่จะต้องสร้างความชัดเจนในความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จจนก่อให้เกิดเป็นความเชื่อมั่นในความสำเร็จของบุคคล โดยบุคคลใดก็ตามที่ไม่มีผลงาน ไร้ความสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังได้สำเร็จ ย่อมส่งผลให้ระดับความไว้วางใจมีแนวโน้มที่จะลดลงตามไปด้วย
2. มีความตรงไปตรงมา (Acting with Integrity) หมายถึง การแสดงออกถึง ความซื่อตรง ซื่อสัตย์ และจริงใจ ต่อคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ นั่นคือ เมื่อพูดสิ่งใดไว้ก็จะปฏิบัติตามสิ่งที่เคยพูด รวมไปถึงปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาถูกต้องและเป็นธรรม โดยความไว้วางใจจะอยู่ในระดับที่สูง หากบุคคลหรือองค์การสามารถรักษาคำพูด และปฏิบัติได้อย่างตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูล ประสานงาน รวมไปถึงทำงานร่วมกัน

ตามกระบวนการและรูปแบบที่จริงใจ ซึ่งตรงต่อกัน

3. การแสดงความเอาใจใส่ (Demonstrating Concerns) หมายถึง การให้ความใส่ใจต่อบุคคลรอบข้าง ซึ่งโดยทั่วไปบุคคลมักให้ความไว้วางใจแก่ผู้ที่ให้ความใส่ใจ และดูแลเอาใจใส่ห่วงใยต่อบุคคลนั้น เช่น การใส่ใจและห่วงใยในเรื่องของความสุขของบุคลากรทุกระดับ เข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของแต่ละบุคคล จัดสรร และดูแลให้เรื่องสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นควรจะได้รับ ซึ่งการแสดงความเอาใจใส่และความห่วงใยนั้น เป็นต้น ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจในองค์การ เกิดขึ้นจากการรับรู้การแสดงออกดังกล่าว

Reina and Reina (1999) ได้เสนอว่าความไว้วางใจต่อองค์การจะเกิดขึ้นต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความไว้วางใจด้านศักยภาพ (Competence trust) คือ การที่บุคคลมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะงานที่เฉพาะเจาะจง หรืองานที่ซับซ้อน รวมถึงความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการช่วยให้ผู้อื่นสามารถทำงานของเขาได้ โดยสิ่งที่สามารถสร้างและรักษาความไว้วางใจในศักยภาพ ได้แก่ การที่บุคคลมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถ ความยุติธรรม สามารถเข้าใจและรับรู้ถึงศักยภาพของผู้อื่นได้ รวมทั้งการช่วยให้ผู้อื่นเกิดทักษะความชำนาญในการทำงานนั้น

2. ความไว้วางใจด้านการสื่อสาร (Communication trust) คือ การที่บุคคลมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างคงที่และสม่ำเสมอ ทำให้การทำงานมีความก้าวหน้า มีผลต่อความสามารถในการเพิ่มผลผลิตและผลกำไรอีกด้วย โดยสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจด้านการสื่อสาร ได้แก่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน การพูดในสิ่งที่จริง การยอมรับความผิดพลาด การให้และรับข้อมูลป้อนกลับ การรักษาความลับ รวมทั้งการชี้แจงถึงความมีเจตนาที่ดี

3. ความไว้วางใจด้านคำมั่นสัญญา (Contractual trust) คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่พูดไว้ว่าจะกระทำ การกระทำตามในสิ่งที่เคยพูดไว้ก่อให้เกิดผลผลิต มีความพร้อมที่จะให้บริการ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความใส่ใจต่อการมีส่วนร่วม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับการรักษาความคิดเห็น ความตั้งมั่นในความซื่อสัตย์ และการแสดงพฤติกรรมอย่างคงที่ ความเชื่อมั่นในความตั้งใจ ความแน่นอน และความเชื่อมั่นของบุคคลเกี่ยวกับความซื่อสัตย์จงรักภักดี โดยสิ่งที่นำไปสู่ความไว้วางใจด้านคำมั่น

สัญญา ได้แก่ การที่บุคคลมีการบริหารจัดการความคาดหวัง การสร้างสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ การให้อำนาจอย่างเหมาะสม ความใส่ใจ การแสดงความเห็นด้วยอย่างตรงไปตรงมารวมทั้งความคงเส้นคงวาและความแน่นอนในการกระทำนั้น

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจในองค์การตามแนวคิดของ Shaw (1997) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยความไว้วางใจต่อองค์การ หมายถึง ระดับความไว้วางใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกเชื่อมั่น เชื่อถือ และมั่นใจว่าองค์การจะสามารถกระทำหรือดำเนินการในสิ่งที่ก่อให้เกิดผลทางบวกต่อบุคลากรในทุกภาคส่วน และบุคลากรมีความเต็มใจที่จะร่วมเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากกระทำหรือการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์การ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในผลงานขององค์การ 2) ความตรงไปตรงมา และ 3) การแสดงความเอาใจใส่

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความเป็นมาและความสำคัญของการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2566, หน้า 4-5)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติ ราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นมาได้พัฒนาวิธีการ รูปแบบ และหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่รู้จักกัน โดยทั่วไปว่า “การประเมิน Core Team” หมายถึง คณะทำงานผู้ประเมินซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงาน ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มอบหมายให้จังหวัดแต่งตั้งเพื่อลงพื้นที่ตรวจประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ซึ่งมีคณะทำงานกว่า 600 ชุด หรือ Core Team ในแต่ละปี โดยการประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามความคืบหน้าและอุปสรรคในการ ดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อจะได้จัดระบบและทรัพยากรสนับสนุน การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งได้ “ฐานข้อมูล” ผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศในทุก

ปีงบประมาณที่สามารถนำมาประกอบการ กำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อยกระดับคุณภาพในการจัดบริการ สาธารณะของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นพื้นฐาน ของประชาชนได้อย่างแท้จริงและทั่วถึง 3 ในปี พ.ศ. 2558 กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นได้เปลี่ยนชื่อระบบการประเมินผลการดำเนินงาน ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น “การประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ.-อปท.) หรือ “Local Performance Assessment (LPA) ” ต่อมาในปี พ.ศ. 2559 จึงได้พัฒนารูปแบบและวิธีการ ประเมินให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล โดยเพิ่มการประเมินผลการดำเนินงานด้วยความ โปร่งใสตรวจสอบ ได้ตามหลักธรรมาภิบาล ทำให้ในปัจจุบันการประเมิน LPA มี 5 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านที่ 3 การบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ ด้านที่ 5 ธรรมาภิบาล นอกจากนี้ ยังสามารถประเมินผลคะแนนสำหรับบางตัวชี้วัดโดยใช้ข้อมูลจากระบบ สารสนเทศ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รวมทั้งเพิ่มตัวชี้วัดนาร่องที่สอดคล้องกับ นโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากตัวชี้วัดนาร่องเป็นภารกิจใหม่ ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศอาจ ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ครบถ้วนและยังไม่ได้ดำเนินการ อย่างเต็มที่ จึงไม่นำผลการ ดำเนินงานตามตัวชี้วัดนาร่องมาคิดคะแนน แต่เป็นเพียงการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยก่อนนำไปกำหนดแนวทางพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน และ ให้คำปรึกษา เพื่อยกระดับศักยภาพและประสิทธิภาพ การทำงานขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นต่อไป

อนึ่ง ระบบการประเมิน LPA ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีความ แตกต่างจากการประเมิน เพื่อรับรางวัลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เนื่องจากเป็นการประเมินประสิทธิภาพภาคบังคับ ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ต้องได้รับการประเมินเป็นประจำทุกปี ไม่ใช่โครงการประกวดเพื่อรับรางวัล จึงทำให้ระบบ การประเมิน LPA มีความต่อเนื่อง สามารถสะท้อนจุดอ่อนในการดำเนินงานขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ทำให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะหน่วยงาน ที่มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนด แนวทางให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริม ได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที

จุดประสงค์การประเมิน

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินงานและจัดบริการสาธารณะที่มีมาตรฐาน ชัยพื้นฐานเช่นเดียวกันทั่วประเทศ
 2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งทราบสถานะของตนเองจากผลการประเมินประสิทธิภาพว่าอยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน ในจังหวัดเดียวกัน ในภาคเดียวกัน หรือในระดับประเทศ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานต่อไปโดยไม่หยุดนิ่ง
- 2.3 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการประเมินนี้ไปเป็นพื้นฐาน ในการดำเนินงานเพื่อปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ

การดำเนินการ

นอกจากบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมุ่งหวังให้ สถ-อปท หรือ LPA ได้รับความสนใจจากส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้ผลการประเมินดังกล่าวเป็นฐานข้อมูลสำคัญเพื่อกำหนดนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานประมาณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน รวมถึงส่วนราชการที่สนับสนุนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งได้ทราบปัญหา อุปสรรค และจุดอ่อนในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อช่วยส่งเสริมศักยภาพทั้งความรู้ ความสามารถ บุคลากร ทรัพยากร งบประมาณ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสม กับภารกิจและหน้าที่ที่ต้องรับภายหลังการถ่ายโอน และร่วมกันหาแนวทางวิธีการช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมจัดทำแผนงาน โครงการ กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคตต่อไป

ผลที่คาดหวัง

ความคาดหวังในการดำเนินการ สถ-อปท ทั้งที่ผ่านมาและที่กำลังพัฒนาในช่วงต่อไป กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นมิได้คาดหวังเพียงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ ครอบคลุมแห่ง หรือสร้างแรงกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาศักยภาพของตนเองเท่านั้น เหนือสิ่งอื่นใดการเผยแพร่รายงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อเป็นฐานข้อมูลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะจัดทำขึ้นทุกปีนับจากนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนผ่านทางสื่อช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลทั่วไปทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่แท้จริงแล้วมีศักยภาพในการบริหารงานและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เพียงใด และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้ผู้อ่านใช้ประโยชน์จากผลการประเมินนี้เปิดใจรับทราบมุมมองที่ดีของการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ และเข้าใจบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมดำเนินการ ร่วมตรวจสอบการทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวิถีทางประชาธิปไตยระดับท้องถิ่นอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่ระดับ รากหญ้าด้วยตนเองอย่างแท้จริงต่อไป

ขั้นตอนการประเมิน

กระบวนการประเมินผล สถ-อปท (LPA) ในแต่ละปีงบประมาณประกอบด้วย กระบวนการ ดังนี้

1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดการประชุมระหว่างสำนัก/กองที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุง แบบประเมินฯ (แบบ สถ-อปท) ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานการณ์ในปัจจุบันโดยอ้างอิงกับผลการประเมินฯ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา
2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น จัดพิมพ์ แบบประเมินเพื่อส่งไปให้กับจังหวัด พร้อมจัดประชุมเพื่อชี้แจงการตรวจประเมินให้กับจังหวัดตามภาคต่าง ๆ ทั้ง 4 ภาค เพื่อเตรียมพร้อมในการตรวจประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. จังหวัดแต่งตั้งคณะทำงานตรวจประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ทีม สถ-อปท) อย่างน้อยคณะละ 4 คน ประกอบด้วย บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในส่วนภูมิภาค จำนวน 2 คน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คนและผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้นำชุมชนจำนวน 1 คน โดยจังหวัดหนึ่งอาจมีได้มากกว่า 1 คณะ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่แต่ละจังหวัด
4. คณะทำงานตรวจประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตรวจประเมิน ในพื้นที่ตามคำสั่งของจังหวัดที่คณะได้รับมอบหมาย

5. จังหวัดรวบรวมผลการประเมินฯ ผ่านระบบที่กรมได้กำหนดขึ้น เพื่อประมวลผลและใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทาง รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

ประเด็นและเกณฑ์การประเมิน

ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แบ่งการประเมินให้คะแนน LPA ออกเป็น 5 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดที่ 1-24 จำนวน 24 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1. ตัวชี้วัดจริง จำนวน 23 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 2 - 24 จำนวน 65 คะแนน
2. ตัวชี้วัดนาร่อง จำนวน 1 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวน 5 คะแนน (ไม่นำไปนับเป็นคะแนน รวม)

เป้าหมายเชิงคุณภาพ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและพร้อมในการดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าหมายเชิงปริมาณ : ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 1 ร้อยละ 70

ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา

ตัวชี้วัดที่ 25 - 44 จำนวน 20 ตัวชี้วัด จำนวน 100 คะแนน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการวางแผน การส่งเสริม การพัฒนา การถ่ายทอดความรู้ พร้อมทั้งมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและ ขอร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ พร้อมกับส่งเสริม และสนับสนุนให้สภาท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายเชิงปริมาณ : ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 2 ร้อยละ 70

ด้านที่ 3 การบริหารงานการเงินและการคลัง

ตัวชี้วัดที่ 45-90 จำนวน 46 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1. ตัวชี้วัดจริง จำนวน 44 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 45-78, 81 - 90 จำนวน

220 คะแนน

2. ตัวชีวัด นำร่อง จำนวน 2 ตัวชีวัด ตัวชีวัดที่ 79-80 จำนวน 10

คะแนน (ไม่นำไปนับเป็นคะแนนรวม)

เป้าหมายเชิงคุณภาพ: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงาน การเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดเก็บรายได้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี รายได้เพิ่มขึ้น ลูกหนี้ลดลง มีการดำเนินการด้านงบประมาณและพัสดุถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย โปร่งใส ไม่มีข้อทักท้วงที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง จากหน่วยงานตรวจสอบ

เป้าหมายเชิงปริมาณ: ร้อยละขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่าน เกณฑ์การประเมินด้านที่ 3 ร้อยละ 70

ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ

ตัวชีวัดที่ 91-176 จำนวน 86 ตัวชีวัด ประกอบด้วย

1. ตัวชีวัดจริง จำนวน 85 ตัวชีวัด ตัวชีวัดที่ 91-175, 176 จำนวน 415

คะแนน

2. ตัวชีวัดนำร่อง จำนวน 1 ตัวชีวัด ตัวชีวัดที่ 174 จำนวน 5 คะแนน (ไม่ นำไปนับเป็นคะแนนรวม)

เป้าหมายเชิงคุณภาพ : องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงาน ตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในท้องถิ่นในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริม คุณภาพชีวิต ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายเชิงปริมาณ: ร้อยละขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่าน เกณฑ์การประเมินด้านที่ 4 ร้อยละ 70

ด้านที่ 5 ธรรมาภิบาล

ตัวชีวัดที่ 177 - 190 จำนวน 14 ตัวชีวัด ประกอบด้วย

1. ตัวชีวัดจริง จำนวน 13 ตัวชีวัด ตัวชีวัดที่ 177 - 189 จำนวน 65

คะแนน

2. ตัวชีวัดนำร่อง จำนวน 1 ตัวชีวัด ตัวชีวัดที่ 190 จำนวน 5 คะแนน
(ไม่นำไปนับเป็นคะแนนรวม)

เป้าหมายเชิงคุณภาพ : องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสร้างจิตสำนึก และตระหนักในการใช้อำนาจหน้าที่ให้บังเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่น การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม หรือจริยธรรม และการบริหารราชการ ท้องถิ่น ให้โปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ เฝ้าระวังการทุจริตและยกย่องบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรมทั้งในและนอก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมายเชิงปริมาณ : ร้อยละขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่าน เกณฑ์การประเมินด้านที่ 5 ร้อยละ 70

โดยด้านที่ 5 ธรรมภิบาล ซึ่งเพิ่มขึ้นมาใหม่ในปีนี้เป็นตัวชีวัดนำร่องซึ่งยังไม่นำมาคิดคะแนนในการผ่านเกณฑ์การประเมินฯ แต่จะนำไปเป็นข้อมูลเพื่อพิจารณาในปี ถัดไป เช่นเดียวกันกับในการประเมินด้านที่ 1-4 ก็จะมีตัวชีวัดนำร่องซึ่งยังไม่ได้มีการคิด คะแนนแต่มีการวัดผลการดำเนินงาน เพื่อเก็บข้อมูลการดำเนินการที่ผ่านมาและเพื่อให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการเตรียมพร้อมในการเข้ารับ การประเมินในปีถัดไป เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะประกอบด้วยหมวดต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 29 หมวด โดย แต่ละหมวด จะประกอบด้วยตัวชีวัดที่ไม่เท่ากัน ดังนี้

ด้านที่ 1 มีจำนวนตัวชีวัดทั้งสิ้น 25 ตัวชีวัด (ตัวชีวัดนำร่อง 4 ตัวชีวัด)
ด้านที่ 2 มีตัวชีวัดทั้งสิ้น 49 ตัวชีวัด (ตัวชีวัดนำร่อง 6 ตัวชีวัด)
ด้านที่ 3 มีตัวชีวัดทั้งสิ้น 57 ตัวชีวัด (ตัวชีวัดนำร่อง 2 ตัวชีวัด)
ด้านที่ 4 มีตัวชีวัดทั้งสิ้น 83 ตัวชีวัด (ตัวชีวัดนำร่อง 27 ตัวชีวัด) และ
ด้านที่ 5 มีตัวชีวัดทั้งสิ้น 14 ตัวชีวัด รวมทั้งหมดเป็น 214 ตัวชีวัด
(ตัวชีวัดนำร่อง 53 ตัวชีวัด)

โดยในแต่ละตัวชีวัดจะมีระดับการให้ค่าคะแนนจากเดิม 4 ค่าคะแนน ได้แก่ ค่าคะแนนที่ระดับ 0 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ ค่าคะแนนที่ระดับ 1 หมายถึง เริ่มมีการดำเนินการ ค่าคะแนนระดับที่ 3 หมายถึง มีการดำเนิน การแล้วแต่ยังไม่ครบถ้วน ตามเป้าหมายที่กำหนด และค่าคะแนนระดับที่ 5 หมายถึง มีการดำเนินการแล้วเสร็จ และ บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยในปี 2560 ได้มีการเพิ่มค่าคะแนนระดับที่ 2 และค่า คะแนนระดับที่ 4 เพิ่มเข้ามาเพื่อจำแนกระดับคะแนนให้ละเอียดขึ้นในบางตัวชีวัด ทำให้มี

ค่าคะแนนรวมทั้งสิ้น 6 ค่าคะแนน และ ในแต่ละตัวชี้วัดจะมีระดับการให้ค่าคะแนนที่หลากหลายขึ้น เช่น บางตัวชี้วัดที่เป็นการดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่วัดได้ว่าการดำเนินการหรือไม่มีการดำเนินการ ค่าคะแนนก็จะมีแค่ระดับ 0 ระดับ 3 และระดับ 5 เป็นต้น นอกจากนี้การคิดคะแนนในแต่ละด้านจะมีการถ่วงน้ำหนักเป็นรายหมวดเพื่อเป็นการจัดลำดับความสำคัญของค่าคะแนนแต่ละหมวดตามการให้ความสำคัญของนโยบายที่เน้นหนักของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยในแต่ละด้านจะมีการให้ค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละหมวดที่ไม่เท่ากัน เช่น หมวดที่เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์หรือเรื่องที่เป็นนโยบายสำคัญอย่างการบริหารจัดการขยะ, การเพิ่มขึ้นของรายได้ ก็จะมีค่าน้ำหนักที่มากกว่าหมวดที่เป็นการวัดกระบวนการทำงานทั่วไป ซึ่งค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละหมวดจะปรากฏตามตาราง “ตัวชี้วัดในการประเมิน” ในหัวข้อถัดไป

คณะทำงานฯ จะตรวจประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based Assessment) ที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเนื้อหาสาระที่ตรงตามเป้าประสงค์ของตัวชี้วัดที่กำหนด โดยเกณฑ์ที่ใช้กำหนดว่าองค์กรปกครองท้องถิ่นผ่านการประเมินในตัวชี้วัดดังกล่าว อยู่ที่ค่าคะแนนระดับ 3 หรือคิดเป็นร้อยละ 60 ของผลการประเมิน

ระดับของผลการประเมิน

ผลการประเมิน LPA ดังกล่าว จะถูกนำมาวิเคราะห์ โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแบ่งระดับ ผลการประเมินออกเป็น 5 ระดับ และในแต่ละระดับจะใช้สีเพื่อแทนระดับผลการประเมินต่าง ๆ ดังนี้

ระดับ “ดีเด่น” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 90 ถึง 100 ใช้แทนด้วย “สีเขียวเข้ม”

ระดับ “ดีมาก” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 80 ถึง 89.99 ใช้แทนด้วย “สีเขียวอ่อน”

ระดับ “ดี” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 70 ถึง 79.99 ใช้แทนด้วย “สีเหลือง”

ระดับ “พอใช้” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 60 ถึง 69.99 ใช้แทนด้วย “สีส้ม”

ระดับ “ควรปรับปรุง” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับต่ำกว่าร้อยละ 60 ใช้แทนด้วย “สีแดง”

ทั้งนี้ ได้กำหนด “เกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ” สำหรับผลการประเมินในแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ที่ระดับร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม เนื่องจากเป็นค่าคะแนนที่ตรงกับค่าคะแนนการประเมินฯ ในแต่ละตัวชี้วัดที่ผ่านระดับ 3 ซึ่งหมายถึงการที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการตามตัวชี้วัดนั้น ๆ แล้วแต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างครบถ้วน

ในการวิจัย ประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตาม เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2566 ซึ่งประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ความสำเร็จของประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงานในการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณ ของรัฐมาดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในประเทศ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการ 2) การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา 3) การบริหารงานการเงินและการคลัง 4) การบริการสาธารณะ และ 5) ธรรมนูญ

บริบทองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

อำเภอเมืองสกลนครตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอพรรณานิคม อำเภอนาหว้า (จังหวัดนครพนม) และอำเภอกุสุมาลย์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอโพนนาแก้วและอำเภอโคกศรีสุพรรณ

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเต่างอยและอำเภอภูพาน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอกุดบากและอำเภอพรรณานิคม

อำเภอเมืองสกลนคร มีพื้นที่ 1,023.4 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 194,035 คน มีความหนาแน่น 189.59 คน/ตารางกิโลเมตร

1. การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอเมืองสกลนครแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 16 ตำบล 169 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ตำบลธาตุเชิงชุม (เขตเทศบาลนครสกลนคร)

2. ตำบลขมิ้น 13 หมู่บ้าน

3. ตำบลจิวัดอน 16 หมู่บ้าน

4. ตำบลโนนหอม 11 หมู่บ้าน

5. ตำบลเชียงเครือ 17 หมู่บ้าน

6. ตำบลท่าแร่ 8 หมู่บ้าน

7. ตำบลม่วงลาย 8 หมู่บ้าน

8. ตำบลดงชน 10 หมู่บ้าน

9. ตำบลห้วยยาง 16 หมู่บ้าน

10. ตำบลพังขว้าง 14 หมู่บ้าน

11. ตำบลดงมะไฟ 11 หมู่บ้าน

12. ตำบลธาตุนาเว 5 หมู่บ้าน

13. ตำบลเหล่าปอแดง 12 หมู่บ้าน

14. ตำบลหนองลาด 10 หมู่บ้าน

15. ตำบลสามโฮง 11 หมู่บ้าน

16. ตำบลโคกก่อง 8 หมู่บ้าน

2. การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอเมืองสกลนครประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 17 แห่ง ได้แก่ โดยแยกเป็นเทศบาลนคร 1 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลนครสกลนคร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลธาตุเชิงชุมทั้งตำบล
เทศบาลตำบล 9 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลดงมะไฟ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลขมิ้น
2. เทศบาลตำบลท่าแร่ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลท่าแร่
3. เทศบาลตำบลธาตุนาเว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลธาตุนาเวทั้งตำบล
4. เทศบาลตำบลเชียงเครือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเชียงเครือทั้งตำบล
5. เทศบาลตำบลจิวัดอน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลจิวัดอนทั้งตำบล
6. เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเหล่าปอแดง

ทั้งตำบล

7. เทศบาลตำบลหนองลาด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองลาดทั้งตำบล

8. เทศบาลตำบลบางโอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางโองทั้งตำบล

9. เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าแร่ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลท่าแร่)

องค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง ได้แก่

1. องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น ครอบคลุมพื้นที่ตำบลขมิ้น (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลดงมะไฟ)

2. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโนนหอมทั้งตำบล

3. องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลม่วงลายทั้งตำบล

4. องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงชนทั้งตำบล

5. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยยางทั้งตำบล

6. องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพังขว้างทั้งตำบล

7. องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงมะไฟทั้งตำบล

8. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกก่องทั้งตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จิรัชญา ศุขโกศา (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจ ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และส่งผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึก และความไว้วางใจบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ

พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ วางแผน การออกแบบการดำเนินงาน รวมถึงการกำหนดนโยบาย สวัสดิการ แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

พลชนันท์ บุญช่วย (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความไว้วางใจในองค์กร ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลทางบวกกับความไว้วางใจในองค์กร ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน และความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นตัวแปรกลาง ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ทำให้ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน เป็นตัวแปรกลาง ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ทำให้ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562) ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัด

สกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = .873$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta = .360$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .689 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันทำนายได้ 68.90 %

สุจิตรา สิงห์หันท (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของเจ้าหน้าที่รัฐในเขตอำเภอต่างอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้าน อำเภอต่างอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอต่างอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ตัวแปรย่อยทั้ง 5 ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริการภาครัฐของส่วนราชการในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 69.60 ($R^2 = .690$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 180.649$) โดยที่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ มีค่าเบต้ามากที่สุด ($\beta = .355$) รองลงมาคือ การควบคุมองค์การให้สมดุล การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และการกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ ($\beta = .294, .154, .143$) ยกเว้นการบริหารทรัพยากรในองค์การ 3. ตัวแปรย่อยทั้ง 5 ตัวแปร ของการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริการภาครัฐของส่วนราชการในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 46.80 ($R^2 = .468$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 87.311$) โดยที่การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าเบต้ามากที่สุด ($\beta = .441$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\beta = .167, .138$) ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 4. ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริการภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าเบต้า .725 และ .193 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผล การบริการ ภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชน ค่าเบต้า = .143

สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2563) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(Local Performance Assessment : LPA) การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพภาคบังคับที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งต้องได้รับการประเมินเป็นประจำทุกปีไม่ใช่โครงการประกวดเพื่อรับรางวัล จึงทำให้ LPA เป็นการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศที่มีความต่อเนื่อง สามารถสะท้อนจุดอ่อนในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง อันจะทำให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดแนวทางให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมได้อย่างเหมาะสมและทันที่ โดยเกณฑ์ LPA มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านบริหารงานบุคคลและกิจการสภา 3) ด้านบริหารงานการเงินและการคลัง 4) ด้านการบริการสาธารณะ และ 5) ด้านธรรมาภิบาล ในปีพ.ศ. 2562 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการประเมินในภาพรวม “ผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ” หรือมีผลการประเมินในภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 มีจำนวน 7,662 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 98.90 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดที่ได้รับการประเมิน สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่ร้อยละ 60 มีจำนวน 189 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.10 หากพิจารณาจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการประเมินรวมตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไปตามวิสัยทัศน์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7,529 แห่งที่มีผลคะแนนผ่านเกณฑ์ที่ร้อยละ 70 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 95.90 ในขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์มีจำนวน 322 แห่งคิดเป็นร้อยละ 4.10 เมื่อคำนวณค่าเฉลี่ยผลการประเมินในภาพรวมของทั้งประเทศ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 77.95 และหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินสูงสุด คือ ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (ร้อยละ 88.75) รองลงมาคือ ด้านธรรมาภิบาล (ร้อยละ 83.73) ด้านการบริหารจัดการ (ร้อยละ 82.40) ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ (ร้อยละ 74.03) และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง (ร้อยละ 70.43)

นฤมล ไทรตระกูล (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับประสิทธิภาพสูง เมื่อ จัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ด้านคุณภาพของงาน

เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้าน ค่าใช้จ่าย ด้านเวลาและลำดับสุดท้ายคือ ด้านปริมาณงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง พบว่า ส่วนงานที่สังกัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ขณะที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง และทุกตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยองได้ร้อยละ 13.4 ($R^2=.134$, $SE_{est}=.377$)

ณัฐพล อินธิแสง (2564) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และด้านธรรมาภิบาล ตามลำดับ 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\beta=.221$) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\beta=.173$) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 59.30 ($R^2=.593$)

อัญเรศน์ ตูละ (2564) ได้ทำการศึกษาความไว้วางใจต่อองค์กรและความผูกพันกับงานส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความไว้วางใจต่อองค์กรมากที่สุดในเรื่อง มีนโยบายด้านสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความผูกพันกับงานมากที่สุดในเรื่อง คุณค่ากับงานและสถานที่

ทำงาน จากการตั้งสมมติฐานพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์กร และความผูกพันกับงาน ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย อย่างน้อยสำคัญ 0.05

จิราพรรณ สุตลาภา (2565) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้แก่ วัฒนธรรมส่วนรวม ($\beta=.241$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.239$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.229$) ยกเว้นวัฒนธรรมพันธกิจ องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 53.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้แก่ การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\beta=.340$) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.259$) การบริหารทรัพยากรองค์การ ($\beta=.136$) ยกเว้นการสนับสนุน วัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 54.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญใจ อับมา (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 37.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัว
แปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงสุด คือ การบริหารทรัพยากรในองค์การ
($\beta=.681$) รองลงมาคือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ($\beta=.658$) 3) ตัวแปรวัฒนธรรม
องค์การสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 58.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงสุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม
($\beta=.560$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.258$) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.169$) และวัฒนธรรม
เอกภาพ ($\beta=.163$)

ยุทธนากร กองแก้ว (2565) ได้ทำการศึกษา การประเมินประสิทธิภาพของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา เทศบาลตำบลห้วยกรด และ เทศบาลตำบลห้วย
กรดพัฒนาอำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า การประเมิน LPA มีความ
สำคัญและมีประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลาย ด้านซึ่งแต่ละด้านจะมี LPA
เป็นเครื่องมือวัดประสิทธิภาพที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทราบปัญหา และ
นำไปสู่การแก้ไขปัญหาให้ดีขึ้น และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย สุดท้ายประชาชนในพื้นที่ก็จะได้รับประโยชน์จากการ
ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จึงถือว่าการประเมิน LPA เป็นกระบวนการแบบตรวจประเมิน
ตรวจสอบองค์การที่นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน
การประเมิน LPA ของเทศบาลตำบลห้วยกรดพัฒนา ตามกรอบ 7S Framework Model คือ
1. โครงสร้างองค์การ มีกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน 2. ทักษะ
เน้นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์การ ไม่มีระบบอุปถัมภ์ 3. บุคลากร
บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะ 4. รูปแบบ ผู้บริหารใช้เทคนิคการสร้าง
แรงจูงใจกระตุ้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 5. ค่านิยมร่วม ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม คือ
ความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งปัจจัยทั้ง 7 สอดคล้องสัมพันธ์กันโดยมีค่านิยมร่วม
เป็นตัวประสานนำไปสู่ความสำเร็จของประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น

เรียวฤดี รันศรี (2565) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการ

บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยทางการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\beta = .563$) ด้านงบประมาณ ($\beta = .359$) และด้านวิธีการทำงาน ($\beta = .183$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 67.10 ($R^{2Adj} = .671$) ส่วนปัจจัยทางการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ($\beta = .290$) และด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\beta = .268$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 43.10 ($R^{2Adj} = .431$) ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม

สามารถ อัยกร (2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับมาก ความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ความไว้วางใจต่อองค์การอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความไว้วางใจต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้

ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยส่งผ่านความผูกพันในงาน และความไว้วางใจต่อองค์การ ปัจจัยอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งระบบทำนายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 84.60 ข้อเสนอเชิงนโยบายเสนอแนะให้พัฒนาระบบการบริหารองค์การ ระบบการพัฒนาพนักงานแบบองค์รวม แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร และแนวปฏิบัติการพัฒนาดตนเองของพนักงาน

สุนีรัตน์ แก้ววิศิษฐ์ (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก การบริหารงานตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมของประชาชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารภาครัฐแนวใหม่มีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 3) การบริหารงานตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 4) การมีส่วนร่วมของประชาชน ไม่มีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.90 ($R^{2Adj}=.869$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ($\beta=.684$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\beta=.266$) และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\beta=.124$) 3) ตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 77.10 ($R^{2Adj}=.771$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โอกาสก้าวหน้า ($\beta=.382$) ความสำเร็จของงาน ($\beta=.240$) การได้รับการพัฒนา ($\beta=.197$) และลักษณะของงาน ($\beta=.157$) ตัวแปรปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.50 ($R^{2Adj}=.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยค้ำจุน พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.619$) สถานะของอาชีพ ($\beta=.322$) การนิเทศงาน ($\beta=.256$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.077$) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\beta=.070$)

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Davies and Others (2005) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่ารูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะประกอบด้วยความสามารถในการนำองค์การรวม 5 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การเปลี่ยนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การจัดวางบุคลากรและองค์กรไปตามทิศทางของกลยุทธ์ 4) การตัดสินใจจุดที่จะแทรกแซงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การพัฒนาสมรรถภาพทางกลยุทธ์และลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ อันได้แก่ 1) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องท้าทายและสงสัย มีความไม่พอใจ และเต็มไปด้วยความกระวนกระวายใจตามที่แสดงออกมา 2) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความคิดเชิงกลยุทธ์ การเรียนรู้กลยุทธ์ และการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ให้กับโรงเรียนของเขาและที่อื่น ๆ ด้วย 3) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกซึ่งปัญญาเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของค่านิยมอย่างเป็นระบบที่เด่นชัด

Kadir Beyciog, luNiyazi Ozer and Celal Tayyar Ugurlu (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed leadership) และความเชื่อมั่น

ต่อองค์การ (organizational trust) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา (elementary schools) จังหวัด ชีวาส เมืองตอนใต้ของประเทศตุรกี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 218 คน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์กับความ เชื่อมั่นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นต่อ องค์การด้านเพื่อนร่วมงาน (Trust in Colleagues) และความเชื่อมั่นต่อองค์การด้านความ มั่นคง (Trust in Principal)

Shabnam Bidarian & Parivash Jafari (2012) ศึกษาอิทธิพลของความ ยุติธรรมในองค์การ (Organizational justice) กับความเชื่อมั่นต่อองค์การ (Organizational trust) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานจำนวน 250 คน ที่ปฏิบัติงานใน Islamic Azad University ประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่าความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อความเชื่อมั่นต่อองค์การของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมิติความยุติธรรมในองค์การทั้งด้านการแบ่งสรรผลประโยชน์ (Distributive justice) ด้านกระบวนการ (Procedural justice) ด้านการปฏิสัมพันธ์ (Interactional justice) และด้าน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal justice) มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นต่อองค์การ ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดพบว่าความยุติธรรม ด้านกระบวนการ (procedural justice) โดยเฉพาะความคิด (Idea) และการปฏิบัติของ ผู้บริหาร (Action) ส่งผลอย่างสูงมากต่อความเชื่อมั่นต่อองค์การของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

Susanne Braun, Claudia Peus, Silke Weisweiler and Dieter Frey (2013) ศึกษาภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพของทีมปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยความเชื่อมั่นต่อผู้นำเป็นตัวแปรต้นกลาง 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับ กลุ่มงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรจำนวน 360 คน ที่มาจากทีมวิจัยในมหาวิทยาลัยวิจัย ขนาดใหญ่ในประเทศเยอรมนี ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล ทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของทีมปฏิบัติงานในระดับ บุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของทีมปฏิบัติงานในระดับกลุ่มงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล ต่อความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 2 ระดับ

Weichun Zhu, Alexander Newman, Qing Miao and Angus Hooke (2013) ศึกษาปัจจัยความเชื่อมั่นบนพื้นฐานความรู้สึกและความรู้ความเข้าใจ (cognitive and affective trust) ที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(transformational leadership) ต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน (work outcomes) ที่ประกอบด้วยการรับรู้ความผูกพันต่อองค์กร (Affective Organizational Commitment) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Job performance) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน 318 คน ที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ทางตอนใต้ของประเทศไทย ผู้วิจัยใช้ตัวแบบการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่ออธิบายเส้นทางอิทธิพลของตัวแปร ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความเชื่อมั่นบนพื้นฐานความรู้สึก และความเชื่อมั่นบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูงมาก และความเชื่อมั่นบนพื้นฐานความรู้สึกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความเชื่อมั่นบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจมีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยมีความแปลกในใจ ค่าสถิติที่แสดงออกมา โดยวิเคราะห์ว่าสาเหตุอาจเกิดจากบริบทของสังคมประเทศจีนที่ ความความเชื่อมั่นบนพื้นฐานความรู้สึกต่อผู้นำในเรื่องของความโปร่งใส ความศรัทธา และมีค่านิยมยึดถือความเป็นหนี้บุญคุณ (Indebtedness) จึงส่งผลให้ความเชื่อมั่นบนพื้นฐานความรู้สึกเป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผ่านอิทธิพลทางบวกต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน มากกว่าความเชื่อมั่นบนพื้นฐานความรู้ความ

Daryl Page (2018) ศึกษาอิทธิพลพฤติกรรมของผู้นำ (Leadership behavior) ความผูกพันต่องาน (Work engagement) ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative work behavior) ในองค์กรด้านสุขภาพ (Health care) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรด้านสุขภาพเมือง Omaha ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 219 คน ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่องานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่องานของบุคลากรทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ความกระตือรือร้น (Vigor) การอุทิศตน (Dedication) และความมุ่งมั่นในงาน (Absorption) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้พัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรด้านสุขภาพ

Roman Kmiecik (2020) ศึกษาความไว้วางใจ (Trust) ใน 2 ระดับ คือ ระดับโครงสร้างองค์กรแนวนอนของพนักงาน (Horizontal trust) และระหว่างแนวตั้ง

พนักงานกับผู้จัดการ (Vertical trust) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน (Innovative Work Behavior) โดยมีการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) เป็นตัวแปร คั่นกลาง (mediating) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานจำนวน 252 คน ที่ปฏิบัติงาน ใน Polish capital group ประเทศโปแลนด์ ผลการศึกษาพบว่าความไว้วางใจทั้ง 2 ระดับ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการให้ความรู้ (Knowledge donating) และการสะสมความรู้ (Knowledge collecting) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความไว้วางใจของพนักงานกับผู้จัดการ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการสร้างความคิด (Idea Generation) และพบว่าการสะสม ความรู้ และการให้ความรู้มีอิทธิพลต่อการสร้างความคิดสูงมากอย่างมีนัยสำคัญ แต่กลับ พบว่าพฤติกรรมการให้ความรู้ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการทำให้ความคิดเป็นจริง (Idea realization) ส่วนการสะสมความรู้เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความไว้วางใจของพนักงาน กับผู้จัดการและการสร้างความคิด ผลจากการศึกษาจะช่วยให้ผู้จัดการเข้าใจถึงปัจจัยและ กระบวนการที่ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากขึ้น

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้อง โดยได้ นำแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อ องค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจ
ต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัย (ปี)	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ความไว้วางใจต่อองค์การ
พสนันท์ บุญขวย (2561)		✓
จิรัชญา ศุโขภา (2561)		✓
ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563)	✓	
สุจิตรา สิงห์หันท (2563)	✓	
อัญเรศน์ ตูละ (2564)		✓
จิราพรรณ สุตลาภา (2565)	✓	
ขวัญใจ อับมา (2565)	✓	
เรียวฤดี รันศรี (2565)	✓	
สามารถ อัยกร (2565)	✓	✓
วีระวัฒน์ ชาแสน (2566)	✓	

จากตาราง 1 สรุปได้ว่าองค์ประกอบของความสัมพันธระหว่างตัวแปร เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ความไว้วางใจต่อองค์การ และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากงานวิจัย โดยใช้เกณฑ์การเลือกจากองค์ประกอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด และองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับหัวข้อและความมุ่งหมายของการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้องค์ประกอบเรียงลำดับตามความถี่ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำนวน 7 เรื่อง
- 2) ความไว้วางใจต่อองค์การ จำนวน 4 เรื่อง

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำ 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Hitt, Ireland and Hoskisson

(2007 อ้างถึงใน เกศรา สิทธิแก้ว, 2558, หน้า 54) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 2) แนวคิดความไว้วางใจในองค์การ (Organizational Trust) ของ Shaw (1997) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 3) เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2566 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยสามารถจำแนกตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Hitt, Ireland and Hoskisson (2007 อ้างถึงใน เกศรา สิทธิแก้ว, 2558, หน้า 54) ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารทรัพยากรในองค์การ 3) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ 4) การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม 5) การควบคุมองค์การอย่างสมดุล

1.2 ความไว้วางใจต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จากแนวคิดความไว้วางใจในองค์การ (Organizational Trust) ของ Shaw (1997) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในผลงานขององค์การ (Achieving Results) 2) ความตรงไปตรงมา (Acting with Integrity) และ 3) การแสดงความเอาใจใส่ (Demonstrating Concerns)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment :LPA) ประจำปี 2566) (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2566) ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการ 2) การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา 3) การบริหารงานการเงินและการคลัง 4) การบริการสาธารณะ 5) ธรรมาภิบาล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 17 แห่ง จำนวน 1,110 คน (ไม่รวมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครและเทศบาลนครจังหวัดสกลนคร) (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 289 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ

Krejcie and Morgan (1986 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัสต์, 2562, หน้า 191) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นติภูมิ (Stratified Random Samling)

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมากขึ้นตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วทำการจับสลากรายชื่อ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจนครบจำนวนตามที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เทศบาลตำบลดงมะไฟ	120	31
เทศบาลตำบลท่าแร่	76	20
เทศบาลตำบลธาตุนาเวง	41	11
เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	96	25
เทศบาลตำบลจันทวน	56	15
เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง	52	13
เทศบาลตำบลหนองลาด	106	28
เทศบาลตำบลฮางโฮง	57	15
เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่	41	11
องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น	72	19
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม	61	16
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย	28	7
องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน	35	9
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง	85	22
องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง	100	26
องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ	52	13

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกอง	32	8
รวม	1,110	289

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร (2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารของตนเอง ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้ (Likert, 1987 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด

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 ความไว้วางใจต่อการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับความไว้วางใจต่อการจัดการตนเอง ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้ (Likert, 1987 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

อยู่ในระดับมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความไว้วางใจต่อการ
อยู่ในระดับมาก	ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความไว้วางใจต่อการ
อยู่ในระดับปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความไว้วางใจต่อการ
อยู่ในระดับน้อย	ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความไว้วางใจต่อการ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความไว้วางใจต่อองค์กร
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบ
แบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้ (Likert, 1987
อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการ
พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ความไว้วางใจต่อองค์กร และประสิทธิภาพของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็น
แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และ
งานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของ
แบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร และความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำ 2) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

3.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Hitt, Ireland and Hoskisson (2007 อ้างถึงใน เกศรา ลิทธิแก้ว, 2558, หน้า 54) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัด สกลนคร

3.2 แนวคิดความไว้วางใจในองค์กร (Organizational Trust) ของ Shaw (1997) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

3.3 เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2566 ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจ แกไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำ แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (Riviovelli and Hambleton, 1997 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 137)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปใช้ได้ตัวอย่าง

แน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไป
วัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัย
นำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความ
เห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่าเป็นความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้
โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาคิต ชานุชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง ประธาน
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 ท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

5.5 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองลาด อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัด
สกลนคร

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ
ผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามส่งให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอต่างๆ จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นพื้นที่ใกล้เคียง

9. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-4 มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก
(Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total
Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยได้ค่า

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.398–0.859

โดยได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามดังนี้

- 1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.385–0.838
 - 2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.462–0.838
 - 3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.385–0.789
 - 4) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.385–0.789
10. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2–4 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach (1984 อ้างถึงใน ประสพชัย พสุนนท์, 2557) ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ .825
- โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้
- 1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .814
 - 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .837
 - 3) แบบสอบถามความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .785
 - 4) แบบสอบถามประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .806

11. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทั้ง 12 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 289 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน

4. ภายหลังดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

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

3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก

ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงบุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 155) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 ความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 155) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความไว้วางใจต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความไว้วางใจต่อองค์กรในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความไว้วางใจต่อองค์กรในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความไว้วางใจต่อองค์กรในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความไว้วางใจต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

3.4 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 4 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 155) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด

3.4 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ความไว้วางใจต่อองค์การ และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 2) ความไว้วางใจต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 2) ความไว้วางใจต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 3) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 2) ความไว้วางใจต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดำเนินการโดย

3.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2) ความไว้วางใจต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 126)

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

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

3.2 ตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2553, หน้า 370) พิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10

3.3 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 การศึกษาความไว้วางใจต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

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
SL	แทน ผลรวมของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
SL ₁	แทน ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
SL ₂	แทน ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร
SL ₃	แทน ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
SL ₄	แทน ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม
SL ₅	แทน ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล

TR	แทน	ผลรวมของความไว้วางใจต่อองค์กร
TR ₁	แทน	ด้านความสำเร็จในผลงานขององค์กร
TR ₂	แทน	ด้านความตรงไปตรงมา
TR ₃	แทน	ด้านการแสดงความเอาใจใส่
LPA	แทน	ผลรวมของประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
LPA ₁	แทน	ด้านการบริหารจัดการ
LPA ₂	แทน	ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา
LPA ₃	แทน	ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง
LPA ₄	แทน	ด้านการบริการสาธารณะ
LPA ₅	แทน	ด้านธรรมาภิบาล
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน

ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสังกัด รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางประชากร

(n=289)

ลักษณะทางประชากร	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	157	54.33
- หญิง	132	45.67
2. อายุ		
- 20-30 ปี	43	14.88
- 31-40 ปี	128	44.29
- 41-50 ปี	74	25.61
- 51-60 ปี	44	15.22
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	13.15
- ปริญญาตรี	228	78.89
- สูงกว่าปริญญาตรี	23	7.96
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
- 1-5 ปี	49	16.96
- 6-10 ปี	126	43.60
- 11-20 ปี	93	32.18
- 21 ปี ขึ้นไป	21	7.26

ตาราง 3 (ต่อ)

(n=289)

ลักษณะทางประชากร	จำนวนคน	ร้อยละ
5. สังกัด		
- เทศบาลตำบลดงมะไฟ	31	10.73
- เทศบาลตำบลท่าแร่	20	6.92
- เทศบาลตำบลธาตุนาเวง	11	3.81
- เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	25	8.65
- เทศบาลตำบลจันทอน	15	5.19
- เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง	13	4.50
- เทศบาลตำบลหนองลาด	28	9.69
- เทศบาลตำบลฮ้างโฮง	15	5.19
- เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่	11	3.81
- องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น	19	6.57
- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม	16	5.54
- องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย	7	2.42
- องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน	9	3.11
- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง	22	7.61
- องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง	26	9.00
- องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ	13	4.50
- องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง	8	2.77
รวม	289	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 289 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 54.33 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 44.29 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 78.89 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 และสังกัดเทศบาลตำบลดงมะไฟ จำนวน 31 คน คิดเป็น

ร้อยละ 10.73

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 4-9

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=289)

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	3.91	0.66	มาก
2	การบริหารทรัพยากรในองค์การ	3.89	0.70	มาก
3	การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ	3.87	0.65	มาก
4	การมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม	4.01	0.65	มาก
5	การควบคุมองค์การอย่างสมดุล	3.74	0.46	มาก
รวม		3.88	0.54	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม ($\bar{X}=4.01$) รองลงมาคือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}=3.91$) การบริหารทรัพยากรในองค์การ ($\bar{X}=3.89$) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X}=3.87$) ($\bar{X}=4.15$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การควบคุมองค์การอย่างสมดุล ($\bar{X}=3.74$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ รายข้อ

(n=289)

ข้อที่	ข้อความถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอกและนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้	3.79	0.85	มาก
2	ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ใน หน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ของหน่วยงาน	3.76	0.88	มาก
3	ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยน แผนการบริหารงานได้สอดคล้องและทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	4.01	0.75	มาก
4	ผู้บริหารฯ ของท่านมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.04	0.74	มาก
5	ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถเชื่อมโยงและถ่ายทอด นโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและ เข้าใจง่าย	3.97	0.74	มาก
รวม		3.91	0.66	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
คือ ผู้บริหารฯ ของท่านมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถตัดสินใจ
ปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานได้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.01$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ใน
หน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.76$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ รายข้อ

(n=289)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารฯ ของท่านมีการบริหารจัดการ งบประมาณได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	3.79	0.82	มาก
2	ผู้บริหารฯ ของท่านจัดระบบบริหารจัดการสรรหาที่ ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในหน่วยงาน	3.87	0.82	มาก
3	ผู้บริหารฯ ของท่านสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน	3.96	0.89	มาก
4	ผู้บริหารฯ ของท่านกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.84	0.80	มาก
5	ผู้บริหารฯ ของท่านมีการส่งเสริมระบบการจัดการ คำตอบแทนยกย่องชมเชยรวมถึงการเลื่อน ตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม	3.99	0.88	มาก
รวม		3.89	0.70	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง
ที่สุด คือ ผู้บริหารฯ ของท่านมีการส่งเสริมระบบการจัดการคำตอบแทนยกย่องชมเชย
รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ ผู้บริหารฯ ของท่าน
สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน ($\bar{X}=3.96$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารฯ ของท่านมีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่าง
เหมาะสมและคุ้มค่า ($\bar{X}=3.79$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร รายข้อ

(n=289)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถกำหนดแบบแผนในการทำงานได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก	3.79	0.80	มาก
2	ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน	3.97	0.77	มาก
3	ผู้บริหารฯ ของท่านสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี	3.96	0.75	มาก
4	ผู้บริหารฯ ของท่านเป็นพลังผลักดันการทำงานของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน	3.84	0.82	มาก
5	ผู้บริหารฯ ของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	3.79	0.83	มาก
รวม		3.87	0.65	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน ($\bar{X}=3.97$) รองลงมาคือ ผู้บริหารฯ ของท่านสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี ($\bar{X}=3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถกำหนดแบบแผนในการทำงานได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ($\bar{X}=3.79$) และผู้บริหารฯ ของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ($\bar{X}=3.79$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม รายข้อ

(n=289)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารฯ ของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.04	0.80	มาก
2	ผู้บริหารฯ ของท่านยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติต่าง ๆ อย่างมีจริยธรรมปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม	4.03	0.73	มาก
3	ผู้บริหารฯ ของท่านรักและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	4.03	0.78	มาก
4	ผู้บริหารฯ ของท่านซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	3.99	0.74	มาก
5	ผู้บริหารฯ ของท่านพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใสยุติธรรม	3.96	0.84	มาก
รวม		4.01	0.65	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารฯ ของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ ผู้บริหารฯ ของท่านยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติต่าง ๆ อย่างมีจริยธรรมปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X}=4.03$) ผู้บริหารฯ ของท่านรักและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ($\bar{X}=4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารฯ ของท่านพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใสยุติธรรม ($\bar{X}=3.96$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล รายข้อ

(n=289)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารฯ ของท่านยึดหยุ่นในการบริหารงาน	3.74	0.93	มาก
2	ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน	3.76	0.86	มาก
3	ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถสร้างความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม	3.70	0.93	มาก
4	ผู้บริหารฯ ของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	3.83	0.87	มาก
5	ผู้บริหารฯ ของท่านบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ	3.68	0.91	มาก
รวม		3.74	0.46	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารฯ ของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X}=3.83$) รองลงมาคือ ผู้บริหารฯ ของท่านเจ้าหน้าที่รัฐสามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน ($\bar{X}=3.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารฯ ของท่านเจ้าหน้าที่รัฐสามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน ($\bar{X}=3.68$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 10-13

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความไว้วางใจต่อองค์กรของ
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=289)

ด้านที่	ความไว้วางใจต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความสำเร็จในผลงานขององค์กร	3.48	0.68	ปานกลาง
2	ความตรงไปตรงมา	3.80	0.59	มาก
3	การแสดงความเอาใจใส่	3.85	0.59	มาก
รวม		3.68	0.50	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.68$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การแสดงความเอา
ใจใส่ ($\bar{X}=3.85$) รองลงมาคือ ความตรงไปตรงมา ($\bar{X}=3.80$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุด คือ ความสำเร็จในผลงานขององค์กร ($\bar{X}=3.48$) มีความไว้วางใจต่อองค์กร
ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในผลงานขององค์กร รายข้อ

(n=289)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กร	3.46	0.96	ปานกลาง
2	หน่วยงานของท่านสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรในองค์กรได้	3.51	0.93	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน	3.48	1.00	ปานกลาง
4	หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม	3.47	0.89	ปานกลาง
5	หน่วยงานของท่านสามารถนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลนำไปใช้ในการพัฒนาระบบงานให้ดียิ่งขึ้น	3.50	0.87	ปานกลาง
รวม		3.48	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในผลงานขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรในองค์กรได้ ($\bar{X}=3.51$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสามารถนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลนำไปใช้ในการพัฒนาระบบงานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X}=3.50$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กร ($\bar{X}=3.46$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความตรงไปตรงมา รายข้อ

(n=289)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรอย่างซื่อตรง ซื่อสัตย์	3.72	0.70	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีความจริงใจต่อคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.77	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงให้บุคลากรได้รับทราบ	3.84	0.78	มาก
4	เมื่อเกิดปัญหาภายในหน่วยงานของท่านจะดำเนินการแก้ไขปัญหอย่างเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร	3.74	0.91	มาก
รวม		3.80	0.59	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความตรงไปตรงมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีความจริงใจต่อคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.89$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงให้บุคลากรได้รับทราบ ($\bar{X}=3.84$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรอย่างซื่อตรง ซื่อสัตย์ ($\bar{X}=3.72$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการแสดงความเอาใจใส่ รายข้อ

(n=289)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีความใส่ใจและห่วงใยในเรื่องความผาสุกของบุคลากรทุกระดับในองค์กร	3.94	0.85	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรแต่ละคน	3.88	0.67	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีความเข้าใจถึงความคาดหวังของบุคลากรแต่ละคน	3.74	0.75	มาก
รวม		3.85	0.59	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการแสดงความเอาใจใส่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีความใส่ใจและห่วงใยในเรื่องความผาสุกของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ($\bar{X}=3.94$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรแต่ละคน ($\bar{X}=3.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีความเข้าใจถึงความคาดหวังของบุคลากรแต่ละคน ($\bar{X}=3.74$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 14-19

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=289)

ด้านที่	ประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การบริหารจัดการ	3.95	0.61	มาก
2	การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	3.82	0.63	มาก
3	การบริหารงานการเงินและการคลัง	3.55	0.76	มาก
4	การบริการสาธารณะ	3.81	0.60	มาก
5	ธรรมาภิบาล	3.55	0.73	มาก
รวม		3.76	0.58	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารจัดการ ($\bar{X}=3.95$) รองลงมาคือ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\bar{X}=3.82$) การบริการสาธารณะ ($\bar{X}=3.81$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ธรรมาภิบาล ($\bar{X}=3.55$) และการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{X}=3.55$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ด้านการบริหารจัดการ รายข้อ

(n=289)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านได้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี	3.88	0.78	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ	3.99	0.72	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ	4.09	0.75	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการบริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ	3.94	0.85	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ	3.86	0.85	มาก
6	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.90	0.78	มาก
7	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน	3.94	0.76	มาก
8	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อสถานการณ์	3.98	.797	มาก
9	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานตามนโยบายของจังหวัด	3.95	.813	มาก
รวม		3.95	0.61	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของ
ท่านมีการจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ หน่วยงานของ

ท่านมีการจัดทำฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.86$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา รายข้อ

(n=289)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพในการวางแผนทรัพยากรบุคคล	3.95	0.75	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.73	0.75	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้	3.92	0.76	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสืบทอดตำแหน่งงาน	3.89	0.72	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	3.72	0.77	มาก
6	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้สภาท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	0.78	มาก
รวม		3.82	0.63	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการวางแผนทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}=3.95$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ ($\bar{X}=3.92$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.70$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง รายข้อ

(n=289)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บรายได้โดยมีประสิทธิภาพ	3.47	0.95	ปานกลาง
2	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการด้านงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	3.57	0.86	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการด้านการพัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ	3.55	0.85	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการบริหารรายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.55	0.84	มาก
5	หน่วยงานของท่านไม่มีข้อบกพร่องที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารการเงินและการคลังจากหน่วยตรวจสอบ	3.54	0.82	มาก
6	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มขึ้นของรายได้	3.60	0.85	มาก
รวม		3.55	0.76	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง

ที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มขึ้นของรายได้ ($\bar{X}=3.60$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการดำเนินงานประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.57$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.47$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ด้านการบริการสาธารณะ รายข้อ

(n=289)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ด้านโครงสร้างพื้นฐานทั้งด้านไฟฟ้าสาธารณะ ถนน ทางเดิน และทางเท้า น้ำประปา รวมถึงการควบคุมอาคาร เพื่อสร้างความปลอดภัย	3.91	0.84	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา การสาธารณสุข การส่งเสริมการกีฬา	3.90	0.83	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสร้างความเท่าเทียมกันในสังคมในการเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ทั้งในเด็ก และเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ไร้ที่พึ่ง และคำนึงถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศ	3.94	0.74	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในด้านกิจการตลาด การส่งเสริมการท่องเที่ยว และส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น	3.55	0.73	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

(n=289)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
5	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสร้างสรรค์ และอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและภูมิปัญญาในท้องถิ่น	3.83	0.72	มาก
6	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	3.87	0.76	มาก
7	หน่วยงานของท่านมีบทบาทในการส่งเสริมประชาธิปไตย ในฐานะโรงเรียนสอนประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานให้กับประชาชน	3.90	0.74	มาก
8	หน่วยงานของท่านมีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดเพื่อร่วมกันรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน	3.83	0.72	มาก
9	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความยั่งยืนในการพัฒนา สร้างสภาพแวดล้อม ในท้องถิ่นที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	3.56	0.70	มาก
รวม		3.81	0.60	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการบริการสาธารณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสร้างความเท่าเทียมกันในสังคมในการเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ทั้งในเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ไร้ที่พึ่ง และคำนึงถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศ ($\bar{X}=3.94$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ด้านโครงสร้างพื้นฐานทั้งด้านไฟฟ้าสาธารณะ ถนน ทางเดิน และทางเท้า น้ำประปา รวมถึงการควบคุมอาคาร เพื่อสร้างความปลอดภัย ($\bar{X}=3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการส่งเสริม

การพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในด้านกิจการตลาด การส่งเสริมการท่องเที่ยว และส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น ($\bar{X}=3.55$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านธรรมาภิบาล รายข้อ

(n=289)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความปลอดภัย	3.50	0.88	มาก
2	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกรูปแบบ	3.58	0.91	มาก
3	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม	3.62	0.81	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่มีมาตรฐานในการบริการ	3.52	0.91	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีระบบ/กลไกจัดการกับเรื่องร้องเรียน	3.58	0.86	มาก
6	หน่วยงานของท่านไม่มีการถูกขู่ข่มความผิด	3.52	0.86	มาก
รวม		3.55	0.73	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ($\bar{X}=3.62$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีระบบ/กลไกจัดการกับเรื่องร้องเรียน ($\bar{X}=3.58$) หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกรูปแบบ ($\bar{X}=3.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความปลอดภัย ($\bar{X}=3.50$)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 2) ความไว้วางใจต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของรายละเอียดดังตาราง 20-23

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

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และความไว้วางใจต่อองค์การกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 20

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ กับประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง
สกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	SL ₁	SL ₂	SL ₃	SL ₄	SL ₅	SL	LPA ₁	LPA ₂	LPA ₃	LPA ₄	LPA ₅	LPA
Mean	3.91	3.89	3.87	4.01	3.74	3.88	3.95	3.82	3.55	3.81	3.55	3.76
S.D.	0.66	0.70	0.65	0.65	0.45	0.54	0.61	0.63	0.76	0.60	0.73	0.58
SL ₁	1	.656**	.209**	.747**	.762**	.763**	.528**	.557**	.546**	.726**	.540**	.663**
SL ₂		1	.209**	.713**	.726**	.749**	.494**	.475**	.541**	.527**	.485**	.574**
SL ₃			1	.203**	.229**	.461**	.439**	.363**	.377**	.320**	.357**	.423**
SL ₄				1	.693**	.755**	.539**	.532**	.399**	.646**	.394**	.578**
SL ₅					1	.781**	.472**	.523**	.554**	.551**	.661**	.624**
SL						1	.628**	.624**	.619**	.704**	.627**	.731**
LPA ₁							1	.699**	.628**	.711**	.588**	.738**
LPA ₂								1	.698**	.701**	.721**	.781**
LPA ₃									1	.757**	.743**	.787**
LPA ₄										1	.748**	.718**
LPA ₅											1	.876**
LPA												1

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวม (SL) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (LPA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.731$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (LPA) กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (SL₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.663$)
2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร (SL₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.574$)
3. การส่งเสริมความไว้วางใจต่อองค์กร (SL₃) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.423$)
4. การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (SL₄) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.578$)
5. การควบคุมองค์การอย่างสมดุล (SL₅) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.624$)

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์กรกับ
ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	TR ₁	TR ₂	TR ₃	TR	LPA ₁	LPA ₂	LPA ₃	LPA ₄	LPA ₅	LPA
Mean	3.48	3.80	3.85	3.68	3.95	3.82	3.55	3.81	3.55	3.76
S.D.	0.68	0.59	0.59	0.50	0.61	0.63	0.76	0.60	0.73	0.58
TR ₁	1	.415**	.590**	.900**	.485**	.616**	.745**	.583**	.738**	.732**
TR ₂		1	.272	.705**	.227**	.254**	.158**	.217**	.190**	.237**
TR ₃			1	.734**	.815**	.821**	.676**	.782**	.640**	.752**
TR				1	.603**	.689**	.682**	.644**	.736**	.757**
LPA ₁					1	.699**	.628**	.711**	.588**	.738**
LPA ₂						1	.698**	.701**	.721**	.781**
LPA ₃							1	.757**	.743**	.787**
LPA ₄								1	.748**	.718**
LPA ₅									1	.776**
LPA										1

จากตาราง 21 พบว่า ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์กร โดยภาพรวม (TR) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (LPA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.757$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (LPA) กับระหว่างความไว้วางใจต่อองค์กร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในผลงานขององค์กร (TR₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.732$)
2. ความตรงไปตรงมา (TR₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.237$)

3. การแสดงความเอาใจใส่ (TR_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.752$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวม (SL) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (LPA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.731$) และความไว้วางใจต่อองค์กร โดยภาพรวม (TR) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (LPA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.757$) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

ผลการวิเคราะห์หัตถิพผลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.535	.186		2.884	.004		
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (SL ₁)	.320	.060	.367	5.307	.000**	.326	3.068
การบริหารทรัพยากรในองค์การ (SL ₂)	.107	.053	.130	2.045	.042*	.387	2.585
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ (SL ₃)	.243	.036	.274	6.727	.000**	.942	1.062
การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (SL ₄)	.045	.059	.050	.755	.451	.351	2.847
การควบคุมองค์การอย่างสมดุล (SL ₅)	.115	.053	.152	2.188	.029*	.324	3.085
R=747, R ² =.558, R ^{2Ad} =.550, F=71.455, Sig=.000							

จากตาราง 22 การวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (SL₁) (β =.367) และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ (SL₃) (β =.274) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล (SL₅) (β =.152) และการบริหารทรัพยากรในองค์การ (SL₂) (β =.130) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 55.80 (R²=.558) โดยสามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .535 + .320^{**} (SL_1) + .107^{*} (SL_2) + .243^{**} (SL_3) + .115^{*} (SL_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 367^{**} (SL_1) + .130^{*} (SL_2) + .274^{**} (SL_3) + .152^{*} (SL_5)$$

ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (SL₄) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.553	.120		4.615	.000		
ความสำเร็จในผลงานขององค์การ (TR ₁)	.331	.028	.392	11.730	.000**	.582	1.718
ความตรงไปตรงมา (TR ₂)	.099	.027	.102	3.628	.000**	.827	1.210
การแสดงความเอาใจใส่ (TR ₃)	.630	.031	.648	20.542	.000**	.651	1.535

R=903, R²=.815, R²Adj=.813, F=418.464, Sig.=.000

จากตาราง 23 การวิเคราะห์อิทธิพลของความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การ ด้านการแสดงความเอาใจใส่ (TR₃) (β=.648) ความสำเร็จในผลงานขององค์การ (TR₁) (β=.392) และความตรงไปตรงมา (TR₂) (β=.102) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 81.50 ($R^2=.815$) โดยสามารถ สร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .553 + .331^{**} (TR_1) + .099^{**} (TR_2) + .630^{**} (TR_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .392^{**} (TR_1) + .102^{**} (TR_2) + .648^{**} (TR_3)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

รายละเอียดดังตาราง 24

ตาราง 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมี คุณธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

ตาราง 24 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ความไว้วางใจต่อการดำเนินการด้านความสำเร็จในผลงานของ องค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ความไว้วางใจต่อการดำเนินการด้านความตรงไปตรงมามีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ความไว้วางใจต่อการดำเนินการด้านการแสดงความเอาใจใส่มี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

จากตาราง 24 ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การส่งเสริม
วัฒนธรรมองค์การ การควบคุมองค์การอย่างสมดุล และการบริหารทรัพยากรในองค์การ
มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ
อย่างมีคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน
2. ความไว้วางใจต่อการดำเนินการ ด้านการแสดงความเอาใจใส่ การแสดงความ
เอาใจใส่ และความตรงไปตรงมา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ผลสรุปของการวิจัย ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 289 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 54.33 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 44.29 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 78.89 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 และสังกัดเทศบาลตำบลดงมะไฟ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.73

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม รองลงมาคือการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การควบคุมองค์การอย่างสมดุล

3. ความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การแสดงความเอาใจใส่ รองลงมาคือ ความตรงไปตรงมา

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสำเร็จในผลงานขององค์กร มีความไว้วางใจต่อองค์กรในระดับปานกลาง

4. ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริหารจัดการ รองลงมาคือ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา การบริการสาธารณะ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ธรรมชาติภูมิบาล และการบริหารงานการเงินและการคลัง

5. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.367$) และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\beta=.274$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมองค์กรอย่างสมดุล ($\beta=.152$) และการบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\beta=.130$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 55.80 ($R^2=.558$) ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

6. ความไว้วางใจต่อองค์กร ด้านการแสดงความเอาใจใส่ ($\beta=.648$) ความสำเร็จในผลงานขององค์กร ($\beta=.392$) และความตรงไปตรงมา ($\beta=.102$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 81.50 ($R^2=.815$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม รองลงมาคือ การกำหนดทิศทางเชิง

กลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การควบคุมองค์การอย่างสมดุล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สามารถบริหารจัดการทั้งผู้ได้บังคับบัญชารวมถึงผู้บริหารระดับสูงในองค์กร มีความสามารถในการคาดการณ์และมีส่วนร่วมในทุกสถานการณ์ มีมุมมองที่หลากหลายและกล้าเผชิญหน้าความท้าทายต่าง ๆ มีทักษะในการแปลหรือตีความสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับเงื่อนไขต่าง ๆ มีทักษะการบริหารจัดการที่มุ่งงานให้บรรลุเป้าหมาย และพร้อมเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของกิจการขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเห็นภาพรวมขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานและบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนเสีย และหน่วยงานราชการที่สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษาวิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์การอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด

นอกจากนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนครมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาอย่างชัดเจน มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมสภาพปัญหาและศักยภาพของพื้นที่ รวมถึงการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการวางแผนระยะยาวและนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและความเข้าใจบริบทของพื้นที่อย่างรอบด้าน ผู้บริหารในพื้นที่มีความสามารถในการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่น การจัดการภัยพิบัติ การระบาดของโรค หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายจากส่วนกลาง ซึ่งสะท้อนถึงความยืดหยุ่นและความชาญฉลาดในการ

บริหาร ผู้บริหารมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกระดับ ทั้งผ่านเวที
 ประชาคม การเปิดรับฟังความคิดเห็น และการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เช่น
 องค์กรชุมชน สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน การมีส่วนร่วมดังกล่าวทำให้การตัดสินใจ
 ของผู้บริหารมีความชอบธรรม และสามารถนำไปสู่การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการ
 ของชุมชนอย่างแท้จริง รวมทั้ง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้าน
 งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นอย่างคุ้มค่า ผู้บริหารในพื้นที่มี
 ความสามารถในการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถติดตาม
 ประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ อำเภอเมืองสกลนครเป็นศูนย์กลางของ
 จังหวัด ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในด้าน
 งบประมาณ การฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งเอื้อต่อการสร้างภาวะผู้นำเชิงกล
 ยุทธ์ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น และผู้บริหารในพื้นที่ส่วนใหญ่มักมีประสบการณ์ในการทำงาน
 ราชการหรือการเมืองท้องถิ่นมาอย่างยาวนาน มีความรู้ ความสามารถ และความ
 รับผิดชอบสูง รวมถึงมีบุคลิกภาพของผู้นำ เช่น ความกล้าตัดสินใจ ความมั่นใจ และการ
 สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงทำให้
 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
 อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ ชาแสน (2566)

ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก
 จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรียวฤดี รันศรี (2565)
 ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม
 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
 อำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ
 อับมา (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
 อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ

จิราพรรณ สุตลาภา (2565) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรม องค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความไว้วางใจต่อองค์การของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การแสดงความเอาใจใส่ รองลงมาคือ ความตรงไปตรงมา ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสำเร็จในผลงานขององค์การ มีความไว้วางใจต่อองค์การใน ระดับปานกลาง

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางของจังหวัด พบว่าบุคลากรในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นส่วนใหญ่มีความไว้วางใจต่อองค์การในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความเข้มแข็งของ การบริหารงานภายใน และความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการทำงาน เนื่องจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ผู้นำมีจริยธรรม การสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ การดูแลสวัสดิการ และวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุน กันและกัน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรเชื่อมั่น และไว้วางใจ ในองค์การ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการบริหารงานท้องถิ่น โดยองค์การที่มีความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ เช่น การแต่งตั้งโยกย้ายโดยใช้ ความสามารถ การให้รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม และการมีระบบประเมินผลที่โปร่งใส จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร พนักงานจึงรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจต่อองค์การ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจ และยึดมั่นในผลประโยชน์ขององค์กรและประชาชน จะได้รับความ เชื่อถือจากบุคลากร ซึ่งเป็นรากฐานของความไว้วางใจในระดับองค์กร การที่องค์การมีการ

สื่อสารภายในที่เปิดเผย ชัดเจน และสม่ำเสมอ เช่น การประชุมแจ้งนโยบาย การรับฟังความคิดเห็น และการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรรับรู้ทั่วถึง จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเชื่อมั่นในความโปร่งใสของการดำเนินงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีบรรยากาศที่ดีในการร่วมงาน และมีวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความร่วมมือ การเคารพซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและไว้วางใจในองค์กรมากยิ่งขึ้น องค์การที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในด้านสวัสดิการ เช่น การดูแลสุขภาพ การส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาทักษะและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่างค์กรห่วงใยและมุ่งมั่นพัฒนาเขาอย่างจริงจัง ส่งผลต่อความไว้วางใจในระยะยาว เมื่อองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน บุคลากรจะสามารถเห็นแนวทางการทำงานและรู้บทบาทของตนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ความชัดเจนนี้ช่วยลดความไม่แน่นอน และสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์การ ดังที่ Lyman (2012) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การซึ่งมีระดับความไว้วางใจสูงนั้น พนักงานจะมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในตัวบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการจัดการโดยมีความเชื่อมั่นว่าการกระทำของบุคคลนั้นจะสอดคล้องกับคำพูดที่เขาได้กล่าวไว้ นอกจากนี้ยังเกิดความเชื่อมั่นว่างค์การหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมขององค์การมีการดำเนินงานบนพื้นฐานของจริยธรรมและความถูกต้อง องค์การที่มีความไว้วางใจสูงยังทำให้พนักงานรับรู้ถึงการได้รับความยุติธรรมและการเคารพในสิทธิของแต่ละบุคคลผ่านการสนับสนุนขององค์การ รวมไปถึงการรับฟังและพิจารณาในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม จึงส่งผลให้ความไว้วางใจต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ อัยกร (2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญเรศน์ ดุละ (2564) ได้ทำการศึกษาความไว้วางใจต่อองค์การและความผูกพันกับงานส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความไว้วางใจต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีความไว้วางใจต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่อง มีนโยบายด้านสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ จิรัชญา ศุภโกศา (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุน จากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพัน ต่อองค์กรและความไว้วางใจ ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึก และความไว้วางใจบนพื้นฐานความรู้ความ เข้าใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พสชนันท์ บุญช่วย (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพล ของความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความ ผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิอุตสาหกรรม จังหวัด ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริหารจัดการ รองลงมาคือ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา การบริการ สาธารณะ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ธรรมชาติบาล และการบริหารงานการเงินและ การคลัง

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการดำเนินงาน นอกจากนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้มีการดำเนินการบริหารงานตามระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะกระทำได้ มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนด แผนงาน โครงการ ให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของผู้บริหารในขณะเดียวกันก็ต้องเป็นไป ตามระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งผู้บังคับบัญชายังมีการมอบหมายงานให้กับ บุคลากรได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและเปิดโอกาส ให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อ พัฒนาความสามารถและทัศนคติให้เหมาะสมกับงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจในงาน ที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้เป็นอย่างดี ประกอบกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีการจัดสรรวัสดุ

อุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้งมีการจัดสรรสวัสดิการให้แก่ข้าราชการทุกคนอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ยึดแนวนโยบายของผู้บริหารฯ ระเบียบ กฎหมาย เป็นแนวทางการบริหารงาน และในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะผู้นำทางการบริหาร คือ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดเทศบาลตำบล ซึ่งจะต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์ได้ นอกจากนั้นได้ทำการเผยแพร่ข้อบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง รวมทั้งข่าวสารราชการให้แก่ประชาชนเพื่อทราบและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ได้ทำการเผยแพร่ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ประชาชนรู้ว่ามีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร ต้องใช้เอกสารอะไร และต้องใช้ระยะเวลานานเท่าใด ได้ทำการเผยแพร่ผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการ ได้ทำการเผยแพร่เอกสารการจัดซื้อ จัดจ้าง โดยเฉพาะการสอบราคาหรือประกวดราคา ได้ทำการเผยแพร่ข้อมูลด้านการเงิน การคลัง และเผยแพร่ข้อมูลอื่นที่เห็นว่าควรเปิดเผยและเป็นประโยชน์แก่ประชาชน

นอกจากนั้นผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน มีความสามารถในการสื่อสารเป้าหมาย และสามารถขับเคลื่อนบุคลากรให้มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่มีการจัดเวทีประชาคม การรับฟังความคิดเห็น และการประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนหรือภาคประชาสังคม ทำให้การวางแผนพัฒนาตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริง การจัดสรรงบประมาณ การบริหารบุคลากร และการใช้ทรัพยากรภาครัฐ มีความคล่องตัว และมีระบบตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง ช่วยลดปัญหาการทุจริตและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน องค์กรมีการจัดอบรมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวกับภารกิจใหม่ ๆ และใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการการนำระบบเทคโนโลยี เช่น เว็บไซต์, แอปพลิเคชันราชการ, การบริการออนไลน์ มาใช้ในงานราชการ ช่วยลดขั้นตอน เพิ่มความสะดวก และลดช่องว่างระหว่างองค์กรกับประชาชน จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ แก้ววิศิษฐ์ (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรียวฤดี รันศรี (2565) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวัญใจ อับมา (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล อินธิแสง (2564) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562 ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.367$) และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ($\beta=.274$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล ($\beta=.152$) และการบริหารทรัพยากรในองค์การ ($\beta=.130$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 55.80 ($R^2=.558$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อผลการดำเนินงานและความสำเร็จของกิจการขององค์กร รวมทั้งประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด การพัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง หรือองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงไปสู่ความสำเร็จนั้นนอกจากจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรในองค์กรแล้ว ยังต้องอาศัยผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถส่งเสริมการดำเนินงานและการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงด้วยการเสริมทักษะ ความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอนเช่นในปัจจุบันได้ ซึ่งผู้นำ ที่ดีนั้นนอกจากจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ แล้วยังต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปของตนเองเพื่อให้บริหารงานในโลกาภิวัตน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถรวมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 86.90 ($R^{2Adj}=.869$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรียวฤดี รันศรี (2565) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล

($\beta = .290$) และด้านการกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์ ($\beta = .268$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 43.10 ($R^{2Adj} = .431$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ อับมา (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 37.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = .873$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta = .360$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .689 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การร่วมกันทำนายได้ 68.90 %

ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนครในมุมมองของประชาชนหรือองค์กรอื่น อาจเน้นผลสัมฤทธิ์ทางกายภาพ เช่น ถนนดี น้ำสะอาด มีบริการรวดเร็ว มากกว่าการบริหารด้วยจริยธรรม ซึ่งอาจไม่เห็นผลในระยะสั้น หากผู้นำมุ่งเน้นคุณธรรมเพียงอย่างเดียว แต่ไม่มีภาวะผู้นำด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ การจัดการนวัตกรรม หรือการใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ ก็อาจไม่สามารถยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรได้ นอกจากนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร บางแห่งอาจมีวัฒนธรรมที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับคุณธรรมอย่างแท้จริง หรือมีแรงจูงใจอื่น เช่น ความสัมพันธ์ส่วนตัว การเมืองท้องถิ่น ฯลฯ ซึ่งขัดแย้งกับหลักคุณธรรม ทำให้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมถูกลดทอนผลกระทบ และการวัด “ประสิทธิภาพ” มักใช้ดัชนีทางกายภาพหรือผลสัมฤทธิ์ของงานที่จับต้องได้ ในขณะที่การ

ปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมเป็นมิติที่จับต้องยากและมักไม่สะท้อนผ่านตัวชี้วัดทั่วไป จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การ ด้านการแสดงความเอาใจใส่ ($\beta=.648$) ความสำเร็จในผลงานขององค์การ ($\beta=.392$) และความตรงไปตรงมา ($\beta=.102$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 81.50 ($R^2=.815$)

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความไว้วางใจของบุคลากรต่อองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อทั้งพฤติกรรมการทำงาน ความร่วมมือ และคุณภาพในการบริการสาธารณะ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญของประสิทธิภาพองค์กรในภาพรวม ความไว้วางใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพัน และความร่วมมือภายในองค์กร โดยเฉพาะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องพึ่งพาความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร พนักงาน และชุมชนเป็นอย่างมาก เมื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความยุติธรรม โปร่งใส และให้ความสำคัญกับสวัสดิการและพัฒนาการของพวกเขา ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานที่สูงขึ้น ความไว้วางใจช่วยลดความหวาดระแวง ความไม่มั่นใจระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารหรือหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้เกิดการประสานงานที่ราบรื่น การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ และการแบ่งปันข้อมูลที่สำคัญต่อการตัดสินใจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ ปรับปรุงบริการประชาชน ฯลฯ ซึ่งความไว้วางใจจะช่วยให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายขึ้น ไม่ต่อต้าน หรือเกิดความวิตกกังวลจนบั่นทอนประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งเมื่อบุคลากรไว้วางใจในองค์การ พวกเขาจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมร่วมมือ สื่อสาร และทำงานอย่างมีจิตสำนึก ส่งผลให้องค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง นอกจากนั้นความไว้วางใจต่อองค์การเป็นสิ่งที่ส่งผลอย่างมากต่อ

ความสำเร็จขององค์การ เพราะความไว้วางใจนี้จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่สูงขึ้นและช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร ความไว้วางใจคือการเชื่อมั่นคุณค่าเป้าหมายขององค์การรวมถึงมีความต้องการอย่างมากที่จะอยู่ร่วมกับองค์การ และพร้อมจะยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลทุกคนมีอิสระในกาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยผู้นำเป็นผู้มีส่วนร่วมหลักในการสร้างความไว้วางใจต่อองค์การให้กับบุคลากร ซึ่งจำเป็นต้องเริ่มจากการทำให้บุคลากรรู้สึกไว้วางใจในตัวผู้นำเอง ผู้นำสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร โดยผู้นำต้องมีการพูดคุยสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ แสดงความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและดำเนินการตามความคิดเห็นที่ได้รับ และที่สำคัญที่สุดผู้นำต้องแสดงความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวบุคลากร ความเชื่อมั่นหรืออาจเรียกว่าความเชื่อถือว่าไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยเฉพาะ ความเชื่อถือว่าไว้วางใจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือประชาชนต่อการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ เนื่องจากหากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือประชาชนขาดความเชื่อมั่นในหน่วยงานภาครัฐแล้ว หน่วยงานภาครัฐนั้นก็จะไม่มีความสำคัญและขาดการสนับสนุน นอกจากนี้จะส่งผลกระทบต่อการให้ความร่วมมือ การประสานงาน การร่วมปฏิบัติงาน ดังนั้น ความไว้วางใจในองค์การนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นมากต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การรวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย องค์การใดปราศจากความไว้วางใจย่อมส่งผลให้เกิดการขาดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นลดลง

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารณ อัยกร (2565)

ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยส่งผ่านความผูกพันในงาน และความไว้วางใจต่อองค์การ ปัจจัยอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งระบบทำนายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 84.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญเรศน์ ตูละ (2564) ได้ทำการศึกษาความไว้วางใจต่อองค์การและความผูกพันกับงานส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

การทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์กร และความผูกพันกับงานส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทยอย่างนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชญา ศุขโกคา (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจ ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และส่งผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึก และความไว้วางใจบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ วางแผน การออกแบบการดำเนินงาน รวมถึงการกำหนดนโยบาย สวัสดิการ แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลชนันท์ บุญช่วย (2561) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความไว้วางใจในองค์กร ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลทางบวกกับความไว้วางใจในองค์กร ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน และความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นตัวแปรกลาง ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ทำให้มีความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน เป็นตัวแปรกลาง ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ทำให้มีความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล และด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนา เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ สามารถสร้างความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และสามารถกำหนดแบบแผนในการทำงานได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

1.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความไว้วางใจต่อองค์กร ในด้านความสำเร็จในผลงานขององค์การ โดยควรจัดให้มีวิธีการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม และต้องมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน

1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และด้านธรรมาภิบาล โดยควรพัฒนาศักยภาพในการจัดการปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ ควรดำเนินการบริหารการเงินและการคลัง ให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อบกพร่องที่เกี่ยวกับการบริหารการเงินและการคลังจากหน่วยตรวจสอบ ควรให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างโปร่งใส มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่มีมาตรฐานในการบริการ และควรมีนโยบายและการจัดกิจกรรม ให้มีความโปร่งใส เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการฉ้อโกงความผิด

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มี

อิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนา เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้จักการสร้างกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน จัดอัตราค่าจ้างบุคลากรได้เหมาะสมกับการะงาน และรู้จักส่งเสริมระบบการจัดการค่าตอบแทนยกย่องชมเชยรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม

1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ความไว้วางใจต่อองค์กร ด้านการแสดงความเอาใจใส่ ด้านความสำเร็จในผลงานขององค์กร และด้านความตรงไปตรงมา เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องใส่ใจและห่วงใยในเรื่องความผาสุกของบุคลากรทุกระดับในองค์กร สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรในองค์กรได้ และมีความจริงใจต่อคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เช่น การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน สุขภาพองค์กร ภาวะหมดไฟในการทำงาน

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภออื่น ๆ ของจังหวัดสกลนคร เพื่อที่จะได้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดสกลนคร

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

2.4 ควรศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เจาะจงกลุ่มตัวเอง ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ จนถึงระดับอำนาจการ เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึก และสามารถนำไปวิเคราะห์ได้มากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ ธนानันต์เมธี. (2559) . อิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ
ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560) . ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
พ.ศ. 2560-2569. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2564) . รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สอ. -อปท.) ประจำปี พ.ศ. 2564 Local
Performance Assessment (LPA) Annual Report 2021 สาระสำคัญจากผลการ
ประเมิน LPA ประจำปี พ.ศ. 2564. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2565) . รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สอ. -อปท.) ประจำปี พ.ศ. 2565 Local
Performance Assessment (LPA) Annual Report 2022 สาระสำคัญจากผลการ
ประเมิน LPA ประจำปี พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566) . เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2566.
กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553) . การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย
(พิมพ์ครั้งที่ 3) . กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560) วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล
ต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- เกศรา ลิทธิแก้ว. (2558) . ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ขวัญใจ อับมา. (2565) . ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครพนม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3) . 61-82.
- คมกฤษ พรหมนิล. (2560) . การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิราพรรณ สุดลาภา. (2565) . วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559) . ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชัยอนันท์ ภูมิลาเนา. (2560) . การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เชวงศักดิ์ พฤษเทเวศ. (2553) . การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐพล อินธิแสง. (2564) . อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร. วารสารสหวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 1 (1) . 41-55.
- ตวันจุลลักษณ์ พวงนิล, (2555) โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรชญาดุสิตบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551) . การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

- ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ. (2560) . *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเอเรชั่นวายในเขตกาญจนบุรีและเขตราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพพร ณะชัยขันธุ์. (2555) . *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- นลินี ณ นคร รักธรรม. (2565) . *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์กร*. รายงานการวิจัยสาขาผู้นำทางสังคม ธุรกิจและการเมือง. ปทุมธานี: วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต.
- นฤมล ไทรตระกูล. (2564) . *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมน้ำจืดพัฒนา จังหวัดระยอง*. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันทน์ภัส สุทธิการ. (2562) . *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559) . *พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552) . *การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล กรุ๊ป.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2553) . *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนต์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560) . *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประสพชัย พสุนนท์. *ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในการวิจัยเชิงปริมาณ*. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 27 (1) . 144-163, 2557
- ปรัชญา ดาดี. (2557) . *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

- ปรียากร อรุณจินดาตระกูล, สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2561) .
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบุรี เขต 1. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 15 (29) , 11-20.
- ปิยะ ละมุลมอญ. (2556) . วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัชรา วาณิชคิน. (2560) . การพัฒนาภาวะผู้นำ จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและ
กรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ภาคพร เจริญลักษณ์. (2561) . วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
ครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มันทนา กองเงิน. (2554) . ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร.
กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- เมธิ ศรีโยธธา. (2565) . ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2563) . อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง
สกลนคร จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ยุทธานกร กองแก้ว. (2565) . การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
กรณีศึกษา เทศบาลตำบลห้วยกรด และ เทศบาลตำบลห้วยกรดพัฒนา
อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท. การค้นคว้าอิสระ รป.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อีรชัย ไฟศาล เอ็นจิเนียริ่ง
จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560) . มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรียวฤดี รันศรี. (2565) . อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ. (2562) . ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 15 (2) , 219–231.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562) . วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2562) . วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557) . แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไลวรรณ บ้านกรด. (2558) . ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วีระวัฒน์ ชาแสน. (2566) . ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. วารสารวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 3 (3) . 60–74.
- สมยศ นาวิการ . (2558) . การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุจิตรา สิงห์หันต์. (2563) . ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนิรัตน์ แก้ววิศิษฐ์. (2566) . ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร.

- สืบวงศ์ กาฬวงศ์. (2554) . *ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล*. รายงานการวิจัยคณะรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2563) . *ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA)* . รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกราช โสจิตพิมานเวช และ พา อักษรเสือ. (2561) . *รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 6 (22) , 197–208.
- Adair, J. (2010) . *Strategic Leadership : How to Think and Plan Strategically and Provide Direction*. London : Kogan Page.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993) . *Research in Education* (7th ed.) . Boston: Allyn and Bacon.
- Boal and Hooljberg (2000) ; “Storytelling, Time, and Evolution: The Role of Strategic Leadership in Complex Adaptive Systems,” in *The Leadership Quarterly Journal*, Vol.18 (No.4) : pp.411–428.
- Boal, K. B., & Schultz, P. (2007) . Organizations as complex adaptive social learning systems: The role of strategic leadership. *The 65th Annual Meeting of the Academy of Management*, Honolulu, HI.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999) . *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. New York: Addison Wesley Publishing.
- Cameron, Kim S. and Quinn Robert E. (2001) . *Diagnosing and Changing Organization Culture*. Massachusetts: Addison–Wesley.
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2009) . *Organization Development and Change*. 9thed. Mason, OH: South Western/Thomson Learning
- Daft, R.L. (2005) . *Leadership: Theory and Practice*, Orlando . The Dryden Press
Harcourt Brace College Publishers.

- Davies, B., & Davies. (2004) . *Success and Sustainability: Developing the Strategically Focused School*. National College for School Leadership. Nottingham: NCSL.
- Davies, B., & Davies. (2005) . *Success and Sustainability: Developing the Strategically Focused School*. National College for School Leadership. Nottingham: NCSL.
- Davies, B., & Davies. (2006) . *Success and Sustainability: Developing the Strategically Focused School*. National College for School Leadership. Nottingham: NCSL.
- Denison and Haaland and Goelzer. (2003) . *Corporate Culture Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.
- DuBrin, A. J.. (1998) . *Leadership: Research findings, practice and skills*. Boston: Houghton.
- DuBrin, A. J.. (2004) . *Leadership: Research findings, practice and skills*. Boston: Houghton.
- DuBrin, A. J.. (2007) . *Leadership: Research findings, practice and skills*. Boston: Houghton.
- Gandz, J. (2006) , "Talent development: the architecture of a talent pipeline that works", *Ivey Business Journal*, January–February, pp. 12.
- Gill Roger. (2006) . *Theory and Practice of Leadership*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- 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.
- Hitt, M. A., Hoskisson, R. E., and Ireland, R. D. (2007) . *Management of strategy: Concept and Cases*. Mason, OH: Thomson South–Western.
- Hill, C. L. and Jones, G. R. (2008) . *Essentials of Strategic Management*. Boston: Houghton Mifflin.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001) . *Educational administration: Theory, research, and practice*. International ed. Singapore: McGraw–Hill,
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1986) . Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3) , pp. 607–610.

- Likert, R. (1987) . *The Human Organization : Its Management and Value*. New York: McGraw – Hill.
- 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 of Development Administration.
- Robbins, S. P. (2003) . *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (9th ed.) . Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Robbins, S. P. (2005) . *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (11th ed.) . Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Robbins, B. and Coulter, S. (2014) . *Management*. 7th ed. Australia: Pearson.
- Robins, Stephen P. and Judge Timothy A. (2015) . *Organization Behavior*. Edited by 16th Boston: Pearson Education.
- Rowe. (2001) . *Creating wealth in organizations: The role of strategic leadership*. Canada: The University of Western Ontario.
- Schein, Edgar H. (2004) . *Organization Culture and Leadership* (3rd ed) . San Francisco: Jossey – Bass.
- Scholz, C. 1987. Corporate Culture and Strategy: the Problem of Strategic Fit. *Long Rang Planning*. 20 (August) : 78–87.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๘



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

๑๐ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ขาญชิดปรีชา

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

ด้วย นางสาวทัศนภรณ์ มุละดา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทัศนภรณ์ มุละดา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๑ ๖๕๕๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๘



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

๑๐ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทัศนารณ์ มุละดา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทัศนารณ์ มุละดา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๑ ๖๕๕๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๘



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

๑๐ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

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

ด้วย นางสาวทัศนภรณ์ มุละดา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทัศนภรณ์ มุละดา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๑ ๖๕๕๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุมหาชัย
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เกี่ยวข้องตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางรุ่งจิตร์ อรรถสาร

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

ด้วย นางสาวทัศนารมณ์ มุละดา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทัศนารมณ์ มุละดา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๑ ๖๕๕๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๘



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

๑๐ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอนุชา ภิญญะพงษ์

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

ด้วย นางสาวทัศนารณ์ มุละดา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทัศนารณ์ มุละดา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๑ ๖๕๕๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๔๖๗



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

๒๒ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอำเภอพรรณานิคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวทัศนภรณ์ มุละดา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทัศนภรณ์ มุละดา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๑ ๖๕๕๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๕๐๖



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

๒๙ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบการวิจัย

เรียน นายอำเภอเมืองสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทัศนารณ์ มุละดา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอความเห็นชอบจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทัศนารณ์ มุละดา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๔๑ ๖๕๕๔

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาคิริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง ประธานสาขาวิชา
เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
5. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองลาด อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัด
สกลนคร

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
 - ตอนที่ 3 ความไว้วางใจต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
 - ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
 - ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ความไว้วางใจต่อองค์การ และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นางสาวทัศนารมณ์ มุละดา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 16

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ 1 – 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 20 ปี

☐ 21 ปี ขึ้นไป

5. สังกัด

☐ เทศบาลตำบลดงมะไฟ

☐ เทศบาลตำบลท่าแร่

☐ เทศบาลตำบลธาตุนาเวง

☐ เทศบาลตำบลเชียงเครือ

☐ เทศบาลตำบลจันทวน

☐ เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง

☐ เทศบาลตำบลหนองลาด

☐ เทศบาลตำบลยางโสม

☐ เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง

**ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
หน่วยงานของท่าน ว่ามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับภาวะ
ผู้นำเชิงกลยุทธ์ 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 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์						
1	ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกและนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้					
2	ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ในหน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน					
3	ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานได้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
4	ผู้บริหารฯ ของท่านมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)						
5	ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถเชื่อมโยงและถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย					
การบริหารทรัพยากรในองค์กร						
1	ผู้บริหารฯ ของท่านมีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า					
2	ผู้บริหารฯ ของท่านจัดระบบบริหารจัดการหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในหน่วยงาน					
3	ผู้บริหารฯ ของท่านสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน					
4	ผู้บริหารฯ ของท่านกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารฯ ของท่านมีการส่งเสริมระบบการจัดการค่าตอบแทนยกย่องชมเชยรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ						
1	ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถกำหนดแบบแผนในการทำงานได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก					
2	ผู้บริหารฯ ของท่านสามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน					
3	ผู้บริหารฯ ของท่านสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี					
4	ผู้บริหารฯ ของท่านเป็นพลังผลักดันการทำงานของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน					
5	ผู้บริหารฯ ของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม						
1	ผู้บริหารฯ ของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
2	ผู้บริหารฯ ของท่านยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติต่าง ๆ อย่างมีจริยธรรมปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม					
3	ผู้บริหารฯ ของท่านรักและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
4	ผู้บริหารฯ ของท่านซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
5	ผู้บริหารฯ ของท่านพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใสยุติธรรม					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การควบคุมองค์การอย่างสมดุล						
1	ผู้บริหาร ของท่านยึดหยุ่นในการบริหารงาน					
2	ผู้บริหาร ของท่านสามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน					
3	ผู้บริหาร ของท่านสามารถสร้างความเข้าใจ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม					
4	ผู้บริหาร ของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน					
5	ผู้บริหาร ของท่านบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ					

ตอนที่ 3 ความไว้วางใจต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์การของท่านว่ามีความไว้วางใจต่อองค์การ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับความไว้วางใจต่อองค์การ 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 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ความสำเร็จในผลงานขององค์การ						
1	หน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การ					
2	หน่วยงานของท่านสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรในองค์การได้					
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน					
4	หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม					
5	หน่วยงานของท่านสามารถนำเอาข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลนำไปใช้ในการพัฒนาระบบงานให้ดียิ่งขึ้น					
ความตรงไปตรงมา						
1	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การอย่างซื่อตรง ซื่อสัตย์					
2	หน่วยงานของท่านมีความจริงใจต่อคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ					
3	หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงให้บุคลากรได้รับทราบ					
4	เมื่อเกิดปัญหาภายในหน่วยงานของท่านจะดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกฝ่ายในองค์การ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การแสดงความเอาใจใส่						
1	หน่วยงานของท่านมีความใส่ใจและห่วงใยในเรื่องความผาสุกของบุคลากรทุกระดับในองค์การ					
2	หน่วยงานของท่านมีความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรแต่ละคน					
3	หน่วยงานของท่านมีความเข้าใจถึงความคาดหวังของบุคลากรแต่ละคน					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งกำหนดระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

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

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การบริหารจัดการ						
1	หน่วยงานของท่านได้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี					
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ					
3	หน่วยงานของท่านมีการจัดการขอรองเรียนที่มีประสิทธิภาพ					
4	หน่วยงานของท่านมีการบริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ					
5	หน่วยงานของท่านมีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ					
6	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
7	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน					
8	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อสถานการณ์					
9	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานตามนโยบายของจังหวัด					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา						
1	หน่วยงานของท่านดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพในการวางแผนทรัพยากรบุคคล					
2	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
3	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้					
4	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสืบทอดตำแหน่งงาน					
5	หน่วยงานของท่านมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน					
6	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้สภาท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
การบริหารงานการเงินและการคลัง						
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บรายได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการด้านงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การบริหารงานการเงินและการคลัง (ต่อ)						
3	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการด้านการพัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ					
4	หน่วยงานของท่านมีการบริหารรายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	หน่วยงานของท่านมีไม่มีข้อบกพร่องที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารการเงินและการคลังจากหน่วยตรวจสอบ					
6	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มขึ้นของรายได้					
การบริการสาธารณะ						
1	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ด้านโครงสร้างพื้นฐานทั้งด้านไฟฟ้าสาธารณะ ถนน ทางเดิน และทางเท้า น้ำประปา รวมถึงการควบคุมอาคาร เพื่อสร้างความปลอดภัย					
2	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา การสาธารณสุข การส่งเสริมการกีฬา					
3	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสร้างความเท่าเทียมกันในสังคมในการเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ทั้งในเด็ก และเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ไร้ที่พึ่ง และคำนึงถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การบริการสาธารณะ (ต่อ)						
4	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในด้านกิจการตลาด การส่งเสริมการท่องเที่ยว และส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น					
5	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสร้างสรรค์และอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและภูมิปัญญาในท้องถิ่น					
6	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
7	หน่วยงานของท่านมีบทบาทในการส่งเสริมประชาธิปไตย ในฐานะโรงเรียนสอนประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานให้กับประชาชน					
8	หน่วยงานของท่านมีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อร่วมกันรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน					
9	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความยั่งยืนในการพัฒนา สร้างสภาพแวดล้อม ในท้องถิ่นที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ธรรมาภิบาล						
1	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้าง ความโปร่งใส					
2	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุก รูปแบบ					
3	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม					
4	หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่มีมาตรฐานในการบริการ					
5	หน่วยงานของท่านมีระบบ/กลไกจัดการกับ เรื่องร้องเรียน					
6	หน่วยงานของท่านไม่มีการถูกข่มขู่ความผิด					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ความไว้วางใจต่อองค์กร และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ความไว้วางใจต่อองค์กร และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างไรบ้าง

โปรดระบุ

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1.	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	.837	ใช้ได้
	1.1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	.813	ใช้ได้
	1.2 การบริหารทรัพยากรในองค์การ	.793	ใช้ได้
	1.3 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ		
	1.4 การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	.826	ใช้ได้
	1.5 การควบคุมองค์การอย่างสมดุล	.774	ใช้ได้
2.	วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	.785	ใช้ได้
	2.1 วัฒนธรรมส่วนรวม	.729	ใช้ได้
	2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ	.845	ใช้ได้
	2.3 วัฒนธรรมปรับตัว	.832	ใช้ได้
	2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ	.829	ใช้ได้
3.	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	.806	ใช้ได้
	3.1 การบริหารจัดการ	.751	ใช้ได้
	3.2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	.767	ใช้ได้
	3.3 การบริหารงานการเงินและการคลัง	.865	ใช้ได้
	3.4 การบริการสาธารณะ	.675	ใช้ได้
	3.5 ธรรมาภิบาล	.817	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ		.814	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1.	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	.837	ใช้ได้
	1.1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	.813	ใช้ได้
	1.2 การบริหารทรัพยากรในองค์การ	.793	ใช้ได้
	1.3 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ		
	1.4 การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	.826	ใช้ได้
	1.5 การควบคุมองค์การอย่างสมดุล	.774	ใช้ได้
2.	วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	.785	ใช้ได้
	2.1 วัฒนธรรมส่วนรวม	.729	ใช้ได้
	2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ	.845	ใช้ได้
	2.3 วัฒนธรรมปรับตัว	.832	ใช้ได้
	2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ	.829	ใช้ได้
3.	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	.806	ใช้ได้
	3.1 การบริหารจัดการ	.751	ใช้ได้
	3.2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	.767	ใช้ได้
	3.3 การบริหารงานการเงินและการคลัง	.865	ใช้ได้
	3.4 การบริการสาธารณะ	.675	ใช้ได้
	3.5 ธรรมาภิบาล	.817	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ		.814	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์		
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกและนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้	.487
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ในหน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน	.766
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานได้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	.640
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	.600
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถเชื่อมโยงและถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย	.526
การบริหารทรัพยากรในองค์กร		
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน	.443
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	.421
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดระบบบริหารจัดการสรรหาที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในหน่วยงาน	.398

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การบริหารทรัพยากรในองค์การ (ต่อ)		
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	.495
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการส่งเสริมระบบการจัดการค่าตอบแทนที่ยอมรับยอมรับรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม	.496
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ		
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน	.660
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดแบบแผนในการทำงานได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก	.491
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	.464
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี	.750
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นพลังผลักดันการทำงานของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน	.818
การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม		
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม	.793
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	.712
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	.450
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรักและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ทุกคน	.643
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใสยุติธรรม	.768

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การควบคุมองค์การอย่างสมดุล		
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม	.507
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	.840
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน	.493
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ	.482
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	.473

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
วัฒนธรรมสวนรวม		
1	หน่วยงานของท่าน เน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ	.498
2	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย	.456
3	บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง	.434
4	หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม	.513
5	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ	.511

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
วัฒนธรรมเอกภาพ		
1	หน่วยงานของท่าน มีค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมรวมอย่างชัดเจน	.566
2	หน่วยงานของท่าน มีการรวมกันกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง	.489
3	หน่วยงานของท่านแสวงหาความร่วมมือและประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่างๆ	.485
4	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน	.459
5	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน	.436
วัฒนธรรมปรับตัว		
1	หน่วยงานของท่าน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	.390
2	หน่วยงานของท่านนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน	.458
3	หน่วยงานของท่านนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ	.512
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	.534
5	หน่วยงานของท่าน มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง	.557
6	หน่วยงานของท่าน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	.592

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
วัฒนธรรมพันธกิจ		
1	หน่วยงานของท่าน มีเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน	.859
2	ผู้บริหารฯ และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	.755
3	หน่วยงานของท่าน สามารถทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต	.743
4	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน	.755

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การบริหารจัดการ		
1	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี	.469
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำฐานข้อมูลที่สำคัญ	.467
3	หน่วยงานของท่านมีการจัดการขยะของเสีย	.416
4	หน่วยงานของท่านมีการบริการประชาชน	.447
5	หน่วยงานของท่านมีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน	.404
6	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.446
7	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน	.405
8	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงภารกิจ	.506
9	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานตามนโยบายของจังหวัด	.508

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา		
1	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	.497
2	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	.492
3	คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	.654
4	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	.701
5	ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	.579
6	การดำเนินงานกิจการของสภาท้องถิ่น	.838
การบริหารงานการเงินและการคลัง		
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บรายได้	.523
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำงบประมาณ	.456
3	หน่วยงานของท่านมีการพัสดุ	.631
4	หน่วยงานของท่านมีการบริหารรายจ่าย	.688
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน	.662
6	บำเหน็จบำนาญข้าราชการสวนทองถิ่น	.498
7	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานการเงินและการคลังจากหน่วยงานตรวจสอบไม่มีข้อทักท้วง	.777
8	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มขึ้นของรายได้	.685

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การบริการสาธารณะ		
1	โครงสร้างพื้นฐาน	.655
2	งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	.682
3	การวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ กรรมและการท่องเที่ยว	.676
4	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น	.587
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดระเบียบชุมชน และรักษาความสงบ เรียบร้อย	.513
6	หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	.810
ธรรมาภิบาล		
1	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการจัดกิจกรรม	.730
2	หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	.712
3	การมีส่วนร่วมของประชาชน	.744
4	หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานการให้บริการ	.565
5	หน่วยงานของท่านมีระบบ/กลไกจัดการกับเรื่องร้องเรียน	.742
6	หน่วยงานของท่านไม่มีการถูกชี้มูลความผิด	.718

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวทัศนารมณ์ มุละดา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 13 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2532
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	717/113 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โทรศัพท์ 094-2916554
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษา
สถานที่ทำงาน	เทศบาลตำบลหนองลาด อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โรงเรียนเทคโนโลยี พาณิชยการสกลนคร สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
พ.ศ. 2553	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
พ.ศ. 2555	ระดับปริญญาตรี สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร คณะวิทยาการจัดการ
พ.ศ. 2568	ระดับปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557 – 2565	พนักงานธนาคารกสิกรไทย ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ระยะเวลา 8 ปี บริหารเงินสด สาขาโรบินสันสกลนคร
พ.ศ. 2565	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงานเทศบาลตำบลหนองลาด อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2566	เจ้าพนักงานธุรการกองการศึกษา เทศบาลตำบล หนองลาด อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร