

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

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

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

บริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการควบคุมและประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนด้านการนำองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้

1) หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อที่องค์กรจะได้นำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

2) หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนการติดตามผลการดำเนินงานผ่านตัวชี้วัดโดยเปรียบเทียบกับเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลการดำเนินการที่ผ่าน ผลการดำเนินการของกลุ่มหรือเกณฑ์เปรียบเทียบที่สำคัญเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

3) หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้บริการ และสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4) หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนการเก็บรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของบุคลากรเพื่อใช้ในการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

5) หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่ชัดเจน

6) หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนการเตรียมพร้อมสำหรับรับมือต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินเป็นอย่างดี

7) หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเพิ่มผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรในภาพรวม

1.2 ข้อเสนอแนะด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้

1) หน่วยงานควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพของการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก มีการนำแบบแผนการปฏิบัติงานที่ดีมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน และสร้างค่านิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรักและความสามัคคีกันภายในหน่วยงาน

2) หน่วยงานควรส่งเสริมให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายของหน่วยงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของกรมการพัฒนาชุมชน กำหนดแผนกลยุทธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และสิ่งคุกคามจากภายในและภายนอกหน่วยงาน กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่นำไปสู่การกำหนดทิศทางที่จะปฏิบัติได้จริง ควบคุมกลยุทธ์ ตรวจสอบและติดตามประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติ ตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารได้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงแผนไปเรื่อยๆ ส่วนทั่วทั้งหน่วยงาน และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆอย่างชัดเจน

3) หน่วยงานควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จัดให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด และเสริมสร้างเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายพื้นที่ในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหา และอุปสรรคของหน่วยงานแต่ละแห่ง เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อื่นๆที่น่าจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

2.3 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล

2.4 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในด้านด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

2.5 ควรใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เพิ่มเติม เพื่อให้การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มี ความครอบคลุมยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กานตรัตน์ ศรีประเสริฐ. (2557). การใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. รายงานการวิจัยหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- จรีภรณ์ เจริญเสียง. (2555). ความคิดเห็นของผู้นำชุมชนต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. ชลบุรี: วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติมา จำนงเลิศ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐนิช เกตุกัณธาร (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานีดำรงจรรยาบรรณบุคลากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร. บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทรรชนะ บุญขวัญ. (2548). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- นฤมล สุภาพทอง. (2550). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พสุ เดชะรินทร์. (2550). องค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- เพ็ญพิชชา โคตรชาลี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เพ็ญประภา สาริภา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 19. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วันวิสาข์ ทองดิง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561). กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.

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

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

