

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

Strategic Leadership and Organizational Culture on the Efficiency of Local
Administrative Organizations in That Phanom District Nakhon Phanom Province

ขวัญใจ อับมา¹ สันญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง² และ ละมัย ร่มเย็น³

Khwanjai Abma¹, Sanyasorn Swasthaisong² and Lamai Romyen³

^{1,2,3}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{1,2,3}Public Administration Program, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

E-mail: khwanjai.48110@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-0981-8693>

E-mail: sanyasorn@snru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6017-7321>

E-mail: lamairomyen@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9969-8688>

Received 23/02/2023

Revised 01/03/2023

Accepted 20/03/2023

บทคัดย่อ

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นหัวใจของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จำนวน 230 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .814 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 37.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงสุด คือ การบริหารทรัพยากรในองค์การ ($\beta=.681$) รองลงมาคือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ($\beta=.658$) (3) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 58.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่า

สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงสุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.560$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.258$) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.169$) และวัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.163$)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; วัฒนธรรมองค์การ; ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

Administration of the local government organization Executive Strategic Leadership and organizational culture It is an important factor affecting the efficiency of local government organizations. And is the heart of the success of the operation of local government organizations. The purposes of the study included the following: (1) To study the level of strategic leadership organizational culture and the efficiency of local government organizations. (2) to study the influence of strategic leadership on the Efficiency of local government organizations. (3) To study the influence of organizational culture on the efficiency of local administrative organizations. The sample group was personnel. working in local administrative organizations in That Phanom District Nakhon Phanom Province, amounting to 230 people using a hierarchical sampling method The questionnaire was used as a tool for collecting data. The reliability of the whole issue was .814 and the statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. and multiple regression analysis. The Research revealed these results: (1) Strategic Leadership of Local Administrators overall, was at a high level. The Organizational culture of local administrative organizations overall was at a high level. And the efficiency of local administrative organizations overall was at a high level. (2) Strategic leadership variables were able to jointly predict the efficiency level of local governments was 37.80 percent with statistical significance at the .05 level. The variable with the highest standard regression coefficient was organizational resource management ($\beta=.681$), followed by organizational culture promotion ($\beta=.658$). (3) Organizational culture variables could jointly predict the efficiency level of local administrative organizations, 58.40 percent The variables with the highest standard regression coefficients were participation culture ($\beta=.560$), adaptation culture ($\beta=.258$), mission culture ($\beta=.169$) and Unity culture ($\beta=.163$).

Keywords: Strategic Leadership; Organizational Culture; Local administrative Organization Efficiency

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระดับฐานราก มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างใกล้ชิดกับประชาชน และทุกภาคส่วนในชุมชน อีกทั้งยังต้องเป็นบริการสาธารณะที่ออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ นับตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อปี พ.ศ. 2537 ประเทศไทยมีโครงสร้างการปกครองส่วนท้องถิ่นเต็มรูปแบบตั้งแต่ระดับตำบลจนถึงระดับจังหวัด และที่ผ่านมามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการจัดบริการสาธารณะหลายด้านที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น ด้านการศึกษา สาธารณสุข โครงสร้างพื้นฐาน การบริการสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การจัดการภัยพิบัติและความมั่นคงภายในชุมชน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2562: 1)

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการบริหารที่มีภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสม และมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิผลขององค์กร ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถเหนือผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถทำงานร่วมกับคนหมู่มากได้ ต้องมีเสน่ห์ มีบารมี มีคุณธรรมเป็นแบบอย่าง ลักษณะผู้นำ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการบริหารและพฤติกรรมการทำงานของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับลักษณะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะผู้นำของผู้บริหารแต่ละคนมีความแตกต่างกันในด้านความรู้ความสามารถ ลักษณะและความเชื่อส่วนบุคคล ผู้บริหารองค์กรมักจะเป็นหัวหน้างานหรือผู้นำ ผู้นำต้องรู้จักใช้ความเป็นผู้นำในการบริหาร มีความสามารถในการประมวลความคิด และตัดสินใจได้ถูกต้องเหมาะสม ใช้ทักษะ การสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ กระตุ้นและจูงใจ ชักชวนบุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในองค์กรที่มีผู้นำ การขาดภาวะผู้นำจะทำให้องค์กรมีปัญหาในการบริหารงานบุคคล ขาดขวัญกำลังใจ และอาจเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ตรงกันข้าม ในองค์กรที่มีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีเต็มใจที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในการพัฒนาและตอบสนองวัตถุประสงค์อย่างดี ผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (เจริญ สุระประเสริฐ, 2559: 2) ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชน รวมถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการที่องค์กรจะรุ่งเรืองหรือแตกต่างหรือไม่ขึ้นสาเหตุหนึ่งมาจากการที่องค์กรมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะโน้มน้าวใจให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องใช้ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนทิศทาง ขององค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้ กล่าวว่าการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) หมายถึง กระบวนการกำหนดทิศทาง กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้องค์กร

สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้องค์กรอยู่รอด. ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์คือความเป็นผู้นำอีกประเภทหนึ่งที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Dubrin. 2007; คมกฤษ พรหมจีน, 2560: 37)

นอกจากนี้รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรยังเป็นหัวใจของความสำเร็จของการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องของความเชื่อและค่านิยมของสมาชิกในองค์กรที่มีร่วมกัน ระบบการจัดการที่ดีมีระเบียบชัดเจนจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แต่อาจพบว่าคนในองค์กรขาดพลังในการขับเคลื่อนงาน ขาดความสามัคคี ไม่ไว้วางใจกัน จะทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ เพราะวัฒนธรรมหนึ่งเป็นจุดอ่อนและเป็นอุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้แต่ละองค์กรดำเนินการในลักษณะเดียวกันแต่บรรลุผลสำเร็จ ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน (วิภาดา คุปตานนท์, 2551: 277) แนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยหล่อหลอมความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นคุณลักษณะเด่นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรจะทำหน้าที่รวบรวมบุคลากรให้เป็นปึกแผ่นเรียนรู้ความสัมพันธ์และติดต่อสื่อสารระหว่างกันจนเกิดความรู้สึกผูกพันกันรวมทั้งช่วยให้องค์กรสามารถ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบที่เอื้อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรว่าควรปฏิบัติตนอย่างไรและสร้างความเชื่อ ค่านิยม และการมีส่วนร่วมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีระเบียบวินัยในการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสมและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูง จะเห็นได้ว่าปัญหาในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร (มานิตย์ ปลอดโปร่ง, 2554: 3-4)

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เช่น งานวิจัยของ สุรชาติ เขตนคร (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่าประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (จากคะแนนประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ญัฐพล อินธิแสง (2564) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อ

ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศได้ประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 จนถึงปัจจุบัน ประสิทธิภาพออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1 ด้าน การบริหารจัดการ ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านที่ 3 การบริหารการเงินการคลัง ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ ด้านที่ 5 ธรรมาภิบาล ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการและให้บริการสาธารณะให้เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยทั่วถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งสามารถทราบสถานะของตนเองได้จากผลการประเมินการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับใดเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน ในจังหวัดเดียวกันในกลุ่มจังหวัดเดียวกันในภาคเดียวกันหรือในระดับประเทศ เพื่อจูงใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำผลการประเมินไปใช้เป็นฐานในการส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และในปี 2559 ได้มีการพัฒนารูปแบบการประเมินให้สอดคล้องกับนโยบายสำคัญของรัฐบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยกำหนดให้มีตัวแทนชุมชนเข้าร่วมการประเมินเพื่อสร้างความโปร่งใส และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) เป็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับดีเด่นผลการประเมินอยู่ในระดับร้อยละ 90 ถึง 100 ระดับดีมากผลการประเมินอยู่ในระดับร้อยละ 80 ถึง 89.99 ระดับดีผลการประเมินอยู่ในระดับร้อยละ 70 ถึง 79.99 ระดับพอใช้ผลการประเมินอยู่ในระดับร้อยละ 60 ถึง 69.99 และระดับควรปรับปรุงผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 60 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560: 6)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล รวม 12 แห่ง แบ่งเป็นเทศบาลตำบล 5 แห่ง และ อบต. 7 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 12 แห่ง ได้บริหารงานตามหลักการปกครองส่วนท้องถิ่น ธรรมาภิบาลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีธรรมาภิบาลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ปัจจุบัน ด้วยความรับผิดชอบและงบประมาณที่มากขึ้น รวมถึงสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ย่อมส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ในปัจจุบันประสบปัญหาหลายประการทั้งในด้านโครงสร้างระบบบริหารและด้านกระบวนการ ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรที่เป็นหน่วยงานทางสังคมหรือกลุ่มบุคคลโดยรวม

กลุ่มที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กรกำหนดโดยสมาชิกที่มีบทบาทและความรับผิดชอบที่แตกต่างกันตามที่ได้รับมอบหมาย ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นต่อการอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์กร จะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรนั้นๆ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม, 2565)

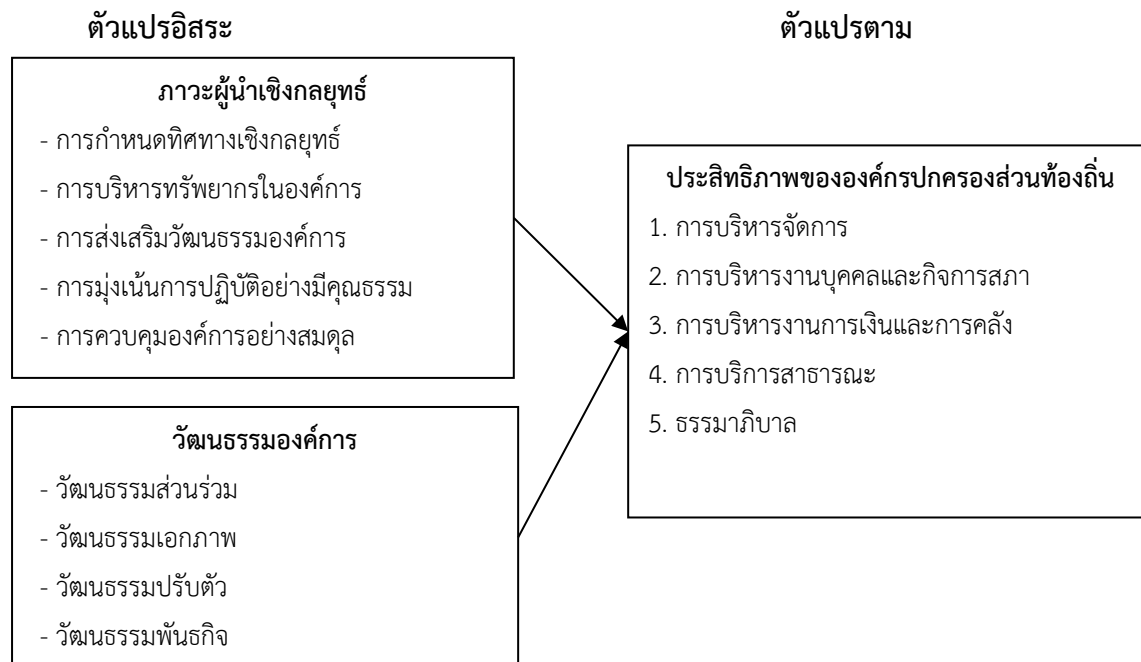
จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เพื่อศึกษาว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม หรือไม่ เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัย ในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาพัฒนาการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Ireland, R. Duane , & Hitt, Michael A. (2007); มันทนา กองเงิน, 2554: 24) 2) องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ของ Denison and Haaland and Goelzer (2003, p. 209 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เสวตาภรณ์, 2553: 15) และ 3) เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2564 (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2564) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



แผนภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 12 แห่ง จำนวน 555 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอหาดุพนม, 2563) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 230 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan Krejcie and Morgan อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วีสต์, 2562: 191) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

โดยแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.398-0.859 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .814

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทั้ง 12 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 230 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form) และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) (2) การวิเคราะห์ระดับ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 2) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 3) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และ (3) การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 2) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมและรายด้าน (n=230)

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.21	0.72	มาก
2	การบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.14	0.56	มาก
3	การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.22	0.73	มาก
4	การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	4.21	0.68	มาก
5	การควบคุมองค์การอย่างสมดุล	4.17	0.66	มาก
	รวม	4.19	0.61	มาก

จากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=4.22$) รองลงมาคือ การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\bar{X}=4.21$) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}=4.21$) การควบคุมองค์การอย่างสมดุล ($\bar{X}=4.17$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\bar{X}=4.14$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมและรายด้าน (n=230)

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมส่วนร่วม	3.53	0.70	มาก
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	3.82	0.52	มาก
3	วัฒนธรรมปรับตัว	3.89	0.51	มาก
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	3.70	0.52	มาก
	รวม	3.75	0.47	มาก

จากตาราง 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X}=3.89$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X}=3.82$) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X}=3.70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X}=3.53$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม และรายด้าน (n=230)

ด้านที่	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การบริหารจัดการ	3.97	0.61	มาก
2	การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	3.86	0.64	มาก
3	การบริหารงานการเงินและการคลัง	3.60	0.73	มาก
4	การบริการสาธารณะ	3.91	0.64	มาก
5	ธรรมาภิบาล	3.60	0.74	มาก
รวม		3.79	0.58	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารจัดการ ($\bar{X}=3.97$) รองลงมาคือ การบริการสาธารณะ ($\bar{X}=3.91$) การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\bar{X}=3.86$) การบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{X}=3.60$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ธรรมาภิบาล ($\bar{X}=3.60$)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	2.862	.262		10.936	.000		
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	.030	.087	.038	.349	.727	.300	3.333
การบริหารทรัพยากรในองค์กร	.705	.120	.681	5.861	.000	.378	2.642
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	.525	.102	.658	5.119	.000	.325	3.213
การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	.218	.129	.255	1.684	.093	.289	3.123
การควบคุมองค์การอย่างสมดุล	.135	.140	.152	.966	.335	.277	3.526
R=443, R ² =.396, R ^{2Adj} =.378, F=10.918, Sig.=.000							

จากตาราง 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 37.80 (R^{2Adj}=.378) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร (SL₂) (β =.681) และด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (SL₃) (β =.658) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (SL₁) ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (SL₄) และด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล (SL₅) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.972	.208		4.670	.000		
วัฒนธรรมส่วนร่วม (OC ₁)	.469	.048	.560	9.851	.000	.302	3.569
วัฒนธรรมเอกภาพ (OC ₂)	.181	.068	.163	2.671	.008	.312	3.789
วัฒนธรรมปรับตัว (OC ₃)	.297	.079	.258	3.762	.000	.201	4.967
วัฒนธรรมพันธกิจ (OC ₄)	.189	.082	.169	2.319	.021	.246	4.062
R=769, R ² =.592, R ² Adj=.584, F=81.532, Sig.=.000							

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 58.40 (R²Adj=.584) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ พบว่า วัฒนธรรมส่วนร่วม (β =.560) วัฒนธรรมปรับตัว (β =.258) วัฒนธรรมเอกภาพ (β =.163) และวัฒนธรรมพันธกิจ (β =.169) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

สรุปผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร และด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จึงยอมรับสมมติฐาน ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล
2. วัฒนธรรมองค์การทุกด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จึงยอมรับทุกสมมติฐาน

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$) เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การบริหารจัดการ ($\bar{X}=3.97$) รองลงมาคือ การบริการสาธารณะ ($\bar{X}=3.91$) การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\bar{X}=3.86$) การบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{X}=3.60$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ธรรมาภิบาล ($\bar{X}=3.60$)

ผลการวิจัยพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีการบริหารงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ มีระบบโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน ทำงานอย่างเป็นระบบ มีแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร ขณะเดียวกัน ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชียังมีการมอบหมายบุคลากรที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน และให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมในการพัฒนา ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมกับงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ประกอบกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้งจัดสรรสวัสดิการให้กับข้าราชการทุกคนอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับของผู้บริหารเป็นแนวทางในการบริหาร และในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้นำฝ่ายบริหาร คือ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ปลัด อบต. และปลัดเทศบาล ซึ่งต้องนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนั้นได้ทำการเผยแพร่ข้อบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง รวมทั้งข่าวสารราชการให้แก่ประชาชนเพื่อทราบและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ได้ทำการเผยแพร่ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ประชาชนรู้ว่ามีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร ต้องใช้เอกสารอะไร และต้องใช้ระยะเวลานานเท่าใด ได้ทำการเผยแพร่ผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการ ได้ทำการเผยแพร่เอกสารการจัดซื้อ จัดจ้าง โดยเฉพาะการสอบราคาหรือประกวดราคา ได้ทำการเผยแพร่ข้อมูลด้านการเงิน การคลัง และเผยแพร่ข้อมูลอื่นที่ เห็นว่า ควรเปิดเผยและเป็นประโยชน์แก่ประชาชน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชาติ เขตนคร (2563) ได้ทำการวิจัยอิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัด

นครพนม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ($\bar{X}=3.73$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X}=3.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ($\bar{X}=3.65$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) พบว่าประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (จากคะแนนประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนน มากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\bar{X}=4.54$) มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ($\bar{X}=4.51$) มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X}=4.48$) มีประสิทธิภาพในระดับมาก ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{X}=4.12$) มีประสิทธิภาพในระดับมาก และด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X}=3.66$) มีประสิทธิภาพในระดับมาก ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล อินธิแสง (2564) ที่ได้ทำการวิจัยอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X}=3.98$) รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ($\bar{X}=3.90$) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\bar{X}=3.85$) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{X}=3.61$) และด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X}=3.58$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 37.80 ($R^{2Adj}=0.378$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\beta=.681$) และด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\beta=.658$) อธิบายได้ว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมยังมีการบริหารทรัพยากรในองค์กรมาก การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรมาก จะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มากขึ้น ด้วย ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทาง การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เป็นหัวใจของการบริหาร ความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กร คือ ความสามารถของผู้นำที่จะให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจแรงจูงใจวิสัยทัศน์ การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลไปในทิศทาง

เดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคน ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” ซึ่งเป็นกระบวนการหรืออิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบได้หลายด้วยองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือได้มากที่สุดในความพอใจของพนักงานในองค์กร ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ต้องมีผู้บริหารงานที่มีภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสม และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถเหนือคนอื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนได้ ต้องมีเสน่ห์และมีคุณธรรมอันเป็นตัวอย่างได้แล้ว รูปแบบการเป็นผู้นำยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานและพฤติกรรมในการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างมากด้วย ดังนั้นประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร จึงขึ้นอยู่กับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงไร แบบผู้นำของผู้บริหารแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ความสามารถ บุคลิกลักษณะส่วนตัวและความเชื่อ ผู้บริหารองค์กรซึ่งโดยปกติจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำ ผู้นำจะต้องรู้จักการใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการบริหารจัดการมีความสามารถในการกระบวนการทางความคิด และการตัดสินใจอย่างถูกต้องและเหมาะสม ใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจกระตุ้นสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ เพื่อจะให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นภาวะที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในองค์กรที่มีผู้นำ ขาดภาวะการเป็นผู้นำย่อมจะทำให้องค์กรเกิดปัญหาในการบริหารงานบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ และอาจเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในทางตรงกันข้ามในองค์กรที่มีผู้นำที่มีภาวะการเป็นผู้นำที่ดีย่อมจะนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาและการให้บริการตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (เจริญ สุระประเสริฐ, 2559: 2) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์” (Strategic Leadership) เพื่อให้เป็นผู้นำที่สามารถกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคคลในองค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและมีความก้าวหน้า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นภาวะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งผู้นำต้องกำหนดทิศทางขององค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่รู้ทันสถานการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงตัวเองและองค์กรให้ทันต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งเน้นการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าคงที่

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

อำเภอเมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลสูงสุด ($\beta=.873$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.360$) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 68.90 ($R^{2Adj}=.689$) % สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา สิงห์พันธุ์ (2563) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรย่อยทั้ง 5 ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริการภาครัฐของส่วนราชการในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 69.60 ($R^2=.690$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F=180.649$) โดยที่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ (LEA_4) มีค่าเบต้ามากที่สุด ($\beta=.355$) รองลงมาคือ การควบคุมองค์การให้สมดุล (LEA_5) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ (LEA_3) และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (LEA_1) ตามลำดับ ($\beta=.294, .154, .143$) ยกเว้นการบริหารทรัพยากรในองค์การ (LEA_1) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพรณ สุตลาภา (2564) ได้ทำการวิจัยวัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้แก่ การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\beta=.340$) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.259$) การบริหารทรัพยากรองค์การ ($\beta=.136$) ยกเว้นการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 54.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 58.40 ($R^{2Adj}=.584$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ พบว่า วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.560$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.258$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.163$) และวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.169$) อธิบายได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ยังมีวัฒนธรรมส่วนร่วมมาก ยังมีวัฒนธรรมปรับตัวมาก ยังมีวัฒนธรรมเอกภาพมากและยังมีวัฒนธรรมพันธกิจมาก จะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มากขึ้นด้วย

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรก็เป็นหัวใจของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเชื่อค่านิยมของสมาชิกในองค์กรที่ยึดถือร่วมกันองค์กรใด ๆ ที่มีการกำหนดระบบในการบริหารที่ดีมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจนย่อม

นำพามาสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ คุณภาพของงานรวมทั้งยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์การอีกด้วย ดังนั้น องค์การต่าง ๆ จึงมีความพยายามในการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์การของตน ทั้งนี้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่อาจพบว่า คนในองค์การขาดพลังในการขับเคลื่อนในการทำงานขาดความสามัคคีไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหนึ่งวัฒนธรรมที่อ่อนแอและเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจเรื่องรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้้องค์การและองค์การที่มีลักษณะการดำเนินงานเหมือนกันแต่ประสบความสำเร็จแตกต่างกัน (วิภาดา คุปตานนท์, 2551: 277) สอดคล้องกับที่ วิภาส ทองสุทธิ (2552: 472) ได้สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า 1) สร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันและความสำเร็จทางการเงิน ก่อให้เกิดผลกำไรสู่องค์กร อย่างเช่นวัฒนธรรมที่เปิดกว้างให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน จะส่งผลให้การประกอบกิจการขององค์กรดีขึ้นได้อย่างชัดเจน 2) เกิดขวัญและกำลังใจและผลิตภาพการผลิต กรณี้องค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องผลผลิต (Productivity) จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจและมุ่งมั่นเพื่อผลผลิตเสมอ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นให้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็นมนุษย์ก็จะทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในงานที่ดีได้ 3) เป็นแนวทางในการบริหารงานสำหรับผู้บริหารระดับสูง เพราะ้องค์การที่มีรูปแบบวัฒนธรรมที่ชัดเจนจะง่ายต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายในการทำงาน การกำกับดูแล กิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น รวมทั้ง เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556: 34) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญมาก เพราะ้องค์การที่ประสบตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่สั่งสมมาเป็นเวลายาวนาน ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสามารถเริ่มได้จากผู้บริหารซึ่งมีฐานะเป็นผู้นำของ้องค์การ เป็นผู้ที่สร้างความเชื่อและค่านิยมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและเป็นตัวอย่างที่ตีรวมถึง ให้คำแนะนำแก่บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานได้มาตรฐานตามที่้องค์การต้องการ ซึ่งจากพบว่า ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผลของวัฒนธรรม คือ สิ่งส่งผลทำให้วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงไป อาจเป็นไปในทิศทางที่ดี หรือไม่ดีก็ได้ และได้มีผู้กล่าวถึงผลของวัฒนธรรมองค์กรไว้มากมาย อาทิเช่น วัฒนธรรมองค์กรมีผล กระทบต่อการบริหารหลายประการ ซึ่งได้แก่ การจูงใจ การตัดสินใจ การสื่อสารและการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมยังมีผลกระทบต่อการกระบวนการโครงสร้างของ้องค์การอีกด้วย จะต้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพรณ สุตลาภา (2564) ได้ทำการวิจัยวัฒนธรรม้องค์การ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนมพบว่า พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรม้องค์การสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 58.40

($R^{2Adj}=.584$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ พบว่า วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.560$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.258$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.163$) และวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.169$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta=.873$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.360$) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันทำนายได้ 68.90 % ($R^2=.690$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล สุขประเสริฐ (2565) ได้ทำการวิจัยอิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.251$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.245$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนวัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.164$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม ได้ร้อยละ 47.00 ($R^{2Ad}=.470$)

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม และทำให้ทราบถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ดังนี้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนา เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารทรัพยากรในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ รู้จักสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน มีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล โดยการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้และ

ความสามารถในจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับการะงาน รวมทั้งมีความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม

1.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม โดยควรส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง และผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรเน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ผู้บริหารฯ และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านธรรมาภิบาล โดยควรมีนโยบายและการจัดกิจกรรม ให้มีความโปร่งใส เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการถูกข่มขู่ความผิด เพื่อมาตรฐานการให้บริการในหน่วยงาน และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง โดยควรพัฒนาศักยภาพในการจัดการปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ และรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่เห็นความสำคัญของการจัดเก็บภาษีให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของรายได้

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ และด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ อย่างจริงจัง เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ตามลำดับ

1.5 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรมพันธกิจ และวัฒนธรรมเอกภาพ อย่างจริงจัง เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ได้ดังนี้

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เช่น การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน สุขภาพองค์การ ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม เพื่อที่จะได้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). รายงานการศึกษาวเคราะห์ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA). กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2562). รมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ฉะเชิงเทรา: ประสานมิตร.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2564). รายงานการศึกษาวเคราะห์ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA). กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- คมกฤษ พรหมนิล. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิราพรรณ สุตลาภา. (2565). วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชาญณรงค์ เสดาภรณ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานสถานีตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐพล อินธิแสง. (2564). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *Modern Management การจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ทริปเพิล กรุ๊ป.

- มันทนา กองเงิน.(2554). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มานิตย์ ปลอดโปร่ง. (2554). *การศึกษาวรรณกรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2563). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัฐพล สุขประเสริฐ. (2565). *อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2562). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ส เจริญการพิมพ์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอธาตุพนม. (2563). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม จังหวัดสกลนคร*. นครพนม: สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอธาตุพนม.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอธาตุพนม. (2565). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม จังหวัดสกลนคร*. นครพนม: สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอธาตุพนม.
- สุจิตรา สิงห์พันธ์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรชาติ เขตนคร. (2563). *อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2003). Corporate culture and organizational effectiveness: Is there a similar pattern around the world ? *Advances in Global Leadership*, 3, 205-227.
- Durin, A. J. (2007). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. 6th ed. New York: McGraw - Hill.

Ireland, R. Duane , & Hitt, Michael A., (2007). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st Century: The role of strategic leadership. *Academy of management executive*, 19(4): 63-77. DOI:10.5465/AME.1999.1567311