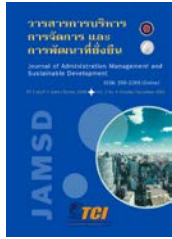


	ISSN: 2985-2366 (Online) วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน Journal of Administration Management and Sustainable Development Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd E-mail: jamsdonline@gmail.com	
---	--	---

**ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**
**Strategic leadership and organizational trust on the efficiency of local administrative
organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province**

ทัศนภรณ์ มุละดา^{1*}, ชาตชัย อุดมกิจมงคล², สามารถ อัยกร³
Tassanaporn Moolada^{1*}, Chardchai Udomkijmongkol², Samart Aiyakorn³

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Public Administration Program in Public Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University

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

Corresponding author's e-mail: tusanaporn.m65@gmail.com^{1}, chardchai_u@hotmail.com², saamm_5@hotmail.com³

Received: July 18, 2025

Revised: August 07, 2025

Accepted: August 14, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ความไว้วางใจต่อองค์กร และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 2. อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร และ 3. อิทธิพลของความไว้วางใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 289 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.856 และได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.385-0.838 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล และการบริหารทรัพยากรในองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 55.80

3. ความไว้วางใจต่อองค์การ ด้านการแสดงความเอาใจใส่ ด้านความสำเร็จในผลงานขององค์การ และความตรงไปตรงมา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 81.50

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ความไว้วางใจต่อองค์การ, ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of the research included the following to study: 1. 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. the influences of strategic leadership on the efficiency of the local administrative organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province, and 3. 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. The IOC values were between 0.80 and 1.00, the reliability was 0.856, and the discrimination power was between 0.385 and 0.838. 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. 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. In the same vein, the overall efficiency of the local administrative organizations, Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province, was at a high level. 2. Regarding strategic leadership, these aspects significantly influenced the efficiency of the local administrative organizations at the 0.01 statistical level: establishing strategic direction and promoting the organizational culture. In addition, the balanced organizational control and the management of the organizational resources significantly influenced the efficiency of the local administrative organizations at the .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 at 55.80 percent. 3. Regarding trust in the organization, these aspects significantly influenced the efficiency of the local administrative organizations at the 0.01 statistical level: caring, the achievement of the organizational performance, and straightforwardness. Altogether,

they could be used to accurately predict the efficiency level of the local administrative organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province at 81.50 percent.

Keywords: strategic leadership, organizational trust, efficiency of local government organizations

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งสามารถจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม จึงได้ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) อย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี ซึ่งการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา 3) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง 4) ด้านการบริการสาธารณะ และ 5) ด้านธรรมาภิบาล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566)

ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสม และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทาง การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์” (strategic leadership) เพื่อพัฒนาศักยภาพการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนมากขึ้น พัฒนาความสามารถในการสร้างสรีรวิสัยทัศน์ของตน และที่สำคัญอย่างยิ่งต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพิ่มขึ้นตามไปด้วย (Boal & Schultz, 2007) นอกจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ความไว้วางใจต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะความไว้วางใจนี้จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่สูงขึ้นและช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร ความไว้วางใจ คือ การเชื่อมั่นคุณค่าเป้าหมายขององค์กรรวมถึงมีความต้องการอย่างมากที่จะอยู่ร่วมกับองค์กร และพร้อมจะยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลทุกคนมีอิสระในกาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (อัญเรศน์ ตูละ, 2562)

จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 18 อำเภอ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 141 แห่ง แยกเป็นเทศบาลตำบล 36 แห่ง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 105 แห่ง ซึ่งผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี 2565 ในภาพรวมอยู่ในระดับ “ดีเด่น” คิดเป็นร้อยละ 87.79 อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 18 แห่ง โดยจำแนกเป็น เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลตำบล 9 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง ได้มีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการดำเนินงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ซึ่งปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานและประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ประสบผลสำเร็จ คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และความไว้วางใจต่อองค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ยังมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ดี และบุคลากรมีความไว้วางใจต่อองค์กร จะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มากขึ้นด้วย จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เพื่อนำผลวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงาน ใช้เป็นข้อมูล แก่ไข ปรับปรุง พัฒนา แผนยุทธศาสตร์ ตามวัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครที่ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์

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

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Hitt et al. (2007) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (strategic direction) คือ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถนำวิสัยทัศน์ มาถ่ายทอดตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้
2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร (organizational resource management) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ เพื่อการบริหารทรัพยากรในองค์กร ทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้น เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า คุ่มทุน เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ
3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิผล (effective organizational culture) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก
4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (emphasizing ethical practices) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (establishing balance organizational controls) มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้ มาตรฐาน คุณภาพการบริหาร ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับ และผู้ให้บริการมีความสุข และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กร

Shaw (1997) ได้ มีข้อเสนอว่า การจะให้ความไว้วางใจกับบุคคลใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 3 ประการ ที่มีผลต่อการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ดังนี้

1. การมุ่งความสำเร็จในผลงานขององค์กร (achieving results) หมายถึง การที่จะต้องสร้างความชัดเจนในความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จจนก่อให้เกิดเป็นความเชื่อมั่นในความสำเร็จของบุคคล โดยบุคคลใดก็ตามที่ไม่มีผลงาน ไร้ความสามารถ หรือไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังได้สำเร็จ ย่อมส่งผลให้ระดับความไว้วางใจมีแนวโน้มที่จะลดลงตามไปด้วย

2. มีความตรงไปตรงมา (acting with integrity) หมายถึง การแสดงออกถึง ความซื่อตรง ซื่อสัตย์ และจริงใจ ต่อคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ นั่นคือ เมื่อพูดสิ่งใดไว้ก็จะปฏิบัติตามสิ่งที่เคยพูด รวมไปถึงปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ถูกต้องและเป็นธรรม โดยความไว้วางใจจะอยู่ในระดับที่สูง หากบุคคลหรือองค์การสามารถรักษาคำพูดและปฏิบัติได้อย่างตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูล ประสานงาน รวมไปถึงทำงานร่วมกันตามกระบวนการและรูปแบบที่จริงใจ ซื่อตรงต่อกัน

3. การแสดงความเอาใจใส่ (demonstrating concerns) หมายถึง การให้ความใส่ใจต่อบุคคลรอบข้าง ซึ่งโดยทั่วไป บุคคลมักให้ความไว้วางใจแก่ผู้ที่ให้ความใส่ใจและดูแลเอาใจใส่ห่วงใยต่อบุคคลนั้น เช่น การใส่ใจและห่วงใยในเรื่องของความสุขของบุคลากรทุกระดับ เข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของแต่ละบุคคล จัดสรร และดูแลเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นควรจะได้รับ ซึ่งการแสดงความเอาใจใส่และความห่วงใยนั้น เป็นต้น ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจ ในองค์การเกิดขึ้นจากการรับรู้การแสดงออกดังกล่าว

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ความสำเร็จของประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงานในการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณของ รัฐ มาดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชนในประเทศ ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และพร้อม ในการดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนท้องถิ่น โดยมีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี มีการจัดทำฐานข้อมูลที่สำคัญ และมีการจัดการข้อร้องเรียน มีการบริการประชาชน มีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน มีการประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารงานมีการปรับปรุงภารกิจ และมีการดำเนินงานตามนโยบายของจังหวัด

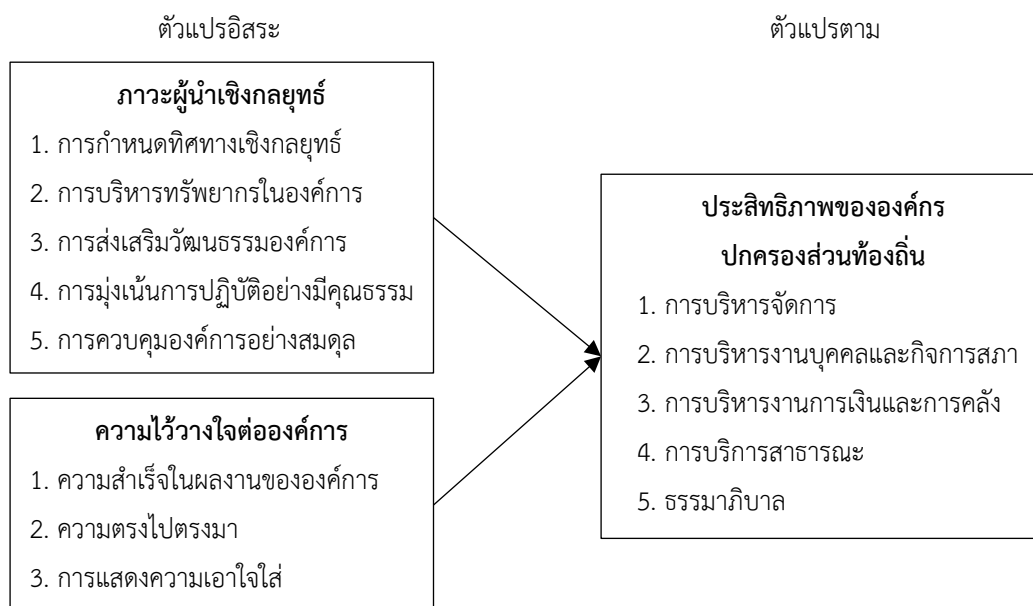
2. ด้านการบริหารงานบุคคล และกิจการสภา หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการบริหารทรัพยากร บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการวางแผน การส่งเสริม การพัฒนา การถ่ายทอดความรู้ การสืบทอดตำแหน่ง พร้อมทั้งมีช่องทาง ในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ พร้อมกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้สภาท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารงานการเงินและการคลัง ที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดเก็บรายได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีรายได้เพิ่มขึ้น ลูกหนี้ลดลง มีการดำเนินการด้านงบประมาณ และพัสดุถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย โปร่งใส ไม่มีข้อทักท้วงที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารการเงินและการคลังจาก หน่วยตรวจสอบ

4. ด้านการบริการสาธารณะ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการในการจัดหา รักษา และซ่อมบำรุง โครงสร้างพื้นฐานที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ทั้งด้านไฟฟ้า สาธารณะ ถนน ทางเดิน และทางเท้า น้ำประปา รวมถึงการควบคุมอาคาร เพื่อสร้างความปลอดภัยในโครงสร้างพื้นฐาน ในพื้นที่ต่าง ๆ มีการดำเนินการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้งในด้านการศึกษา การสาธารณสุข การส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริม เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในด้านในการเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ทั้งในเด็ก และเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ไร้ที่พึ่ง และคำนึงถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจทั้งในด้านกิจการตลาด การส่งเสริมการท่องเที่ยว และส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น มีบทบาท ในการส่งเสริมสร้างสรรค์ และอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและภูมิปัญญาในท้องถิ่น มีการเตรียมความพร้อม การป้องกัน สาธารณะภัยมีบทบาทในการส่งเสริมประชาธิปไตย ในฐานะโรงเรียนสอนประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานให้กับประชาชน และมีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมเพื่อร่วมกันรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน มีการดำเนินการ

5. ด้านธรรมาภิบาล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างความโปร่งใส และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกรูปแบบ ให้กับประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่มีมาตรฐานในการบริการ มีระบบกลไกจัดการกับเรื่องร้องเรียน และหน่วยงานไม่มีการถูกชี้มูลความผิด

ผู้วิจัยนำแนวคิด ทฤษฎี มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้ 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Hitt et al. (2007) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) แนวคิดความไว้วางใจในองค์กร (organizational trust) ของ Shaw (1997) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ประจำปี 2566 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 17 แห่ง จำนวน 1,110 คน (ไม่รวมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครและเทศบาลนครจังหวัดสกลนคร เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่และมีบริบทที่แตกต่างกัน) (ข้อมูลบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ประจำปี พ.ศ. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 289 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเทียบตารางสำเร็จรูปในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended Form)

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหาและความถูกต้อง จากนั้นตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรงด้วยการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ใช้ข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (item total correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha – coefficient) คัดข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.385-0.838 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.856

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทั้ง 17 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 289 คน

3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง

3.4 ภายหลังดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (coding form) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 2) ความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร และ 3) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4.3 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย 1) อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร และ 2) อิทธิพลของความไว้วางใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด multicollinearity ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

โดยในการวิจัยนี้ไม่มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการเขียน วิเคราะห์ หรือแปลผล ในส่วนจริยธรรมในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	3.91	0.66	มาก
2	การบริหารทรัพยากรในองค์กร	3.89	0.70	มาก
3	การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	3.87	0.65	มาก
4	การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	4.01	0.65	มาก
5	การควบคุมองค์การอย่างสมดุล	3.74	0.46	มาก
ภาพรวม		3.88	0.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การควบคุมองค์การอย่างสมดุล ($\bar{X} = 3.74$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความไว้วางใจต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความไว้วางใจต่อการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

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

จากตารางที่ 2 พบว่า ความไว้วางใจต่อการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การแสดงความเอาใจใส่ ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือ ความตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสำเร็จในผลงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.48$) มีความไว้วางใจต่อการในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ด้านที่	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	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
ภาพรวม		3.76	0.58	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\bar{X} = 3.82$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 3.55$) และการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{X} = 3.55$)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	0.535	0.186		2.884	0.004		
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	0.320	0.060	0.367	5.307	0.000**	0.326	3.068
การบริหารทรัพยากรในองค์กร	0.107	0.053	0.130	2.045	0.042*	0.387	2.585
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	0.243	0.036	0.274	6.727	0.000**	0.942	1.062
การมุ่งเน้นการปฏิบัติงานมีคุณธรรม	0.045	0.059	0.050	.755	0.451	0.351	2.847
การควบคุมองค์การอย่างสมดุล	0.115	0.053	0.152	2.188	0.029*	0.324	3.085
R = 747, R ² = 0.558, Adjusted R ² 0.550, F = 71.455, Sig. = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\beta = 0.367$) และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = 0.274$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล ($\beta = 0.152$) และการบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\beta = 0.130$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ได้ร้อยละ 55.80 ($R^2 = 0.558$) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	0.553	0.120		4.615	0.000		
ความสำเร็จในผลงานขององค์การ	0.331	0.028	0.392	11.730	0.000**	0.582	1.718
ความตรงไปตรงมา	0.099	0.027	0.102	3.628	0.000**	0.827	1.210
การแสดงความเอาใจใส่	0.630	0.031	0.648	20.542	0.000**	0.651	1.535
R = 903, R ² = 0.815, Adjusted R ² = 0.813, F = 418.464, Sig. = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การ ด้านการแสดงความเอาใจใส่ ($\beta = 0.648$) ความสำเร็จในผลงานขององค์การ ($\beta = 0.392$) และความตรงไปตรงมา ($\beta = 0.102$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 81.50 ($R^2 = 0.815$) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการควบคุมองค์กรอย่างสมดุล และการบริหารทรัพยากรในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 55.80 ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อผลการดำเนินงานและความสำเร็จของกิจการขององค์กร รวมทั้งประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระวัฒน์ ขาแสน และละมัยรัมย์เย็น (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 86.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของเรียวฤดี รันศรี (2565) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมองค์กรให้สมดุล และด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 43.10 สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ อับมา และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 37.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของยศวีต เชื้อวงศ์พรหม (2562) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ 0.689 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันทำนายได้ 68.90 %

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การ ด้านการแสดงความเอาใจใส่ ความสำเร็จในผลงานขององค์การ และความตรงไปตรงมา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 81.50 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความไว้วางใจของบุคลากรต่อองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลกระทบต่อทั้งพฤติกรรมการทำงาน ความร่วมมือ และคุณภาพในการบริการสาธารณะ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญของประสิทธิภาพองค์การในภาพรวม ความไว้วางใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพัน และความร่วมมือภายในองค์กร โดยเฉพาะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องพึ่งพาความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร พนักงาน และชุมชนเป็นอย่างมาก เมื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าองค์การมีความยุติธรรม โปร่งใส และให้ความสำคัญกับสวัสดิการและพัฒนาการ ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานที่สูงขึ้น ความไว้วางใจช่วยลดความหวาดระแวง ความไม่มั่นใจระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารหรือหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้เกิดการประสานงานที่ราบรื่น การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ และการแบ่งปันข้อมูลที่เป็นต่อการตัดสินใจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ ปรับปรุงบริการประชาชน ฯลฯ ซึ่งความไว้วางใจจะช่วยให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายขึ้น ไม่ต่อต้าน หรือเกิดความวิตกกังวลจนบั่นทอนประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งเมื่อบุคลากรไว้วางใจในองค์กร บุคลากรจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมร่วมมือ สื่อสาร และทำงานอย่างมีจิตสำนึก ส่งผลให้องค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง นอกจากนั้น ความไว้วางใจต่อองค์การเป็นสิ่งที่ส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะความไว้วางใจนี้จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่สูงขึ้นและช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร ความไว้วางใจ คือ การเชื่อมั่นคุณค่าเป้าหมายขององค์การรวมถึงมีความต้องการอย่างมากที่จะอยู่ร่วมกับองค์การ และพร้อมจะยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

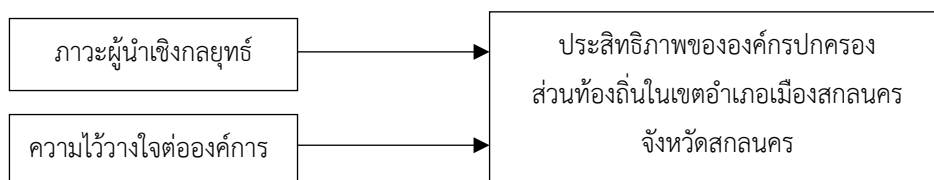
ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสามารถ อัยกร (2566) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยส่งผ่านความผูกพันในงาน และความไว้วางใจต่อองค์การ ปัจจัยอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งระบบทำนายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 84.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญเรศน์ ตูละ (2562) ศึกษาความไว้วางใจต่อองค์การและความผูกพันกับงานส่งผลการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์กร และความผูกพันกับงานส่งผลการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทยอย่างนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัชญา ศุขโกคา และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2561) ได้ศึกษา อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจ ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และส่งผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึก และความไว้วางใจบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ วางแผน การออกแบบการดำเนินงาน รวมถึงการกำหนดนโยบาย สวัสดิการ แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพชนันท์ บุญช่วย และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2561) ทำการศึกษอิทธิพลของความสุขในการทำงาน

ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความไว้วางใจในองค์กร ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลทางบวกกับความไว้วางใจในองค์กร ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน และความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ความผูกพันด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลาง ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ทำให้ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงานและความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน เป็นตัวแปรกลาง ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน ทำให้ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในงานและความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยนำเสนอดังภาพที่ 2 มีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การควบคุมองค์การอย่างสมดุล และการบริหารทรัพยากรในองค์การ
2. ความไว้วางใจต่อองค์การ ด้านการแสดงความเอาใจใส่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การแสดงความเอาใจใส่ และความตรงไปตรงมา



ภาพที่ 2 รูปแบบอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล และด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนา เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ สามารถสร้างความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และสามารถกำหนดแบบแผนในการทำงานได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความไว้วางใจต่อองค์การ ในด้านความสำเร็จในผลงานขององค์การ โดยควรจัดให้มีวิธีการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม และต้องมีการกำหนด

เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และด้านธรรมาภิบาล โดยควรพัฒนาศักยภาพในการจัดการปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ ควรดำเนินการบริหารการเงินและการคลัง ให้ถูกต้องตามกฎระเบียบเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อบกพร่องที่เกี่ยวกับการบริหารการเงินและการคลังจากหน่วยตรวจสอบ ควรให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความปลอดภัย มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่มีมาตรฐานในการบริการ และควรมีนโยบายและการจัดกิจกรรม ให้มีความโปร่งใส เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตความผิด

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนา เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้จักการสร้างกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน จัดอัตราค่าจ้างบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน และรู้จักส่งเสริมระบบการจัดการค่าตอบแทนที่ยูงยอชมเชยรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม

1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ความไว้วางใจต่อองค์กร ด้านการแสดงความเอาใจใส่ ด้านความสำเร็จในผลงานขององค์กร และด้านความตรงไปตรงมา เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องใส่ใจและห่วงใยในเรื่องความผาสุกของบุคลากรทุกระดับในองค์การ สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรในองค์การได้ และมีความจริงใจต่อคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

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

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภออื่นของจังหวัดสกลนคร เพื่อที่จะได้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความไว้วางใจต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดสกลนคร

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (focus group discussion)

2.4 ควรศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เจาะจงกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ จนถึงระดับอำนาจการ เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึก และสามารถนำไปวิเคราะห์ได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). *ระบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ประจำปี 2566*. กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

- ขวัญใจ อับมา, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และละมัย ร่มเย็น. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(3), 61-82.
- จิรัชญา ศุโขภา และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2561). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลป*, 11(2), 1835-1852.
- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- พสนันท์ บุญช่วย และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2561). อิทธิพลของความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจในองค์กร และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลป*, 11(2), 867-885.
- เรียวฤดี รันศรี. (2565). อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- วีระวัฒน์ ขาแสน และละมัย ร่มเย็น. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), 60-74.
- สามารถ อัยกร. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. *สหวิทยาการและความยั่งยืนปริทัศน์ไทย*, 12(2), 156-169.
- อัญเรศน์ ตูละ. (2562). ความไว้วางใจต่อองค์กรและความผูกพันกับงานส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- Boal, K. B., & Schultz, P. L. (2007). Storytelling, time, and evolution: The role of strategic leadership in complex adaptive systems. *The Leadership Quarterly*, 18(4), 411-428.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2007). *Strategic management: Competitiveness and globalization, concepts and cases*. Thomson South-Western.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Shaw, R. B. (1997). *Trust in balance building successful organization on results, integrity and concerns*. Jossey-Bass.