

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบลยุคใหม่ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

A Model for Strategic Leadership Development of Modern
Sub-District Administrative Organization Administrators
in Lower Northern Region

ณรงค์ศักดิ์ หอมมาลัย *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ และ 3) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 480 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 15 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistic) ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ มี 6 องค์ประกอบหลัก คือ ความสามารถในการคิดนอกกรอบ, ความสามารถในการ

* นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก: ดร.สมบัติ บุญเลี้ยง คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม: ดร.สุรพล พงศทัต, ดร.ประสิทธิ์ มีช้าง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, Email: narongsak593@hotmail.com โทร 056717135

เปลี่ยนแปลง, ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย, ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์, ความสามารถในการมีคุณธรรม และความสามารถในการมีวิสัยทัศน์

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ มีทั้งหมด 7 วิธี ประกอบด้วย การเรียนรู้ออนไลน์, การระดมความคิด, การสัมมนา, การประชุมเชิงวิชาการ, การศึกษาดูงาน, กิจกรรมนันทนาการ และการบรรยาย

3. การศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ มี 5 กระบวนการ คือ กระบวนการ “รูปแบบ L T S D E” ประกอบด้วย กระบวนการให้ “รู้” หรือ L (Learning), กระบวนการให้ “คิด” หรือ T (Thinking), กระบวนการให้ “ดู” หรือ S (Seeing), กระบวนการให้ “ทำ” หรือ D (Doing) และ กระบวนการ “ประเมินผล” หรือ E (Evaluation)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Abstract

The objective of this research were 1) to study components characteristics of strategic leadership for modern Sub-district Administrative Organization Administrators, 2) to study the ways of developing strategic leadership for modern Sub-district Administrative Organization Administrators, 3) to study the developing model of strategic leadership for modern Sub-district Administrative Organization Administrators. The samples were 480 of Sub-district Administrative Organization Administrators in Lower Northern Provinces and 15 experts. Statistics using in this research were Factor Analysis and Descriptive Analysis.

The Result revealed that:

1. Components characteristics of strategic leadership for modern Sub-district Administrative Organization Administrators consisted of 6 key

factors : Lateral Ability, Change Ability, Goal Setting Ability, Human Relations Ability, Morality Ability and Vision Ability.

2. Developing methods of strategic leadership Development for modern Sub-district Administrative Organization Administrators consisted of 7 methods: Online Learning, Brainstorming, seminar, Academic Conference, Study Trip, Recreation Activities and Lecture.

3. Developing model of strategic leadership Development for modern Sub-district Administrative Organization Administrators consisted of 5 procedures called “ L T S D E model ” : “ L ” for Learning, “ T ” for Thinking, “ S ” for Seeing, “ D ” for Doing and “ E ” for Evaluation .

Key word : STRATEGIC LEADERSHIP

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริบทสังคมของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารไม่ว่าจะองค์การ ประเภทหรือระดับใดก็ตาม จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สถานการณ์แข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งเป็นผู้ที่มีทักษะทางการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด จากการสอบถามผู้บริหารอเมริกันโดยนิตยสาร ฟอร์ตจูน (Fortune) พบว่าภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องการอย่างเร่งด่วน (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556) เพราะภาวะผู้นำมีส่วนต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552:1) จึงมีคำถามว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไหนจะเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือยุคของการปฏิรูปนี้ เพื่อที่จะได้มีการ

เตรียมผู้บริหาร หรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีลักษณะเหมาะสมกับยุคของการปฏิรูป ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมทั้งในระดับโลก ภูมิภาค และระดับประเทศบนพื้นฐานแห่งสังคมข้อมูลข่าวสาร (Information society) ของเศรษฐกิจยุคดิจิทัล (Digital Economy) อันมีความรวดเร็ว (Speed) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งนั้น องค์การไม่ว่าจะเป็นระดับมหัพภาค เช่น ประเทศหรือองค์การในระดับจุลภาคอันได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ, ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการแข่งขันในระดับโลก (Global competition) องค์ประกอบ ส่วนหนึ่งที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถและเป็นเครื่องมือในการตอบโต้กับสภาพการแข่งขัน คือ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) คำว่า “กลยุทธ์” แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกระบวนการกำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และการเลือกการกระทำที่ต้องใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Steiss, 2003 อ้างถึงใน เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556) ปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อผู้นำเป็นอย่างมาก เพราะสามารถทำให้ผู้นำมีแผนการดำเนินงานที่มีความรอบครอบมากยิ่งขึ้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) เป็นรูปแบบหนึ่งของผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรผู้นำองค์การหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (เนตรพัฒนา ยาวีราข, 2552 : 43)

การพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กลายเป็นประเด็นที่องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ โดยนักวิชาการส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ (Leadership Can be learned) และพัฒนาได้ในบุคคลทุกคนเพียงแต่ขอให้มีความตั้งใจจริง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) เป็นภาวะการนำโดยกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและมีความก้าวหน้า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง (Dubin 1998 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) และแนวคิด Ireland & Hitt, (2007) สองนักวิจัยด้านยุทธศาสตร์ที่ให้ทรรศนะเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ว่าผู้นำ

เชิงกลยุทธ์จะเป็นผู้วางแผนออกแบบหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร รวมทั้งการนำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารองค์กรในฐานะผู้บริหารสูงสุดขององค์กร

สำหรับการบริหารราชการภาครัฐของไทยภายใต้ยุคการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน องค์กรภาครัฐต้องเผชิญกับกระแสความท้าทายของแนวคิดประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชนและความทันสมัย ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างรุนแรง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผลพวงของเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ เป็นหน่วยงานของภาครัฐที่มีความสำคัญมากที่สุดด้านการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน และบทบาทนี้วันข้างหน้าจะทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต โดยเฉพาะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 78 (3) ซึ่งอยู่ในหมวดที่ว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐบัญญัติให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง

องค์กรบริหารส่วนตำบล ถือเป็นรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนชนบทมากที่สุดเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการใช้อำนาจรัฐ โดยประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรง ตามหลักการกระจายอำนาจ (decentralization) ในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งมีอำนาจทางการเมืองและการบริหารที่กระจายจากส่วนกลางไปให้ท้องถิ่นเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการที่ตรงกับความต้องการของชุมชนและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะองค์กรบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นกลุ่มจังหวัดที่มีศักยภาพด้านที่ตั้งที่เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงการพัฒนาเส้นทาง East – West Economic Corridor มีโครงข่ายการคมนาคมทางบกที่สนับสนุนการขนส่งทั้งผู้โดยสารและสินค้า เชื่อมโยงเส้นทางทางท่องเที่ยวภายในประเทศและกับประเทศเพื่อนบ้าน (ข้อมูลการวิจัยกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ, 2551 : 25) หากเกิดการรวมกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นประชาคมอาเซียน (Asian Community) ภายในปี 2558 จะสามารถพัฒนาให้เชื่อมโยงกลุ่มความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านระหว่างห้าเหลี่ยมเศรษฐกิจ (ไทย, พม่า, อินเดีย, บังคลาเทศ และศรีลังกา) เข้ากับหกเหลี่ยมเศรษฐกิจ (ไทย, ลาว, จีน, เวียดนาม, พม่าและกัมพูชา) ซึ่งจะทำให้เกิดการ

ไหลเวียนของการค้าและการลงทุนเพิ่มมากขึ้น ระบบเศรษฐกิจดีขึ้น (<http://www.jpp.moi.go.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2556) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่างจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอันจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแนวความคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่เน้นการจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่มองว่า องค์การเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อม ต้องมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รวมทั้งพยายามเปลี่ยนมุมมองจากการทำงานประจำไปสู่มุมมองเชิงระบบ โดยมีกลยุทธ์เป็นตัวกำหนด ทิศทางในอนาคต (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556: 199) ดังนั้นผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลยุคใหม่ สมควรต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำชนิดหนึ่งที่จะสามารถนำ ความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวในฐานะที่ ผู้ศึกษา ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการกำกับดูแล องค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีความสนใจที่จะนำแนวคิดลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาทำการศึกษา เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่”

2. คำถามเพื่อการวิจัย

- 2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่เป็นอย่างไร
- 2.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่เป็นอย่างไร
- 2.3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่เป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่

3.2 เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่

3.3 เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิจัยไว้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบ ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ตามวิธีการดังต่อไปนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ในเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่างจำนวน 9 จังหวัด 661 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลคือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล, ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละ 4 คน รวมจำนวน 2,644 คนขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดตามกฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thum) ที่ชูแมคเกอร์และโลแมกซ์แสรและคณะ (Schumacker & Lomax, 1996; Hair et al, 1998; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545:311) ที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 300 รายจึงกำหนดใช้กลุ่มตัวอย่าง 480 คนใช้การสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) สำหรับเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 15 คน ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็น

หรือเคยเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคคลากรภาครัฐซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร การบริหารงานบุคคล และการพัฒนาระบบราชการ ระดับกระทรวงหรือระดับกรม จำนวน 6 คน 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้นำทางวิชาการหรือคณาจารย์ที่สอนหรือเคยสอนหรือคณาจารย์ที่เป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 6 คน 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 สมัย มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 3 คน รวมทั้งหมด 15 คน และดำเนินการจัดการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากทั้ง 3 กลุ่มๆ 5 คน รวม 15 คน เพื่อประเมินผลความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 480 ฉบับ โดยใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นถึงความเหมาะสมของคุณลักษณะองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่

4.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure interview protocol) ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เน้นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) จากผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลโดยผู้วิจัยไปสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลด้วยตนเอง จากนั้นนำมาถอดเทป, จัดกลุ่ม, แยกประเภท, สังเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อค้นพบเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แล้วนำไปดำเนินการจัดการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงและกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ ตามข้อค้นพบ

4.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีขั้นตอนได้แก่ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2) กำหนดนิยามตัวแปรเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติการ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 3) สร้างข้อคำถามตามนิยามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ 4) นำแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา 5) นำแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์เสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา 6) นำเสนอแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง 7) เมื่อได้รับการตรวจสอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้ว นำแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ตามที่ได้กำหนดไว้

4.4 การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยการหาความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยให้เลือก 3 ประเด็น คือ

- + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

เลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเทียบเท่า 0.5 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543: 137) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากนายอำเภอ จำนวน 16 อำเภอ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 แห่งตั้งอยู่ หลังจากนั้นผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและรับคืนแบบสอบถาม ประการสุดท้ายผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อดำเนินการต่อไป

4.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสำรวจข้อมูลทฤษฎี (Data collecting) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สำหรับข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์จากผู้อำนวยการสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อขอความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ ให้ข้อมูลและเก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (Focusing group) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งจะทำการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างตามวัน เวลา สถานที่ที่ได้นัดหมาย

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบข้อมูลแล้วมากำหนดใส่รหัส ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล และใช้สถิติ ได้แก่ 1) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) 3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 4) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) มาวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor analysis)
ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย “PCA” เพื่อให้ได้ตัวแปรสำคัญ

ตารางที่ 1 แสดงค่า KMO and Bartlett's test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.836
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	62683.993
	Df	1953
	Sig.	.000

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการตรวจสอบ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ 0.836 ซึ่งเข้าใกล้ 1 (มากกว่า 0.5 และเข้าสู่ 1) แสดงถึงความเหมาะสมของข้อมูลทั้งหมดในการที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยเทคนิค Factor analysis และจากการทดสอบ Bartlett' Test Of Sphericity พบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ (Chi-Square = 62683.993, df = 1953, Sig = .000) แสดงว่า Matrix สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 63 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ มีความเหมาะสมนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตารางที่ 2 แสดงค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ค่าไอเกน ร้อยละของ
ความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสม

ลำดับ	องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ด้าน	ค่าน้ำหนักใน องค์ประกอบ	ค่าความ แปรปรวน ของ ตัวแปร (Eigen Values)	ค่าร้อยละ ของความ แปรปรวน	ค่าร้อยละ ของความ แปรปรวน สะสม
1	ความสามารถในการกำหนด เป้าหมาย (จำนวนตัวแปร 16 ตัวแปร)	0.83. – 0.576	11.203	17.783	17.783
2	ความสามารถในการมีมนุษย์ สัมพันธ์ (จำนวนตัวแปร 12 ตัวแปร)	0.942 – 0.523	10.526	16.709	34.492
3	ความสามารถในการมี คุณธรรม (จำนวนตัวแปร 7 ตัวแปร)	0.948 – 0.728	7.935	12.596	47.088
4	ความสามารถในการคิดนอก กรอบ (จำนวนตัวแปร 7 ตัวแปร)	0.877 – 0.531	7.293	11.575	58.663
5	ความสามารถในการ เปลี่ยนแปลง (จำนวนตัวแปร 8 ตัวแปร)	0.898 – 0.607	6.689	10.617	69.280
6	ความสามารถในการมี วิสัยทัศน์ (จำนวนตัวแปร 18 ตัวแปร)	0.84 – 0.55	6.405	10.166	79.446

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ พบว่ามีจำนวน 6 องค์ประกอบ 58 ตัวแปรที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดมีตัวแปรที่ถูกสกัดออก 5 ตัวแปร ค่าไอเกน (Eigen Value) อยู่ระหว่าง 6.405-11.203 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.0 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 10.166-17.783 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมอยู่ระหว่าง 17.783- 79.446

4.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิง (In-depth interviews) และการสนทนากลุ่ม มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความน่าเชื่อถือ ในลักษณะสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี หลังจากนั้นทำดัชนีข้อมูล โดยการจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้ตรวจสอบแล้ว ทำข้อสรุปชั่วคราว โดยการตัดข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องออกไป และสร้างบทสรุปขึ้นมาให้เชื่อมโยงกับตัวแปรการวิจัย พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีการการวิเคราะห์ ที่ความ สันเคราะห์ ความ และสรุปความ โดยใช้การพรรณนาเป็นแนวทางหลัก

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับ	องค์ประกอบ	วิธีการพัฒนา
1	องค์ประกอบความสามารถในการคิดนอกกรอบ	- การระดมความคิด - การสัมมนา - การเรียนรู้ออนไลน์
2	องค์ประกอบความสามารถในการเปลี่ยนแปลง	- การศึกษาดูงาน - การประชุมเชิงวิชาการ - การเรียนรู้ออนไลน์
3	องค์ประกอบความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย	- การบรรยาย - การสัมมนา - การประชุมเชิงวิชาการ

4	องค์ประกอบความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์	- การศึกษาดูงาน - กิจกรรมนันทนาการร่วมกัน - การบรรยาย
5	องค์ประกอบความสามารถในการมีคุณธรรม	- การศึกษาดูงาน - กิจกรรมนันทนาการร่วมกัน - การบรรยาย
6	องค์ประกอบความสามารถในการมีวิสัยทัศน์	- การศึกษาดูงาน - การระดมความคิด - การเรียนรู้ออนไลน์

5. ผลการวิจัย

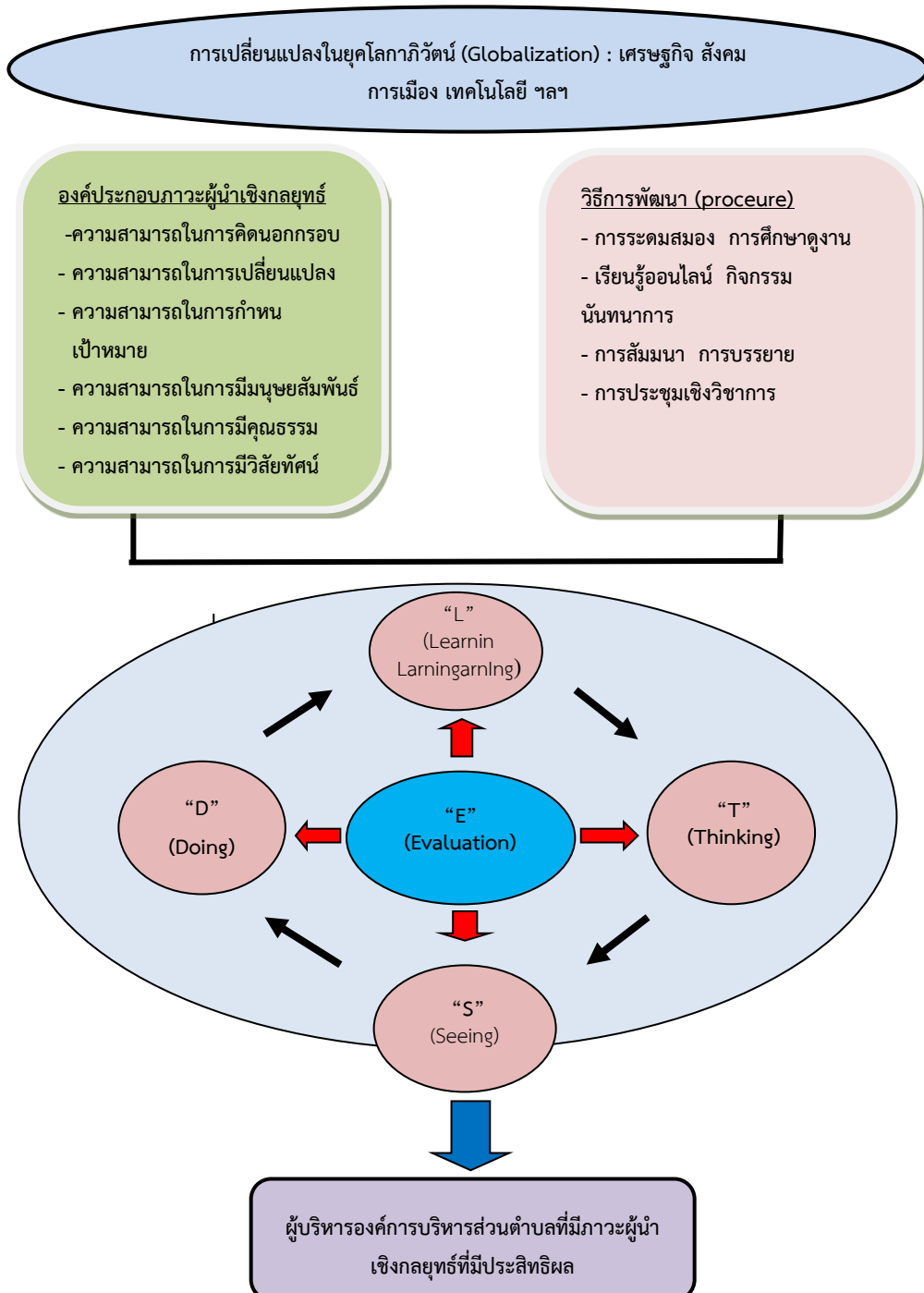
การวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ ได้สรุปผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

5.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ พบว่ามี 6 องค์ประกอบหลัก คือความสามารถในการคิดนอกกรอบ, ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง, ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย, ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์, ความสามารถในการมีคุณธรรม และ ความสามารถในการมีวิสัยทัศน์

5.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่พบว่า มีทั้งหมด 7 วิธี ประกอบด้วย การเรียนรู้ออนไลน์, การระดมความคิด, การสัมมนา, การประชุมเชิงวิชาการ, การศึกษาดูงาน กิจกรรมนันทนาการ และการบรรยาย โดยในแต่ละองค์ประกอบอาจจะต้องใช้หลายวิธีการผสมผสานกัน

5.3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ มี 5 กระบวนการคือกระบวนการ (L T S D E model) ประกอบด้วย กระบวนการให้ “รู้” หรือ L (Learning), กระบวนการให้ “คิด” หรือ T (Thinking), กระบวนการให้ “ดู” หรือ S (Seeing), กระบวนการให้ “ทำ” หรือ D (Doing) และ กระบวนการ “ประเมินผล” หรือ E (Evaluation) ดังแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (L T S D E Model)



6. การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ ได้สรุปการอภิปรายผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

6.1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่

มีองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการคิดนอกกรอบ 2) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง 3) ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย 4) ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ความสามารถในการมีคุณธรรม 6) ความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ โดยสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Ireland and Hill, 1999 (อ้างอิงจากสุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์, 2548) ที่กล่าวว่า “คุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้หกประการ คือ มีความสามารถให้วิสัยทัศน์, ให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์และจุดเด่นขององค์กร, มีกิจกรรมพัฒนาบุคลากรขององค์กร, ให้การสนับสนุนดำรงรักษาวรรณธรรมองค์กร, ให้ความสำคัญกับงานด้านจริยธรรม ความซื่อสัตย์มีคุณธรรม และยึดมั่นในหลักการของตน สามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและการเริ่มงานใหม่ๆ ที่มุ่งผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว”, แนวคิดของ Dubin, 1998 (อ้างอิงจากรังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) กล่าวว่า “คุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 5 ประการ คือ มีความคิดความเข้าใจระดับสูงแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์, ต้องสามารถนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์, ต้องคาดหมายอนาคตมองภาพอนาคตได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อจะได้กำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคต, ต้องมีความคิดในทางก้าวหน้า สร้างสรรค์ เพื่อเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นต้องมีความสามารถ และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของจอห์นสัน และโชลส์ (Johnson and Scholes, 2003: บทคัดย่อ) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาพบว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ภารกิจ และจุดประสงค์ที่ชัดเจนความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

6.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ ทั้งหมด 7 วิธี พบว่า มีวิธีที่ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นตรงกันมากที่สุดคือ การศึกษาดูงาน (Study tour) ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การ การจัดการฝึกอบรมหรือการพัฒนาศักยภาพบุคคลต้องเป็นแบบการจัดการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ที่มุ่งเน้นให้ได้ไปเห็นและสัมผัสกับของจริงอีกประการหนึ่งการได้ออกไปเห็นองค์การภายนอกจะทำให้ผู้บริหารเกิดวิสัยทัศน์เกิดการเปรียบเทียบการทำงานและการพัฒนาระหว่างองค์การและอาจเกิดความสัมพันธ์เกิดเครือข่ายการพัฒนาระหว่างองค์การเกิดความร่วมมือภายนอกองค์การที่ในอนาคตจะมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ไพรัตน์ ตระการศิริพันธ์ (วิธีการพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่น, 2556, บทสัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 17 กันยายน) ที่กล่าวว่าการพัฒนาผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมให้เขาไปเห็นไปสัมผัสกับโลกกว้างภายนอกไปให้เขาเห็นสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เขาจะได้มีวิสัยทัศน์ที่ดี

6.3 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ Model (L T S D E) เป็นกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย

- 1) ขั้นตอนที่ 1 “L” (Learning) คือ การให้ “รู้” เป็นขั้นตอนที่เป็น การให้ความรู้ คือ รู้ถึงวิทยาการความรู้ใหม่ และสิ่งใหม่ๆ ให้ความรู้ในสิ่งที่เขาไม่เคยรู้ ไม่เคยเห็น รู้ในสิ่งที่ดีที่มีประโยชน์ต่อการนำมาพัฒนาองค์การ
- 2) ขั้นตอนที่ 2 “T” (Thinking) คือ การให้ “คิด” เป็นขั้นตอนที่กระทำต่อจากการให้ความรู้ คือ เมื่อรู้แล้วต้องนำไปคิด คิดเปรียบเทียบ คิดวิเคราะห์ แล้วนำมาปรับให้เป็นกลยุทธ์ของตนขององค์กร คือให้ “คิดเป็น”
- 3) ขั้นตอนที่ 3 “S” (Seeing) คือ การให้ “ดู” เป็นขั้นตอนที่กระทำต่อจากการ “คิด” คือเมื่อรู้แล้วคิดแล้ว กำหนดเป็นกลยุทธ์ของตนแล้วก็ให้พาไปดูองค์การที่เขาบริหารได้สำเร็จว่าเขาทำกันอย่างไร เหมือนกับที่ตนคิดไว้หรือไม่ เพื่อเป็นการเปรียบเทียบก่อนลงมือทำ

4) ขั้นตอนที่ 4 “D” (Doing) คือ การให้ “ทำ” เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่เมื่อรู้แล้ว คิดแล้ว ไปดูแล้ว เปรียบเทียบวิเคราะห์ ข้อดี ข้อเสีย เรียบร้อยแล้วต้องให้ลงมือทำ หรือฝึกปฏิบัติให้เห็นของจริง

5) ขั้นตอนที่ 5 “E” (Evaluation) คือการวัดและประเมินผลเป็นการประเมินผล เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอนของการพัฒนาโดยยึดตามหลักของการประเมินผล คือ 1. ประเมินผลการเรียนรู้ 2. ประเมินแผนงานโครงการ 3. ประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการประเมินดังกล่าวเป็นการประเมินในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาอันจะส่งผลให้การพัฒนาก้าวหน้าเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่มีความสมบูรณ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น

โดยกระบวนการพัฒนาทั้ง 5 กระบวนการอาจจะมีปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ ที่จะเข้ามามีผลกระทบทำให้ต้องปรับปรุงวิธีการพัฒนาให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา แต่อย่างไรก็ตามหากผู้บริหารมีการแสวงหาความร่วมมือภายนอกองค์การเข้ามาเป็นตัวเสริมก็จะทำให้การใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สอดคล้องกับวิธีการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน กพ. (อ้างอิง www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com-content. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2556) ที่กล่าวว่า การพัฒนาผู้นำระดับสูงได้กำหนดเป็น 4 กระบวนการ คือ รู้, คิด, ดู, ทำ แต่สำหรับรูปแบบการพัฒนาจากการศึกษาในครั้งนี้ได้เพิ่มขั้นตอนการวัดและประเมินผลเพื่อเป็นการตรวจสอบและประเมินผลตั้งแต่การประเมินผลการเรียนรู้ในขั้นตอนการให้รู้ การประเมินผลการจัดทำแผนงานโครงการซึ่งเป็นการประเมินในขั้นตอนการให้คิดและให้ดูคือหลังจาก รู้ คิด ดู แล้วผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องนำมาสังเคราะห์เป็นแผนงานโครงการของตนก่อนลงมือทำ จากนั้นก็จะประเมินผลการปฏิบัติงานคือหลังจากลงมือทำแล้วจะต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของกระบวนการพัฒนาต่อไป และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Locke, A, Tarantino, A (2006: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่าเป็นรูปแบบ 4 A ประกอบด้วย ส่วนประกอบ 4 ส่วนได้แก่ 1) การประเมินค่า (assesment)

2) การกำหนดแนวทาง (alignment) 3) การประยุกต์ใช้ (application) 4) การไปถึงจุดมุ่งหมาย (achievement)

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสมควรที่จะดำเนินการดังนี้

1) องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐขนาดเล็ก ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เกิดจากการกระจายอำนาจการปกครองให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ถือได้ว่าเป็นผู้บริหารสูงสุดจะต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อให้สามารถบริหารองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ โดยนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ จากการศึกษาครั้งนี้ไปปรับใช้

2) หน่วยงานกำกับดูแลตั้งแต่ระดับ อำเภอ จังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสมควรให้การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้กับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยอาจนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากการศึกษานี้ไปปรับใช้พร้อมกับให้มีการประเมินผลและปรับปรุงให้ทันกับยุคโลกาภิวัตน์ ที่สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีวิจัยการประเมินผลกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อปรับปรุงพัฒนากระบวนการให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทาง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่

ตลอดเวลา อันจะส่งผลให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรมีการวิจัยความร่วมมือภายนอกองค์การของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อส่งเสริมให้การใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและการประกัน*. กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : บริษัทเซ็นทรัลเอนกซ์เพรสจำกัด.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543), *พื้นฐานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอดดูเคชั่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอกซ์เปอร์เน็ท.
- DuBrin, A. (1998). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. Boston: Houghton Mifflin.
- Fulmer, Robert M. (2009). *The strategic development of high potential leader*. *Strategy & Leadership*, 37(3), 17-22
- Hitt, M. A., Hoskisson, R. E., & Ireland, R. D. (2007). *Management of strategy: Concept and cases*. Mason, OH : Thomson South-Western.
- Johnson, G. (2010). Strategic leadership development program at the university of York. *Strategic HR Review*, 9(4), 5-12.
- Locke, A, Tarantino, A. (2006). Strategic leadership development D, 60 (12), 53 – 55.
- Nahavandi, A. and Malekzadeh, A.R. (1993) “Leader Style in Strategy and Organizational Performance : A Integrative Framework.” *Journal of Management Studies*, 30(3), 405 – 425.

Northouse, Peter Guy. (2010). *Leadership: Theory and practice*/Peter G.

Northouse.-5th ed.p.cm.

www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com-content.

(สืบค้นเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2556).