



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7  
The 7<sup>th</sup> STOU National Research Conference

การบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร  
Strategic Management for Sustainable Development of the Sub-District Administrative  
Organization in Chumphon Province

จूरรัตน์ ชูกรณ์ (Jureerat Chukorn)<sup>1</sup> เสน่ห์ จุ้ยโต (Saneh Juito)<sup>2</sup>  
ชินรัตน์ สมสืบ (Chinarat Somsueb)<sup>3</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร การศึกษาวิจัยนี้ใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร 51 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,458 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของทาร์โรว์ ยามาเน่ ได้จำนวน 314 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง แบบสัดส่วน มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารยุทธศาสตร์ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีการดำเนินการระดับมากเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการประเมินยุทธศาสตร์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการดำเนินยุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ (2) ปัจจัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีผลต่อการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน และด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ ส่วนวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรโดยภาพรวมในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ วัฒนธรรมมุ่งเน้นบริการปฏิบัติมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมมุ่งเน้นคุณภาพ วัฒนธรรมมุ่งเน้นเวลา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ วัฒนธรรมมุ่งเน้นทีมงาน (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรโดยรวม

คำสำคัญ การบริหารยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชุมพรเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

<sup>3</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7  
The 7<sup>th</sup> STOU National Research Conference

---

Abstract

The purposes of this research were to study (1) the implementation of strategic management the Sustainable Development of the Sub-District Administrative Organization in Chumphon Province. (2) Factors affecting the implement Strategic management for Sustainable Development of the Sub-District Administrative Organization in Chumphon Province. (3) the approach to the strategic Management for the Sustainable Development of the Sub-District Administrative Organization in Chumphon Province. This research was a quantitative research. Population consisted of 1,458 government officials, government employees, permanent and temporary workers of the Sub-District Administrative Organization in Chumphon Province, from which 314 samples were obtained with the application of Taro Yamane's calculation. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were percentage, frequency, average, deviation, and Pearson correlation coefficients. Research results revealed that (1) the Strategic Management conducted by Sub-District Administrative Organization in Chumphon Province was successfully at high level. (2) The leadership of the Sub-District Administrative Organization in Chumphon Province was at high level and Organization Culture of the Sub-District Administrative Organization in Chumphon Province was at high level (3) the leadership of executives correlated positively with Strategic Management for Sustainable Development of the Sub-District Administrative Organization in Chumphon Province and the association of Organization culture and Strategic Management for Sustainable Development of the Sub-District Administrative Organization in Chumphon Province positively correlated in all perspective.

**Keywords:** Strategic management, Sustainable Development of the Sub-District Administrative Organization in Chumphon Province.



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7<sup>th</sup> STOU National Research Conference

### บทนำ

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้ ภาครัฐต้องพยายามปรับตัวและแสวงหาวิธีการพัฒนาองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้้องค์การสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืนตลอดไป

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ประเภทหนึ่ง จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ.2552 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 283 (ราชกิจจานุเบกษา: 2550,113)ได้กำหนดว่า “องค์กรปกครองท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการในการบริหารงานได้โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้โดยครบถ้วน ตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์และบริการประชาชนอย่างทั่วถึง....”

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นของรัฐในระดับล่างสุด อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด รับฟังความคิดเห็นส่งเสริมการมีส่วนร่วมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและสนับสนุนการเชื่อมโยงการบริหารงานของส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้เข้าถึงประชาชนในท้องถิ่นได้มากยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวางในการดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนและโครงการ ตลอดจนการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญเพื่อเสริมสร้างการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้เจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 มาตรา 16 กำหนดให้ต้องจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองด้วย (ราชกิจจานุเบกษา : 2542, 53-54) แผนการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมาย โครงการ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอและแผนชุมชน

จังหวัดชุมพร (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร: 2558,5-6) เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ตอนบนสุดของภาคใต้ ระหว่างเส้นละติจูดที่ 10 องศา 29 ลิปดาเหนือ และ เส้นลองจิจูดที่ 99 องศา 11 ลิปดาตะวันออก ห่างจากกรุงเทพมหานคร ตามเส้นทางรถยนต์ประมาณ 498 กิโลเมตร และเส้นทางรถไฟสายใต้ ประมาณ 476 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 3.75 ล้านไร่ หรือ 6,010 ตารางกิโลเมตร มีพื้นที่มากเป็นอันดับ 4 ของภาคใต้ และมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงดังนี้ ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ติดใต้ติดต่อกับจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดระนองและสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอไทย (มีความยาวประมาณ 222 กิโลเมตร) สภาพภูมิอากาศเป็นเขตที่ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้และมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเหตุให้มีฤดูกาลเพียง 2 ฤดู คือฤดูร้อน ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ – กลางเดือนพฤษภาคม และฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม –กลางเดือนธันวาคม

จังหวัดชุมพร แบ่งการปกครองเป็น 8 อำเภอ 70 ตำบล 736 หมู่บ้าน การปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 25 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 51 แห่งและองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง

จังหวัดชุมพรถือเป็นจังหวัดที่สำคัญมาก เป็นประตูสู่ภาคใต้ เป็นจังหวัดที่อุดมด้วยทรัพยากรธรรมชาติมากมาย แต่ความเจริญไม่สามารถทัดเทียมได้กับจังหวัดข้างเคียง ปี 2558 ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดชุมพร มีมูลค่าเพิ่ม ณ ราคาประจำปี 73,616 ล้านบาท โดยการผลิตภาคเกษตรเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจของจังหวัด โดยเฉพาะการผลิตปาล์มน้ำมัน ทุเรียน และยางพารา มีสัดส่วนถึงร้อยละ 29.7, 26.6 และ 22.3ของผลผลิตภาคเกษตร มูลค่าผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัว



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7<sup>th</sup> STOU National Research Conference

(GPP per capita) มูลค่าเฉลี่ยผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัวเท่ากับ 151,835 บาท /คน/ปี หรือ 12,652.92 บาท/คน/เดือน เป็นอันดับที่ 6 ของภาคใต้ และลำดับที่ 34 ของประเทศ ขนาดเศรษฐกิจของจังหวัดชุมพรอยู่ลำดับที่ 34 ของประเทศ เส้นความยากจน (ด้านรายจ่าย) 2,726 บาท/คน/เดือน สัดส่วนคนจนร้อยละ 5.85 จำนวนคนจน 28.4 (GPP Bottom up สำนักงานคลังจังหวัดชุมพร : 2559) เทียบเคียงกับจังหวัดใกล้เคียง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลำดับที่ 19 ของประเทศ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ลำดับที่ 18 ของประเทศและจังหวัดระนอง ลำดับที่ 44 ของประเทศ จังหวัดชุมพรกลายเป็นเพียงจังหวัดทางผ่าน ซึ่งนักท่องเที่ยวและนักลงทุนไม่สนใจที่จะมาท่องเที่ยวหรือลงทุนเท่าไร ทำให้จังหวัดชุมพรไม่พัฒนาเท่าที่ควร

แผนพัฒนาจังหวัด พ.ศ.2558-2561 (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร :2558,56) ของจังหวัดชุมพรได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาไว้ว่า “เมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เติบโตอย่างมั่นคงบนฐานของการเกษตร การท่องเที่ยวและคุณภาพชีวิตของประชาชน” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรจะต้องมีผู้บริหารองค์การที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีวัฒนธรรมองค์การเพื่อการพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารยุทธศาสตร์ เพื่อให้จังหวัดชุมพรเป็นเมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้อย่างรวดเร็วตามแผนยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1.การเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจด้วยผลผลิตและการพัฒนาเกษตรกรรมอุตสาหกรรมเกษตรและทุนทางปัญญา ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์จากฐานชุมชนสุรนารี ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างพัฒนาคุณภาพ สังคมน่าอยู่สู่คุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการพัฒนาจังหวัดเชิงสร้างสรรค์ที่ยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงการปรับสมดุลและพัฒนากิจการการจัดการสู่ประชาคมอาเซียน (จังหวัดชุมพร, 2559: 88)

ดังนั้นความสำเร็จของการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์ตามยุทธศาสตร์ข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรจะต้องนำแผนพัฒนาของจังหวัดชุมพร มาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด และดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเป็นมืออาชีพและภาวะผู้นำที่ดีสามารถเข้าถึง เข้าใจ และมีขีดความสามารถในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีเพื่อการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรให้ประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องศึกษาเพื่อหาแนวทางในการดำเนินการ พัฒนา ปรับปรุงการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยพัฒนาเศรษฐกิจจังหวัดชุมพรให้ดียิ่งขึ้นสืบไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย (และกรอบแนวคิดการวิจัย ถ้ามี)

1. เพื่อศึกษาการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร



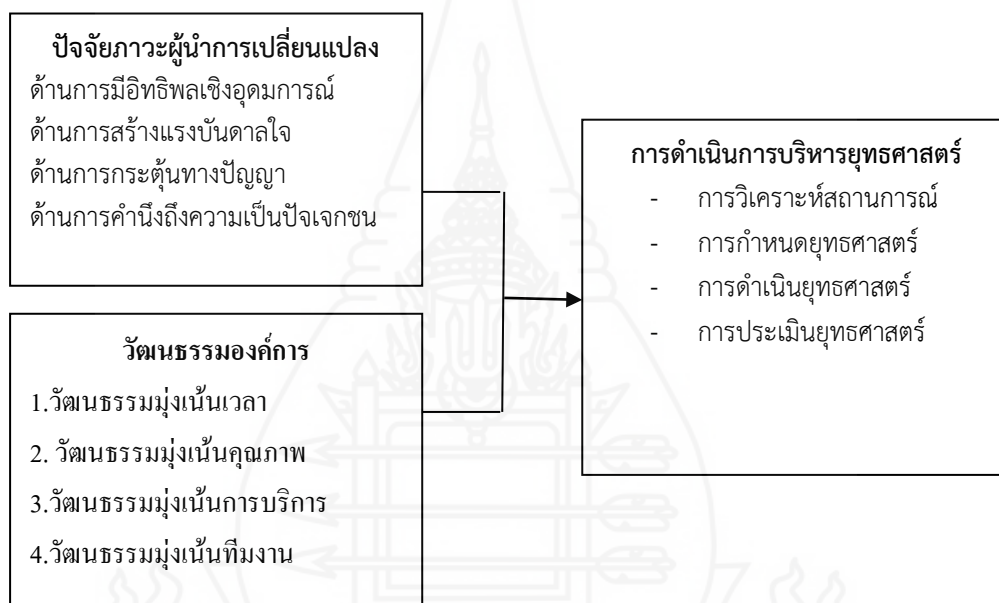
## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7<sup>th</sup> STOU National Research Conference

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์ โดยการบริหารยุทธศาสตร์ศึกษาแนวคิดของ เสน่ห์ จัยโต (2556: 27) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass & Avolio, 1994 และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การของ เสน่ห์ จัยโต (2548:7-20) ตามภาพดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ

#### ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร และวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร และความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารยุทธศาสตร์ที่ยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยมีวิธีการศึกษา ดังนี้

#### 1. ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและเงินเดือน

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในจังหวัดชุมพร เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7<sup>th</sup> STOU National Research Conference

ของ เร็นสิส เอ. ลิเคิร์ต (Rensis A. Likert, 1961: 166-169) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์ในระดับมากที่สุดระดับ 4 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์ในระดับมาก ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์ในระดับปานกลางระดับ 2 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์ในระดับน้อยระดับ 1 หมายถึง มีการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์ในระดับน้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 28 ข้อ ได้แก่ปัจจัยด้านการวิเคราะห์สถานการณ์จำนวน 10 ข้อ ปัจจัยด้านการกำหนดกลยุทธ์จำนวน 8 ข้อ ปัจจัยด้านการดำเนินกลยุทธ์ จำนวน 4 ข้อ และปัจจัยด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์จำนวน 4 ข้อ

**ตอนที่ 3** ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ ของ Likert Scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำในระดับมากที่สุดระดับ 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำในระดับมาก ระดับ 3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำในระดับปานกลางระดับ 2 มีระดับภาวะผู้นำในระดับน้อยระดับ 1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำในระดับน้อยที่สุด 4 ด้าน จำนวน 27 ข้อ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 10 ข้อ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 5 ข้อ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาจำนวน 6 ข้อ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชนจำนวน 6 ข้อ

**ตอนที่ 4** ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ ของ Likert Scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง มีระดับมากที่สุดระดับ 4 หมายถึง มีระดับมาก ระดับ 3 หมายถึง มีระดับปานกลางระดับ 2 มีระดับน้อยระดับ 1 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด 4 ด้าน จำนวน 19 ข้อ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นเวลา จำนวน 5 ข้อ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นคุณภาพ จำนวน 5 ข้อ ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการบริการจำนวน 5 ข้อ และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นทีมงานจำนวน 4 ข้อ

## 2. ขอบเขตของประชากร

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร รวมทั้งสิ้น 1,458 คน

2.กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร จำนวน 314 คน โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณจากสูตรของทาร์ยามาเน (Taro Yamane's 1967) ที่กำหนดระดับความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05

3.การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

## 3. ขอบเขตเวลา

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน มิถุนายน 2560 – กรกฎาคม 2560
2. ขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อเข้าไปติดต่อขอความร่วมมือจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 436 ชุดได้รับกลับคืนมา 356 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81 ของแบบสอบถามที่แจกไป ต่อจากนั้นผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คัดแบบสอบถามที่ตอบคำถามไม่สมบูรณ์ครบถ้วนออก ให้เหลือเพียง 314 ชุด



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7<sup>th</sup> STOU National Research Conference

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ดำเนินการโดย ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อทำการตรวจสอบเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 0.5 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามไปแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มทดสอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด จากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาเพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ ของแบบสอบถาม จากสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) ของ ลี โจเซฟครอนบาค (Lee Joseph Cronbach,1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง สำหรับแบบสอบถามจริงได้รับกลับคืนเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร และปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

### ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อ 1.

พบว่าการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) พิจารณาจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ ด้านการประเมินยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ด้านการดำเนินยุทธศาสตร์ ( $\bar{X} = 3.98$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ ( $\bar{X} = 3.96$ ) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อ 2.

พบว่าผลการศึกษาภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) โดยเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 3.88$ ) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน ( $\bar{X} = 3.84$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 3.83$ ) ตามลำดับ

พบว่าผลการศึกษาภาพรวมวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) โดยเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ พบว่าปัจจัยวัฒนธรรมมุ่งเน้นบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมมุ่งเน้นคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.06$ ) ปัจจัยวัฒนธรรมมุ่งเน้นเวลา ( $\bar{X} = 3.98$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยวัฒนธรรมมุ่งเน้นทีมงาน ( $\bar{X} = 3.89$ ) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อ 3.



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7<sup>th</sup> STOU National Research Conference

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ 2 สมมติฐาน และทั้ง 2 สมมติฐาน มีภาพรวมอยู่ในเชิงบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

1) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรในระดับค่อนข้างสูง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรสูงสุด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69

2) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรในระดับค่อนข้างสูงโดยปัจจัยวัฒนธรรมวัฒนธรรมมุ่งเน้นคุณภาพมีความสัมพันธ์กับการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรสูงสุด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.68

### อภิปรายผลการวิจัย

#### 1. การดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

การบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรพบว่าในภาพรวมมีการนำมาใช้ดำเนินการอยู่ในระดับมากโดยเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อย แล้วสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ พบว่า โดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีการดำเนินการโดยภาพรวมในระดับ มาก

1.2 ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ พบว่า โดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรมีการดำเนินการโดยภาพรวมในระดับ มาก

1.3 ด้านการดำเนินยุทธศาสตร์ พบว่า โดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรมีการดำเนินการโดยภาพรวมในระดับ มาก

1.4 ด้านการประเมินยุทธศาสตร์ พบว่า โดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรมีการดำเนินการโดยภาพรวมในระดับ มาก

ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อีกนัยหนึ่งอาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 กำหนดให้ต้องจัดทำแผนพัฒนาเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารยุทธศาสตร์ที่ดีของผู้บริหาร

**ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2549: 19)** กล่าวคือ ผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญไคระบวนการบริหารยุทธศาสตร์ ได้แก่ การวิเคราะห์หรือวินิจฉัยเกี่ยวกับสถานะที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สภาพกิจกรรมที่ต้องการในปัจจุบันและอนาคต สำหรับการจัดวางยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์เพื่อจัดวางยุทธศาสตร์ โดยผู้บริหารจะดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยด้านต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน วิเคราะห์ทรัพยากรภายใน ค่านิยมของผู้บริหาร และยังต้องพิจารณาไปถึงความรับผิดชอบที่พึงมีต่อสังคมด้วย **เทียบเคียงกับผลงานวิจัยของสมบุรณ์ วรรณาสกุล (2555)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดกลยุทธ์ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานพบว่า การบริหารกลยุทธ์ด้านการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การอยู่ในระดับมาก



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7<sup>th</sup> STOU National Research Conference

### 2. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

พบว่าโดยภาพรวมมีการเกิดขึ้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เกิดขึ้นอันดับแรกได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร รองลงมาได้แก่วัฒนธรรมองค์กร และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายปัจจัยในแต่ละปัจจัย ของปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

2.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร พบว่าเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร พบว่าเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อีกหนึ่งอาจเป็นเพราะการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรนอกจากใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้ว ยังต้องคำนึงถึงโครงสร้างขององค์การประกอบด้วย การปรับโครงสร้าง (restructuring) ปรับระบบ (reengineering) ภาวะผู้นำ (leadership) และวัฒนธรรม (culture) ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนุมาตร คະສິທອງ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร กับรางวัลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของจังหวัดสกลนคร พบว่า บุคลากรของจังหวัดสกลนครมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับสุวิมล ตั้งประเสริฐ (2553) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดเทศบาลนครราชสีรา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน และสอดคล้องกับ John Kotter (1988) (อ้างในเสน่ห์ จุ้ยโต: 2552,101) ได้อธิบายว่า ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต ผู้นำที่ประสบความสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับวันชัย มีชาติ (2548: 296) กล่าวว่า ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาก็คือเรื่องของอิทธิพลที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร การเข้าใจในปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถทำให้เราเข้าใจถึงลักษณะการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะเป็ผลดีอย่างมากในการประยุกต์ใช้ในเรื่องของการปรับเปลี่ยนของวัฒนธรรมองค์กรต่อไป สอดคล้องกับเสน่ห์ จุ้ยโต (2559: 181) ไม่มีวัฒนธรรมใดที่ดีที่สุด ขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เกื้อหนุนต่อการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรจะต้องศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

1) ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรควรมีการวิเคราะห์เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของประชาชนในชุมชน วิเคราะห์โครงสร้างการบริหารงาน ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กร เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งและนำมากำหนดกลยุทธ์ด้วย

2) ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ควรกำหนดวิสัยทัศน์การดำเนินงาน โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งหมด กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานจากการนำผลการวิเคราะห์สถานการณ์มาเป็นกรอบในการกำหนดกลยุทธ์โดยทุกหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้าใจและความพร้อมที่จะสร้างการเชื่อมโยงเพื่อให้เกิดผลงานในการปฏิบัติสู่เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) ด้านการดำเนินยุทธศาสตร์ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ควรกำหนดสิ่งจูงใจผูกติดกับกลยุทธ์เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ปรับกระบวนการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติตามกลยุทธ์



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7<sup>th</sup> STOU National Research Conference

4) ด้านการประเมินกลยุทธ์ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรควรดำเนินการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบอย่างทั่วถึงและเป็นประจำทุกปี ควรวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการตามกลยุทธ์หน่วยงาน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขยุทธศาสตร์การบริหารงานของหน่วยงานต่อไป

ข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรควรคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรควรสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

3) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้การควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

4) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรควรมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

5) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นเวลา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรควรใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า มีประโยชน์กับองค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่จำกัด

6) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นคุณภาพ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรควรมีจิตสำนึกในการให้บริการอย่างดีเสมือนญาติมิตร

7) วัฒนธรรมมุ่งเน้นบริการ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรควรให้ข้อมูลหรือแนะนำข้อมูลที่ถูกต้อง เข้าใจง่ายเพื่อให้ผู้รับบริการสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง

8) วัฒนธรรมมุ่งเน้นทีมงาน บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรควรมีค่านิยมทำงานเป็นทีม

### เอกสารอ้างอิง

.....2552. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542. ราชกิจจานุเบกษา . เล่มที่ 116 ตอนที่ 114 ก. ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2542.

วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหาร องค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา

สมบุรณ์ วรรณากุล. (2555) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สุทธิมาศ มากละม้าย (2550) “วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :ศึกษากรณี องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา” ภาควิชาบริหาร วิทยาลัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สำนักงานสถิติจังหวัดชุมพร. (2558). รายงานสถิติจังหวัดชุมพร พ.ศ.2559 PROVINCIAL STATISTICAL REPORT: 2016.ชุมพร:ชุมพรการพิมพ์ 2

เสน่ห์ จัยโต. (2548) .การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7  
The 7<sup>th</sup> STOU National Research Conference

ภาครัฐ หน่วยที่ 6 หน้า 7-20 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

\_\_\_\_\_. (2552). วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่. นนทบุรี : โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา สำนัก

วิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

\_\_\_\_\_. (2556). องค์การทริปปี้ลเอช: ตัวแบบใหม่การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

\_\_\_\_\_. (2559). องค์การสมัยใหม่ สู่องค์การสมรรถนะสูง. พิมพ์ครั้งที่ 5. (นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)

\_\_\_\_\_. (2560). วิถีใหม่การบริหารยุทธศาสตร์สู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน=New way of strategic management for sustainable competitive advantage. (นนทบุรี :โครงการผลิตตำราจากเอกสารการสอนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร.(2558). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร (พ.ศ.2558-2562)

อนุมาตร คะสีทอง (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับรางวัลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ  
ภาครัฐของจังหวัดสกลนคร”วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Bass,Bernard.and Bruce, Avolio J. (1994). Improving Organization Effectiveness Through

Transformational Leadership. California: Sage Publications Inc.

Likert, Rensis. (1961). New Pattern of Management. New York: McGraw – Hill Book.

