

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
STRATEGIC LEADERSHIP AND MOTIVATION TO WORK AFFECTING PERFORMANCE
EFFICIENCY OF THE PERSONNEL OF THE LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATIONS IN NAKAE DISTRICT, NAKHON PHANOM PROVINCE

วีระวัฒน์ ชาแสน¹ ละมัย ร่มเย็น²
Weerawat Chasan¹ and Lamai Romyen²

^{1,2} หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Master of Public Administration Program, Faculty of Management Science,
Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand
Corresponding E-mail: weerawatshasan@gmail.com

Received: June 03, 2023

Revised: June 20, 2023

Accepted: June 24, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหาร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
นาแก 2) อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
เขตอำเภอ นาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 204 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .869 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยพบว่า
1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$)
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$)
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) 2) ตัวแปร
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ นาแก ได้ร้อยละ 86.90 ($R^{2Adj}=.869$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด คือ วิธีการคิด



เชิงปฏิวัติ ($\beta=.684$) รองลงมา คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ($\beta=.266$) และความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\beta=.124$) 3) ตามลำดับ ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 77.10 ($R^{2Adj}=.771$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด คือ โอกาสก้าวหน้า ($\beta=.382$) รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน ($\beta=.240$) การได้รับการพัฒนา ($\beta=.197$) และลักษณะของงาน ($\beta=.157$) ตามลำดับ ตัวแปรปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 86.50 ($R^{2Adj}=.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด คือ นโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.619$) รองลงมา คือ สถานะของอาชีพ ($\beta=.322$) การมีเทศงาน ($\beta=.256$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.077$) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\beta=.070$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this study included the following: 1) To investigate the administrators' strategic leadership and motivation to work, and the personnel's performance efficiency in the Local Administrative Organizations in Na Kae District, Nakhon Phanom Province, 2) To examine the influences of the strategic leadership on the performance efficiency of the Local Administrative Organizations' personnel, and 3) To study the influences of motivation to work on the performance efficiency of the Local Administrative Organizations' personnel. The samples consisted of 204 personnel of the Local Administrative Organizations in Na Kae District, Nakhon Phanom Province. They were obtained through stratified random sampling technique. A questionnaire with .869 reliability and 0.379–0.815 discrimination was employed as the data collection tool while statistics used for data analysis were composed of frequency, percentage, mean, standard deviation and Multiple Regression Analysis. The study revealed these results: 1) The strategic leadership of the administrators of the Local Administrative Organizations in Na Kae District, Nakhon Phanom Province, as a whole, was at the high level ($=3.82$). Likewise, the motivation to work of the personnel of the Local Administrative Organizations in Na Kae District, Nakhon Phanom Province ($=3.92$) as well as their performance efficiency ($=3.96$) were also at the high levels. 2) The variables of strategic leadership could be used jointly to correctly predict the performance efficiency of the personnel of the Local Administrative Organizations in Na Kae District, Nakhon Phanom Province 86.90% ($R^{2Adj}=.869$) at .01 statistical level of significance. Considering each variable, these variables had high influences: revolutionary thinking, establishing/creating vision, gathering multiple inputs to formulate the strategy; they contained the forecasting coefficients of .684 .266 and .124, respectively. 3) The variables of motivation to work could be used jointly to correctly predict



the performance efficiency of the personnel of the Local Administrative Organizations in Na Kae District, Nakhon Phanom Province 77.10% ($R^{2Adj}=.771$) at .05 statistical level of significance. Contemplating each variable, these variables had high influences: progress opportunity, job achievement, receiving development, and job traits; they possessed the forecasting coefficients of .382 .240 and .157, respectively.

Altogether, these sustaining factors of the motivation to work could be used to accurately predict the performance efficiency of the personnel of the Local Administrative Organizations in Na Kae District, Nakhon Phanom Province 86.50% ($R^{2Adj}=.865$) at .05 statistical level of significance. Considering each sustaining factor, these factors had high influences: policy and work administration, career status, job supervision, relationships with colleagues, salary and welfare/benefits; these variables contained the predictive coefficients of .619 .322 .256 .077 and .070, respectively.

Keywords: Strategic leadership; Motivation to work; Performance efficiency

บทนำ

การปกครองท้องถิ่น (Local government) เป็นการปกครองรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศ มีความสำคัญต่อการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนท้องถิ่นที่มีปัญหาสังคม วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติที่แตกต่างกัน การปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐในยุคปัจจุบัน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครองและการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง องค์การปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายจากส่วนกลาง มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย มีขอบเขตของการปกครองที่แน่นอนและมีคณะผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น เป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างอิสระและมีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษีและการจัดหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด จัดทำงบประมาณได้เอง รวมทั้งมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายมีการบริหารงานด้วยตนเอง และมีบุคลากรของตนเองบริหารงานภายในท้องถิ่นเป็นข้าราชการหรือพนักงานของท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของท้องถิ่นเอง (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2557, หน้า 6)

เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นโยบายการบริหารบุคลากรโดยทั่วไปจึงเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กร พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือนโบนัส สวัสดิการ เป็นต้น เจ้าหน้าที่คือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น กล่าวคือต้องมีการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมต่อการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้นระบบการบริหารบุคคลที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558, หน้า 2) นอกจากนี้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทาง การ



ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ เป็นหัวใจของการบริหาร เป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้จากความร่วมมือของผู้อื่น ผู้นำที่ดีมีหน้าที่ประสานเพื่อนำไปสู่จุดหมาย เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีที่จะเป็นผู้ตาม ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

ทั้งนี้ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 12 ตำบล มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 13 แห่ง การกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายด้าน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความหลากหลายตามประเภท วิชาชีพ และมีความรับผิดชอบแตกต่างกันไป การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารที่สำคัญอันจะทำให้การบริหารที่สำคัญอันจะทำให้การดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสำเร็จลุล่วง และเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม เพื่อดูกันว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มากน้อยเพียงใด

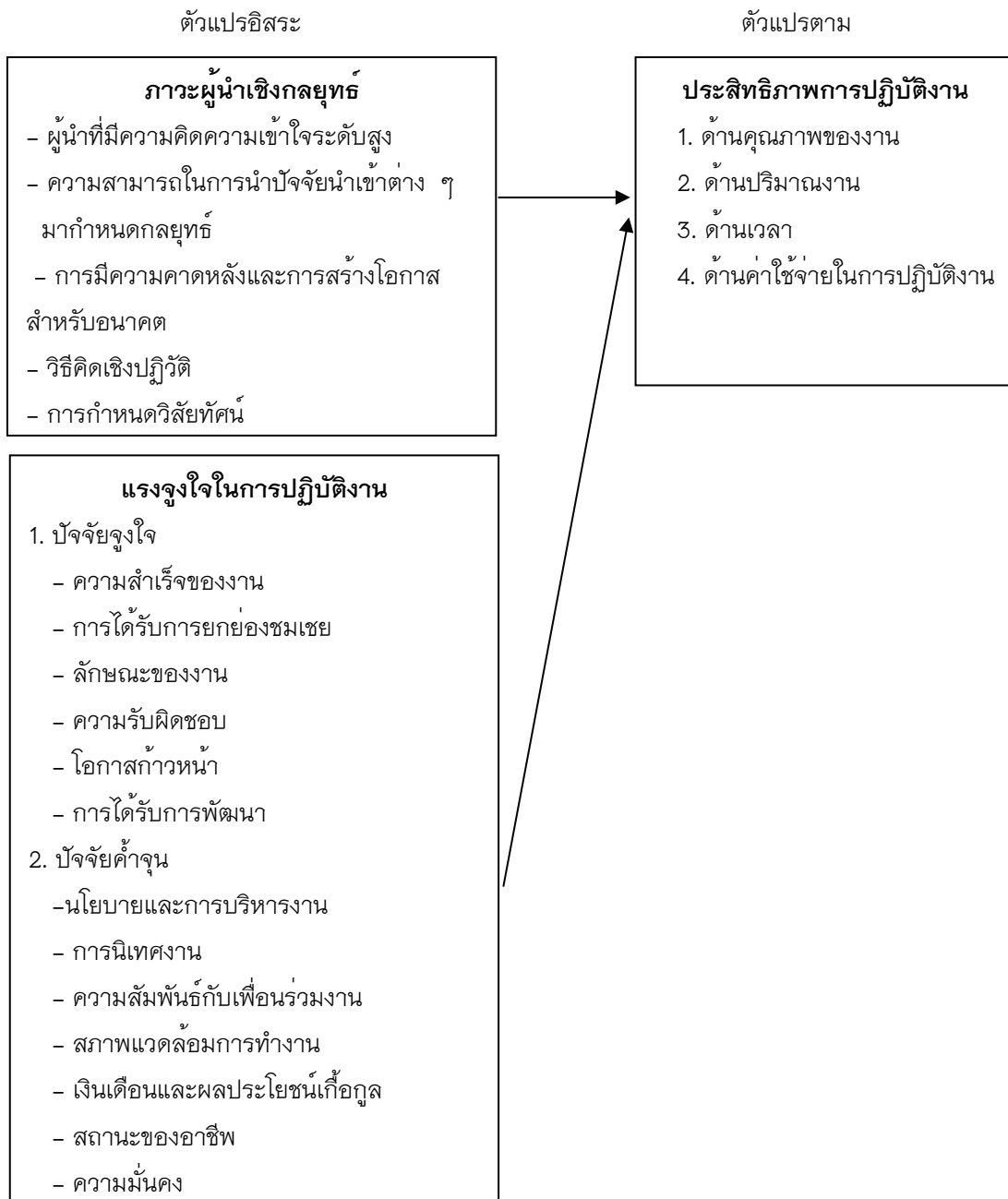
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของ DuBrin (1998 อ้างถึงในธนันทธร เอี่ยมแทน, 2559, หน้า 22 –23) 2) ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959 อ้างถึงในนิติพล ภูตะโชติ, 2559) และ 3) แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1989) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 435 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม, 2564) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก



แก่ จังหวัดนครพนม จำนวน 204 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 37-43) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมากน้อยตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วทำการจับสลากรายชื่อ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่จนครบจำนวนตามที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended form) โดยแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.379-0.815 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .988

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 3.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงท้องถิ่นอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 204 คน 3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม 3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม 3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ 1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม 2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form) 3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่าง ๆ ดังนี้ สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบผลดังตาราง 1



ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=204)

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง	3.86	0.54	มาก
2	ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	3.67	0.57	มาก
3	การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	3.60	0.81	มาก
4	วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา	3.92	0.68	มาก
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.03	0.51	มาก
รวม		3.82	0.43	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ($\bar{X}=3.92$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X}=3.60$)

2. การวิเคราะห์ระดับ ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบผลดังตาราง 1

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=204)

ด้านที่	ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความสำเร็จของงาน	4.05	0.55	มาก
2	การได้รับการยกย่องชมเชย	3.96	0.51	มาก
3	ลักษณะของงาน	3.92	0.50	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.12	0.65	มาก
5	โอกาสก้าวหน้า	4.02	0.66	มาก
6	การได้รับการพัฒนา	3.98	0.56	มาก
รวม		4.01	0.40	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.12$) รองลงมาคือ ด้าน

ความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.05$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.92$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รายด้าน

(n=204)

ด้านที่	ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	นโยบายและการบริหารงาน	3.93	0.58	มาก
2	การนิเทศงาน	3.90	0.47	มาก
3	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.59	มาก
4	สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.65	0.70	มาก
5	เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่	3.57	0.88	มาก
6	สถานะของอาชีพ	4.06	0.52	มาก
7	ความมั่นคง	3.94	0.51	มาก
รวม		3.85	0.40	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง ($\bar{X}=3.94$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ($\bar{X}=3.57$) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=204)

ด้านที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านคุณภาพของงาน	3.90	0.70	มาก
2	ด้านปริมาณงาน	4.04	0.72	มาก
3	ด้านเวลา	4.04	0.71	มาก
4	ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	3.88	0.69	มาก
รวม		3.96	0.63	มาก



จากตาราง 4 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านเวลา ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=4.04$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.88$)

5. การวิเคราะห์หัตถิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.219	.154		1.420	.157		
-ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง	.008	.037	.007	.226	.821	.306	3.326
-ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	.136	.038	.124	3.536	.001**	.374	2.657
-การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	.027	.023	.034	1.171	.243	.335	3.236
-วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	.634	.034	.684	18.748	.000**	.298	3.145
-การกำหนดวิสัยทัศน์	.329	.044	.266	7.494	.000**	.289	3.516
R=934, R ² =.873, R ² Adj=.869, F=271.172, Sig.=.000							

จากตาราง 5 การวิเคราะห์หัตถิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.90 ($R^{2Adj}=.869$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ (SL_4) ($\beta=.684$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (SL_5) ($\beta=.266$) และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (SL_2) ($\beta=.124$) ส่วน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (SL_1) และด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (SL_3) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

6. การวิเคราะห์หัตถิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบผลดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	(β)	t	P-value	Collinearity Tolerance	VIF
(Constant)	.073	.241		.304	.762		
-ความสำเร็จของงาน	.276	.130	.240	2.121	.035*	.410	1.759
-การได้รับการยกย่องชมเชย	.029	.062	.024	.477	.634	.522	1.866
-ลักษณะของงาน	.200	.060	.157	3.335	.001**	.423	2.388
-ความรับผิดชอบ	.082	.036	.084	2.259	.025	.275	3.346
-โอกาสก้าวหน้า	.366	.113	.382	3.251	.001**	.342	2.962
-การได้รับการพัฒนา	.222	.050	.197	4.434	.000**	.721	1.957

R=882, R²=.778, R²Adj=.771, F=115.142, Sig.=.000**

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรปัจจัยเชิงจิตของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 77.10 (R²Adj=.771) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยเชิงจิตของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โอกาสก้าวหน้า (β =.382) ความสำเร็จของงาน (β =.240) การได้รับการพัฒนา (β =.197) และลักษณะของงาน (β =.157) ยกเว้นด้านการได้รับการยกย่องชมเชย และด้านความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านจรรยาบรรณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	(β)	t	P-value	Collinearity Tolerance	VIF
(Constant)	.360	.181		1.991	.048		
-นโยบายและการบริหารงาน	.677	.074	.619	9.155	.000**	.415	1.762
-การนิเทศงาน	.343	.059	.256	5.811	.000**	.524	1.865
-ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.081	.035	.077	2.328	.021*	.426	2.368
-สภาพแวดล้อมการทำงาน	.049	.032	.055	1.526	.129	.278	3.336
-เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	.050	.024	.070	2.119	.035*	.352	2.942
-สถานะของอาชีพ	.387	.051	.322	7.613	.000**	.621	1.947
-ความมั่นคง	.146	.076	.118	1.903	.059	.425	1.859

R=.933, R²=.870, R²Adj=.865, F=187.277, Sig.=.000**



จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์หัตถิพผลของปัจจัยคำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรปัจจัยคำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.50 ($R^{2Adj}=.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยคำจุน พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.619$) สถานะของอาชีพ ($\beta=.322$) การมีเทงาน ($\beta=.256$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.077$) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\beta=.070$) ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพรณ สุตลาภา (2565), สุรัตน์ เปี่ยมศิริ (2563)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) โดยปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) ส่วนระดับปัจจัยคำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) , ชัยรินทร์ ทองหม่อมราม (2563)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) ที่ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยรินทร์ ทองหม่อมราม (2563), ณรงค์เดช โกรัตน์ (2563)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.90 ($R^{2Adj}=.869$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ($\beta=.684$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\beta=.266$) และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\beta=.124$) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา สิงห์หันธ์ (2563), ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563)



ส่วน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านผู้นำที่มีความคิดความ
เข้าใจระดับสูง และด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ไม่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปร
ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 77.10 ($R^{2Adj}=.771$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน พบว่า โอกาสก้าวหน้า ($\beta=.382$) ความสำเร็จของงาน ($\beta=.240$) การได้รับการพัฒนา ($\beta=.197$)
และลักษณะของงาน ($\beta=.157$) ส่วนตัวแปรปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกัน
ทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก
จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.50 ($R^{2Adj}=.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา
องค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยค้ำจุน พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.619$) สถานะอาชีพ
($\beta=.322$) การมีเต่งงาน ($\beta=.256$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.077$) และเงินเดือนและผลประโยชน์
เกื้อกูล ($\beta=.070$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรินทร์ ทองหม่อมราม (2563), ณรงค์เดช โกรัตน์ (2563)

ส่วนปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยกย่องชมเชย และด้านความ
รับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม และปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
และด้านความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและ
พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส
สำหรับอนาคตโดยการจัดฝึกอบรมสัมมนา เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สามารถคาดการณ์อนาคตสถานการณ์ขององค์กรได้มีการทำงานเชิงรุก มีปฏิภาณไหวพริบ มีทักษะ ในการคิด
แก้ปัญหาขององค์กร และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยจูงใจของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านลักษณะของงาน โดยผู้บริหาร ควร
มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยค้ำจุนของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล



4. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพของงาน
5. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
6. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการพัฒนา และด้านลักษณะของงาน
7. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการมีผลงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม เพื่อที่จะได้ทราบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม
2. ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม เช่น วัฒนธรรมองค์กร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิต เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มเฉพาะ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จิราพรรณ สุตลาภา. (2565). *วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รม.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม. (2563). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ รม.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2557). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: พิษณุผลการพิมพ์.
- ณรงค์เดช โกรัตน์นะ. (2563). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี*. การค้นคว้าอิสระ รม.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.



- นิศรา หงษา. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ: การก้าวเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ร้อยเอ็ด: คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัท. สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2563). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รวินทร์ สุวรรณรัตน์ และ บังอร โสฬส. (2560). *แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2558). *การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิรินยา เสียงเลิศ. (2558). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุจิตรา สิงห์หันท. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภัทรา สงครามศรี. (2558). *แบบจำลองความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงาน ของสถาบันการอาชีวศึกษา*. กจ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุรัตน์ เปี่ยมศิริ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางเขน*. สารนิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุรีย์พร น้อยมณี. (2558). *ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *หลักการจัดการ*. สงขลา: บริษัท นำคิดป๊อโฆษณา.
- อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Boal, K.B. & Schultz, P.L. (2007). "Storytelling, Time, and Evolution: The Role of Strategic Leadership in Complex Adaptive Systems," in *The Leadership Quarterly Journal*, 18 (4): pp.411-428.

DuBrin, A. J. (2004). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (5th ed.). Boston,



MA: Houghton Mifflin.

Herzberg, F. Bernard, M. ,& Barbara, B.S (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607–610.

Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

