

รายชื่อวารสารทั้งหมด

พบวารสารทั้งหมด 1237 รายการ

*ท่านสามารถดูรายละเอียดของแต่ละวารสารได้โดยคลิกที่ชื่อของวารสาร

วิทยาการจัดการสมัยใหม่							
ISSN	E-ISSN	ชื่อไทย	ชื่ออังกฤษ	TCI กลุ่มที่	สาขา	เว็บไซต์	หมายเหตุ
2408-2619	2673-0367	วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่	Journal of Modern Management Science	1	Social Sciences	https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMMS	- เริ่มใช้ชื่อวารสารใหม่ ตั้งแต่ Vol.8 No.1 มกราคม-มิถุนายน 2558 เป็นต้นไป - ชื่อวารสาร (เดิม) คือ วารสารการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง Management Journal Faculty of Management Science Lampang Rajabhat University



ISSN 2673-0367 (Online)

Journal of Modern Management Science

JMMS

วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง

ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2565

Volume 15 No.1 January – June 2022

วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่ ISSN 2673-0367 (Online)

Journal of Modern Management Science

ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2565



เจ้าของ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

กองบรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่

บรรณาธิการ

ดร.นุสรา	แสงอร่าม	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
----------	----------	------------------------

กองบรรณาธิการ

ดร.อารยา	อริยา	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิรภพ	จันทร์แสนดอ	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ดร.ณัฐวุฒิ	ปัญญา	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ	ธีรสรณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธาดารี	จันทร์โคธิกา	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภาศรี	พ้อคำ	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์	จันทน์นอก	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยจรัส	เดชะตันมีนสกุล	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ดร.ศรีสุดา	อินทมาศ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้ทรงคุณวุฒิ (ภายใน)

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทวรรณ	วิงวอน	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์	อินต๊ะขัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนันท์	ฐิตยาปราโมทย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พอใจ	สิงหนธร	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริญา	จนาศักดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุรักษ์	อาทิตย์กวิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ดร.วีรพร	สุพจน์ธรรมจารี	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ดร.บัณฑิต	บุษบา	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ผู้ทรงคุณวุฒิ (ภายนอก)

รองศาสตราจารย์ ดร.กรไชย	พรลภัสสรกร	มหาวิทยาลัยนครพนม
รองศาสตราจารย์ ดร.อุเทน	เล่านำพา	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณ	หวังเจริญเดช	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรยา	ภัทรอาชาชัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิรวัดน์	ชมระภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์
ดร.พรรณภา	เชื้อบาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทนา	แสนสุข	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสุธิดา	นุริตมนต์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณภัทร	ทิพย์ศรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์	เลาหะเมทธิ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร	สาวม่วง	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
		ลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์	ชุมเมืองปัก	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
		ลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ	สัมฤทธิ์สกุล	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ดร.กิริติ	ตระการศิริวานิช	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญฤดี	พรชัยวิวัฒน์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ก่อพงษ์	พลโยธราช	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์	เจษฎาลักษณ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสา	เดติวัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ดร.सानนท์	อนันตทานนท์	มหาวิทยาลัยบูรพา

ฝ่ายประสานงานทั่วไป

นายพิสิษฐ์ เทียมเย็น
นางสาวรุจิราภรณ์ แสงอินทร์

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 2 ฉบับ (มกราคม – มิถุนายน และกรกฎาคม - ธันวาคม)

วัตถุประสงค์ของวารสาร

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่บทความวิจัยที่มีคุณภาพแสดงถึงคุณค่าทางวิชาการ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงทฤษฎี (Theoretical Contributions) และเชิงการบริหารจัดการ (Managerial Contributions)
2. เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่แวดวงวิชาการและสังคม ในการเป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้เชิงบริหารธุรกิจ ในแขนงต่าง ๆ รวมทั้งเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ ตลอดจนประสานการร่วระหว่าง คณาจารย์ นักวิชาการ ผู้บริหาร นักธุรกิจ นักศึกษา และประชาชน

บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ ตลอดจนข้อคิดเห็นต่าง ๆ เป็นของนักวิจัยหรือนักวิชาการแต่ละท่าน โดยเฉพาะ ไม่ใช่ความคิดเห็นและความรับผิดชอบใด ๆ ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และบรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่





Journal of Modern Management Science

Faculty of Management Science, Lampang Rajabhat University

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/JMMS>



Approved by TCI during

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนความสามารถ ด้านการจัดการธุรกิจชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์

Developing the Development Model of Strategic Leadership for Support Community Business Management around Si Thep Historical Park Phetchabun Province

พริมาดา บัวหลวง^{1*}

Primada Bualuang^{1*}

Article Information

Received: Jan 27, 2022

Revised: Apr 18, 2022

Accepted: Apr 28, 2022

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้นำเสนอการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนความสามารถด้านการจัดการธุรกิจชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการได้แก่ 1) การประเมินศักยภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนความสามารถด้านการจัดการธุรกิจชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ และ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อันสนับสนุนความสามารถด้านการจัดการธุรกิจชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ วิธีการดำเนินการและเครื่องมือวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การประเมินศักยภาพภาวะผู้นำชุมชนเชิงกลยุทธ์ใช้แบบสอบถามประเมินศักยภาพผู้นำชุมชนคือผู้นำชุมชนทั้ง 16 ชุมชน จำนวนรวม 160 คน ตำบลศรีเทพ อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ งานวิจัยนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทของผู้นำใช้กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ประกอบด้วยนักวิชาการจำนวน 6 คน ผู้นำชุมชนจำนวน 2 คน และหัวหน้าหน่วยงานราชการผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาชุมชนจำนวน 1 คน ผลการวิจัยพบว่าศักยภาพผู้นำชุมชนได้แก่ 1) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านความสามารถในการรวบรวมปัจจัย 3) การบริหารทรัพยากรในองค์กร 4) สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร 5) การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล และ 6) ความคิดเชิงปฏิกิริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Bachelor of Business Administration Program in Management, Faculty of Management Science, Phetchabun Rajabhat University

และผลการวิจัยพบว่ารูปแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของผู้นำชุมชนตำบลศรีเทพทั้ง 16 ชุมชนคือการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปคือการพัฒนาวิทยากรชุมชนเพื่อเป็นตัวแทนผู้นำชุมชนเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมความรู้จากภาครัฐ และนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้กับผู้นำชุมชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ธุรกิจชุมชน อุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ การจัดการ

Abstract

This research presents the development of strategic leadership developing model to support community business management of Si Thep Historical Park, Phetchabun province. The objectives of this research are 1) to evaluate a potential of strategic leadership that supports community business management of Si Thep Historical Park. 2) to develop model of strategic leadership development that supports community business management of Si Thep Historical Park. Methodology and tool of this research consists of two parts. Firstly, a questionnaire was used to evaluating potential of strategic leadership of community's leader at 16 communities of Tambon Si Thep, Amphoe Si Thep, Phetchabun province. Descriptive statistics were used in this research. The collected data was analyzed by percentage, mean and standard deviation. Secondly, in-depth interview was used to analyze a model of strategic leadership development. Six persons who were interviewed consist of six academics, two community's leader s, and one official developer. The result was shown that potential of strategic leadership which consists of 1) determining strategic direction 2) gathering multiple Inputs to formulate strategy 3) effectively managing the firm's resource 4) sustaining an effective organizational culture 5) establishing balanced organizational controls and 6) revolutionary thinking, overall is high level. And the result was shown that a fit model and concern with context of 16 community's leader of Tambon Si Thep is participatory action training. In future research, creating a lecturer of each community should be considered. A new lecturer will be a representative of the community who has participating with any beneficial activity from government. A knowledge from training will be transferred to other community leaders for creating sustainable competitive advantage in community.

Keywords: Strategic Leadership, Community Business, Si Thep Historical Park, Management

บทนำ

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยสามารถสร้างรายได้สูงเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมประเภทอื่น ปี 2562 อุตสาหกรรมท่องเที่ยวสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 17 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563) ทั้งนี้การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์มี

แนวโน้มเพิ่มขึ้น อันเป็นรูปแบบส่งเสริมให้นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม วิถีชีวิต และเอกลักษณ์ของชุมชนนั้นๆ แหล่งท่องเที่ยวซึ่งได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวทั้งคนในประเทศและนักท่องเที่ยวต่างชาติคือ การเยือนแหล่งมรดกโลกทางวัฒนธรรม คณะกรรมการมรดกโลกทางวัฒนธรรมมีมติเห็นชอบให้นำเสนอ “เมืองโบราณศรีเทพ” แหล่งมรดกทางวัฒนธรรม เข้าสู่บัญชีรายชื่อเบื้องต้นมรดกโลก ในขณะนี้อยู่ระหว่างผลักดันเรื่องงานด้านวิชาการผ่านกระทรวงวัฒนธรรม หลังเข้าสู่บัญชีรายชื่อเบื้องต้นมรดกโลก (ศิลปวัฒนธรรม , 2562) การให้ความสำคัญกับแผนเปิดประตูเส้นทางท่องเที่ยวเชื่อมโยง 4 มรดกโลก ประกอบด้วย ออยุธยา-ศรีเทพ จ.เพชรบูรณ์- สุโขทัย – หลวงพระบาง อันเป็นผลจากนโยบายกระตุ้นการท่องเที่ยวของภาครัฐที่กำหนดให้จังหวัดเพชรบูรณ์เป็นแหล่งท่องเที่ยวเมืองรอง ที่การกระจายการท่องเที่ยวไปสู่เมืองรองที่มีศักยภาพด้วยเอกลักษณ์เฉพาะตัว เห็นได้จากตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 เป็นต้นมา สถิตินักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดจากจำนวนนักท่องเที่ยว 1.95 ล้านคน เพิ่มขึ้นเป็น 2.20 ล้านคนในปี 2560 (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560) สะท้อนให้เห็นว่าการท่องเที่ยวเมืองมรดกโลกนั้นได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเมืองมรดกโลกโดยคำนึงประชาชนในพื้นที่ เพื่อสร้างการพัฒนา สร้างคุณค่าและรายได้ทางการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในทุกๆ ด้าน

การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับศรีเทพนักวิจัยพบเพียงข้อมูลงานวิจัยเพียงไม่กี่ด้าน อาทิ ศิลปกรรมในวัฒนธรรมเขมรที่เมืองศรีเทพ (ศิวพงศ์ ศรีเสียดงาม, 2556) บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในอำเภอศรีเทพ (พระครูธรรมาภรณ์, 2558) การศึกษาความหลากหลายของพืชผักพื้นบ้านและภูมิปัญญาอาหารในท้องถิ่น ตำบลคลองกระดัง อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ (สุกัญญา แก้วนิม , 2558) สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเครื่องมือประมงพื้นบ้าน กลุ่มแม่น้ำป่าสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ (ปิยพงศ์ บางใบ , 2560) เป็นต้น แต่ไม่ค้นพบงานวิจัยใดที่ศึกษาเรื่องของการจัดการความพร้อมและศักยภาพของชุมชนเพื่อรองรับสู่เส้นทางท่องเที่ยวมรดกโลกโดยเฉพาะด้านการจัดการธุรกิจชุมชนซึ่งเป็นส่วนสำคัญในโซ่อุปทานการท่องเที่ยว ทั้งนี้ธุรกิจชุมชนเป็นรูปแบบการดำเนินการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนที่เอื้อกับชาวบ้านให้ดำรงชีวิตได้มั่นคงและเข้มแข็ง โดยความสำเร็จของธุรกิจชุมชนต้องอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชนด้วยการสร้างผลผลิตที่เกิดจากการนำสินทรัพย์ชุมชน ได้แก่ ความรู้ ภูมิปัญญาดั้งเดิม ทักษะฝีมือ วัฒนธรรม หรือธรรมชาติ เป็นต้น มาสร้างให้เกิดมูลค่า โดยอาศัยรูปแบบการจัดการสมัยใหม่โดยคนในชุมชน (ขวัญฤดี ตันตระกูล, 2551)

การจัดการธุรกิจชุมชนให้ประสบความสำเร็จต้องมีการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการ และการวางแผน การกำกับดูแลและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับนิยามของ จงวุฒิเวศย์ รัสสรรค์ สิงเหล็ก และสมสงวน ปัสสาโก (2553) และ จตุพร เสถียรคง (2557) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชนของจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยผู้นำองค์กร การสร้างเครือข่าย และการบริหารจัดการ และกลุ่มธุรกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จจะมีปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการเป็นปัจจัยลำดับแรก ทั้งนี้การร่วมรับรู้และเข้าใจในสถานการณ์การดำเนินงาน รวมถึงความสามารถขององค์กรที่สามารถระบุจุดเด่น จุดด้อย การมองเห็นถึงโอกาส และอุปสรรค ที่จะส่งผลต่อการดำเนินกิจการล้วนเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่แนวทางการการปฏิบัติของวิสาหกิจชุมชนอย่างเป็นระบบ (กนกวรรณ พวงประยงค์ และ วิภาภรณ์ เครือจันทร์, 2563) ดังนั้น SWOT จึงเป็นหลักการวิเคราะห์และวางแผนการทำงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุความสำเร็จและมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งในการวิเคราะห์นั้นต้องวิเคราะห์จากปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร รวมถึงปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาสและอุปสรรค เพราะนอกจากจะสามารถแก้ไขปัญหภายในและภายนอกองค์กรได้แล้ว ยังทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ บุญเจริญ (2548) พบว่าการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ในการพัฒนาเครือข่ายท่องเที่ยวชุมชนทำให้ทราบข้อมูลที่จะนำไปสู่การสร้าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ ปราบธนา มินเสน (2560) พบว่าการให้ความรู้ความเข้าใจในการสร้างแผนกลยุทธ์ การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน สามารถกระตุ้นให้ชุมชนตระหนักถึงศักยภาพของชุมชนตนเอง เพื่อจะสร้างและพัฒนาแผนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน ดังนั้นการจะสร้างธุรกิจชุมชนให้เข้มแข็งนอกจากความร่วมมือคนในชุมชนแล้วผู้นำที่มีภาวะผู้นำย่อมมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้ชุมชนบรรลุตามเป้าหมาย

ผู้นำขององค์กรที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรเพราะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ปัญหาที่มีความสำคัญต่ออนาคตขององค์กร ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยส่งเสริม และสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรตามทิศทางที่ชัดเจน อีกทั้งยังเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิกในองค์กร (Hitt, Ireland & Hoskisson, 2009) โดยช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางการทำงานเหมือนกันซึ่ง จะช่วยลดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงานส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย หากชุมชนเป็นองค์กรที่ต้องเดินไปอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน องค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถพัฒนาวิธีการที่จะสร้างความสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เรียบบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวว่า “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์” (ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ , 2560) และยังเป็นหนึ่งในความสำเร็จของธุรกิจชุมชนที่เกิดจากปัจจัยภายในนั่นคือผู้นำ (นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์ และคณะ, 2553) จากข้อมูลที่น่ามาเสนอในข้างต้นจึงเป็นการบ่งบอกว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกองค์กรเพราะจะช่วยนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกัน หากองค์กรขาดผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการภายในและความสามารถในการรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอาจส่งผลให้องค์กรไม่สามารถรักษาตัวเองให้อยู่รอดและสำเร็จตามเป้าหมายได้ในการจัดการ

ข้อค้นพบจากงานวิจัยข้างต้นจึงเป็นแนวทางให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบริบทของผู้นำทั้ง 16 ชุมชนที่ตั้งอยู่รอบอุทยานฯ อันเป็นชุมชนซึ่งก่อปรด้วยศักยภาพหลากหลายสู่การพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพ การบริหารจัดการให้เกิดชุมชนท่องเที่ยวที่ยั่งยืนย่อมขึ้นกับความสามารถของผู้นำชุมชน ทั้งนี้ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานชุมชนที่ดี นอกจากนี้หากผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ดีย่อมทำให้ผู้นำเข้าใจจุดอ่อนและจุดแข็งมองเห็นทั้งโอกาสและวิกฤตของชุมชนเพื่อใช้กำหนดทิศทางการบริหารจัดการชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อสามารถนำไปพัฒนาชุมชนรอบอุทยานฯ รองรับสู่เส้นทางมรดกโลกต้องมุ่งไปที่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 และโลกดิจิทัล โดยผู้นำชุมชนคือบุคคลในกลุ่มที่ได้รับการยอมรับให้กำกับและประสานงานให้กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์กัน และเป็นบุคคลที่สามารถโน้มน้าวและชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ประธานกลุ่มอาชีพ ประธานกลุ่มออมทรัพย์ ประธานกลุ่มเกษตร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. การประเมินศักยภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนความสามารถการจัดการธุรกิจชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อพัฒนารูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนความสามารถการจัดการธุรกิจชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางการแข่งขันอย่างรวดเร็วและมีความรุนแรงมากขึ้น กิจกรรมต่างๆขององค์กรต้องปรับตัวเพื่อสามารถแข่งขันเพื่อความอยู่รอดจึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้นำองค์กรอย่างมาก (Hitt, Haynes & Serpa, 2010) ผู้นำมีความสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายเพื่อความสำเร็จขององค์กร รวมถึงผู้นำมีความรอบรู้หลักการบริหารการจัดการที่ดี รู้จักใช้ทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2008) ดังนั้นผู้นำต้องปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน รู้เท่าทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ซึ่งผู้นำจึงจำเป็นต้องมีความรู้ด้านการบริหารการจัดการและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจัดการเพื่อให้ชุมชนอยู่รอดและก้าวเดินต่อไปได้ (Davies & Davies, 2004) ดังนั้นชุมชนควรมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่สามารถเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง ทั้งผู้นำชุมชนและผู้ประกอบการในชุมชนควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการธุรกิจชุมชนภายใต้การดำเนินการของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความร่วมมือจากคนในชุมชนให้สามารถพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนให้ดีขึ้น

ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะเป็นผู้ควบคุมความสำเร็จขององค์กร เริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้เห็นทิศทางของการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานโดยการกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนด เป็นผู้ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ ผลงานปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นผู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ หอมมาลัย (2556) ทำการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ พบว่าองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการคิดนอกกรอบ 2) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง 3) ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย 4) ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ความสามารถในการมีคุณธรรม 6) ความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ โดย Dubrin (1998) ระบุว่าองค์ประกอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติโดยรวมคุณลักษณะทั้งของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกัน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (High-level Cognitive Activity) ความเข้าใจ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) และการกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) ซึ่งเป็นไปในทางทิศเดียวกับข้อค้นพบของ Hitt et al. (2009) สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาขวัญชัย สุนโท (พวงทสวัสดิ์) (2560) พบว่าสภาพการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 5 ด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมา ด้านกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจระดับสูง รองลงมาด้านมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ รองลงมาด้านความคิดเชิงปฏิวัติ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต

จากการศึกษาของ จันทนา แสนสุข (2557) พบว่า ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Dess & Miller (1993) ซึ่งบ่งชี้ว่า กิจกรรมสำหรับความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้แก่ การกำหนดทิศทางขององค์กร (Setting a Direction) การออกแบบองค์กร (Designing the organization) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร (Instilling a culture) ย่อมส่งผลต่อการดำเนินกิจการขององค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรโดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆภายในองค์กรตามทิศทางที่ชัดเจน โดย วรวัชร เวียงสุวรรณ์ วิชรพล วิบูลยศรีน ศิโรจน์ ผลพันธิน และเหม ทองชัย (2562) มองว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคปัจจุบันต้องมีการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็น

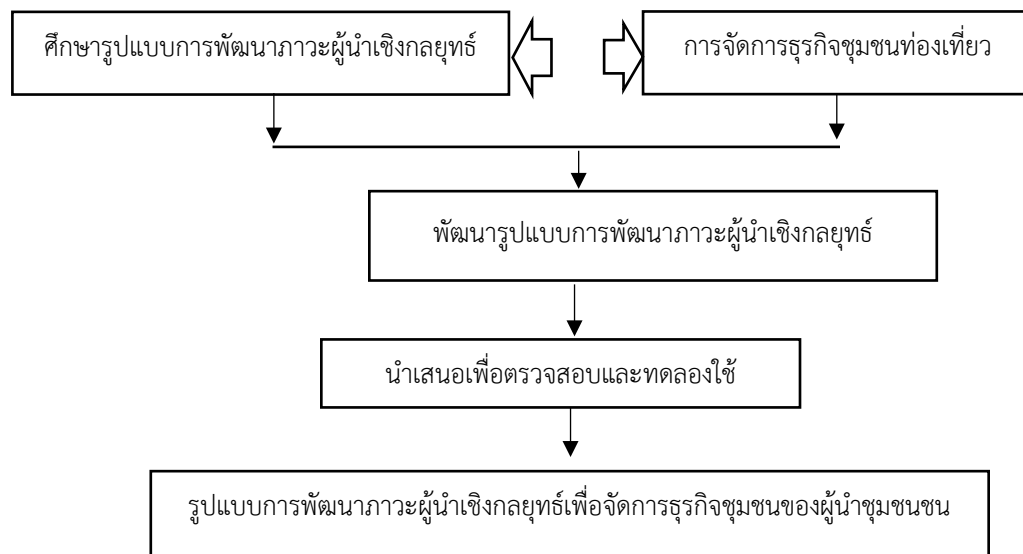
แนวทางในการปฏิบัติโดยมีการศึกษาสภาพแวดล้อมและสามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาสขององค์กร และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาช่วยประเมินผลการปฏิบัติงาน

Dess & Miller (1993) บ่งชี้ว่ากิจกรรมสำหรับความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การกำหนดทิศทางขององค์กร (Setting a Direction) การออกแบบองค์กร (Designing the organization) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร (Instilling a culture) ย่อมส่งผลต่อการดำเนินกิจการขององค์กร โดย Dubrin (1998) ระบุว่าองค์ประกอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติโดยรวมคุณลักษณะทั้งของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกัน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (High-level Cognitive Activity) 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) 4) วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) ซึ่งเป็นไปในทางทิศเดียวกับข้อค้นพบของ Hitt et al. (2009) จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ Dubrin (1998) และ Hitt et al. (2009)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาจะเห็นว่าผู้นำชุมชนจำเป็นต้องรู้หลักการบริหารจัดการ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะและกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถนำวิสัยทัศน์มาปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีความพยายามวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในได้แก่ จุดอ่อน จุดแข็ง และภายนอกได้แก่ อุปสรรคและโอกาส รู้จักจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การนำกลยุทธ์ไปใช้ ขั้นตอนควบคุมและการประเมินผล โดยผู้นำชุมชนจะมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ย่อมต้องมีการพัฒนาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้การพัฒนาผู้นำองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทางการแข่งขันจึงเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารเผชิญมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อผู้บริหารได้รับการพัฒนาย่อมใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (Yukl, 1998) โดยวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมีอยู่หลายรูปแบบ อาทิ การทำความรู้จักตนเอง การสร้างวินัยในตนเอง การศึกษา ประสบการณ์ และการให้คำปรึกษา (Dubrin, 1998) ทั้งนี้การพัฒนาภาวะผู้นำควรมีการฝึกสอนโดยผู้นำที่ประกอบด้วยความรู้และประสบการณ์ด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยกระบวนการสอน การฝึก การแนะนำ และการให้กำลังใจเป็นต้น ขณะที่ นงลักษณ์ สีนสืบผล (2542) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาออกเป็น 3 วิธี ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ (Orientation) 2) การฝึกอบรม (Training) และ 3) การฝึกฝนตนเอง (Self-training) ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อหาองค์ประกอบที่เหมาะสมกับผู้นำชุมชนในกลุ่มชุมชนท่องเที่ยว และเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้นำชุมชนท่องเที่ยวรอบอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้นำชุมชนท่องเที่ยวในประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple methodology) ได้แก่การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert interview) และวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินศักยภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่มีขั้นตอนดังนี้

1) การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อคัดเลือกรายการประกอบที่เหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับกลุ่มผู้นำชุมชนเพื่อสนับสนุนความสามารถทางการจัดการธุรกิจชุมชน

2) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert interview) เพื่อทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนเนื้อหาที่สอดคล้องกับนิยามการปฏิบัติการจำนวน 6 ท่าน โดยมีแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สำหรับการหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้นำชุมชน ทำโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อวิเคราะห์ให้เหลือเฉพาะองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของ Dubrin (1998) และ Hitt et al. (2009) ซึ่งมีนักวิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบจากทั้งสองท่านอย่างแพร่หลาย

3) ประเมินศักยภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มผู้นำชุมชน ด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้กลุ่มผู้นำชุมชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ และกลุ่มตัวอย่างเลือกใช้ในการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงในพื้นที่ทั้ง 16 ชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ ตำบลศรีเทพ อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ คือ ผู้นำชุมชนตำบลศรีเทพ

จำนวน 16 ชุมชน ได้แก่ 1.บ้านนาตะกรุด 1 2.บ้านนาตะกรุด 2 3.บ้านนาตะกรุด 3 4.บ้านโคกสะแกลาด 5.บ้านศรีเทพน้อย 6.บ้านบึงนางาน 7.บ้านท่าไม้ทอง 8.บ้านเกาะลำโพ 9.บ้านแม่น้ำแควป่าสัก 10.บ้านท่าเลียง 11.บ้านสระปรี 12.บ้านรักไทย 13.บ้านหลักเมือง 14.บ้านคลองมะกอก 15. บ้านบึงนางาน 2 16. บ้านนาตะกรุดพัฒนา ประกอบด้วยบุคคลในตำแหน่งผู้นำชุมชน ของแต่ละชุมชน ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน 1 คน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน 1 คน ตัวแทนคณะกรรมการหมู่บ้าน 2 คน ผู้นำกลุ่มอาชีพ 2 คน ผู้นำกลุ่มเกษตรกร 2 คน ผู้นำกลุ่มออมทรัพย์ 2 คน จำนวนรวม 160 คน

เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินศักยภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ ตำแหน่งในชุมชน ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1.2 ที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับผู้นำชุมชนจาก 10 ให้เหลือ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านความสามารถในการรวบรวมปัจจัย 3) การบริหารทรัพยากรในองค์กรการบริหารทรัพยากรในองค์กร 4) สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร 5) การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล และ 6) ความคิดเชิงปฏิบัติ โดยพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ กัลยรัตน์ เมืองสง (2550) และ สุรศักดิ์ ลดาธนศักดิ์ (2561)

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ และทำการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าเที่ยงตรงระดับสูงสามารถนำไปใช้ได้ โดยค่า IOC ของงานวิจัยนี้มีค่าเฉลี่ยที่ 0.66 หากข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 แสดงว่ามีค่าเที่ยงตรงต่ำต้องดำเนินการปรับปรุง (ประสพชัย พสุนนท์, 2553) สำหรับการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มผู้นำชุมชนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 30 ราย แล้วทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ควรมีค่ามากกว่า 0.70 โดยค่าที่ตรวจสอบได้คือ 0.944 ซึ่งเป็นการบ่งชี้ว่ามีความสอดคล้องภายในระหว่างข้อคำถามในแต่ละด้าน (Hair et al., 2006)

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 160 ราย และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดำเนินการวิเคราะห์โดยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ เพศ ระดับ การศึกษา และ อาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้นำชุมชน 16 ชุมชนตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้กำหนดระดับคะแนนความคิดเห็น และจัดลำดับคะแนนความคิดเห็นในภาพรวมเป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดำเนินการดังนี้

การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อคัดเลือกรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับกลุ่มผู้นำชุมชน เพื่อสนับสนุนความสามารถทางด้านการจัดการธุรกิจชุมชน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือผู้เชี่ยวชาญอันมีประสบการณ์เชิงวิชาการและการพัฒนาชุมชน โดยเจาะจงเลือกผู้เชี่ยวชาญในพื้นที่เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 9 คน ได้แก่ นักวิชาการและนักวิจัย 6 คน พัฒนาการอำเภอศรีเทพ 1 คน กำนันตำบลศรีเทพ 1 คน และประธานวิสาหกิจโฮมสเตย์เสลียงแห้ง 1 คน

เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่เลือกคำตอบได้เพียง 1 คำตอบ (Multi response question or checklist questions) จากคำตอบหลายคำตอบที่กำหนดให้มา วิธีการพัฒนารูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้ผู้เชี่ยวชาญคัดเลือกรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมมีจำนวนวิธีทั้งสิ้น 24 วิธี ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามจากกัลยรัตน์ เมืองสง (2550) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเลือกวิธีการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากขั้นตอน 1.2

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับวิธีการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครบคลุมเนื้อหาที่สอดคล้องกับนิยามการปฏิบัติการจำนวน 6 ท่าน

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำนวน 6 องค์ประกอบ

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัยของวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 : เพื่อประเมินศักยภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนความสามารถการจัดการธุรกิจชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ

ผลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และส่วนที่ 2 การประเมินศักยภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากสุดเป็นเพศชายร้อยละ 52.5 และเพศหญิงร้อยละ 47.5 ตามลำดับ อายุระหว่าง 41-60 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 69.4 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.6 และน้อยที่สุดคือช่วงอายุระหว่าง 25-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตำแหน่งในชุมชนพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นกรรมการหมู่บ้านร้อยละ 43.8 รองลงมาคือกลุ่มแม่บ้านร้อยละ 20.0 ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านร้อยละ 10.0 ผู้ใหญ่บ้านร้อยละ 9.4 กำนันร้อยละ 0.6 และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 16.2 ระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 95.6 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 3.8 และน้อยสุดมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 0.6 กลุ่มตัวอย่างทำอาชีพเกษตรกรรมมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 86.9 รองลงมาคือทำอาชีพรับจ้างทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 6.2 ทำอาชีพค้าขายร้อยละ 4.4 แม่บ้านร้อยละ 1.9 และน้อยสุดอาชีพรับราชการคิดเป็นร้อยละ 0.6

ส่วนที่ 2 การประเมินศักยภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จาก 10 ด้านจากแนวคิดของ Hitt et al. (2009) และ Dubrin (1998) เหลือเพียง 6 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล 2) ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร 4) ด้านความคิดเชิงปฏิกิริยา 5) ด้านความสามารถในการรวบรวมปัจจัย 6) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และพิจารณาตัดองค์ประกอบออก 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการพยากรณ์และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ 4) มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ผลการวิจัยปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ศักยภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มผู้นำชุมชน 16 ชุมชน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล	4.2448	0.87216	มาก
สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร	3.8781	0.96267	มาก
การบริหารทรัพยากรในองค์กร	3.7563	0.97570	มาก
ความคิดเชิงปฏิกิริยา	3.7083	0.98282	มาก
ความสามารถในการรวบรวมปัจจัย	3.6052	1.36215	มาก
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	3.5164	0.95304	มาก
รวม	3.7850	1.01809	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าศักยภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มผู้นำชุมชน 16 ชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.7850$, S.D. = 1.01809) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.2448$, S.D. = 0.87216) สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.8781$, S.D. = 0.96267) การบริหารทรัพยากรในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.7563$, S.D. = 0.97570) ความคิดเชิงปฏิกิริยาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.7083$, S.D. = 0.98282) ความสามารถในการรวบรวมปัจจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.6052$, S.D. = 1.36215) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.5164$, S.D. = 0.95304) ดังตารางที่ 1

อภิปรายผลได้ดังนี้ ส่วนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 52.5 ช่วงอายุที่พบมากที่สุดส่วนใหญ่อยู่ระหว่างอายุ 41-60 ปี มีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 69.4 ระดับการศึกษาที่มีจำนวนมากที่สุดคือ การศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 95.6 ด้านตำแหน่งในชุมชนส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นกรรมการหมู่บ้านร้อยละ 43.8 สำหรับอาชีพพบว่าทำอาชีพเกษตรกรรมมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 86.9 ผลจากการวิจัยในส่วนที่ 2 พบว่าศักยภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มผู้นำชุมชน 16 ชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรในองค์กร ความคิดเชิงปฏิกิริยา ความสามารถในการรวบรวมปัจจัย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ โดยอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

1. การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุลพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ การมีความรักและเอื้ออาทรต่อสมาชิกในชุมชนมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและไม่มีอคติ ถัดมาคือทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเที่ยงธรรม ซื่อสัตย์

สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และการส่งเสริมสมาชิกในชุมชนปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และการกระตุ้นให้กลุ่มผู้นำหรือสมาชิกทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีอย่างเต็มที่สุดความสามารถของตน โดยการสอดส่อง ดูแล ป้องกันการทุจริตภายในชุมชนอย่างเคร่งครัดมีค่าน้อยที่สุด

2. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ การส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนทุกระดับได้ปฏิบัติงานร่วมกันมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก้ปัญหาาร่วมกัน ถัดมาคือการมีจุดมุ่งหมายในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่จะปฏิบัติงานร่วมกันอย่างกระตือรือร้น และการมีวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกับคนในชุมชนได้อย่างลงตัว และสามารถสร้างค่านิยมอันดีให้กับสมาชิกหรือเพื่อนร่วมงานในชุมชนได้ โดยมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมีค่าน้อยที่สุด

3. การบริหารทรัพยากรในองค์กรพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ การส่งเสริมให้มีกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกของกลุ่มผู้นำชุมชนและสมาชิกในการทำงานร่วมกันกับคนในชุมชนมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ การจูงใจและกระตุ้นให้สมาชิกในชุมชนใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และการมอบหมายหน้าที่ต่างๆ ให้กับสมาชิกได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมการเรียนรู้ของกลุ่มผู้นำชุมชนและสมาชิกในชุมชน เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน และการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานในแต่ละส่วนได้อย่างเหมาะสมและมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายของการจัดการชุมชน โดยการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกลุ่มผู้นำชุมชนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาแหล่งธุรกิจท่องเที่ยวในชุมชนมีค่าน้อย

4. ความคิดเชิงปฏิวัติพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมและนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการภายในชุมชนมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ มีความคิดเชิงบวก และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ถัดมาคือการมีการคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิคหรือวิธีการใหม่ๆ และแล้วนำมาใช้ในการแก้ปัญหา และการมีความคิดเชิงรุกและสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความคิดริเริ่มในการทำงานและแก้ปัญหา และการมีความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดต่างๆ จากมุมมองที่หลากหลาย เพื่อใช้แก้ไขปัญหา โดยการมีความคิดเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงหน่วยย่อยๆ ที่เกี่ยวข้องกันกับชุมชน ให้เข้าด้วยกันกับกิจกรรมหลักๆ ของชุมชนได้มีค่าน้อยที่สุด

5. ด้านความสามารถในการรวบรวมปัจจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ การสนับสนุนให้สมาชิกชุมชนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาธุรกิจชุมชน รองลงมาคือ การวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ ถัดมาคือ ความสามารถในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร ความรู้และแนวคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงข้อมูลเดิมที่มีอยู่ และความสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของชุมชน และการนำความรู้และข้อมูลในชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบและใช้ฐานข้อมูลมาช่วยวางแผนและบริหารชุมชนมีค่าน้อยที่สุด

6. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ รองลงมาคือ การกำหนดทิศทางของชุมชนโดยสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมาย หรือแผนงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ถัดมาคือ การมองอนาคตของชุมชนได้และสามารถมองออกว่า ทิศทางกลยุทธ์จะออกมาในรูปแบบไหน การกำหนดกลยุทธ์ (ระยะสั้น ระยะยาว) โดยกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ที่ชัดเจนและ

สามารถสร้างแบบแผนที่ทำให้คาดเดาอนาคตได้ และการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมาช่วยกำหนดกลยุทธ์และทิศทาง โดยทักษะในการกำหนดกลยุทธ์ /ทิศทางของกลยุทธ์มีค่าน้อยที่สุด

จากงานวิจัยพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้นำชุมชนทั้ง 6 ด้านประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ 2) ความสามารถในการรวบรวมปัจจัย 3) การบริหารทรัพยากรในองค์กร 4) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร 5) การจัดตั้งองค์กรให้สมดุล และ 6) การมีความคิดเชิงปฏิกิริยา ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ผู้นำชุมชนพึงมี สอดคล้อง นิศรา หงษา (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรมีระดับมากที่สุดและด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุลมีระดับต่ำที่สุด โดยผู้บริหารของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในจังหวัดร้อยเอ็ดสามารถแสดงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับสูงเนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของกรมการพัฒนาชุมชน มีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐณิชา สังข์ศิลป์เลิศ และศรุตพิงศ์ ภูวพัชรานนท์ (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง รองลงมา คือด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดเชิงปฏิกิริยา โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังมีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการบริหารความเสี่ยง และผลการศึกษาของ สุภธัชวุฒิ ตู่พจ และวิระพงษ์ จันทรสนาม (2561) พบว่าด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมและด้านการควบคุมองค์กรเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยมีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม

ผลการวิจัยของวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 : เพื่อพัฒนารูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนความสามารถการจัดการธุรกิจชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ

เมื่อวิเคราะห์ผลที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าศักยภาพของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์นั้นมีค่าประเมินอยู่ในลำดับสุดท้ายโดยเฉพาะการขาดทักษะการกำหนดทิศทางของผู้นำชุมชน ซึ่งด้านดังกล่าวคือหัวใจสำคัญของการจัดการธุรกิจชุมชนให้ประสบความสำเร็จ ผู้เชี่ยวชาญดำเนินการพิจารณาร่วมกันและเลือกรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้หลักสูตรการวางแผนธุรกิจชุมชนเชิงกลยุทธ์ให้กับผู้นำชุมชน ๑ ละ 10 คน ทั้ง 16 ชุมชน โดยแบ่งกลุ่มการอบรมเป็น 4 กลุ่ม ๆ ละ 4 ชุมชน ซึ่งแต่ละกลุ่มจะเข้ารับอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจำนวน 2 ครั้ง ๆ ละ 2 วัน เพื่อให้เกิดกระบวนการตกผลึกความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของผู้นำชุมชน โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้เสริมด้วยกิจกรรมสนทนากลุ่มเพื่อผ่อนคลาย และการใช้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจระหว่างการอบรม ทั้งนี้การประเมินรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อันสนับสนุนความสามารถการจัดการธุรกิจชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ ได้ทำการทดสอบผู้เข้าอบรมโดยใช้แบบทดสอบองค์ความรู้ก่อนและหลังการเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเชิงเปรียบเทียบ พบว่าค่าคะแนนเพิ่มขึ้นในภาพรวมจากค่าเฉลี่ยร้อยละ 40 เป็นร้อยละ 88 เป็นการแสดงให้เห็นว่าการได้รับองค์ความรู้ประกอบการฝึกทักษะการคิดแผนการวางแผนแบบมีส่วนร่วมทำให้นำชุมชนเกิดการซึมซับและความเข้าใจการจัดการเชิงกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้เมื่อผู้นำชุมชนต้องการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในแต่ละด้านให้มีศักยภาพมากขึ้น รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาผู้นำชุมชนให้มีศักยภาพภาวะผู้นำมากขึ้น ทั้งนี้รูปแบบการ

พัฒนาที่เหมาะสมย่อมช่วยให้ส่งเสริมและเสริมสร้างการพัฒนาในด้านที่ด้อยให้แข็งแกร่งขึ้นเป็นอย่างดี สำหรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมของผู้นำ 16 ชุมชนคือการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมด้วยเนื้อหาการวางแผนธุรกิจชุมชนเชิงกลยุทธ์ จะเห็นได้ว่าผู้นำชุมชนที่เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีที่ได้รับการถ่ายทอดจากท่านวิทยากรที่มีความรู้ ได้ลงมือปฏิบัติจากการฝึกคิด วิเคราะห์ จากแบบฝึกที่สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รวมถึงได้มีส่วนร่วมในการระดมสมอง แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นจากชุมชนใกล้เคียง ซึ่งจะช่วยให้มุมมองของตนเองและยอมรับฟังจากความคิดเห็นจากหลากหลายมุมมองของผู้อื่น ทั้งนี้จะเห็นว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสามารถทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าถึงองค์ความรู้ได้หลายมิติ เรียนรู้หลักการ นำมาคิดวิเคราะห์แบบมีส่วนร่วม นำเสนอผลงานการวิเคราะห์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ความรู้ที่มีประโยชน์จากรูปแบบการพัฒนาเพียงรูปแบบเดียวสามารถครอบคลุมองค์ความรู้ที่ผู้เข้าอบรมควรได้รับการเรียนรู้ สอดคล้องกับชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (2546) ได้กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนกับการพัฒนาเป็นหลักการพัฒนาชุมชนที่รู้จักกันมานาน โดยมีหลักการ 6 หลักการ ได้แก่ 1) ร่วมคิด 2) ร่วมตัดสินใจ 3) ร่วมทำ 4) ร่วมรับประโยชน์ 5) ร่วมรับผิดชอบ 6) ร่วมประเมินผล ซึ่งยอมรับโดยทั่วไปว่าถ้าสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเช่นนี้ได้จะนำไปสู่ความยั่งยืน

การนำไปใช้ประโยชน์

ประโยชน์เชิงทฤษฎี

งานวิจัยครั้งนี้จะช่วยสนับสนุนแนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ผลการวิจัยบ่งชี้ให้เห็นว่าแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถนำมาใช้ในบริบทของกลุ่มผู้นำชุมชนซึ่งจะช่วยยืนยันได้ว่าแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาใช้ได้กับองค์กรต่าง ๆ ภายใต้อิทธิพลของประเทศไทยโดยเฉพาะกลุ่มผู้นำชุมชนที่ยังมีการศึกษาอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นการศึกษานี้จะช่วยให้ผู้สนใจได้เข้าใจและเห็นความสำคัญของแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และนำแนวคิดดังกล่าวไปศึกษาต่อในอนาคตเพื่อให้เห็นในมุมมองที่แตกต่างมากขึ้น

ประโยชน์เชิงบริหารจัดการ

งานวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ 16 ชุมชนช่วยให้ผู้นำชุมชนสามารถกำหนดทิศทางให้กับชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดการธุรกิจชุมชนที่จะเกิดขึ้นหลังจากอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพได้ขึ้นเป็นมรดกโลก ทั้งนี้ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลสำเร็จมากกว่าการบริหารงานตามปกติ เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้นำชุมชน ภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับความคิดเชิงกลยุทธ์ให้กับผู้นำชุมชน และเพื่อให้เข้าถึงทุกกลุ่มของผู้นำชุมชนควรมีการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดหลักสูตรการสร้างวิทยากรท้องถิ่นเพื่อให้วิทยากรท้องถิ่นเหล่านี้ได้นำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดให้กับชุมชนของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการสร้างหลักสูตรสำหรับพัฒนา ทักษะการเป็นวิทยากรชุมชนเพื่อเพิ่มเติม เทคนิค วิธีการใหม่ๆ ของการทำหน้าที่วิทยากรชุมชนเพื่อผู้นำชุมชนจะได้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ที่วิทยากรได้รับการถ่ายทอดนำมาถ่ายทอดสู่ชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชนให้เติบโตอย่างเข้มแข็ง

สรุป

ศักยภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้นำชุมชนถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้นำ เนื่องจากผู้นำเป็นเสมือนเข็มทิศที่จะเป็นผู้กำหนดทิศทางของชุมชนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่แต่ละชุมชนตั้งไว้ จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มผู้นำชุมชน

16 ชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าชุมชนทั้ง 16 ชุมชนมีความคิดเชิงกลยุทธ์ที่พร้อมจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน หากผู้นำชุมชนมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงย่อมส่งผลให้ชุมชนมีความสามารถในการบริหารจัดการธุรกิจชุมชนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับเสนห์ จุ้ยโต (2545) ที่กล่าวว่า ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าองค์กรของภาครัฐหรือเอกชน เนื่องจากองค์กรจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้นำขององค์กรมีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ดังนั้นเมื่อผู้นำชุมชนใด ๆ มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้นำชุมชนเหล่านี้ มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่พร้อมจะช่วยให้ชุมชนเกิดการพัฒนาศักยภาพในการจัดการบริหารจัดการธุรกิจชุมชนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับทิพาดี เมฆสุวรรณ (2545) ที่มองว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นหัวใจของความสำเร็จในการทำงาน หากองค์กรได้มีการปรับปรุงหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันต่อการแข่งขัน ย่อมทำให้องค์กรคงอยู่รอดและผู้นำปฏิบัติหน้าที่ย่อมได้เรียนรู้และสร้างความก้าวหน้าให้ตนเองและองค์กร สอดคล้องกับ จันทนา แสนสุข (2557) พบว่า ความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือหากผู้นำชุมชนมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับสูงย่อมส่งผลให้องค์กรหรือชุมชนประสบความสำเร็จจากการบริหารจัดการในชุมชนก่อให้เกิดการบริหารจัดการธุรกิจชุมชนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้นำชุมชนประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ 2) ความสามารถในการรวบรวมปัจจัย 3) การบริหารทรัพยากรในองค์กร 4) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร 5) การจัดตั้งองค์กรให้สมดุล และ 6) การมีความคิดเชิงปฏิวัติ ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ผู้นำชุมชนพึงมี องค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำชุมชนสามารถกำหนดทิศทางให้กับชุมชนของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการจัดการธุรกิจชุมชนที่จะเกิดขึ้นหลังจากอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพได้ขึ้นเป็นมรดกโลก อาทิเช่นผู้นำชุมชนที่มีความสามารถในการรวบรวมปัจจัยย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จสอดคล้องกับ กัญท์กัญฐ สุวรรณรัชภูมิ และคณะ (2556) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ

สำหรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนความสามารถด้านการจัดการธุรกิจชุมชน เมื่อผู้นำชุมชนต้องการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในแต่ละด้านให้มีศักยภาพมากขึ้น การเลือกรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากรูปแบบการพัฒนาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาผู้นำชุมชนให้มีศักยภาพภาวะผู้นำมากขึ้น ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมย่อมช่วยให้ส่งเสริมและเสริมสร้างการพัฒนาในด้านที่ด้อยให้แข็งแกร่งขึ้นเป็นอย่างดี สำหรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมของผู้นำ 16 ชุมชน คือการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมด้วยเนื้อหาการวางแผนธุรกิจชุมชนเชิงกลยุทธ์

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

งานวิจัยดำเนินงานในช่วงระยะเวลาของการแพร่ระบาดโควิด 19 ทำให้ต้องดำเนินงานภายใต้มาตรการการควบคุมการแพร่ระบาดของทางจังหวัดที่จำกัดการรวมตัวกันทำกิจกรรมได้ครั้งละไม่เกิน 50 คน ซึ่งทำให้รูปแบบของการพัฒนาต้องปรับเปลี่ยนจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมให้เป็นไปตามมาตรการดังกล่าว จากงานวิจัยที่พบว่าผู้นำชุมชนทั้ง 16 ชุมชนมีความพร้อมศักยภาพด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับมากซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนให้เกิดการขับเคลื่อนธุรกิจชุมชน หากจะมองว่าธุรกิจในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพกลุ่มผู้นำชุมชนต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการด้านการตลาดซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างชุมชนให้เกิดเป็นชุมชนท่องเที่ยว การตลาดจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับคนในชุมชน ดังนั้น

งานวิจัยที่จะช่วยต่อยอดให้ชุมชนขับเคลื่อนไปได้ดีคือการเพิ่มศักยภาพความสามารถทางการตลาดให้กับผู้นำและผู้คนในชุมชน รวมถึงศึกษารูปแบบกลยุทธ์การตลาดเพื่อการท่องเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ

รายการอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). สถิตินักท่องเที่ยวภายในประเทศ ปี 2560. สืบค้น 10 เมษายน 2562,จาก <https://www.mots.go.th/News-link.php?nid=11009>.
- กนกนรา พวงประยงค์ และวิภากรณ์ เครือจันทร์. (2563). กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กร วิสาหกิจชุมชนกลุ่มอนุรักษ์ป่าชายเลน บ้านแหลมโสมสแดย์ อำเภอบ้านลาด จังหวัด นครศรีธรรมราช. วารสารวิชาการ มทร.สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 5(1), 56-71.
- กัญจน์กัญญ์ สุวรรณรัชภูมิ สมชาย เทพแสง ทศนา แสงศักดิ์ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2556). ภาวะผู้นำกลยุทธ์:รูปแบบของผู้นำยุคใหม่. วารสารบริหารการศึกษา มศว., 10(18), 1-12.
- กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ เจริญกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน(ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)
- ขวัญฤดี ตันตระบัณฑิตย์. (2551). แนวทางการพัฒนาธุรกิจชุมชน. วารสารการพัฒนาท้องถิ่น, 3(1), 55-63.
- จตุพร เสถียรคง. (2557). กลยุทธ์แห่งความสำเร็จในการบริหารการจัดการภาครัฐของไทย. วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่, 15(2), 116-127.
- จันทนา แสงสุข. (2557). ปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย, 19(1), 34-46.
- ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. (2546). สื่อสารกับสังคมเครือข่าย เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรการ สร้างเครือข่ายที่มีพลัง. กรุงเทพฯ: สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม.
- ณรงค์ศักดิ์ หอมมาลัย. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 23 (2), 77-98.
- ณัฐณิชา สังข์ศิลป์เลิศ และศรุตพงศ์ ภูวรัชรานนท์ (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 3(1), 56-83.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2560). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2545). กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เนท.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. การท่องเที่ยวกับบทบาทขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ฮีโร่จำเป็นหรือ ฮีโร่ตัวจริง?,สืบค้น 22 กรกฎาคม 2563), จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_29Oct2019.aspx
- ธ สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุล
- นงลักษณ์ สีนสืบผล. (2542). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.

- นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์ รังสรรค์ สิงห์เลิศ และสมสงวน ปัสสาโก. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 4(2), 103-111.
- นิศรา หงษา. (2560). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ: การก้าวเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 7(2), 64-79.
- ปรารธนา มินเสน. (2560). ความรู้ความเข้าใจในการสร้างแผนกลยุทธ์การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ ภายใต้กรอบประชาคมอาเซียน. *วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา*, 15, 93-101.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2553). *สถิติธุรกิจ*. ศูนย์วิทยบริการ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, กรุงเทพฯ
- ปิยพงศ์ บางใบ. (2560). *สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเครื่องมือประมงพื้นบ้าน ลุ่มแม่น้ำป่าสัก จังหวัดเพชรบูรณ์* (รายงานการวิจัย). เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- พระครูอริยพัชรศาสน. (2558). บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในอำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 3(1), 63-71.
- พระมหาขวัญชัย สุนโต (ฟางทสวัสดิ์). (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวพุทธวิธีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 8, 312-329.
- วรวัชร เทียมสุวรรณ วัชรพล วิบูลยศรีน ศิโรจน์ ผลพันธิน และเหม ทองชัย. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 15(2), 219-231.
- ศิลปวัฒนธรรม. (2562). ไทยเสนอ “อุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ” สู่มรดกโลก. สืบค้น 12 สิงหาคม 2562, จาก https://www.silpa-mag.com/news/article_14698
- ศิวพงศ์ สีเสียดงาม. (2556). *ศิลปกรรมในวัฒนธรรมเขมรที่เมืองศรีเทพ อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- สุกัญญา แก้วนิ่ม. (2558). *การศึกษาความหลากหลายของพืชผักพื้นบ้านและภูมิปัญญาอาหารในท้องถิ่น ตำบลคลองกระดัง อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์)
- สุภัชฎา คุ้ม และวิระพงศ์ จันทร์สนาม (2561). ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อผลการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 16(1), 37-46.
- สุรัช บัญเจริญ. (2548). การพัฒนาเครือข่ายการท่องเที่ยวชุมชนลุ่มน้ำเจ้าพระยาตอนบนอย่างยั่งยืน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 1, 50-65.
- สุรศักดิ์ อดทนศักดิ์. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดสกลนคร (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)
- เสน่ห์ จัยโต. (2545). *องค์การและการจัดการ*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Davies, B.J. & Davies, B. (2004). Strategic Leadership. *School Leadership and Management*, 24(1), 29-38.
- Dess, G. G. and Miller. (1993). *A. Strategic Management (Int'l ed.)*. Singapore : McGraw Hill.
- Dubrin A.J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Boston : Houghton.

- DuBrin, A.J. (2004). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. New York: Houghton Mifflin
- Hair, J.F. Jr, Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Englewood Cliffs: NJ Prentice-Hall International.
- Hitt, M.A., Ireland, R.D. and Hoskisson, R.E. (2009). *Strategic management cases: competitiveness and globalization* (8th ed.). Canada: Nelson Education.
- Hitt, M. A., Haynes, K. T., & Serpa, R. (2010). Strategic leadership for the 21st century. *Business Horizons*, 53(5), 437-444.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. and Matteson, M. T. (2008). *Organizational behavior and management* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Yukl, G.A. (1998). *Leadership in organizations* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.