

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลประสิทธิผลการดำเนินงาน คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.)

ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์¹

FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF THE VILLAGE COMMITTEE TAMBON NAPA, AMPHOE MUEANG PHETCHABUN, PHETCHABUN PROVINCE

ชาญวิทย์ พรมต²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลประสิทธิผลการดำเนินงาน คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ คณะกรรมการหมู่บ้านของตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ 17 หมู่บ้าน จำนวน 278 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้นำมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบความสัมพันธ์ ได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี ระดับการศึกษาที่จบสูงสุดส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับ ม.6 / ปวช. การดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นกรรมการหมู่บ้าน และมีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำเท่ากัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการดำเนินงาน พบว่า ด้านผู้นำตามสถานการณ์และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ ผู้นำเชิงคุณลักษณะด้านความสามารถ ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ และผู้นำเชิงพฤติกรรมและอิทธิพล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลประสิทธิผลการดำเนินงาน คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสิทธิผลการดำเนินงาน พบว่า ด้านความต้องการการยกย่อง มีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ ตอบสนอง ความพึงพอใจ ความต้องการประสบความสำเร็จ และความต้องการความรักความผูกพันซึ่งมีความสัมพันธ์ ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; ปัจจัยแรงจูงใจ; ภาวะผู้นำ

Abstract

Independent research on factors influencing the effectiveness of the operation of the Tambon Napa Village Committee, Phetchabun District, Phetchabun Province. The objectives are to 1) To study the influence on the effectiveness of the operation of the Village Committee (km.), Tambon Napa, Amphoe Mueang Phetchabun, Phetchabun Province. Village Committee (km.) Tambon Napa, Amphoe Mueang Phetchabun, Phetchabun Province 3. Effectiveness of the Village Committee (km.) Tambon Napa, Amphoe Mueang Phetchabun, Phetchabun Province. Sub-district Napha, Phetchabun District, Phetchabun Province, 17 villages, a total of 278 people, and the questionnaire was used as a tool to collect data for statistics used in the analysis, including percentage, mean, standard deviation and to test the relationship between. Motivation and efficiency of government personnel in Phetchabun Provincial Government were analyzed using Pearson Correlation and multiple regression analysis.

The results of this study found the most of population were male, Age between 51 - 60 years old, and attained at High school or Profession Announcement, most of the positions are as village committee members and working life of between 1 - 5 years.

The sample population had opinions about factors influencing the effectiveness of the village committee's performance (km.) in terms of leadership factors. and motivation factor the overall level is equally low. By the relationship between leadership factors and operational effectiveness, it was found that the situational and achievement-oriented leadership Most valuable, followed by competence-based leadership. inspirational leaders and behavioral and influential leaders. and the relationship between motivation factors and operational effectiveness found that the need for praise the most valuable, followed by satisfaction. need for success and the need for love and attachment, which has a relationship in the opposite direction statistically significant level of 0.05.

Keywords: effectiveness; motivation factor; Leadership

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

หมู่บ้านเป็นโครงสร้างการปกครองของไทยที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเป็นกลไกที่รองรับการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล และราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยมีคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานในระดับหมู่บ้าน กรรมการหมู่บ้านสามารถรับทราบและเข้าถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านได้เป็นอย่างดี ทำหน้าที่สะท้อนปัญหาหรือความต้องการของประชาชนในพื้นที่ผ่านแผนพัฒนาหมู่บ้าน แผนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือนโยบายรัฐบาลต่อไป ในลักษณะจากล่างขึ้นบน (Bottom up)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยบทบัญญัติให้ รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนทางเศรษฐกิจ และสังคม การจัดทำบริการสาธารณะ การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ และการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญของภาครัฐในการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาประเทศ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้านจนถึงระดับชาติ หมู่บ้านเป็นหน่วยปกครองท้องถิ่นที่เล็กที่สุดและมีความสำคัญที่สุด เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและพื้นที่ในการดำเนินกิจกรรมของประชาชนในหมู่บ้าน จึงทำให้ทราบปัญหา และความต้องการ ของประชาชนทุกคนในหมู่บ้านและสามารถนำมากำหนดนโยบายในการพัฒนาหมู่บ้านของตน ดังนั้น หากมีการพัฒนาความรู้ให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน ก็ย่อมถือว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพ และหากคณะกรรมการหมู่บ้านมีศักยภาพแล้วย่อมเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานต่าง ๆ ในการดำเนินงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความเห็นถึงการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยเป็นองค์กรหลักที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อน นโยบายของรัฐบาล ในการดูแลทุกข์สุขของประชาชนในหมู่บ้าน ดังนั้นการขับเคลื่อนการบริหารงานของคณะกรรมการหมู่บ้านอย่างถูกต้องทางและเหมาะสมจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน เช่น ด้านภาวะผู้นำ การขาดความรู้ความเข้าใจในขอบเขตบทบาทหน้าที่ของตนเอง การขาดแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานกับเครือข่ายทางสังคม รวมถึงการปรับตัวภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะกรรมการหมู่บ้านอยู่ในระดับใด โดยตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านและเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

โครงการคัดเลือกหมู่บ้านดีเด่น (บ้านสวย เมืองสุข) กรมการปกครอง ได้จัดทำโครงการคัดเลือกหมู่บ้านดีเด่น (บ้านสวย เมืองสุข) เป็นการสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลในการที่จะสร้างเสริมความเข้มแข็งในระดับฐานรากแล้วยังเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนในหมู่บ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านให้มีความสงบเรียบร้อยอย่างยั่งยืน เพื่อให้เกิดการพึ่งตนเองและดำรงอยู่ได้อย่างเข้มแข็ง อีกทั้งในปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญกับการที่จะทำให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้เป็นอย่างมาก โดยให้ความสำคัญกับกลไกการพัฒนาของชุมชนด้วยคนภายในชุมชน รัฐบาลจึงมีแนวนโยบายที่เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจให้ประชาชนในท้องถิ่นหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนในลักษณะ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงเป้าหมาย เกิดความชอบธรรมนำมาซึ่งประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังถือได้ว่า เป็นการเริ่มต้นให้ประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนที่สำคัญอีกด้วย และกระตุ้นให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนในการแก้ไขปัญหา การมีส่วนร่วมในการดำเนินการแก้ไขปัญหา มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามผล และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับผลประโยชน์ในชุมชนตนเองอันถือได้ว่าเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากการที่คณะกรรมการหมู่บ้าน บ้านนาเจริญ หมู่ 13 ตำบลนาป่า อำเภอมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ (ได้รับรางวัลบ้านสวยเมืองสุข จังหวัดเพชรบูรณ์ ประจำปี 2564) ผู้วิจัยเกิดความสงสัยว่าสาเหตุใดคณะกรรมการหมู่บ้านแห่งนี้จึงประสบความสำเร็จในการดำเนินงานจึงได้รับรางวัล “บ้านสวยเมืองสุข จังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2564” ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) หมู่ที่ 13 ตำบลนาป่า อำเภอมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและลักษณะความเป็นผู้นำอันนำมาซึ่งประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ และเพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาหมู่บ้านอื่น ๆ ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยจูงใจการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ หรือไม่
3. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์
2. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

ขอบเขตการวิจัย

ค้นคว้าอิสระนี้เป็นการวิจัยเพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลประสิทธิผลการดำเนินงาน คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสำรวจโดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรที่เป็นคณะกรรมการหมู่บ้านของ ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 17 หมู่บ้าน จำนวนทั้งสิ้น 278 คน ซึ่งดำเนินการศึกษาในระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2565 - พฤศจิกายน พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในพื้นที่ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. หน่วยงานหรือผู้ที่สนใจสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

Gibson Others (1988) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีทำให้เกิดผลสำเร็จ โดยอธิบายถึงเกณฑ์การประเมินของ ความมีประสิทธิภาพขององค์กรว่า ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ด้าน คือ (1) ปริมาณและคุณภาพการผลิต (Production) ถ้าองค์กรสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์กร (2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Outputs) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า (3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าผลการดำเนินงานขององค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จ สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร (4) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptive Mess) องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าองค์กรมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และ (5) การพัฒนาและการอยู่รอด (Development) องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าองค์กรสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์กรให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาจำแนกเป็นปัจจัยย่อย จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จตามเป้าหมาย และด้านการใช้ทรัพยากร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

McClelland (1985) กล่าวว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน ได้แก่ (1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement หรือ nAch) หรือความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ อันดีกับ บุคคลอื่นๆ ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หรือพวกพ้อง เพราะสุดท้ายแล้วถ้าให้เลือก โดยส่วนใหญ่ผู้ร่วมงานก็จะเลือกเพื่อนมากกว่าผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น (2) ความต้องการความรักความผูกพัน (Need for Affiliation หรือ nAff) หรือบุคคลที่ต้องการมีอำนาจจะใช้เผด็จการต่อบุคคลอื่น มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่นและต้องการใช้อำนาจควบคุม ถ้าหัวหน้ามี แรงจูงใจประเภทนี้พบว่า โดยส่วนใหญ่จะไม่ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงาน และ (3) ความต้องการอำนาจบารมี (Need for Power หรือ nPow) หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล คือแรงจูงใจที่จะได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงในวงการธุรกิจ จากตัวอย่างนักธุรกิจหรือนักลงทุนที่ติดอันดับโลกนั้น จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง เพื่อให้เกิดความภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับ ตนเองรู้ จักใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ ถ้าให้เลือกบุคคลที่มาร่วมงานด้วย คนเหล่านี้จะเลือกผู้เชี่ยวชาญหรือบุคคลที่มีความสามารถมากกว่าเลือกเพื่อน และบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำงานเพื่องาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในงานวิจัยทั้ง 4 ด้าน

ได้แก่ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการความรักความผูกพัน ตอบสนองความพึงพอใจ และความต้องการการยกย่อง นอกจากนี้ ธิดา สุขใจ (2548, 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็น แรงผลักดัน หรือกระตุ้น ใ้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือความต้องการความพึงพอใจในการทำงาน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะ เป็น เงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

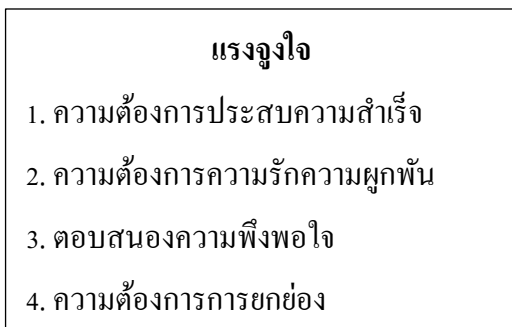
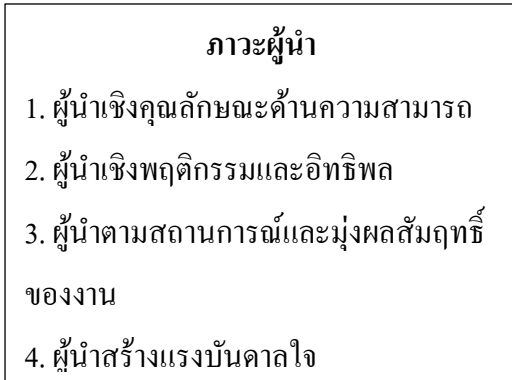
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

Bernard M. Bass (1997) กล่าวถึงกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กรและชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่า คำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) ซึ่งบารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าความเข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ โดยเขาเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีก สามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมี เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมี นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบบารมี มีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตาม อ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำและสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด และชนะ พงศ์สุวรรณ (2548) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน อันนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้นเพื่อทำให้เกิดความตระหนักรู้ร่วมกันในพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

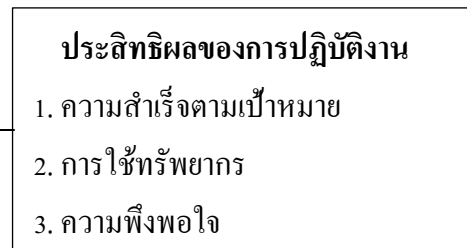
ตัวแปรต้น

(Independent Variable)



ตัวแปรตาม

(dependent Variable)



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งหมด จำนวน 278 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา การดำรงตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงาน แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะผู้นำซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 5 เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 เห็นด้วยมาก ระดับ 3 เห็นด้วยปานกลาง ระดับ 2 เห็นด้วยน้อย และระดับ 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability)

ความน่าเชื่อถือของเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละหัวข้องานวิจัย จากนั้นได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความเหมาะสมก่อนที่นำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือหรือแบบสอบถามกับกลุ่มทดสอบ

2. ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content Validity)

เมื่อทำการปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ จำนวน 30 คน ก่อนทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความแม่นยำของแบบสอบถาม เพื่อสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งหากค่า Alpha ที่ได้มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้นมีความเที่ยงตรง ในการวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามที่ใช้มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.996

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการภูมิภาคจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 278 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 279 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำ จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และการวิเคราะห์สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำ โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 อายุส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 ระดับการศึกษาที่จบสูงสุดส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับ ม.6 / ปวช. จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 การดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นกรรมการหมู่บ้าน จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7 และมีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 91.1

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.44 เมื่อพิจารณาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่าด้านความพึงพอใจมีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จ

ตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และด้านการใช้ทรัพยากร มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจแต่ละด้าน พบว่า ด้านความต้องการการยกย่อง มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาได้แก่ ด้านความต้องการความรักความผูกพัน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านตอบสนองความพึงพอใจ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และความต้องการประสบความสำเร็จมีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะภาวะผู้นำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำ โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาปัจจัยภาวะผู้นำในแต่ละด้าน พบว่า ผู้นำเชิงคุณลักษณะด้านความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาได้แก่ ผู้นำตามสถานการณ์และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และผู้นำเชิงพฤติกรรมและอิทธิพล มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 สำหรับปัจจัยภาวะผู้นำด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.217 แสดงว่าปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ในระดับปานกลาง และค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลมากที่สุดคือ ด้านความต้องการการยกย่อง รองลงมา ได้แก่ ตอบสนองความพึงพอใจ ความต้องการประสบความสำเร็จ และความต้องการความรักความผูกพัน ตามลำดับ

6. ผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.362 แสดงว่าปัจจัยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ในระดับต่ำ และค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ปัจจัยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานของ คณะกรรมการ

หมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลมากที่สุด คือ การดำเนินงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ มากที่สุด คือ ด้านผู้นำตามสถานการณ์และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มี รองลงมา คือ ผู้นำเชิงคุณลักษณะด้านความสามารถ ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ และผู้นำเชิงพฤติกรรมและอิทธิพล ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการกำหนดนโยบายให้ค่าตอบแทนแก่คณะกรรมการหมู่บ้านเพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถอยากเข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการหมู่บ้าน และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้คณะกรรมการหมู่บ้านสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายได้อันนำไปสู่การแก้ไขและพัฒนาหมู่บ้าน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ควรจัดการอบรมความรู้ให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้านให้ทราบถึงศักยภาพ และบทบาทหน้าที่ที่คณะกรรมการสามารถปฏิบัติได้

2) ควรจัดเตรียมและสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการวิจัยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ตลอดจนแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศหรือนักวิชาการของไทยได้ นำเสนอไว้เพื่อ ได้องค์ความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ

2) ควรนำแนวคิดเกี่ยวกับองค์การสมัยใหม่ การประเมินสมรรถนะของคณะกรรมการหมู่บ้าน หรือสมรรถนะที่จำเป็นของคณะกรรมการหมู่บ้านที่จะนำมาพัฒนา และใช้ในการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

เอกสารอ้างอิง

Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance beyond Expectations. Free Press; Collier Macmillan.

Gibson & Other (1982) Organization: Behavior Structure, Process. 6 thed. Plano, TX: Business Publication.

Gibson Ivancevich and Donnelly (1997) Organizations, Behavior Structure Processes. International Edition. United States of America : Irwin/McGraw-Hill.Gibson.

Maslow (1970) Motivation and Personality. New York : Harpers and Row.

McClelland (1985) Human motivation. Cambridge: Cambridge University Press Management.

Reddin (1970) Managerial Effectiveness. New York: McGraw-Hill Company.

Yuki (1998) Leadership in Organization (4th ed.). New Jersey: Printice-Hall.

ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธิดา สุขใจ (2548, 8) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2550) จัดการความรู้ สู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ:แสงดาว.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550) พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการ ประยุกต์ พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ

สุพานีสถิตย์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.