

ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Leadership Factors Affecting to the Effectiveness of Decentralization Practicing on the Promotion of Life Quality of Local Administrative Organizations

ชัยมงคล เลียงผ่องพันธ์¹ / สุนันทา วีรกุลเทวัญ² / จุมพล วิเชียรศิลป์³

Chaimongkol Liangphongphan / Sunanta Veerakultavan / Jumpol Vichiansinpa

¹ สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Program in Leadership for Professional Development, Graduate School, Buriram Rajabhat University

² สาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Program in Applied Statistics, Faculty of Science, Buriram Rajabhat University

³ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Faculty of Humanities and Social Science, Buriram Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) เพื่อสร้างโมเดลพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 135 แห่ง และชุมชน/หมู่บ้าน จำนวน 405 แห่ง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 2,025 คน ได้แก่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 135 คน ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 135 คน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 135 คน และผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน จำนวน 1,620 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์พหุระดับโปรแกรม HLM (Hierarchical Linear Model) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) ประสิทธิผลการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) โมเดลพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำระดับผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน ทั้งหมดรวมกัน และระดับนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมดรวมกัน สามารถอธิบายประสิทธิผลการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้ ร้อยละ 45.77 และ 16.16 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยภาวะผู้นำ การกระจายอำนาจ ประสิทธิภาพ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

Abstract

The purposes of this research were: 1) to investigate the effectiveness of decentralization on the promotion of life quality of local administrative organizations, 2) to investigate the leadership factors of chief executives of local administrative organizations, chairmen of local administrative organizations, chief administrators of local administrative organizations and community leaders affecting the decentralization on the promotion of life quality of local administrative organizations, and 3) to propose the multiple-level model of leadership factors affecting the decentralization on the promotion of life quality of local administrative organizations. The samples were taken from 135 local administrative organizations and 405 communities consisting of 2,025 respondents, divided into 135 chief executives of local administrative organizations, 135 chairmen of local administrative organizations and 1,620 community leaders. The instruments used in data collection were three types of questionnaires. The collected data were analyzed by using basic statistics, Persons' Correlation Coefficient and Multiple Analysis through computer program, HLM (Hierarchical Linear Model). The findings of this research were as follows: 1) the effectiveness of decentralization on the promotion of life quality of local administrative organizations in the overall was at a high level. 2) The competency and attitude toward work factors of community leaders were positively affecting the effectiveness of decentralization on the promotion of life quality of local administrative organizations. 3) The multiple-level model of leadership factors affecting the effectiveness of decentralization on the promotion of life quality of local administrative organizations indicated that all factors of community leaders, chief executives of local administrative organiza-

tions, chairmen of local administrative organizations and chief administrators of local administrative organizations could explain the effectiveness of decentralization on the promotion of life quality of local administrative organizations with 45.77% and 16.16%, respectively.

Keywords: Leadership factors, decentralization, effectiveness, promotion of life quality

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มีบทบัญญัติให้คณะกรรมการการกระจายอำนาจ บังคับใช้แผนการกระจายอำนาจ และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยภารกิจจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (วุฒิสาร ตันไชย และธีรพรรณ ใจมั่น, 2547: 61-64)

การกระจายอำนาจ เป็นนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินให้มีการกระจายอำนาจ ภารกิจ และความรับผิดชอบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความก้าวหน้ามาโดยลำดับ แต่ยังไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายตามแผนการกระจายอำนาจได้ (แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551, 2551: 1-4) บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2553: 5) กล่าวว่า การถ่ายโอนภารกิจ ถ่ายโอนไปได้เพียงร้อยละ 73.8 เท่านั้น ส่วนที่เหลือร้อยละ 26.2 ยังมีปัญหาโดยเฉพาะในด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งเป็นภารกิจของงานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และจากรายงานประจำปี พ.ศ. 2555 ของคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภารกิจที่มีปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน มีผลกระทบต่อชีวิต

ความเป็นอยู่ของประชาชน และมีพื้นที่ครอบคลุมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต จำนวน 3 ภารกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน จำนวน 3 ภารกิจ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 ภารกิจ (คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2555: 75) นอกจากนี้จากการศึกษาของ วสันต์ เหลืองประภัสร์และคณะ (2548: 64) พบว่า ความก้าวหน้าของการกระจายอำนาจดำเนินไปอย่างจำกัดมาก การถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ต่างๆ เกิดความสำเร็จเพียงบางด้าน และส่วนใหญ่แล้วภารกิจที่ถ่ายโอน ยังคงกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มโครงสร้างพื้นฐาน และกลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จากปัญหาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจเข้าสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่กล่าวข้างต้น ยังไม่มีรายงานหรือการศึกษาใดที่ระบุถึงสาเหตุปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจเข้าสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ แต่อย่างไรก็ตาม มีการรายงานโดยกว้างๆ ว่า ผู้นำและภาวะผู้นำมีความจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น โกวิท พวงงาม (2544) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นอยู่กับผู้บริหารท้องถิ่น หรือนายกองการบริหารส่วนตำบล เนื่องจากนายกองการบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บริหารสูงสุดมีอำนาจ และความรับผิดชอบ ต่อการนำพาไปสู่เป้าหมายแห่งการกระจายอำนาจ ด้วยการเป็นตัวแทนในการปกครองตนเอง และเป็นกลไกการบริหารงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนไชยา ภาวะบุตร (2546: 309) กล่าวว่า การบริหารกิจการใดๆ ก็ตาม ผู้บริหาร ในฐานะเป็นผู้นำ จะต้องมีการทำหน้าที่ ที่จะต้องสร้างความร่วมมือ ร่วมใจกันเป็นอย่างดี ในการทำงานร่วมกัน จึงทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ แต่การที่ผู้นำจะสร้างความร่วมมือ ร่วมใจนั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำ หรือคุณสมบัติอื่นๆ เพียงพอเสียก่อน จึงจะทำได้

จากความสำคัญของภาวะผู้นำ มีนักวิจัยหลายคนได้ให้คำนิยาม และจำแนกประเภทของภาวะผู้นำ เช่น สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: 4)

กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการในการนำและประสานบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เห็นตรงกัน และไม่ตรงกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ เบิร์นส์ (Burns, 1978) ผู้นำที่มุ่งเน้นการเสริมแรงอย่างเหมาะสม เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Exchange Process) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) อันเป็นพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานเท่านั้น ต่อมาเบส (Bass, 1985) ได้สร้างแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้นมา และเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารอย่างแพร่หลาย ที่ทำให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในทศวรรษที่ 1990 อย่างแท้จริง (Avolio, Waldman & Yammarino, 1991) และต่อเนื่องมาถึงปี ค.ศ. 1991 เบส (Bass, 1991; อ้างถึงในกรณี อนันต์ธานี, 2551: 39) ได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำแบบพิสัยเต็ม (The Full Range Model of Leadership) โดยวิเคราะห์จากองค์ประกอบภาวะผู้นำ ตามรูปแบบภาวะผู้นำ ที่เคยเสนอในปี 1985 และพบภาวะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่ง คือ ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี (Laissez-Faire Leadership)

นอกจากนี้ยังมีรูปแบบเกี่ยวกับภาวะผู้นำอีก 2 รูปแบบที่ได้รับความสนใจไม่น้อยกว่ารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ คุณลักษณะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะผู้นำเป็นมุมมองที่เก่าแก่ที่สุด และเป็นมุมมองที่มุ่งไปที่ลักษณะผู้นำแต่ละคน ที่ทำให้เป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ได้ (Bateman & Snell, 2004: 37) ส่วนพฤติกรรมผู้นำเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำ ที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญต่อการบริหาร โดยผู้นำต้องแสดงบทบาทที่จะนำไปสู่ความสำเร็จที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงนั้น มีความสัมพันธ์กับปัจจัย หรือบริบทต่างๆ ทั้งจากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน ผู้นำหรือผู้บริหารจึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือเพื่อความอยู่รอดของหน่วยงาน (อภิชาติ นามมุงคุณ, 2550: 50)

จากประเด็นปัญหาทั้งหมดที่กล่าวมา พบว่า การกระจายอำนาจ ภารกิจ และความรับผิดชอบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความก้าวหน้าโดยลำดับ แต่ยังมีปัญหาและอุปสรรคมากมาย โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านการสาธารณสุข ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธาน กองทุนหมู่บ้าน ประธานอาสาสมัครสาธารณสุข ประธานกลุ่มพัฒนาสตรี ซึ่งก็เป็นผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน มีความเกี่ยวข้องและจำเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลการ รองรับการกระจายอำนาจเข้าสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาวะผู้นำในระดับบนมีความสำคัญต่อความรู้ความสามารถ แรงจูงใจ และทัศนคติในการทำงาน ในระดับล่างคือผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน จากเหตุผลดังกล่าว จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะได้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำที่มีรูปแบบ การศึกษา และการวิเคราะห์พหุระดับ ด้วยสมการถดถอย กรณีย์ 2 ระดับที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาค้นคว้า งาน วิจัยเรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ รองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อสร้างโมเดลพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการวิจัย

1. ประชากร

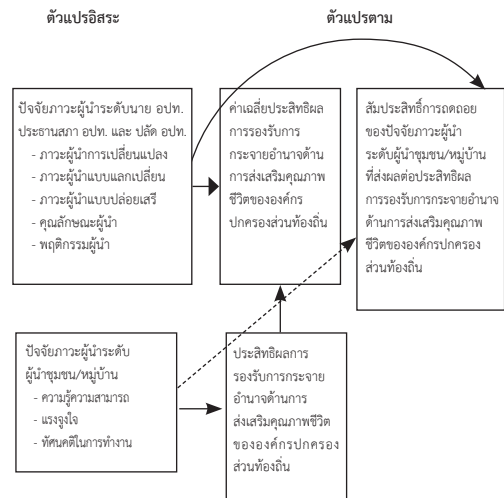
ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 208 แห่ง และประชากรที่เป็นชุมชน/หมู่บ้าน จำนวน 2,546 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง

ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้สูตรของทายาามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% และได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 135 แห่ง และกลุ่มตัวอย่างที่

เป็นชุมชน/หมู่บ้าน จำนวน 405 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 135 คน ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 135 คน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 135 คน และผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน จำนวน 1,620 คน

3. กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

4. การสร้างเครื่องมือในงานวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และฉบับที่ 3 แบบสอบถามสำหรับผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน

5. การหาคุณภาพเครื่องมือในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ ไปดำเนินการหาคุณภาพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน **ขั้นตอนที่ 1** ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยทั้ง 3 ฉบับ นำเสนอคณะกรรมการควบคุมคุชฎ์นิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และแก้ไข ปรับปรุงข้อคำถาม ตามข้อเสนอแนะ **ขั้นตอนที่ 2** ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อดูความเหมาะสม และความสอดคล้อง ของคำถามกับวัตถุประสงค์ของ

การวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลปรากฏว่า ค่าแบบสอบถามของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 32 ข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .20 - 1 แบบสอบถามของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 44 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .20 - 1 และแบบสอบถามของผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน จำนวน 67 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .40 - 1 โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า .5 ผู้วิจัยได้ทำการปรับตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลัก **ขั้นตอนที่ 3** ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามแต่ละฉบับไปทดลองใช้กับนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 30 คน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 30 คน และผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ฉบับที่ 1 ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 32 ข้อมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .830 ฉบับที่ 2 ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 44 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .968 และฉบับที่ 3 ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ แรงจูงใจ และทัศนคติในการทำงานของผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน จำนวน 47 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .963 และตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .933

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

6.1 ผู้วิจัยได้บันทึกขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน

6.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมตัวอย่างโดยตนเองโดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และแบบสอบถามถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกแห่งและขอความอนุเคราะห์ในการ

ช่วยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้เขียนระบุไว้ในแบบสอบถามแต่ละฉบับ และจะขอรับคืนด้วยตนเอง โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลคืน ผู้วิจัยได้รับกลับคืนทั้งหมด 2,025 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากแบบสอบถามที่แจกไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยดังต่อไปนี้

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยค่าร้อยละ (Percentage)

7.2 การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน และประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

7.4 การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวิเคราะห์ทฤษฎีของการถดถอย ได้แก่ การวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model) โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) และโมเดลตามสมมติฐาน (Hypothetical Model) ด้วยโปรแกรม HLM

ผลการวิจัย

ผลงานวิจัย ในครั้งนี้สรุปได้ดังนี้

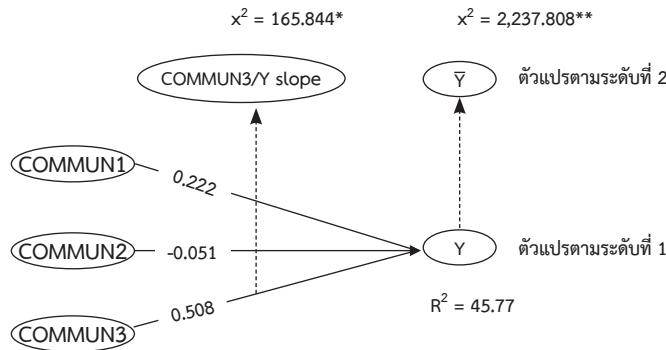
1. ประสิทธิภาพการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.69) เมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่า จำนวน 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสาธารณสุข (\bar{X} = 3.96 และ S.D. = 0.69) ด้านสวัสดิการสังคม (\bar{X} = 3.84) ด้านการศึกษา (\bar{X} = 3.79) และด้านการส่งเสริมอาชีพ (\bar{X} = 3.60) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือด้านนันทนาการ (\bar{X} = 3.26) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการส่งเสริมอาชีพ	3.60	0.77	มาก
ด้านสวัสดิการสังคม	3.84	0.74	มาก
ด้านนันทนาการ	3.26	1.00	ปานกลาง
ด้านการศึกษา	3.79	0.74	มาก
ด้านการสาธารณสุข	3.96	0.69	มาก
รวมเฉลี่ยทั้งหมด	3.69	0.79	มาก

2. ปัจจัยภาวะผู้นำของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปผลได้ดังนี้

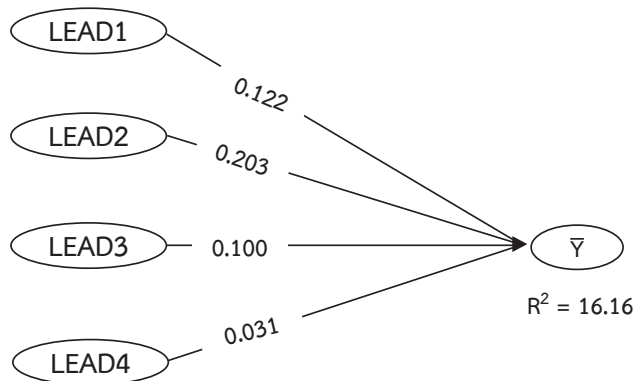
2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน พบว่า ปัจจัยระดับชุมชน/หมู่บ้านทั้งหมดรวมกันสามารถอธิบายประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 45.77 นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ (COMMUN1) และทัศนคติในการทำงาน (COMMUN3) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



COMMUN1 แทน ความรู้ความสามารถ ของผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน, COMMUN2 แทน แรงจูงใจของผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน, COMMUN3 แทนทัศนคติในการทำงาน ของผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน, Y แทนประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, \bar{Y} แทนค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, COMMUN3/Y slope แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของทัศนคติในการทำงานระดับผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน, R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายพหุคูณของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม

ภาพประกอบที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำระดับผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

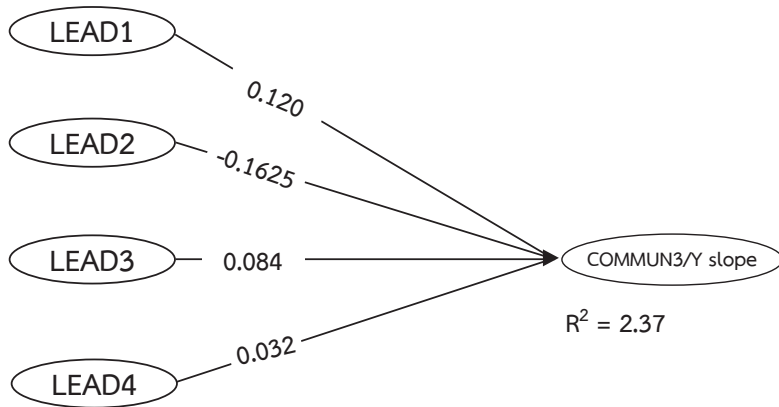
1.2 ปัจจัยภาวะผู้นำของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยทั้งหมดร่วมกัน สามารถอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 16.16 และพบว่า ทุกปัจจัย ไม่มีความสัมพันธ์กับค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



LEAD 1 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, LEAD 2 แทน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, LEAD 3 แทน ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, LEAD 4 แทนคุณลักษณะผู้นำ ของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, \bar{Y} แทนค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการรองรับการสัมประสิทธิภาพการทำงานของคุณของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม

ภาพประกอบที่ 3 โมเดลพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำระดับนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความสัมพันธ์ กับค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรส่วนท้องถิ่น

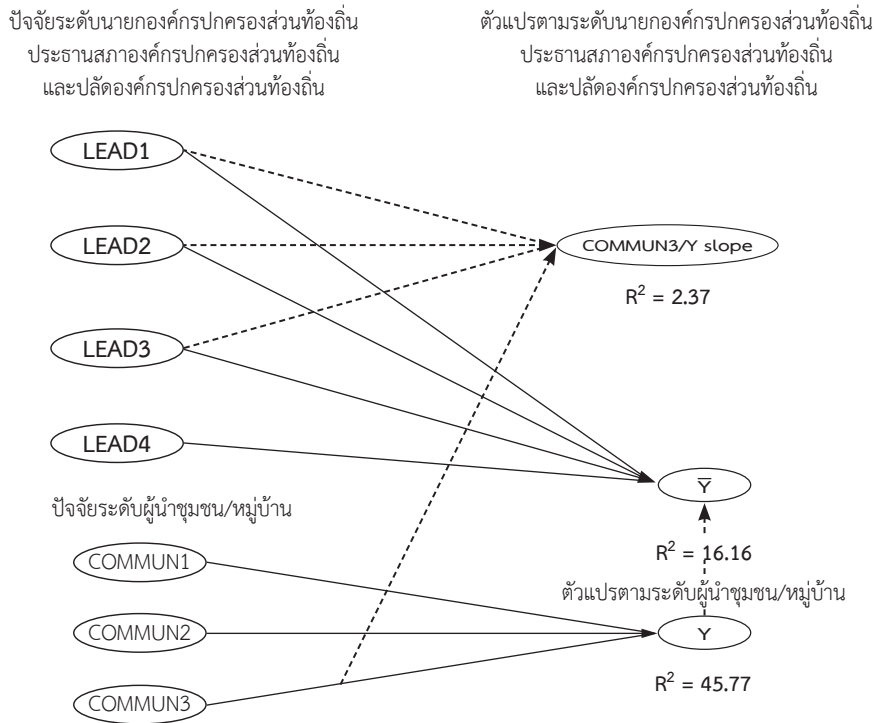
1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำระดับนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับสัมประสิทธิ์ถดถอยของทัศนคติในการทำงาน ในระดับผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำระดับนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมกันไม่สามารถอธิบายค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์ถดถอยของทัศนคติในการทำงาน ในระดับผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน ($R^2 = -2.37$) และพบว่า ทุกปัจจัย ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมประสิทธิ์ถดถอยของทัศนคติในการทำงาน ในระดับผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน



LEAD 1 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, LEAD 2 แทน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, LEAD 3 แทน ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, LEAD 4 แทนคุณลักษณะผู้นำ ของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, COMMUN3/Y slope แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของทัศนคติในการทำงานในระดับผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน, R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายพหุคูณของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม

ภาพประกอบ 4 โมเดลพหุระดับตัวแปรอิสระระดับนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความสัมพันธ์กับสัมประสิทธิ์ถดถอยของทัศนคติในการทำงานในระดับผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน

2. โมเดลพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำระดับผู้นำชุมชน/หมู่บ้านทั้งหมดร่วมกัน และระดับนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมดร่วมกัน สามารถอธิบายประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ได้ร้อยละ 45.77 และ 16.16 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยระดับนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมดร่วมกันไม่สามารถอธิบายค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์ถดถอยของทัศนคติในการทำงานในระดับผู้นำชุมชน/หมู่บ้านได้



ภาพประกอบ 5 โมเดลพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การอภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผล ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ระดับประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลงานวิจัยพบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ ทิพย์วัฒน์ (2551: 75) ได้ศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันและความสำเร็จในการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่นของฝ่ายบริหาร: กรณีศึกษาเทศบาลตำบล เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า ความสำเร็จในการดำเนินการตามภารกิจที่มีการกระจายอำนาจส่วนมากอยู่ในระดับดี ร้อยละ 52.38 ระดับผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 22.71 ระดับดีมาก ร้อยละ 14.56 ระดับไม่ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 10.26 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม สุบรรณาง (2556: 169-170) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการไปปฏิบัติของสถานศึกษาในอีสานใต้ พบว่า ความสำเร็จในการนำนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการไปปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องงานวิจัยของ สมพร แก้วสนธิ (2553: 78) พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวมมีเกณฑ์อยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ยังพบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดของอภิชาติ สถิตินิรามย์ (2555: 12) ที่เห็นว่า การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชนจะเป็นกลไกหลักของการรวบรวมความรู้ท้องถิ่น ซึ่งสำคัญต่อการสร้างสถาบันทางสังคม และรวมถึงแนวคิดของแอนเน มิตเต แคร้ (Anne Mette Kjaer, 2004: 29) ที่มองว่า เมื่อกลไกและอำนาจถูกถ่ายโอนไปสู่ระดับ

ท้องถิ่น การตัดสินใจต่างๆ จะสามารถนำไปสู่การเพิ่มการตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น โดยที่รัฐบาลกลางจะเป็นเพียงผู้ประสานงานซึ่งทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังในภาพรวม แต่อำนาจในการจัดบริการสาธารณะส่วนใหญ่ควรที่จะถูกกระจายไปสู่ระดับท้องถิ่นที่ต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ อาทิ เช่น การจัดบริการดูแลเด็ก หรือศึกษาระดับประถมศึกษา ควรให้รัฐบาลระดับท้องถิ่นทำหน้าที่ดังกล่าวจึงเหมาะสมที่สุด

2. ปัจจัยภาวะผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดในการอภิปรายผลดังต่อไปนี้

2.1 ความรู้ความสามารถ เป็นปัจจัยภาวะผู้นำระดับผู้นำชุมชน/หมู่บ้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีผู้นำชุมชน/หมู่บ้านที่มีความรู้ความสามารถ จะส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสโตจดีลล์ (Stogdill, 1967; อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ สมศักดิ์, 2550: 7-8) ที่กล่าวว่า ผู้ที่เป็นผู้นำต้องมีคุณลักษณะ 6 ประเภท ได้แก่ สติ ปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะทางกาย ภูมิหลังทางสังคม บุคลิกภาพ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และลักษณะต่างๆ ทางสังคม โดยสติ ปัญญา ความรู้ ความสามารถนั้นหมายถึง การพูดเก่ง มีการตัดสินใจที่ดี และมีความรู้ดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ เบสส์ (Bass, 1981: 10) ที่อธิบายว่า ผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความประทับใจ ทำให้ผู้ตาม เชื่อฟัง รักดีและร่วมมือ แสดงให้เห็นว่า บุคคลใดที่มีความรู้ ความสามารถ จะเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ โดยภาวะผู้นำนั้นเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อการจัดระบบกลุ่ม ให้ก้าวไปตามจุดหมาย และประสบผลสำเร็จตามจุดหมายได้ (Stogdill, 1988: 3; อ้างถึงใน พิษญาภา คำทอง, 2551 : 18) นั้นหมายถึงว่าความรู้ความสามารถ

ของผู้นำเป็นตัวกำหนดให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามจุดหมายที่กำหนดไว้ได้

นอกจากนี้ยังพบว่า ผลงานวิจัยนี้ มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ภูษิตีพัศ ภัทรวิฑูฒิโชติพงศ์, (2553: 61- 65) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำพบว่า ผู้นำชุมชนควรวิเคราะห์บุคคลให้ตรงกับงาน ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งงานให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วม ผู้นำชุมชนควรมีการส่งเสริม ด้านการศึกษา สร้างกระบวนการเรียนรู้ในองค์กรให้เกิดขึ้น ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แสวงหาความรู้ การฝึกอบรมสัมมนาพัฒนาศักยภาพ ทั้งกระบวนการคิด และการทำงานจัดกิจกรรมสร้างสามัคคี มีการศึกษาดูงานนอกพื้นที่ มีการจัดประชุมหรือจัดสภาพการแลกเปลี่ยนความรู้ รับฟังปัญหา และร่วมกันเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายแลกเปลี่ยนความรู้จากการประชุม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นอย่างเสรี และมีความสอดคล้องกับการศึกษาของทวีศักดิ์ สมศักดิ์ (2550: 78 -79) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ใหญ่บ้านตามทัศนะของประชาชน พบว่า คุณลักษณะผู้ใหญ่บ้านด้านความรู้ ความสามารถนับเป็นสิ่งจำเป็นของผู้ใหญ่บ้านเพราะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านโดยตรง ผู้ใหญ่บ้านต้องมีความรู้ ความเข้าใจในสภาพทั่วไปของหมู่บ้าน มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตลอดเวลา โดยมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ประชาชนพึงประสงค์มากที่สุด

2.2 ทัศนคติในการทำงาน เป็นปัจจัยภาวะผู้นำระดับผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน ที่มีทัศนคติในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ผลงานวิจัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของแคตแซล และทอมป์สัน (Katzell & Thompson, 1991: 144-153)

ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานและองค์การจะเป็นแรงจูงใจอย่างมากให้บุคคลปฏิบัติงานของเขาและยังคงอยู่ในองค์การต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของโรคิช (Rokeach, 1970: 112) ที่ได้อธิบายว่า ทัศนคติของบุคคลทุกอย่างเป็นส่วนที่มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติของบุคคล เพราะความเชื่อทุกความเชื่อที่รวมกันเป็นทัศนคตินั้น ไม่ว่าจะมีความเชื่อทางด้านอธิบายประเมินค่า หรือสนับสนุนจะเป็นตัวแทนของความพร้อมในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยมีข้อแม้ว่าการที่จะออกมาเป็นการกระทำนั้นจะต้องได้ถูกเร้าอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทรานดิส (Traindis, 1971: 16) ที่ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์นั้น เป็นผลมาจากทัศนคติ บรรทัดฐานของสังคม แสดงให้เห็นว่า ในเมื่อบุคคลมีทัศนคติในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีด้วยเช่นกัน ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิผลในการทำงานดีตามไปด้วย

นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของพีระ พันธุ์งาม (2553: 255) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงพฤติกรรม ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานชมรมผู้สูงอายุของสถานเอนามัย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สถานเอนามัย มีอิทธิพลทางบวกต่อกิจกรรมของชมรม และการมีส่วนร่วมของสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อิศรา ตุงตระกูล (2553: 295) ที่พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานเอนามัย และสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยพฤติกรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการใช้หลักสูตร ช่วงชั้นปีที่ 2 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเหนือตอนบน ของประไพพร อุทธิยา (2553: 130) ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจการทำงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลการใช้หลักสูตร ช่วงชั้นปีที่ 2 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปผล

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงาน

ในระดับผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

ผลงานวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ดังต่อไปนี้

1.1 จากผลงานวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาประสิทธิผล ในการทำงานการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองให้ดียิ่งขึ้น แต่ประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านนั้นทนการอยู่ในระดับปานกลางทั้งที่ด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับด้านนี้มากขึ้น

1.2 จากผลงานวิจัยพบว่ามี 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้นำชุมชน/หมู่บ้านซึ่งสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้เป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินการ กำหนดยุทธศาสตร์และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้นำชุมชน/หมู่บ้านเพื่อยกระดับประสิทธิผลการรองรับการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สูงขึ้นต่อไป

1.3 สามารถนำผลงานวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติราชการและ พัฒนาการดำเนินงาน ให้มีผลต่อการรองรับการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยิ่งขึ้น

1.4 ผลงานวิจัย เป็นประโยชน์ต่อผู้นำชุมชน/หมู่บ้านที่จะนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้

มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีผลต่อการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

จากผลการวิจัยปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการรองรับการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้ที่มีใจควรมีการศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 จากผลงานวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการรองรับการกระจายอำนาจ

ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน

2.2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบแลกเปลี่ยน แบบปล่อยเสรี คุณลักษณะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการรองรับการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นควรมีการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำด้านอื่นๆ หรือปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการรองรับการกระจายอำนาจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2544). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2555). รายงานประจำปี 2555. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2546). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติ การบริหารการศึกษา. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี.
- ภูริติพัศ ภัทรวุฒิชิตพงศ์. (2553). เทคนิควิธีการศึกษากับการส่งเสริมพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทวีศักดิ์ สมศักดิ์. (2550). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ใหญ่บ้านตามทัศนะของประชาชนตำบลเปือ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- บวรศักดิ์ อูวรรณโณ. (2553). ก้าวต่อไปของการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นไทย. (เอกสารการบรรยาย). สมุทรปราการ : ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค บางนา.
- ประไพพร อุทธิยา. (2552). ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้หลักสูตร ช่วงชั้นที่ 2 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชญานา คำทอง. (2551). แบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการส่งเสริมสุขภาพชุมชน กลุ่มแม่น้ำโขงของประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- พีระ พันธุ์งาม. (2553). **ปัจจัยเชิงพระระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานชมรมผู้สูงอายุของสถานีนอนามัย จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ยงยุทธ ทิพย์วัฒน์. (2551). **สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความสำเร็จในการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น ของฝ่ายบริหาร : กรณีศึกษาเทศบาลตำบล เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครอง มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วสันต์ เหลืองประภัสร์ และคณะ. (2548). “การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: ความก้าวหน้าและประเด็นปัญหา,” *วารสารวิชาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 13(17): 40-66.
- วุฒิสาร ตันไชย และธีรพรหม ไฉมัน. (2547). **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542**. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.
- สมพร แก้วสนธิ. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์กร: กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหาร จัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). **ผู้นำและภาวะผู้นำ**. ค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2557 จาก http://kit.kvc.ac.th/2012MJR/Leadership_kit.pdf
- สุธรรม สุบรรณาง. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ไปปฏิบัติของสถานศึกษาในอีสานใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อภิชาติ นามมุงคุณ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อภิชาติ สลิตินิรามย์. (2555). **รัฐธรรมนูญ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน**. กรุงเทพฯ: แผนงาน การเสริมสร้างนโยบายสาธารณะที่ดี สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อิสรา ตุงกระกุล. (2553). **ปัจจัยเชิงพระระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย ในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Avolio, B. J., Waldman, D. A., & Yammarino, F. J. (1991). “Leading in 1990’s: The Four I’s of Transformational Leadership”. *Journal of European Industrial Training*. 15(2): 9 -16.
- Bass. B. M. (1981). *Stogdill’s Hand Booh of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.
- Bateman, S. T., & Snell, S. (2004). *Management: The New Competitive Landscape*. The McGraw - Hill Companies.
- _____ (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York : Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Katzell, R. A. & D. E. Thompson. (1990). *Work Motivation: Theory and Practice*. *American Psychologist*. 2 (February 1990): 144-153.
- Rokeach, Milton. (1970). *Beliefs, Attitudes and Values*. San Francisco: Jossey Basso, Inc.
- Traindis, H. C. (1971). *Attitude and Attitude Change*. New York: John Wiley & Son Inc.