

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน*

Performance Effectiveness of the Village Committee

¹ ศิลปชัย จันท์มีศรี, อุษณี มงคลพิทักษ์สุข และสุกัลยา ปริญญกุล
¹ Sinlapachai Janmeesri, Usanee Mongkolpitaksuk and Sukulya Parinyokul

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Thailand

¹ Email: kuntaaosudloo@gmail.com*



บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน และ 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรคือคณะกรรมการหมู่บ้าน 18 กลุ่มจังหวัดตามหลักการแบ่งกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการของกระทรวงมหาดไทย โดยทำการสุ่มตัวอย่างตัวแทนคณะกรรมการหมู่บ้านจากทั้ง 18 กลุ่มจังหวัด กลุ่มจังหวัดละ 3 หมู่บ้าน หมู่บ้านละ 15 คน รวมทั้งหมด 54 หมู่บ้าน จำนวน 810 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำมากที่สุด รองลงมาคือ

* Received April 11, 2019; Revised April 22, 2019; Accepted August 20, 2019

การพัฒนาบุคลากร แรงจูงใจ การมีส่วนร่วม การทำงานกับเครือข่ายทางสังคม และการปรับตัวภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน มีสหสัมพันธ์คาโนนิคอลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านเท่ากับ 0.983 โดยภาวะผู้นำ การทำงานกับเครือข่ายทางสังคม และการพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน; คณะกรรมการหมู่บ้าน; ปัจจัยที่มีอิทธิพล, สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

Abstract

The research objective of the study of performance effectiveness of the village committee was as follows. 1) to study performance effectiveness of the village committee 2) to study factor effecting performance of the village committee 3) to study the correlation of the factor effecting performance of the village committee and the performance effectiveness of the village committee and 4) to suggest ways to increase the effectiveness of the village committee. This research was conducted by a quantitative research. The research used questionnaires instrument to sampling 810 people in 54 village. The results of quantitative research presented in statistics including mean, standard deviation, Canonical Correlation and path analysis.

Research findings were as follows; The average effectiveness of the performance of the village committee was 4.04. The average of leadership factors influence the effectiveness of the performance of the village committee was 4.16, human development was 3.74, motivation was 3.95 and participation was 4.12, working with social networks was 4.09 and adaptation to globalization

was 4.02. The Result of c Canonical Correlation have found that the most related dependent variable to the independent variable was leadership. While the second related dependent variable was working with social networks as well as the third dependent variable was human resource development.

Keyword: Performance Effectiveness; Village Committee; Factor Effecting; Canonical Correlation

บทนำ

บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยบทบัญญัติให้ รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนทางเศรษฐกิจ และสังคม การจัดทำบริการสาธารณะ การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ และการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญของภาครัฐในการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาประเทศ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้านจนถึงระดับชาติ หมู่บ้านเป็นหน่วยปกครองท้องถิ่นที่เล็กที่สุดและมีความสำคัญที่สุด เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและพื้นที่ในการดำเนินกิจกรรมของประชาชนในหมู่บ้าน รวมถึงเป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวง กรม และหน่วยงานต่างๆ มีองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารจัดการหมู่บ้าน คือ คณะกรรมการหมู่บ้านซึ่งถือเป็นกลไกของหมู่บ้านที่ใกล้ชิดกับประชาชน สามารถรู้และเข้าถึงข้อมูล สภาพพื้นที่ ปัญหา และความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านดีที่สุด (Department of Public Administration, 2012)

หมู่บ้านเป็นหน่วยปกครองท้องถิ่นที่เล็กที่สุด แต่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและพื้นที่ในการดำเนินกิจกรรมของประชาชนในหมู่บ้าน รวมถึงกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวง กรม และหน่วยงานต่างๆ โดยมีคณะกรรมการหมู่บ้านมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการภายในหมู่บ้าน เพราะเป็นตัวแทนจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้าน จึงทำให้ทราบปัญหา และความต้องการ ของประชาชนทุกคนในหมู่บ้าน

และสามารถนำมากำหนดนโยบายในการพัฒนาหมู่บ้านของตน นอกจากนั้น คณะกรรมการหมู่บ้านยังมีส่วนสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของรัฐบาลให้สำเร็จลุล่วงตามนโยบายของรัฐบาล (Mongkoltal, 2011)

จากการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้านโดยคณะกรรมการติดตามองค์กรพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน วุฒิสภา พบว่าการจัดตั้งคณะกรรมการหมู่บ้านขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช 2457 โดยให้คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นผู้มีหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่ผ่านมานั้น ยังไม่มีศักยภาพในการดำเนินงานเท่าที่ควร ซึ่งกรมการปกครองได้มีการพลิกฟื้นพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้สามารถทำหน้าที่รองรับภารกิจของหน่วยงานต่างๆ ที่เข้ามาดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้าน โดยคาดว่าจะการดำเนินการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากพื้นฐานของประเทศก็คือหมู่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นส่วนหนึ่งที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในหมู่บ้านเป็นอย่างมากดังนั้น หากมีการพัฒนาความรู้ให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน ก็ย่อมถือว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพในการคิด วิเคราะห์ และพัฒนาหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหากคณะกรรมการหมู่บ้านมีศักยภาพแล้วย่อมเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานต่าง ๆ ในการดำเนินงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความเห็นถึงการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน เช่น คณะกรรมการหมู่บ้านขาดความเข้าใจในขอบเขตบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความร่วมมือในการทำงานจากประชาชนบางกลุ่ม เกิดปัญหาครอบครัวเนื่องจากสมาชิกในครอบครัวไม่เข้าใจในการทำงานเป็นคณะกรรมการหมู่บ้านซึ่งเป็นงานที่ต้องเสียสละเพื่อส่วนรวม ไม่มีรายได้ และค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ปัญหาของคณะกรรมการหมู่บ้านที่สำคัญที่สุด คือ การเน้นย้ำให้นายอำเภอให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนคณะกรรมการหมู่บ้าน และบูรณาการงานในพื้นที่ เนื่องจากพื้นที่มีหลายหน่วยงาน ทำให้เกิดเครือข่ายการทำงานในด้านต่างๆ มาก ทุกภาคส่วนควรหันมาใช้กลไกคณะกรรมการหมู่บ้านที่มีอยู่ในหมู่บ้าน เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานในพื้นที่ ลดความซ้ำซ้อนในการสั่งการ และปัญหารองลงมา คือ คณะกรรมการหมู่บ้านไม่มีความมั่นใจในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน(Dokkumpai,2011)

คณะกรรมการหมู่บ้านมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมากเพราะเป็นกลไกพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ โดยเป็นองค์กรหลักที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อน

นโยบายของรัฐบาลในการดูแลทุกข์สุขของประชาชนในหมู่บ้าน เช่น การให้ความรู้ และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การสร้างความเป็นธรรมและประนีประนอมข้อพิพาทที่เกิดขึ้นภายในหมู่บ้าน การตรวจตรา รักษาความสงบเรียบร้อย การดูแลทรัพย์สินอันเป็นสาธารณประโยชน์ของหมู่บ้าน ถ้ามีการขับเคลื่อนการบริหารงานของคณะกรรมการหมู่บ้านอย่างถูกต้องทางและเหมาะสมจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน เช่น ด้านภาวะผู้นำ การขาดความรู้ความเข้าใจในขอบเขตบทบาทหน้าที่ของตนเอง การขาดแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานกับเครือข่ายทางสังคม รวมถึงการปรับตัวภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะกรรมการหมู่บ้านอยู่ในระดับใด โดยตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน
3. เพื่อศึกษาสหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

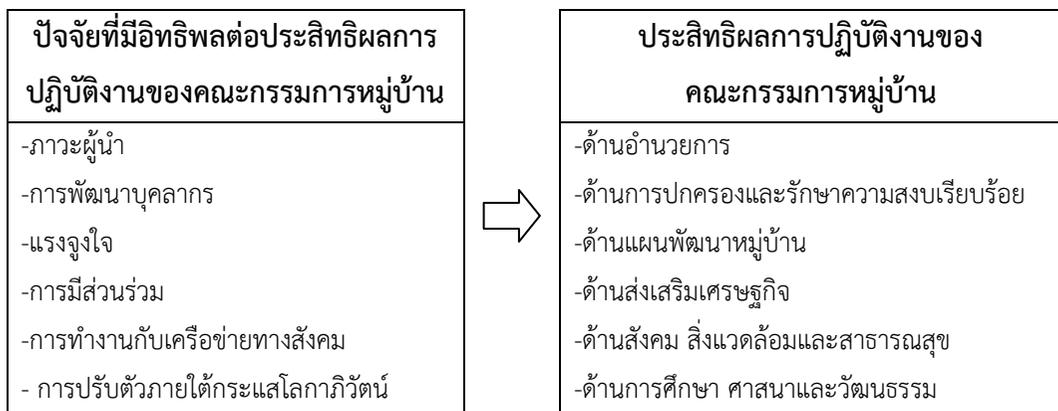
การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีประชากรเป็นหมู่บ้าน 18 กลุ่มจังหวัดตามหลักการแบ่งกลุ่มจังหวัดของกระทรวงมหาดไทย ทำการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม กลุ่มจังหวัดละ 3 หมู่บ้าน หมู่บ้านละ 15 คน รวมทั้งหมด 54 หมู่บ้าน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มคณะกรรมการหมู่บ้านจำนวนหมู่บ้านละ

15 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 810 คน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสังคมศาสตร์ แสดงผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอล เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ผลการวิจัย

1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา แผนพัฒนาหมู่บ้าน ด้านอำนวยการ ด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติของคณะกรรมการหมู่บ้าน

ประสิทธิผลของคณะกรรมการหมู่บ้าน	M	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4.11	0.58	มาก
ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน	4.10	0.58	มาก
ด้านอำนวยการ	4.09	0.58	มาก
ด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข	4.03	0.54	มาก
ด้านการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อย	3.98	0.61	มาก
ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจ	3.93	0.53	มาก
รวม	4.02	0.56	มาก

การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา แผนพัฒนาหมู่บ้าน ด้านอำนวยการ ด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจตามลำดับ ดังตารางที่ 1

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมการทำงานกับเครือข่ายทางสังคม การปรับตัวภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ แรงจูงใจ และ การพัฒนาบุคลากรตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติของคณะกรรมการหมู่บ้าน

ปัจจัย	M	SD	ระดับความคิดเห็น
ภาวะผู้นำ	4.16	0.59	มาก
การมีส่วนร่วม	4.12	0.58	มาก
การทำงานกับเครือข่ายทางสังคม	4.09	0.55	มาก
การปรับตัวภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์	4.02	0.55	มาก
แรงจูงใจ	3.95	0.57	มาก
การพัฒนาบุคลากร	3.74	0.55	มาก
รวม	4.01	0.57	มาก

3. สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน จากการทดสอบสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร การทำงานกับเครือข่ายทางสังคม กับชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ได้แก่ ด้านอำนวยการ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ ด้านสังคมสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ปรากฏสมการคาโนนิกอลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งสิ้น 2 สมการ โดยสมการที่ 1 และสมการที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลเท่ากับ 0.983 และ 0.740 ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สหสัมพันธ์คาโนนิคอลชุดตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านกับชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

สมการ	Canonical r	Canocial R ² (ค่าไอเกน)	Wilk's Lamba	Chi-square	df	Sig
1	.983	.966	.014	205.240	18	.000
2	.740	.548	.406	43.259	10	.000

โดยสมการคาโนนิคอลที่ 1 ตัวแปรต้นมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ภาวะผู้นำ(.964)การทำงานกับเครือข่ายทางสังคม(.960)และการพัฒนาบุคลากร(.880)โดยตัวแปรต้นทุกตัวแปรมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลมากกว่า 0.30 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair, Black, Babin, & Anderson (2014) ส่วนตัวแปรตามมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข (.976) ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย(.974) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (.963) ด้านอำนาจการ (.960) ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ (.959) และ แผนพัฒนาหมู่บ้าน(.935)

สมการคาโนนิคอลที่ 2 ตัวแปรต้นมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนาบุคลากร (.319) ภาวะผู้นำ (.080) และการทำงานกับเครือข่ายทางสังคม (.050) โดยตัวแปร การพัฒนาบุคลากรเท่านั้นที่มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลมากกว่า 0.30 ส่วนตัวแปรตามมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ (.126) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(.076) ด้านอำนาจการ (.072) ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย(.066) ด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข (.052) และด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน(.025) โดยตัวแปรตามทุกตัวแปรมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลน้อยกว่า 0.30 ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของ Cooley & Lohnes (1971)

ดังนั้นจึงมีเพียงสมการคาโนนิคอลที่ 1 เพียงสมการเดียวที่มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลมากกว่า 0.30 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair, Black, Babin, & Anderson (2014) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมี การทำงานกับเครือข่ายทางสังคม และการพัฒนาบุคลากรมีสหสัมพันธ์เชิงบวก

142 วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2562)

กับตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข การปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อำนวยการ ด้าน ส่งเสริมเศรษฐกิจ และ ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้านตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักคานานิโคลและค่าน้ำหนักรวมคานานิโคล

ตัวแปร	สมการที่ 1		สมการที่ 2	
ภาวะผู้นำ	.132	.964	1.376	.080
การพัฒนาบุคลากร	.149	.880	1.917	.319
การทำงานกับเครือข่ายทางสังคม	.740	.960	.369	.050
ด้านอำนวยการ	.283	.960	1.352	.072
ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย	.172	.974	0.038	.066
ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน	.354	.935	2.239	.025
ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ	.052	.959	1.099	.126
ด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข	.027	.976	3.380	.052
ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	.232	.963	3.552	.076

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน ด้านอำนวยการ ด้านสังคมสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ ตามลำดับการปฏิบัติงานด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดกว่าทุกด้านและภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สามารถอภิปรายได้ว่า คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนด้านการศึกษาของหมู่บ้านเพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มได้รับการศึกษา โดยเฉพาะ

เด็กและเยาวชนในหมู่บ้านโดยสนับสนุนและส่งเสริมด้านความรู้แก่เด็กและเยาวชนในหมู่บ้าน ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนให้การศึกษาในด้านองค์ความรู้ทั่วไปในด้านต่างๆ แก่ ประชาชนในหมู่บ้านและการประสานงานและทำงานร่วมกันกับสถานศึกษาในพื้นที่ คณะกรรมการหมู่บ้านปฏิบัติงานขับเคลื่อนด้านศาสนา คือ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีกิจกรรม ตามหลักศาสนาทุกศาสนาในหมู่บ้านอย่างเท่าเทียมกันและช่วยกันดูแลทำนุบำรุงศาสนสถาน ของแต่ละศาสนาให้คงอยู่คู่หมู่บ้านอย่างยั่งยืน ในส่วนของการส่งเสริมจารีตประเพณีและ วัฒนธรรมของหมู่บ้าน รวมถึงการสนับสนุนให้ปฏิบัติตามจารีตประเพณีและวัฒนธรรมของ หมู่บ้านอย่างถูกต้อง รักษาไว้ซึ่งความดีงาม ความถูกต้องของจารีตประเพณี และวัฒนธรรมของ หมู่บ้านนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของ คณะกรรมการหมู่บ้านต่อนโยบายสาธารณะด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมอยู่ในระดับ มาก (Pornputsakul, 2014) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรรมการปกครอง และ กระทรวงมหาดไทย

คณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นองค์กรในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน และนำ แผนพัฒนาหมู่บ้านที่คณะกรรมการหมู่บ้านจัดทำเป็นข้อมูลในการจัดทำคำของบประมาณของ ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Department of Public Administration, 2012). คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นองค์กรในการจัดทำแผนร่วมกับภาคีเครือข่าย ต่างๆ ในหมู่บ้านซึ่งคณะกรรมการหมู่บ้านสามารถจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านโดยสอดคล้องและไป ในทิศทางเดียวกันกับแผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาจังหวัด สามารถจัดทำ ข้อมูลต่างๆ ของหมู่บ้านเพื่อมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านได้อย่างละเอียด ครบถ้วน และถูกต้อง ตลอดจนการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาหมู่บ้านเป็นประจำสม่ำเสมอ จนสำเร็จตามแผนพัฒนาหมู่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา (Gluayngmn, 2015) พบว่า ความสามารถของคณะกรรมการหมู่บ้านในการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านที่เป็นเอกภาพ อยู่ในระดับสูง

ในการดำเนินการขับเคลื่อนการทำงานในด้านอำนวยการเป็นกลไกสำคัญในการ ขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยและก่อให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้อง ดำเนินการติดตามประสานงานและติดตามการทำงานของคณะทำงานด้านต่างๆ ในการจัด ประชุมเตรียมการต่างๆ การดำเนินการด้านธุรการ การประชาสัมพันธ์และการจัดทำรายงานผล

การดำเนินการของคณะกรรมการหมู่บ้านในรอบปี ซึ่งคณะกรรมการหมู่บ้านสามารถดำเนินการในด้านอำนวยการได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการหมู่บ้านด้านอำนวยการซึ่งมีหน้าที่เป็นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับกองทุนอยู่ในระดับมาก (Ngunyen, 2006)

ในด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพและการส่งเสริมรายได้ของประชาชนในหมู่บ้าน ซึ่งคณะกรรมการหมู่บ้านมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนสร้างรายได้โดยการจัดทำผลิตภัณฑ์ของหมู่บ้าน เพื่อหารายได้เข้าหมู่บ้านทำให้ประชาชนในหมู่บ้านมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีพึ่งพาตนเองได้ รวมถึงการดำเนินการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน ทำให้ประชาชนในหมู่บ้านพึ่งพาตนเองได้ กระบวนการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง อยู่เย็นเป็นสุข ผู้ใหญ่บ้านและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาตลาดนัดลานค้าชุมชน เงินสงเคราะห์ผู้สูงอายุ กองทุนหมู่บ้าน (Srinuanyai, 2008)

สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ ภาวะผู้นำมีค่าน้ำหนัก รองลงมาคือ การทำงานกับเครือข่ายทางสังคมและการพัฒนาบุคลากร ส่งผลกับชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านสังคมสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข ประสิทธิภาพด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ประสิทธิภาพด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ประสิทธิภาพด้านอำนวยการ ประสิทธิภาพด้านเศรษฐกิจ และประสิทธิผลด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน ไปในทิศทางเดียวกันผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องในบางส่วนกับแนวความคิดของ Robbins & Judge (2015) ที่กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานขององค์การ (Organizational Performance) ว่าจะมีประสิทธิผล (Effectiveness) หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะของพนักงาน (Employee Characteristics) ซึ่งหมายรวมถึงลักษณะภาวะผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน บุคลิกลักษณะ คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics)

ซึ่งอาจหมายรวมถึง การมีส่วนร่วมของหน่วยต่างๆ ในชุมชน การทำงานร่วมกับเครือข่ายทางสังคม เป็นต้น

ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ทั้งนี้ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์การและการนำพาองค์การให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยทั่วไปผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกน้องมีความเชื่อและคาดหวังว่าบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้ห้องค์การมีประสิทธิผล ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การ บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์การ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ(Tojari, Sheikhalizadeh. & Zarei,2011)เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำดำรงตำแหน่งประธานกรรมการของคณะกรรมการหมู่บ้าน จะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างการมีส่วนร่วม และพึงตระหนักและให้ความสำคัญต่อความเท่าเทียมกันของประชาชนในชุมชนหมู่บ้าน พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดกระบวนการซึ่งทำให้ประชาชนมีจิตสำนึกแบบชุมชนหมู่บ้าน รักและห่วงหาพันท้อถิ่น โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้านชุมชนเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนในหมู่บ้านชุมชนโดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนในหมู่บ้านชุมชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆของหมู่บ้านชุมชน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนได้วางแผนปฏิบัติการด้วยตนเอง สามารถถ่ายทอด นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของการทำงานให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้านได้รับทราบและเข้าใจ อีกทั้งยังต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจให้คณะกรรมการหมู่บ้าน ให้ความร่วมมือ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้คณะกรรมการหมู่บ้านสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายได้ อีกทั้งผู้นำต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้แก่สมาชิกในคณะกรรมการ อาทิเช่น วัฒนธรรมองค์กรในการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน ซึ่งก่อให้เกิดความรักใคร่สามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นต้น นอกจากนี้ ในฐานะประธานคณะกรรมการหมู่บ้านจะต้องเป็นผู้ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ทำการ

ตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ นอกจากนี้ หากประธานคณะกรรมการหมู่บ้านขาดภาวะผู้นำหรือภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำ ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลด้านอำนาจการ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ ด้านสังคมสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้าม ถ้าประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน มีภาวะผู้นำสูง ก็จะทำให้ประสิทธิผลทั้ง 6 ด้านสูงตามด้วยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Taylor, Cornelius & Colvin (2014) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กร

การทำงานกับเครือข่ายทางสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ทั้งนี้เพราะเครือข่ายทางสังคมคือกลุ่มคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลซึ่งกันและกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีพฤติกรรมและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ เช่น กิจกรรม การสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนั้นคณะกรรมการหมู่บ้านจะต้องทำงานร่วมกันกับภาคีเครือข่ายต่างๆ ในหมู่บ้านเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น หากคณะกรรมการหมู่บ้านขาดการทำงานกับเครือข่ายทางสังคมหรือการทำงานกับเครือข่ายทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลให้ประสิทธิผลด้านอำนาจการ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ ด้านสังคมสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมอยู่ในระดับต่ำในทางตรงกันข้าม ถ้าคณะกรรมการหมู่บ้านมีการทำงานกับเครือข่ายทางสังคมในระดับสูงก็จะทำให้ประสิทธิผลทั้ง 6 ด้านสูงตามและในการที่จะพัฒนาการประสานงานเครือข่ายทางสังคมให้มีประสิทธิภาพนั้น คณะกรรมการต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดีเพื่อให้สามารถติดต่อประสานงาน กับเครือข่ายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Weech-Maldonado, Benson & Gamm (2003) ที่พบว่า การสร้างเครือข่ายมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร

การพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) หมายรวมถึง การใช้การฝึกอบรม (Training) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) อย่างบูรณาการ โดยมุ่งหวังที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคคลกลุ่มงานและองค์กร (Bruk, Noblet, Andrew & Dean, 2013) ซึ่ง Bohlander, Snell, & Sherman

(2001) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า “ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน 3 ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) สำหรับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรนั้น Chuchai Smithikrai (2015) ได้กล่าวไว้โดยสรุปคือ) ช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น 2) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง 3) การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ 4) การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน 5) ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6) ทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ นอกจากนี้ หากคณะกรรมการหมู่บ้านขาดการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาความรู้ที่อยู่ในระดับต่ำ เช่น การบรรยายให้ความรู้ การอภิปรายเป็นคณะกรรมการสัปดาห์การทำงาน การสอนงาน การร่วมกันระดมสมอง การสัมมนาให้ความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมในงาน ก็จะมีส่งผลให้ประสิทธิผลด้านอำนวยการ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ ด้านสังคมสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้าม ถ้าคณะกรรมการหมู่บ้าน ได้รับการพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาความรู้สูงก็จะทำให้ประสิทธิผลทั้ง 6 ด้านสูงตามด้วยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Krishna, Potnuru and Sahoo (2013) ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ข้อค้นพบจากการวิจัย

เนื่องจากคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นตัวแทนของประชาชนในหมู่บ้าน ซึ่งประกอบด้วยภาคีเครือข่ายหลายหน่วย มารวมตัวและร่วมมือกันดำเนินการบริหารจัดการให้กิจกรรมต่างๆ

ของหมู่บ้านประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ ทั้งด้านการอำนวยความสะดวก การจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน การปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม สาธารณสุข รวมถึงส่งเสริมเศรษฐกิจ คณะกรรมการหมู่บ้านจึงถือเป็นกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและการเจริญเติบโตของหมู่บ้านหลากหลายประการ การค้นหาปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการเกิดประสิทธิผล จึงเป็นที่มาในการวิจัยครั้งนี้ กระนั้นก็ตาม แม้ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติสหสัมพันธ์คาโนนิคัล จะพบชุดตัวแปรต้นหรือปัจจัยสาเหตุอันนำมาสู่ความสำเร็จของชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน จำนวน 3 ตัวแปร คือ 1) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน และสามารถแสดงภาวะความเป็นผู้นำสร้างศรัทธาแก่ประชาชน ในการร่วมแรงร่วมใจทำงานผลประโยชน์ของชุมชน 2) การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เหมาะสมและสามารถนำมาขับเคลื่อนภารกิจในการบริหารจัดการหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การทำงานร่วมกับเครือข่ายทางสังคมทั้งภายในและภายนอกหมู่บ้านได้อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน หากแต่การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยเทคนิคสหสัมพันธ์คาโนนิคัล เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณของตัวแปรทั้งหมดในข้อมูลชุดเดียวกันระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรก็จะพิจารณาไปด้วยกันทั้งกลุ่มในลักษณะตัวแปรหลายตัว ซึ่งมีข้อดีคือ ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถอธิบายปรากฏการณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เพราะปรากฏการณ์หนึ่งๆ ย่อมมีตัวแปรหลายตัวที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ทว่าจากผลการวิจัยที่ผ่านมาหลายชิ้น พบด้วยว่า ภาวะผู้นำกล่าวคือ ผลการศึกษาของไฟโรจน์ ญัตติอัครวงศ์ และ อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2559) Ming and Herman (2005) Behling and McFillen (1996) ส่วนใหญ่พบว่าภาวะผู้นำแบบบริการจะส่งผลทำให้เกิดการทำงานเชิงบวก การทำงานสอดประสานกันโดย มีเป้าหมายร่วมกันก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ส่วนการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาของ อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2560) พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาอยู่เสมอโดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและบุคคล ในภาคส่วนต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน ดังนั้น ความสามารถในการคุณลักษณะของตัวแปรต้นหรือ ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร และการทำงานร่วมกันของเครือข่าย มี

ความสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระตัวใดเป็นสาเหตุให้เกิดความแปรปรวนหรือแตกต่างในตัวแปรตาม และสาเหตุดังกล่าวนั้นเป็นสาเหตุที่เกิดจากตัวแปรอิสระ ตัวนั้นโดยตรงหรือเป็นสาเหตุทางอ้อม ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ

คณะกรรมการหมู่บ้าน

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	อิทธิพล		
		ทางตรง	ทางอ้อม	รวม
ภาวะผู้นำ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	.716	.697	1.413
	การทำงานกับเครือข่ายทางสังคม	.891	-	.891
การพัฒนาบุคลากร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	.281	.273	.554
	การทำงานกับเครือข่ายทางสังคม	.100	-	.100
การทำงานกับเครือข่ายทางสังคม	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	.974	-	.974

ผลจากการวิเคราะห์เส้นทาง พบว่าอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\beta = .72$) ตัวแปรการพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($\beta = .28$) ส่วนตัวแปรการทำงานเครือข่ายทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อยู่ในระดับสูงมาก ($\beta = .97$) เมื่อทำการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรภาวะผู้นำกับตัวแปรการพัฒนาบุคลากรต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านตัวแปรการทำงานเครือข่ายทางสังคม พบว่าค่าของอิทธิพลทางอ้อมรวมเท่ากับ .97 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก จึงสามารถสรุปผลได้ว่า ตัวแปรภาวะผู้นำ ตัวแปรการพัฒนาบุคลากร เมื่อกระทำผ่านตัวแปรการทำงานเครือข่ายทางสังคม ทำให้อำนาจการทำนายตัวแปร

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญ ตามที่ Bartol (1983) เสนอไว้ว่า ค่าอิทธิพลทางอ้อมที่ค่าสูงกว่า .05 สามารถนำมาพิจารณาความหมายและความสำคัญในการวิเคราะห์เส้นทางได้แล้ว

จากข้อค้นพบเชิงประจักษ์ ที่ปรากฏขนาดค่าอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรการทำงาน เครือข่ายทางสังคมระหว่างภาวะผู้นำและการพัฒนาบุคลากร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านระดับสูงมาก ประธานคณะกรรมการหมู่บ้านในฐานะหัวหน้าชุดทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านจึงมิใช่เป็นเพียงผู้มีคุณลักษณะอันโดดเด่นของผู้นำหรือเป็นผู้นำโดยตำแหน่งหน้าที่การงาน หากต้องสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการวางแผน การจัดหาทรัพยากร การประสานงาน การดำเนินงาน รวมถึงการประเมินผลการทำงานร่วมกับเครือข่ายทางสังคม ทั้งภายในและภายนอก เนื่องจากเครือข่ายทางสังคมมิใช่เป็นเพียงกลไกขับเคลื่อนให้ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ที่มีอยู่ประสบความสำเร็จสูงสุดเพียงประการเดียว แต่การทำงานร่วมกับเครือข่ายยังสร้างและการเพิ่มพูนองค์ความรู้ ให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้านและภาคีเครือข่าย ผ่านการแลกเปลี่ยน การระดมสมอง การอภิปราย การประชุม การสอนงาน การปฏิบัติกรร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำตัวแปรการทำงานกับเครือข่ายทางสังคม ตัวแปรการพัฒนาบุคลากร มีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับคณะผู้บริหาร กรรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยให้สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น และวิทยาลัยการปกครอง คือการร่วมกันจัดทำหลักสูตรในการพัฒนา ด้านสมรรถนะและภาวะผู้นำ ด้านการทำงานกับเครือข่ายทางสังคม และด้านการพัฒนาบุคลากร ให้กับประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้านทั่วประเทศ โดยแบ่งเป็นกลุ่มจังหวัดต่างๆ แล้วดำเนินการจัดประเภทของหมู่บ้าน 3 ระดับ คือ หมู่บ้านระดับ A (ระดับดีเด่น) หมู่บ้านในระดับ B (ระดับดี) หมู่บ้านในระดับ C (เริ่มสร้างผลงาน) ในการจัดทำ

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้านทั้ง 3 ระดับ นั้น ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้านดังนี้

1) ด้านการพัฒนาสมรรถนะและภาวะผู้นำ ต้องมีหลักสูตรพัฒนาให้แก่ประธานคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น โดยสามารถนำไปใช้ในการเป็นผู้นำผู้โน้มน้าว ผู้สร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมให้คณะกรรมการหมู่บ้าน ภาคีเครือข่ายและประชาชนร่วมมือกันปฏิบัติงาน สามารถรู้หลักการทำงานแบบภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม การบูรณาการ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการสร้างทีมงานให้มีความเข้มแข็ง รักและสามัคคีพร้อมใจกันปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในหมู่บ้านและเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

2) ด้านการทำงานกับเครือข่ายทางสังคมต้องมีหลักสูตรพัฒนาความร่วมมือระหว่างเครือข่ายโดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการบริหารจัดการเครือข่ายและการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายและประชาชนภายในหมู่บ้าน การบูรณาการการทำงานกับเครือข่ายต่างๆทางสังคม ตลอดจนการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและเกิดประสิทธิผลในระดับสูง

3) ด้านพัฒนาบุคลากร ต้องมีหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะและความรู้ที่ทันสมัยต่อสังคมในยุคปัจจุบันและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนองค์ความรู้ในด้านระเบียบกฎหมายที่คณะกรรมการหมู่บ้านต้องนำไปใช้ตามอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ องค์ความรู้ด้านการแก้ไขปัญหาในระดับหมู่บ้าน และความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนองค์ความรู้ต่างๆให้มีความครบถ้วน รอบด้าน และสมบูรณ์ สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลในระดับสูง และสามารถนำไปถ่ายทอดให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้านและประชาชนในหมู่บ้านได้ เพื่อความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

2. ผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำและตัวแปรการพัฒนาบุคลากร มีอำนาจในการอธิบายในการสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งยืนยันตามผลการวิจัยทั้งหลายที่ผ่านมาว่า ตัวแปรภาวะผู้นำและตัวแปรการพัฒนาบุคลากร เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อนึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ เผยให้เห็นว่า ถึงแม้ตัวแปรภาวะ

ผู้นำและตัวแปรการพัฒนาบุคลากร จะมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน แต่เมื่อผ่านตัวแปรการทำงานกับเครือข่ายทางสังคมก็จะทำให้มีค่าสูงขึ้น ฉะนั้น ผู้ใหญ่บ้านในฐานะประธานคณะกรรมการหมู่บ้านต้องใช้ภาวะผู้นำโดยผ่านการทำงานกับเครือข่ายทางสังคมเพื่อให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้านนั้นต้องผ่านการทำงานกับเครือข่ายทางสังคมก็จะทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านค่าเพิ่มขึ้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยใช้ตัวแบบการประเมินประสิทธิผลอื่นๆ ที่นักวิชาการต่างประเทศหรือนักวิชาการของไทยได้นำเสนอไว้เพื่อได้องค์ความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ
2. ควรนำแนวคิดเกี่ยวกับองค์การสมัยใหม่ การประเมินสมรรถนะของคณะกรรมการหมู่บ้าน หรือสมรรถนะที่จำเป็นของคณะกรรมการหมู่บ้านที่จะนำมาพัฒนา และใช้ในการปรับปรุงประสิทธิผลในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

References

- Bartol K. M. (1983). Turnover among DP personnel: A causal analysis. *Community of the ACM*, 26(10), 807-811
- Bohlander,G., Snell,S & Sherman,A. (2001). *Managing Human Resources*.(12th ed.). Ohio: South-Western College.
- Bruk, R.J.,Noblet ,A.J.& Dean, D.(2013). *Human resource management in the public sector*. Cheltenham Edward Elgar.
- Cooley,W.W. & Lohnes,P.R. (1971). *Multivariate Analysis*. New York: John Wiley & Sons.
- Department of Public Administration. (2012). *Manual of The Village Committee*. Bangkok: Department of Public Administration.

- Dokkumpai, N. (2011). *Monitoring City development organization and Northern-East's people participant*. Bangkok: Office of Senate.
- Gluyangmn, B. (2015). *The development of capacity building process of village committee in developing villages of Phitsanulok Province*. Doctoral Dissertation in Research and Development. Graduate School, Pibulsongkrm Rajabhat University.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. 7th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Hair, J.F., Black, W. C., Babin, B. J.& Anderson, R. E. (2008). *Research Methods for Business*. Chichester: Wiley.
- Krishna, R., Potnuru,G. & Sahoo,C.K. (2013). HRD interventions, employee competencies and organizational effectiveness: an empirical study. *European Journal of Training and Development*. 40(5), 345-365.
- Mongkoltal, W. (2011) *Monitoring City development organization and people participant*. Bangkok: Office of Senate.
- Nguenyen, N. (2006). *Factors Influencing the Achievement of Village Fund : A Case Study In Tumbon Maeka, Amphur Muang, Phayao Province*. Master Thesis in Business Administration. Graduate School, Chiang Rai Rajabhat University.
- Pornputsakul, D. (2013). *Effective Administration on Public Policy of the Village Council in Changkam District Phayao*. Thesis Graduate School Phayao University.
- Robbins,S.P. & Jude,T., A. (2015). *Organizational Behavior*. (16th ed.) Harlow: Pearson Education.
- Smithikrai, C.. (2015). *Personnel training in Organization*. (9th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.

- Srinuanyai, W. (2008). *The Implementation of the Self-Sufficiency Village “Yoo Yen Pen Suk” : A Case Study at Na Kok Village, Moo 5, Chalong Sub-District, Muang District, Phuket*. Thesis. Graduate School, Phuket Rajabhat University.
- Steers, R.M., Ungson, G.R. & Mowday, R.T. (1985). *Managing Effective Organizations : An Introduction*. Boston, MA: Kent.
- Taylor, C.M., Cornelius, C.J. & Colvin, K. (2014). Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 566-583.
- Tojari, F., Sheikhalizadeh, H.M. & Zarei, A. (2011). Structural equation modeling analysis of effects of leadership styles and organizational culture on Effectiveness in sport organizations. *African Journal of Business Management*, 5(21), 8634-8641
- Vanichbuncha, K. (2003). *Using SPSS for widows in Data Analysis*. (6th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University.
- Weech-Maldonado, R., Benson, K.J. & Gamm, L.D. (2003). Evaluating the Effectiveness of Community Health Partnerships: A Stakeholder Accountability Approach. *Journal of Health & Human Services Administration*, 26(1), 58-92
- Yattiakkaravong, P. & Mongkolpitaksuk, U. (2016). Servant leadership, emotional intelligence and organizational effectiveness of schools affiliated with Bangkok Metropolitan Administration. *Journal of Information*, 15(1), 37-46.

