



อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะ  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
ธันวาคม 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแก จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ธันวาคม 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Influence of Transformational Leadership on Public Service  
Effectiveness of Local Administrative Organization in Nakae District  
Nakhon Phanom Province

BY  
CHAYAPHAPORN THONGBOR

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirement for  
The Master of Public Administration Degree in Public Administration  
At SakonNakhon Rajabhat University

December 2019

All Rights Reserved by SakonNakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ อธิพิลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะ  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล)  
รักษาการแทนประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 26 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือ แนะนำ และ ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง ประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบป้องกัน ทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้อง

ขอขอบพระคุณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัด นครพนม ทั้ง 13 แห่ง และเทศบาลตำบลฝั่งแดง อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ทั้ง 13 แห่ง และเทศบาล ตำบลฝั่งแดง อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ คำแนะนำและคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ อีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านี้ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิต์ แต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
ผู้วิจัย	ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 242 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .418 - .800 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ระหว่าง .663 - .850 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะได้ร้อยละ (44.10  $R^{2Adj} = .441$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) มีอิทธิพลสูงที่สุด (Beta= .316) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL4) (Beta= .260) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) (Beta= .188) มีค่าอิทธิพลน้อยที่สุด ยกเว้นตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา (TL3)

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาเพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยพบ 2 แนวทาง คือ 1) การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว และ 2) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิผลการบริการสาธารณะ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<b>TITLE</b>	Influences of Transformational Leadership on Public Service Effectiveness of Local Administrative Organization in Nakae District, Nakhon Phanom Province
<b>AUTHOR</b>	Chayaphaporn Thongbor
<b>ADVISORS</b>	Asst. Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol
<b>DEGREE</b>	M.P.A. (Public Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2019

### **ABSTRACT**

The purposes of this research included the following: 1) to investigate the levels of transformational leadership and public service effectiveness of the local administrative organizations in Na Kae District, Nakhon Phanom Province, 2) to study the influences of transformational leadership that affected an effectiveness of the public services of the local administrative organizations in the Na Kae District, Nakhon Phanom Province, 3) to propose guidelines for improving the effectiveness of the public services of the local administrative organizations in the Na Kae District, Nakhon Phanom Province. The samples consisted of 242 persons who performed their duties in the local government organizations in Na Kae District, Nakhon Phanom Province. The tool used for data collection was a questionnaire whose discrimination power ranged from .418 to .800 and its Cronbach's alpha coefficient value between .663 – .850. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Pearson's product moment correlation coefficient, and regression coefficient. As for the qualitative study, the researcher employed the structured interview form with 12 experts who were the target group. Content analysis was adopted to interpret the information gained from the interviews.

These results were obtained from the study:

1. As a whole, transformational leadership and public service effectiveness of the local administrative organizations in Na Kae District, Nakhon were at the high levels.

2. Analyzing the influences of the transformational leadership on the effectiveness of public services of the local government organizations in Na Kae District, Nakhon Phanom Province, it was found that the transformational leadership could be used to correctly predict the effectiveness of the public services 44.10% ( $44.10 R^{2Adj} = .441$ ) or at .05 level of statistical significance. Of all variables, motivation/inspiration building (TL2) had the highest influence, (Beta = .316); whereas the contemplation of one's individuality (TL4) and the ideological impact ( TL1) had the second and third most influences, (Beta = .260 and .188 respectively). Nevertheless, the intellectual stimulation (TL3), did not have any influence on the effectiveness of public services of the local government organizations in Na Kae District, Nakhon Phanom Province.

3. These two guidelines were obtained to improve the effectiveness of public services of local administrative organizations in Na Kae District, Nakhon Phanom Province: 1) promoting investment in commerce and tourism, and 2) conserving the natural resources and the environment.

**Keywords:** Transformational leadership, public service effectiveness, Local Administrative Organizations

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	5
สมมติฐานของการวิจัย .....	5
ความสำคัญของการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง .....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริการสาธารณะ.....	31
บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม..	82
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	103
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	114
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	114
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	116
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ .....	118
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	121
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	121
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	121

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	124
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	124
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	126
แนวทางส่งเสริมการพัฒนาการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	152
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	168
สรุปผลการวิจัย .....	168
อภิปรายผลการวิจัย .....	169
ข้อเสนอแนะการวิจัย .....	175
บรรณานุกรม .....	177
ภาคผนวก .....	184
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ .....	185
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย .....	186
รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเสนอแนวทางการพัฒนา .....	187
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....	188
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	220
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ .....	231
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Try out 30 ชุด .....	239
ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามทั้งฉบับ .....	249
ภาคผนวก ช .....	254
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ .....	255
แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ .....	256

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ช (ต่อ)	
ภาพการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ .....	257
ภาพตารางคำนวณสำเร็จรูปของเครื่องซีและมอร์แกน .....	269
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	270



## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย .....	115
2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	127
3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยรวม.....	129
4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ .....	129
5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการมีสร้าง แรงบันดาลใจ .....	131
6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา .....	132
7 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล .....	134
8 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยรวม .....	135
9 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ...	136
10 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านงานส่งเสริม คุณภาพชีวิต .....	138

## บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย .....	139
12 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว .....	141
13 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม .....	141
14 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น .....	145
15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	147
16 อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	149
17 ตารางสรุปการทดสอบสมมติฐาน .....	151
18 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	152
19 ตารางสรุปแนวทางการส่งเสริมพัฒนาของผู้ทรงคุณวุฒิ .....	161

# บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	8
2 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	18
3 แผนภูมิ 5 ดาว .....	30
4 ระบบการให้บริการสาธารณะ .....	47
5 หลักการจัดบริการสาธารณะที่ดี .....	58
6 ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการถ่ายโอน .....	61
7 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล .....	63
8 โครงสร้างเทศบาล .....	73
9 แผนที่อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	82
10 การทดสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก .....	150
11 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	257
12 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	258
13 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	259
14 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	260
15 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	261
16 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	262

## บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
17 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	263
18 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	264
19 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	265
20 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	266
21 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	267
22 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม .....	268
23 ตารางคำนวณสำเร็จรูปของเศรษฐกิจและมอร์แกน .....	269

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย มีมาตั้งแต่สมัยเริ่มเกิดการปฏิรูประบบราชการในสมัยรัชกาลที่ 5 กล่าวคือ มีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งกิจการท้องถิ่นฉบับแรก คือ พระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ. 116 โดยกำหนดให้สุขาภิบาลกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ดำเนินการรักษาความสะอาดและป้องกันโรค ทำลายขยะมูลฝอย จัดสถานที่ถ่ายอุจจาระปัสสาวะสำหรับราษฎรทั่วไป ห้ามการปลูกสร้างหรือซ่อมแซมโรงเรือนที่จะเป็นเหตุให้เกิดโรค รวมทั้งการขนย้ายสิ่งโสโครก ที่ทำความรำคาญให้กับราษฎรไปกำจัดทิ้ง เพื่อให้ราษฎรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีจากนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2475 จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขภายใต้รัฐธรรมนูญ ประเทศไทยก็ได้จัดระเบียบการบริหารราชการเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 โดยในส่วนราชการส่วนท้องถิ่นได้มีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 (ปัจจุบันใช้ พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496) ปรากฏว่า การดำเนินงานของเทศบาลไม่ได้ผลเต็มที่ตามที่จัดตั้งขึ้นได้เพียง 120 แห่ง ก็ระงับการจัดตั้งเทศบาลขึ้นใหม่หลังจากนั้นได้มีการตั้งสุขาภิบาล ขึ้นแทนเทศบาลในท้องที่ที่ยังไม่มีฐานะเป็นเทศบาลตามพระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ. 2495 จนกระทั่งปี 2500 มีการยกฐานะสุขาภิบาลบางแห่งขึ้นเป็นเทศบาลตำบล และกรณีที่มีการจัดตั้งจังหวัดใหม่ก็ให้จัดตั้งเทศบาลเมืองขึ้นในท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด ตามบทบัญญัติ มาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 อย่างไรก็ตามการจัดตั้งเทศบาลและสุขาภิบาลก็ยังไม่เป็นไปโดยทั่วถึง ส่วนใหญ่ยังคงอยู่ภายใต้การปกครองส่วนภูมิภาค เพื่อแก้ไขความเหลื่อมล้ำในการปกครองท้องถิ่นในเขตเทศบาลและสุขาภิบาลกับท้องถิ่นที่อยู่นอกเขตดังกล่าว จึงได้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น โดยตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ให้เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการส่วนจังหวัดภายในเขตพื้นที่ จังหวัดนอกเขตเทศบาลและเขต

สุขาภิบาล นับแต่นั้นมาการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ของประเทศไทย อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การปกครองท้องถิ่นไม่รูปแบบใดก็รูปแบบหนึ่ง ซึ่งต่อมาได้มีการประกาศใช้กฎหมายการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 ทั้งนี้เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองขนาดใหญ่มีประชากรมากที่สุด ส่วนเมืองพัทยาเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีลักษณะพิเศษและใช้รูปแบบการบริหาร โดยการจ้างผู้บริหาร ปรากฏว่าไม่ประสบความสำเร็จมากนัก ปัจจุบันจึงมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงให้เป็นเทศบาลนคร และในปี พ.ศ. 2537 ก็ได้มีการปรับปรุงการบริหารส่วนท้องถิ่นในส่วนพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีการบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามพระราชบัญญัติสภาพาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบใหม่ที่เล็กและใกล้ชิดประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539, หน้า 126)

จากวิวัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นไทย จะเห็นได้ว่าการจัดบริการสาธารณะโดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ได้มีมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 และในปัจจุบันพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมายและกำหนดให้รัฐบาลเป็นผู้จัดสรรเงินอุดหนุนและเงินจากการจัดสรรภาษีและอากร เพื่อให้การดำเนินการด้านบริการสาธารณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภารกิจที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากรัฐ แบ่งออกได้เป็น 4 ด้านหลัก คือ ด้านการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การสร้างถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะและการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น การบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริการสาธารณสุขมูลฐาน การจัดการศึกษาท้องถิ่น และการบริการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบ เช่น การป้องกันอุบัติเหตุทางถนน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการจัดบริการห้องน้ำสาธารณะในท้องถิ่น และด้านสุดท้าย คือ ด้านการลงทุน ทรัพยากร สิ่งแวดล้อมและศิลปวัฒนธรรม เช่น

การส่งเสริมการท่องเที่ยวและอาชีพ การพัฒนาป่าชุมชนและการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและจารีตประเพณีท้องถิ่น (อ้างถึงใน นิตยา อุปชาคำ, 2556, หน้า 1-4)

ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นหน่วยการปกครองที่เกิดตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งมีความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการปกครองตนเอง โดยสิ่งที่สามารถสะท้อนระดับของการกระจายอำนาจและความเป็นอิสระขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีอยู่มากน้อยเพียงใด สามารถพิจารณาได้จากการให้อำนาจหน้าที่แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีอยู่มากน้อยเพียงใด สามารถพิจารณาได้จากการให้อำนาจหน้าที่แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และการแทรกแซงหรือกำกับดูแลของส่วนกลาง กล่าวคือ หากอำนาจหน้าที่ในการจัดทำภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่กว้างขวาง ย่อมสะท้อนถึงระดับการกระจายอำนาจที่มีอยู่สูงและหากส่วนกลางเข้ามาแทรกแซงหรือกำกับดูแลอยู่น้อย ก็สามารถสะท้อนถึงความเป็นอิสระขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่สูง และการบริการหรือกิจกรรมที่รัฐจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อตอบสนองความต้องการของส่วนรวมนั้นเป็นกิจการที่อยู่ในความอำนาจการหรืออยู่ในความควบคุมของฝ่ายปกครองที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนอันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนและสร้างการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาประเทศชาติในภาพรวม โดยมีหลักการที่เป็นประเด็นสำคัญในการจัดบริการสาธารณะ คือ การจัดบริการสาธารณะต้องดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น มีความเสมอภาค ความต่อเนื่อง และความโปร่งใสในการให้บริการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นหน่วยงานหลักที่ต้องทำหน้าที่บริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น การจัดบริการสาธารณะที่มีการบริหารจัดการที่ดี จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริการ เมื่อได้บริการสาธารณะแก่ประชาชน 5 ประการ ได้แก่ ความเสมอภาค ความตรงต่อเวลา ความพอเพียง ความต่อเนื่องและความก้าวหน้า ซึ่งจะทำให้คนในชุมชนเข้มแข็ง เกิดภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนมีบทบาทเข้ามามีส่วนร่วมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการไปตามหลักธรรมาภิบาล และด้วยความเป็นอิสระจากการใช้อำนาจในการบริหารงานของตำแหน่งผู้นำท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้งเข้ามารับผิดชอบหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อแสดงถึงศักยภาพในการบริหารองค์การปกครองตนเองให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถทำให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา เกิดการยอมรับและพร้อมที่ปฏิบัติตามที่ผู้นำท้องถิ่นได้สั่งการหรือมอบหมายด้วยอำนาจที่ชอบโดยกฎหมาย เพื่อนำไปสู่ความพร้อมที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างตลอดเวลา (John D. Milet, 1954, หน้า 397)

นอกจากผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีภาวะผู้นำที่ดีแล้ว ตามภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะแก่ง จังหวัดนครพนม ในการจัดทำบริการสาธารณะจะต้องมีการบูรณาการครอบคลุมภารกิจทุกด้านที่เกิดขึ้นจริงในองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบล ไม่ว่าจะเป็นปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานที่ผู้นำอาจเผชิญต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการตัดสินใจ เพื่อนำพาองค์กรของตนไปยังเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งทำอย่างไร จึงจะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความโปร่งใสและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ท้องถิ่นของตน

ดังนั้น จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะแก่ง จังหวัดนครพนม เพราะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องสามารถบริหารงานให้นำพาองค์กรของตนบรรลุเป้าหมายพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการนำไปพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะแก่ง จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะแก่ง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะแก่ง จังหวัดนครพนม หรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะแก่ง จังหวัดนครพนม ควรเป็นอย่างไร



## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

## ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษา ผลการศึกษามีความสำคัญ ดังนี้

1. ทราบถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
2. ทราบถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
3. ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

## ขอบเขตของการวิจัย

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร ผู้ปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 13 แห่ง ในเขตพื้นที่อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวนประชากร 637 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอนาแก, ข้อมูลวันที่ 19 มีนาคม 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร ผู้ปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 13 แห่ง ในเขตพื้นที่อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 242 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986, p. 345 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 199)

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) มีดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 4 ด้าน ประกอบด้วย Bass & Avolio (1994, อ้างถึงใน พิชาย รัตนดิลก, 2552, หน้า 198-200)

2.1.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.1.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2.1.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2.1.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ลักษณะการกิจถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 ด้าน ได้แก่ (โกวิทย์ พวงงาม, 2553, หน้า 71-74)

2.2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2.2.2 ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- 2.2.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- 2.2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
- 2.2.5 ด้านการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- 2.2.6 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา

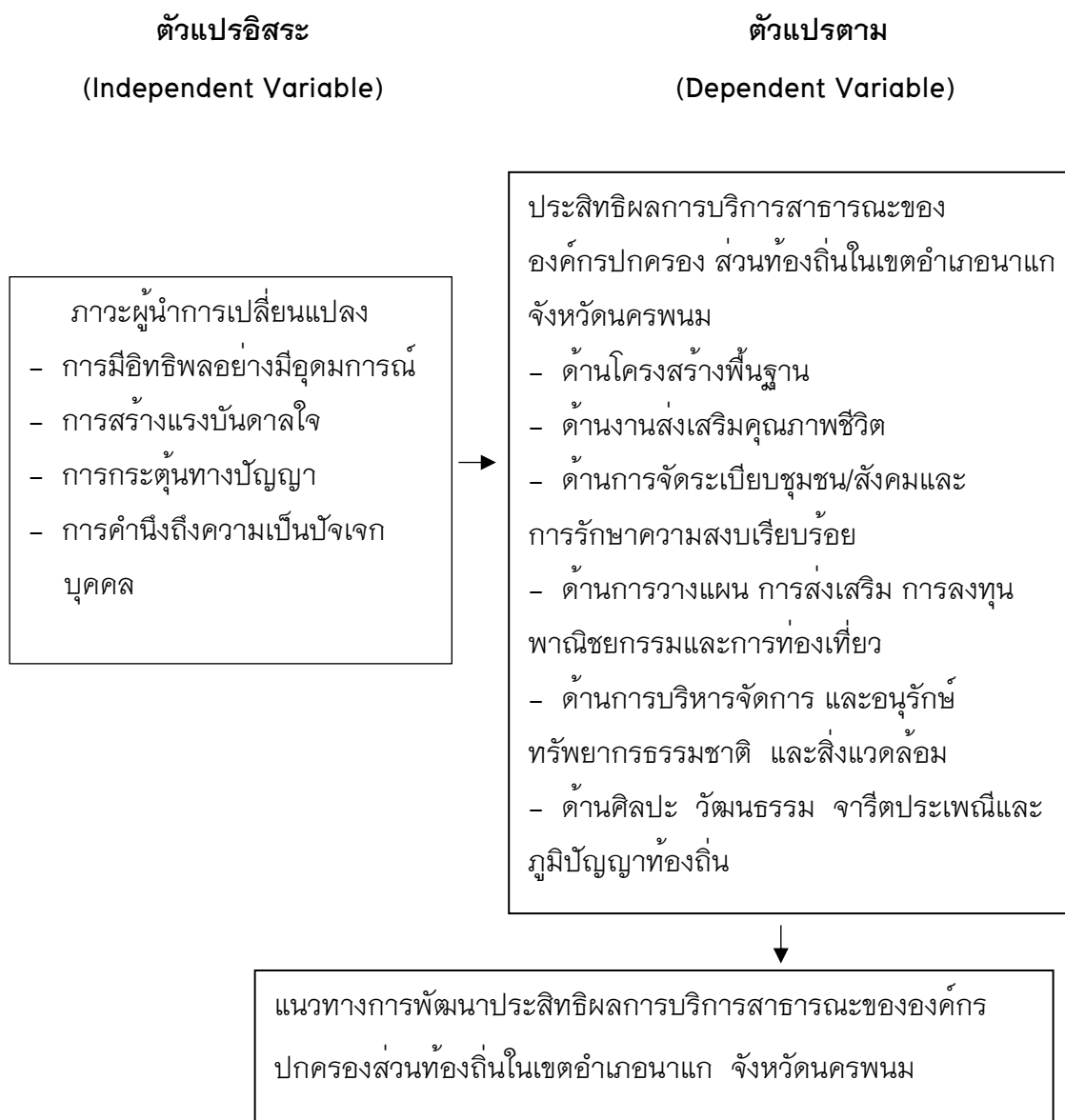
พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม แบ่งเป็น เทศบาลตำบล จำนวน 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 11 แห่ง

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินการ

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือน มกราคม 2562 ถึงเดือน ธันวาคม 2562

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ซึ่งตัวแปรอิสระมาจากแนวคิดของ Bass (Bass, 1985, p.1) และตัวแปรตามมาจากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นภารกิจถ่ายโอน (โกวิทย์ พวงงาม, 2553, หน้า 71-73) โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ทาที่ การรับรู้ถึงบทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เป็นผู้นำในการบริหารงานขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น โดยอาศัยอำนาจจากตำแหน่งในการบริหาร อำนาจทางกฎหมาย ข้อบังคับ จารีตประเพณี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำที่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่องเลื่อมใสศรัทธา มีวิสัยทัศน์และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ สร้างอารมณ์ทางบวกให้กับกลุ่มได้ มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงไม่ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของตนและพวกพ้อง แต่จะทำการเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามให้กำลังใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค มีความกระตือรือร้น มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและน่าดึงดูดใจ ให้เกียรติและความไว้วางใจ ส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการศึกษาและการฝึกอบรม แสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงบันดาลใจนี้ผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาโดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้มองเห็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาและมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในมุมมองต่าง ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการใช้เหตุผลและหลักฐาน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ มากกว่าความรู้สึกส่วนตัวและชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม ดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุนพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมเป็นรายบุคคล ยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา คอยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

2. ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ต่อไปนี้เป็นต้น

2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง งานบริการที่ทำตอบสนองความต้องการของประชาชน และอำนวยความสะดวกสบายให้ประชาชน เช่น มีถนน ทางเดิน และทางเท้า มีไฟฟ้าสาธารณะ มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการตรวจสอบอาคาร เป็นต้น

2.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต หมายถึง งานบริการที่ต้องส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น ด้านการศึกษา ด้านงานสาธารณสุข ส่งเสริมกลุ่มสตรีและครอบครัว ส่งเสริมและพัฒนาคนพิการและผู้ด้อยโอกาส/คนไร้ที่พึ่ง ส่งเสริมผู้สูงอายุ เป็นต้น

2.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย หมายถึง งานด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย บริการรักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อความปลอดภัยของชุมชน ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด เป็นต้น

2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว หมายถึง งานบริการด้านการส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมการท่องเที่ยวและส่งเสริมกิจการตลาด เป็นต้น

2.5 ด้านการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การคุ้มครองดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น การดูแลรักษาที่สาธารณะ เป็นต้น

2.6 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง งานบริการที่ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การสืบสานประเพณีท้องถิ่น เป็นต้น

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 13 แห่ง ได้แก่ 3.1 เทศบาลตำบลนาแก 3.2 เทศบาลตำบลพระซอง 3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์ 3.4 องค์การบริหารส่วนตำบลนาคู 3.5 องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน

3.6 องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก 3.7 องค์การบริหารส่วนตำบลพุ่มแก 3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง 3.9 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ 3.10 องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง 3.11 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง 3.12 องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ 3.13 องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู

4. แนวทางการส่งเสริมพัฒนาประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะ หมายถึง แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการให้บริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ให้เกิดประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามอำนาจหน้าที่ โดยใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่าที่สุด และให้ประชาชนที่ได้รับบริการเกิดความพึงพอใจต่อการบริการสาธารณะที่ได้รับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผล การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริการสาธารณะของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ ขององค์กร เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงาน ซึ่งมีผู้ให้ ความหมายของผู้นำ ผู้บริหาร และภาวะผู้นำ ดังนี้

#### ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตามพจนานุกรมมักจะให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำคือผู้มีอำนาจ ในการสั่งการหรือมีผลต่อการสั่งการนั้น นักวิชาการและนักวิจัยได้มีการพัฒนาปรับปรุง ความหมายของผู้นำมากมายหลายอย่าง แต่ก็แสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้นำในแต่ละ แบบที่แตกต่างกัน นักวิชาการและนักวิจัยบางคนได้ให้นิยามความหมายคำว่าผู้นำ แตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

“ผู้นำ” คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำชี้ทาง ให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ (สุภาวิณี วัฒนศักดิ์ เพชร, 2554)



“ภาวะผู้นำ” ใน NECTEC’s Lexitron Dictionary หมายถึง สภาพหรือสถานะที่เป็นหัวหน้าผู้อื่น และให้แปล “Leadership” หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำ ตำแหน่งผู้นำ ตำแหน่งหัวหน้างาน ผู้นำของกลุ่ม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 87)

“ผู้นำ” ตามความหมายของ Simon Thompson (1971) กล่าวไว้ คือ ผู้ที่สามารถรวมคนให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ได้ และ Fiedler (1967) กล่าวไว้ว่าผู้นำ คือ บุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลง การกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำที่สนับสนุนให้มีการสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มดำเนินไปด้วยดี (ชาติชาย อุตมกิจมงคล, 2559, หน้า 5)

### ผู้นำกับผู้บริหาร

ผู้บริหาร (Administrator) คือ ผู้ที่ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นหรืออาศัยความร่วมมือจากผู้อื่น (Get thing done through others)

ผู้บริหาร คือ “ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งมอบหมายโดยผู้มีอำนาจชอบธรรม โดยกฎหมายให้มีหน้าที่นำคนอื่น คือ มอบหมายให้มีอำนาจสั่งการ บังคับบัญชาให้เป็นไปตามความต้องการของตนหรือขององค์กร” (วิเชียร วิทย์อุตม, 2523, หน้า 4 อ้างถึงใน ชาติชาย อุตมกิจมงคล, 2559, หน้า 5)

สรุปได้ว่า “ผู้นำ” ตามความเข้าใจของผู้วิจัย หมายถึง ผู้ที่ได้รับเลือกให้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ หรือเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำจากกลุ่มผู้สนับสนุนหรือสมาชิก ซึ่งไม่จำเป็นว่าผู้นำจะต้องเป็นตำแหน่งผู้บริหารเสมอไปและ “ผู้บริหาร” หมายถึง ผู้ที่เป็นผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งและมีอำนาจในการสั่งการโดยชอบด้วยกฎหมายหรือมีอำนาจในการบริหารกิจการองค์กรของตนเองนั่นเอง

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งของในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

นิตย สัมมาพันธ์ (2549, หน้า 54 อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2560, หน้า 39) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นศัพท์ทางเทคนิควิชาการบริหารศาสตร์ที่หมายถึง บุคคลบางคนที่ใช้ความ เก่ง-ดี- มีเสน่ห์ และคุณภาพด้านอื่น ๆ ในตนเอง เพื่อยกระดับแรงบันดาลใจและเรื่องปรับระบบบุคคลกับองค์กรให้มีการยกระดับรูปแบบใหม่ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเดิม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 59 อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2560, หน้า 40) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการของการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. เป็นผู้นำที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานโดยทำให้มีภารกิจมากขึ้น มีจุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น มีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะบรรลุภารกิจพิเศษที่กำหนดได้อย่างชัดเจน

2. ผู้นำซึ่งจุดประกายให้ผู้ตามคล้อยตามให้บรรลุถึงความสนใจเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. บุคคลซึ่งมีความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม

โกศิษฎ์ เพลริน (2552, หน้า 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ผลิตออกมา จูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงานตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้นและใช้ความสามารถของตนเองตามศักยภาพทั้งหมดในการทำงาน

มลฤดี ม่วงรุ่ง (2553, หน้า 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการสูงขึ้นไปอยู่และเห็นคุณค่าตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนตัว

เชมมารี รัชชชุชีพ (2553, หน้า 151) ได้กล่าวถึงผู้นำแบบมีการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำต่างจากผู้อื่นเป็นผู้นำที่มีความสามารถในด้านที่นำการเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรมมาสู่องค์กร

บรรจบ บุญจันทร์ (2554, หน้า 15-16) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการยกระดับความต้องการความตระหนักและความสำนึกของผู้ตามทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจตัวเองมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานและมุ่งมั่นใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 60) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไปเช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งผู้นำทำแล้วประสบผลสำเร็จ หรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาและการมีปฏิกริยาจากผู้ตาม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 26)

สัมมา รุทธิธย์ (2556, หน้า 113) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามลำดับ โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจตระหนักธุรกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กรและใช้การจูงใจโน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่ม ความรวดเร็วในการดำเนินงานและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Bass & Avolio (1994, p. 2 อ้างถึงใน บุญชนะ เมฆโต, 2560, หน้า 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะของบุคคลที่มีการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความตระหนักในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ตามหรือที่รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ทำให้ตระหนักในภารกิจและทำให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนมุ่งสู่ผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

Razil & Sawanson (1995, p. 105 อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2560, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิมโดยยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรมจะส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอย่างเปลี่ยนแปลงการที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้งานสัมฤทธิ์ผลได้จะต้องช่วยให้สมาชิกเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลงานแนวทางทำงานให้สำเร็จผู้นำจูงใจให้สมาชิกเห็นประโยชน์ของทีมและองค์กรเป็นหลักและต้องเปลี่ยนระดับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ให้สูงขึ้นและขยายวงกว้างขึ้นด้วย

Draft (1999, p. 5) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากนักวิชาการทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปตามแนวคิดของผู้วิจัยได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรและ

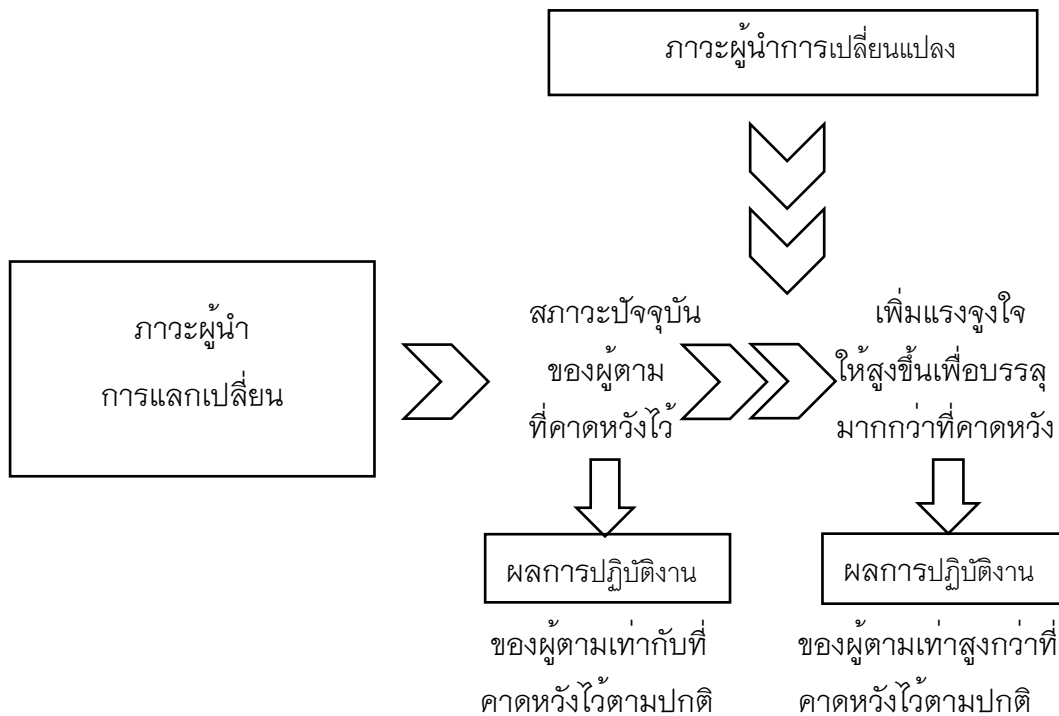
ผู้บริหารองค์กรที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงาน เกิดความคาดหวัง มีการพัฒนาความสามารถระดับคุณภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหาร แสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ ขององค์กรของตนโดยส่วนรวม

### ความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ก่อนที่จะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทฤษฎีภาวะผู้นำ ที่เริ่มต้นมาก่อน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership) โดยแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนัก สังคมวิทยาและการจัดการได้แสดงต่อนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาค้นคว้าด้านภาวะผู้นำต่อมา ในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อ ภาวะผู้นำอย่างมีบารมีนี้ เนื่องจากทศวรรษนั้น เกิดการปฏิรูปและการฟื้นฟูองค์กรต่าง ๆ อย่างมากและผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกาได้มีการยอมรับกันว่ามีความต้องการ และจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถ อยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง ภาวะผู้นำแบบมีบารมี หมายถึง ภาพความคิดของผู้ตามที่ว่าผู้นำเป็นผู้มีพรสวรรค์มีความเป็นพิเศษและเหนือคนทั่วไป (Mushinsky, 1997, p. 374 citing Burns, 1978, p. 1) (Bass, 1985, pp. 35-55) ได้ระบุ ข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบมีบารมีและได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุม ถึงลักษณะเสริมพฤติกรรมตัวบ่งชี้บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น Bass เสนอว่า ผู้นำแบบมีบารมี มักจะเกิดขึ้นในที่ที่ใช้อำนาจแบบปกติล้มเหลวกับการจัดการกับ วิฤตการณ์และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้นต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์แทนคำว่า การสร้างบารมี ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม คือ ความไม่เห็นแก่ตัว และยังหมายถึง ผู้ทำหน้าที่เป็น ต้นแบบสำหรับผู้ตามที่ต้องการเป็นเหมือนผู้นำ ที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน Schieltz (2013, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2557, หน้า 27) ทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างที่ดีที่สุดเท่าที่จะ

สามารถทำได้ ซึ่ง Bass ได้ให้เหตุผลในการใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี เนื่องจาก 1) การสร้างบารมีเป็นตัวแทนของความหมายหลายความหมายในการโฆษณา เช่น การฉ้อโกง มีลักษณะเป็นการโอ้อวดตื่นเต้นเกินจริง 2) การสร้างบารมี มีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการและความเป็นผู้นำแบบเทียม เช่น Hitler Mussolini 3) มีผู้วิจัยบางคนกล่าวว่า การสร้างบารมี คือ การรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของ Bass จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี หลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีแล้ว ได้เกิดการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burn ในปี ค.ศ. 1987 และ Bass ค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ซึ่งการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกันในเวลา ที่แตกต่างกันอย่างไรก็ตาม Bass วิจัยพบว่าความเป็นภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ผู้ตามมีแรงจูงใจและมีผลการปฏิบัติได้มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและนำไปสู่ การปฏิบัติงานที่เหนือความคาดหมายและผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ก็ควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการแลกเปลี่ยน (Yulk, 2013 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561, หน้า 314-315)

และภายหลังจากมีข้อมูลงานวิจัยเชิงประจักษ์สนับสนุนอย่างมากว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ต้องการมากกว่าและมีประสิทธิผลมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Bass & Bass, 2008 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561, หน้า 315) โดยที่ภาวะผู้นำทั้งสองแบบนี้มีความแตกต่างกัน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

ที่มา : รัตติกรณ์ จงวิศาล, (2561, หน้า 315)

สรุปความเป็นมาของแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามความเข้าใจของผู้วิจัย คือแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มจากทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี โดย Max weber ซึ่งในขณะนั้นนักวิจัยและการจัดการได้ให้ความสนใจต่อทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีอย่างมาก จนกระทั่งเมื่อ Bass ได้อธิบายถึง “การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์” แทนคำว่า “การสร้างบารมี” จนเกิดการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำใหม่ขึ้นและเป็นที่ยอมรับ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burn ในปี ค.ศ. 1987 และ Bass ในปี ค.ศ. 1985 นั่นเอง

### แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์การสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงาน

ในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้นสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์การ ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่น่าสนใจ ดังนี้

### 1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำ (Bass, 1997) โดยมี Burn (1978, cited in Mosley and other, 1996) และ Bass (1985) เป็นวิชาการที่สำคัญและมีอิทธิพลอย่างสูงต่อทฤษฎีนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีเสริมสร้างพลังอำนาจหรือพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นตามให้มีความเป็นผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำแรก ๆ ที่เริ่มกล่าวถึงจริยธรรมของผู้นำและการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่จะต้องนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าหรือสังคมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเองและจะเน้นเรื่องแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอกและเน้นเรื่องการเพิ่มพลังอำนาจในผู้อื่นด้วยพฤติกรรมและกระบวนการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักวิชาการได้พิสูจน์ด้วยงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากว่ามีความเหมาะสมและเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนและวิกฤติเกิดขึ้นมากมาย (Mosley & Other, 1996 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 245)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การมีการสร้างความผูกพันต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้สามารถกลายเป็นผู้นำและร่วมในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่องค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์การ (Muchinsky, 1997 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 247)

## 2. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ของเบอร์น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เริ่มต้นได้รับการพัฒนาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเอง คือ Burn (Yuk and Fleet, 1992, pp. 175–176 citing Burbs, 1978, p. 1) อธิบายถึงภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ทฤษฎีเบอร์น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวคิดและค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม สันติภาพ โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมีแนวคิดจากตัวตนในทุกวันนี้ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า burn มีแนวคิดว่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีผลแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง

Burns (1978, p. 2 อ้างถึงใน ปีลัญ ภูมิพิมพาคม, 2550, หน้า 50–51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

### 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงานถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow' Need Hierarchy Theory)

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่ายเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน

3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่ายสร้างจิตสำนึกให้ผู้เกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้น



ความต้องการของ Maslow หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของ Kolberg แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของ Burn มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่องภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ซึ่งตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

### 3. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ของ Bass จากทฤษฎีของ Bass (Bass, 1985, p. 1) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น Bass กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) Bass เห็นว่าความมีบารมี มีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจาก ความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ แม้แต่ Bass ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่า Burn และ Bass ยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน Bass ยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

#### แนวทางในการนำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้นำ

ผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้ริเริ่มทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยพฤติกรรมหรือการกระทำหลาย ๆ อย่างของผู้นำ เช่น พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องเรื่องการเมืองในองค์กร การบริหารจัดการ การจูงใจ การสร้างอารมณ์ทางบวกและความกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา การให้ผลตอบแทน การสนับสนุน รวมถึงการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงแล้วสรุปแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการนำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้นำ ซึ่งนอกจากจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารระดับสูงแล้วผู้บริหารในระดับต่าง ๆ หรือผู้นำในกลุ่มต่าง ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการนำการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนี้ Yukl (2010, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 97-101)

1. สร้างให้คนในองค์กรรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญจำเป็นและเร่งด่วน
2. สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนถึงประโยชน์จะได้รับจากการเปลี่ยนแปลง
3. ระบุให้ชัดว่าใครจะเป็นผู้ที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และใครเป็นผู้ที่

ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

4. การสร้างความร่วมมือในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง
5. ใช้ข้อบังคับด้านภาระงานทำให้เกิดการดำเนินการเปลี่ยนแปลง
6. เพิ่มตำแหน่งที่สำคัญให้ผู้ที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง

7. ให้อำนาจคนที่มีความสามารถที่จะช่วยในการวางแผนและดำเนินการ

เปลี่ยนแปลง

8. สร้างความตื่นตัวเร้าใจและการเปลี่ยนแปลงในเชิงสัญลักษณ์

ที่มีผลกระทบต่องาน

9. เตรียมคนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
10. ช่วยเหลือให้คนสามารถเผชิญหน้ากับความเครียดและความยากลำบาก

ในการเปลี่ยนแปลง

11. ช่วยทำให้เกิดความสำเร็จในระยะแรกเพื่อสร้างความมั่นใจ
12. ตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงละมีการปรับปรุง

เมื่อมีความจำเป็น

13. ให้ข้อมูลบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการเปลี่ยนแปลง
14. แสดงให้เห็นถึงการมองในแง่ดีและสร้างความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลง

อย่างต่อเนื่อง

### คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยทั่ว ๆ ไปจะเน้นดังนี้ ทิชซีและดีเวนนา (Tichy and Devanna, 1986, Training and Deveiopment, p.19-32 อ้างถึงใน ชีวิน ออนละออ, หน้า 62)

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าคล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมไม่เคยชนะใครเลย ต้องมีการเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้ชนะ และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ
2. เป็นคนกล้าและเปิดเผยเป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุขและมีจุดยืนของตนเองกล้าเผชิญกับความจริงกล้าเปิดเผยความจริง
3. เชื่อมมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจและ

สนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ

4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดันผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะชี้ให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียนและพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อนความคลุมเครือและไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

7. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวัง ความฝันทำให้เป็นความจริง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญด้วยการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร ตลอดทั้งการส่งเสริมนวัตกรรมในการผลิตและเทคโนโลยี ผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ใช้สิ่งจูงใจที่มีตัวตน (Tangible incentives) เพื่อควบคุมการเปลี่ยนแปลงในผู้ตาม เช่น วิสัยทัศน์และความเชื่อเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะขึ้นอยู่กับค่านิยมส่วนบุคคล ความเชื่อ และคุณภาพของผู้นำ จุดมุ่งหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมุ่งความสำเร็จของงานและมุ่งความสัมพันธ์กับสมาชิกของกลุ่ม

นิตย สัมมาพันธ์ (2549, หน้า 53 อ้างถึงใน คักดีชัย ภูเจริญ, 2560, หน้า 41) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Bernard Bass ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. เก่ง-ดี-มีเสน่ห์ (Charisma) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุด “คาริสม่า” หมายถึง คุณสมบัติที่ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีสมรรถนะ 3 ประการ คือ

1.1 เก่งและดี รวมทั้งมีเสน่ห์แบบผู้นำ จนถึงขั้นสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดความเคารพรัก ภาคภูมิใจและศรัทธาอย่างแรงกล้า

1.2 เก่งในด้านการใช้วิจารณ์ญาณ แยกสิ่งที่มีความสำคัญอย่างแท้จริงออกมาโดยเด่นชัด

1.3 เก่งในการพูดหรือเขียน สามารถจุดประกายให้ผู้ตามเกิดวิสัยทัศน์ มีพันธะผูกพันกับภารกิจ

2. มีการพิจารณาผู้ท่อนองในฐานะเอกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง ผู้ที่มีการมอบหมายให้ดำเนินโครงการช่วยเหลือการพัฒนาขีดความสามารถของแต่ละคน นอกจากนั้นยังให้ความเอาใจใส่ดูแลความต้องการและปัญหาความจำเป็นเป็นการส่วนตัว รวมทั้งปฏิบัติต่อผู้ตามแต่ละคนโดยให้เกียรติในฐานะเอกบุคคล ที่มีศักดิ์ศรี

3. มีการกระตุ้นภูมิปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง ผู้นำหยิบยื่นความคิดใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ตาม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้ตาม ดังนี้

3.1 การทบทวนวิธีทำสิ่งต่าง ๆ แบบดั้งเดิม นำไปสู่การ “คิดใหม่ ทำใหม่”

3.2 ความกล้าหาญที่จะมองปัญหาทั้งในด้านข้อดีและข้อเสียจากหลายมุมมอง

3.3 ความมุ่งมั่นพากเพียร ผลักดันความคิดสร้างสรรค์ยกระดับเพดานบินให้สูงขึ้นด้วยการฟันฝ่าอุปสรรคขวางกั้นที่ดูเหมือนว่าจะไม่สามารถข้ามพ้นไปได้ในตอนแรก

นอกจากนั้นคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ John R. Schemenrroom, Jr. ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความคิดและความสามารถในการหยั่งรู้ทิศทางรวมทั้งสามารถสื่อความหมายสู่ผู้อื่นอย่างได้ผลดี นอกจากนั้นยังสามารถสร้างความตื่นใจในการทำพันธกิจร่วมกันให้เป็นจริง

2. มีคาริสมมา (Charisma) หรือ “เก่ง-ดี-มีเสน่ห์” จนเร้าใจบุคคลอื่น ๆ ให้มีความกระตือรือร้น ศรัทธา จงรักภักดี ภาคภูมิใจ และไว้วางใจด้วยการใช้ “อำนาจความนิยม” (Reference Power) คือ อำนาจที่เกิดจากตัวบุคคลที่ได้รับความนิยมน้อยกว่าจนกระทั่งคนอื่น ๆ อยากรับพรอหรือผู้ตามและอำนาจที่เกิดจากเสน่ห์ที่จับถูกจุดอารมณ์คนจำนวนมาก

3. มีการแสดงนัยของความเป็นเลิศ (Symbolism) มีการค้นหาบุคคลดีเด่นแล้วให้รางวัล จัดให้มีพิธีการเฉลิมฉลองความเป็นเลิศและการบรรลุผลอันสูงส่ง ทั้งอย่างมีการวางแผนล่วงหน้าและอย่างเฉียบพลัน

4. มีการใช้อำนาจ (Empowerment) โดยช่วยให้ผู้ตามมีพัฒนาการและมีการสนับสนุนการขจัดปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน มีการเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบและมอบหมายงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอย่างแท้จริง

5. มีการกระตุ้นภูมิปัญญาให้เกิดขึ้น (Intellectual stimulation) มีความพยายามและสามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันกับงานให้เกิดขึ้นในบรรดาผู้ตามด้วยการทำให้ลูกน้องตระหนักในปัญหาต่าง ๆ และปลุกกระตุ้นจินตนาการเพื่อให้ได้มาซึ่งปฏิบัติการแก้ไขและป้องกันปัญหาแนวทางใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพสูง

6. มีความสัตย์ซื่อถื่อมั่น (Integrity) มีความซื่อสัตย์และน่าเชื่อถือไว้วางใจ มีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นรักษาความดี มีจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอไม่เสื่อมคลายอันเกิดจากจิตใจที่ตั้งงามและสามารถรักษาคำมั่นสัญญา พันธะผูกพันด้วยการติดตามผลแบบไม่ลดละ (กัดไม่ปล่อยหรือเกาะติดสถานการณ์)

### องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ประการ คือ (Bass, 1990, pp. 218–220, Gomez–Mejia & Belkin, 2002, pp. 298–299 citing Bass et al., 1990, Unpaged, อ้างถึงใน คักดีชัย ภูเจริญ, 2560, หน้า 42–43)

1. ลักษณะพิเศษ (Charisma) ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะพิเศษ ดังนี้ (Robbins, 1996, p.439, Citing Bass, 1989, p. 22, House, 1977, pp. 194–205)

1.1 สร้างวิสัยทัศน์หรือมองภาพในอนาคตขององค์กรที่ดีกว่าปัจจุบัน และกำหนดพันธกิจ โดยผู้ตามยอมรับและผู้ตามมีวิสัยทัศน์ของตนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

1.2 มีกลวิธีใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่มีการยึดถือร่วมกัน

1.3 ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในกลวิธีที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ

1.4 กล้าเสี่ยงอย่างชาญฉลาดเพื่อประโยชน์ขององค์กรและผู้ตาม

1.5 ใช้อำนาจส่วนตัว คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้ตามทำงานได้สำเร็จและใช้อำนาจอ้างอิงเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม

1.6 มีคุณสมบัติที่สามารถดึงดูดผู้ตาม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) เป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามใช้ความพยายามมากกว่าเดิม วิธีการสร้างแรงจูงใจสามารถทำได้หลายประการ ดังนี้

2.1 การใช้คำพูดเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามมั่นใจและกระตือรือร้น เช่น พูดให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจในตนเอง พูดอย่างห้าวหาญเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในยามที่ผู้ตามหมดกำลังใจ ท้อแท้ พูดให้ผู้ตามเชื่อมั่นว่าเขาสามารถทำงานได้สำเร็จและมีคุณภาพ

2.2 การปฏิบัติ เช่น ให้ผู้ตามที่มีความสามารถพิเศษได้ทำงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถ สร้างบรรยากาศขององค์กรให้เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ การติดต่อสื่อสารมีหลายช่องทาง มีการร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้ตามทั้งในยามปกติและเมื่อประสบปัญหายุ่งยาก ผู้นำนำหน้าในยามที่มีอันตราย

2.3 การคาดหวังหรือมองผู้ตามในด้านดีหรือเชิงบวก การที่ผู้นำคาดหวังผู้ตามในด้านดีจะทำให้ผู้ตามพยายามปฏิบัติตามความคาดหวังนั้นและพยายามทำให้ผู้นำมั่นใจว่าการที่ผู้นำเชื่อว่าเขาทำงานได้ดีนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ผู้ตามที่ถูกทำให้เชื่อว่าตนเองทำงานดีจะทำงานได้ดีกว่าผู้ตามที่ถูกคาดหวังว่าทำงานไม่ดี

2.4 การสร้างความมั่นใจและสร้างความเชื่อในอุดมการณ์อันสูงส่ง การที่ผู้ตามอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถนั้น ผู้ตามจะต้องเชื่ออุดมการณ์ที่เขาต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งเป็นที่ถูกต้องและมีคุณค่าเพียงพอที่จะอุทิศตน ดังนั้นผู้นำต้องพยายามทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ขององค์กรให้ได้ เช่น จัดกิจกรรมพาไปศึกษาดูงานขององค์กรที่ประสบผลสำเร็จดูเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์ (Paradigm) ให้กับผู้ตาม

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำต้องส่งเสริมให้ผู้ตามใช้ปัญญา เหตุผล ความสุขุมรอบคอบและความระมัดระวังในการแก้ไขปัญหา ผู้นำต้องช่วยผู้ตามให้แสวงหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา กระตุ้นการสร้างระบบคิด เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในการคิด คิดนอกกรอบ โดยสรุป คือ ผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนให้คิดเอง พัฒนาการเองในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized consideration) เป็นการให้ความเอาใจใส่ (Attention) ต่อผู้ตามตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การเป็นพี่เลี้ยง (Coach) ให้คำแนะนำสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาผู้ตามให้มีความรู้

ความสามารถเกิดความรัก ความผูกพัน มีความรับผิดชอบ และเต็มใจที่จะอุทิศตน  
ทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำพยายาม  
เปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน  
หรือภารกิจต่าง ๆ และเกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตาม  
พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเองมีความรับผิดชอบและยอมอุทิศ  
ตนเพื่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารผู้นำการเปลี่ยนผู้นำที่ดีจึงต้องมีความสามารถในการจูงใจ  
คนให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะทำตามไปทุกหนทุกแห่ง  
ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกรู้สึกความสามารถให้มีโอกาส  
พัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน  
ที่อบอุ่น ซึ่งจะสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ

การที่จะเป็นผู้นำนั้นใคร ๆ ก็นึกว่าสามารถที่จะเป็นผู้นำกันได้แต่การที่จะ  
เป็นผู้นำที่ดีนั้นก็เป็นเรื่องที่ไม่ง่ายเลย แต่ก็สามารถได้รับการฝึกฝนตัวเองและพัฒนาที่จะ  
พัฒนาเป็นผู้นำที่ดีได้ องค์ประกอบของความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญทำให้เราสามารถ  
เข้าใจและวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพของผู้นำ ทั้งทำให้เราารู้จักปรับตนเองและ  
เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมสอดคล้องกับองค์ประกอบของความเป็นผู้นำ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ ดังต่อไปนี้

1. อิทธิพลในการบังคับบัญชา ผู้นำจำเป็นต้องมีอิทธิพลที่จะสามารถ  
โน้มน้าวใจ จูงใจ บังคับหรือบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชายินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ประพฤติตัว  
เป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่องเลื่อมใส  
ศรัทธา มีวิสัยทัศน์และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์  
วิกฤติ สร้างอารมณ์ทางบวกให้กับกลุ่มได้ มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ไม่ใช่อำนาจ  
เพื่อผลประโยชน์ของตนและพวกพ้อง แต่จะทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความเป็นกัลยาณมิตร  
เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. กระบวนการติดต่อสื่อสารประสานงาน ผู้นำจำเป็นต้องเป็นคนที่มีมนุษย  
สัมพันธ์ที่ดีทั้งในด้านงานและในด้านสังคมเป็นอย่างดี รู้จักใช้เครื่องมือในการ  
ติดต่อสื่อสารประสานงานและเป็นสื่อสาร เพื่อให้ลูกน้องเข้าใจคำสั่งและรับรู้คำสั่งนั้น  
นำไปปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การและสามารถที่จะเปลี่ยน

ทัศนคติ เจตคติ ค่านิยม และท่าทีของลูกน้องให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการและสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ได้วางไว้

### องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ

การศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแบบการเป็นผู้นำจะทำให้เราสามารถกำหนดรูปแบบของผู้นำ ลักษณะของผู้นำให้เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์การนั้น ๆ ได้ รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำก็ควรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์สภาพแวดล้อมขององค์การต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีจึงจะทำให้ผู้นำสามารถทำงานประสานกัน องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกแบบของผู้นำสามารถพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของผู้นำ (Trait of Leader) ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี ลักษณะท่าทางมีความตื่นตัว มีสติปัญญา มีความทะเยอทะยาน มีความคิดริเริ่ม รู้จักการเข้าสังคม ฯลฯ เป็นแบบฉบับหรือแบบอย่างแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อได้สัมผัสหรือพบเห็นเข้าก็เกิดการยอมรับในตัวผู้นำ นอกจากนั้นแล้วผู้นำจะต้องมีลักษณะทางกายภาพที่ดี เช่น ขนาดของร่างกาย ความสูง ความแข็งแรง ว่องไว เสียงมีพลังอำนาจฟังแล้วดูน่าเกรงขาม เป็นต้น

2. ลักษณะของผู้ตาม (Trait of Followers) พิจารณาถึงองค์ประกอบพื้นฐานด้านการศึกษา เชื้อชาติ เพศ อายุ วัย ทัศนคติ เจตคติ ค่านิยม อารมณ์ของผู้ตาม เพื่อจะสามารถมองเห็นว่าผู้ตามเป็นคนแบบไหน ประเภทไหน เพื่อจะได้วางตัวผู้นำให้สอดคล้องเหมาะสมกับองค์การหรือหน่วยงานก็จะเกิดการร่วมมือประสานงานกันให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลดังที่ Ralph Stogdill ได้รวบรวมและวิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องผู้ตามไว้ โดยให้ทัศนะความเห็นไว้ว่า “ ผู้ที่จะเป็นผู้นำคนอื่น มิใช่สามารถเป็นได้โดยอาศัยแต่เพียงลักษณะทางกายภาพและทางบุคลิกภาพที่ตนมีอยู่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ลักษณะทางกายภาพและบุคลิกภาพของผู้นำนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์หรือเข้ากันได้กับลักษณะสภาวะดำเนินงานและจุดหมายของผู้ตามด้วย” (Stogdill, 1948, pp. 35-71 อ้างถึงใน ชาดิชัย อุตมกิจ มงคล, 2559, หน้า 19)

3. ลักษณะของตัวงานหรือเนื้อหาของงาน (Characteristic of Task) ตัวงานหรือเนื้อหาของงานจะมีรายละเอียดของงานแตกต่างกัน จึงต้องการผู้นำที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะอย่างให้เหมาะสมกับตัวงานหรือเนื้อหาของงานนั้น ๆ ในบางสถานการณ์



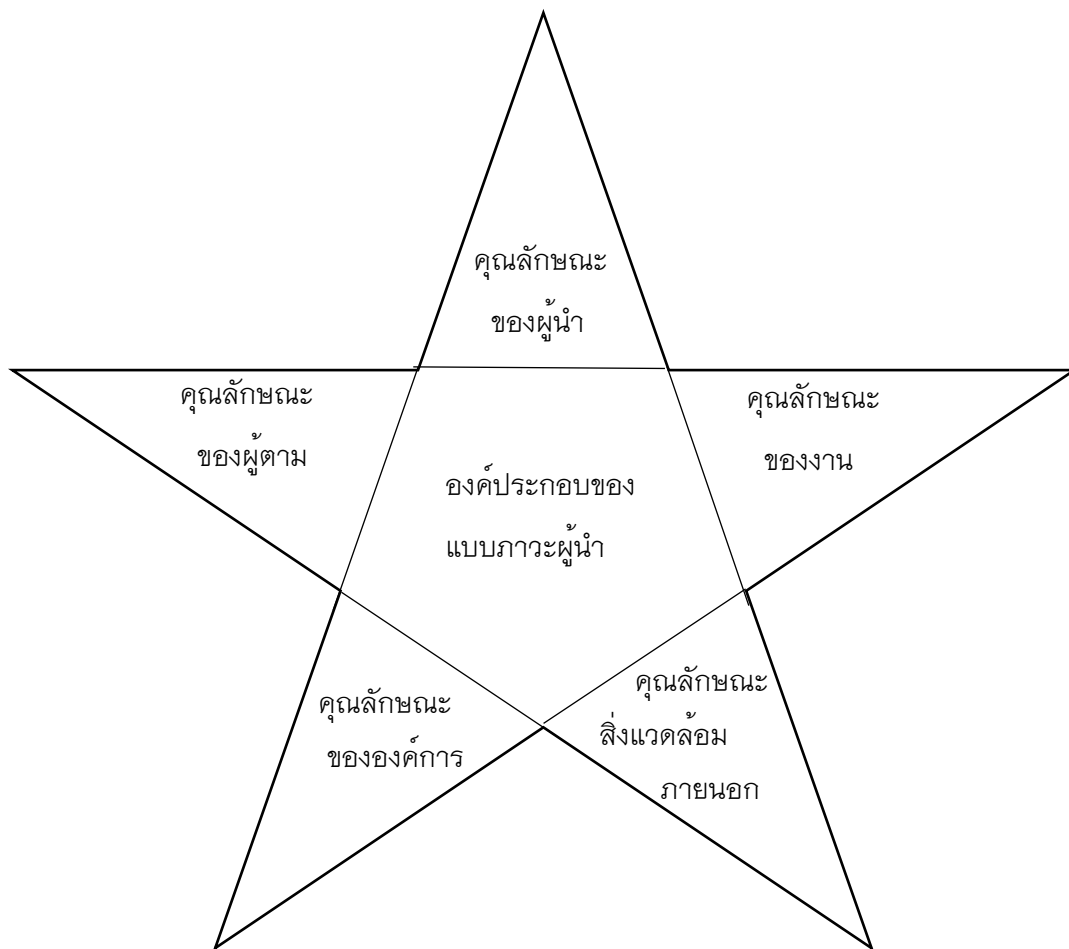
ลักษณะของงานจะมีความซับซ้อน วิธีการทำงานจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นหรือเป็นตัวกำหนดว่าควรจะต้องการผู้นำแบบไหนจึงจะมีความเหมาะสมในลักษณะงานบางอย่าง ซึ่งต้องใช้ความสามารถพิเศษและความเชี่ยวชาญสูง จึงต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญเป็นอย่างมากเหนือคนอื่นใดเป็นผู้นำ บางตัวงานหรือเนื้อหาของงานเป็นลักษณะของการให้บริการ ให้ความรู้ ให้อบรมทางวิชาการ ให้นำเสนอเพื่อการค้าหรือชีวิตที่ดีอยู่ในสังคม เช่น อาชีพครูบาอาจารย์ สาธารณสุข พัฒนาการ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวงานหรือเนื้อหาของงานจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงว่าต้องการผู้นำมีลักษณะอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานนั้น ๆ

4. ลักษณะขององค์การ (Characteristic of Organization) ต้องพิจารณาศึกษาถึงปรัชญา ค่านิยมขององค์การจะทำให้เกิดแบบอย่างของการบริหาร (Management Style) อาทิถ้าต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิดต้องใช้ผู้นำทฤษฎี Y ซึ่งจะเห็นว่าลักษณะขององค์การจะเป็นเครื่องมือบ่งบอกถึงความต้องการของผู้นำที่มีลักษณะอย่างไรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดขององค์การนั้น ๆ

5. สิ่งแวดล้อมภายนอก (External Environment) สิ่งแวดล้อมภายนอกของการเกิดผู้นำ แต่ละกรณีก็จะแตกต่างกันไปเป็นกรณี ๆ ไป สถานการณ์อย่างหนึ่งเหมาะสมหรือต้องการบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำ แต่สถานการณ์อีกอย่างหนึ่งต้องการบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำ ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพของกลุ่มนั้น ๆ สูงขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้นำที่จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีลักษณะที่สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่งหรือเหตุการณ์อย่างหนึ่งอาจจะต้องการผู้นำแบบหนึ่งทำให้การเป็นผู้นำของเขายอมเปลี่ยนแปลงไปตามด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดอาจเขียนเป็นแผนภูมิ 5 ดาว (Five star)

ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิ 5 ดาว

ที่มา : วิเชียร วิทย์อุดม, (2553, หน้า 11 อ้างถึงใน ชาติชัย อุตมกิจมงคล, 2559, หน้า 21)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้นำได้แสดงพฤติกรรมออกมา โดยการใช้อำนาจไม่ว่าจะเป็นอำนาจทางการบริหาร หรืออำนาจทางกฎหมาย และการจะเป็นผู้นำต้องเรียนรู้ที่จะนำแนวทางทฤษฎีภาวะผู้นำมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การสั่งการ การบริหารงานในองค์การต่าง ๆ เกิดประสิทธิผลจนผู้ตามเกิดความเชื่อถือ ศรัทธาและคล้อยตามอยากที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่าภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้ตามมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานได้มากและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานได้มากและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เหนือความคาดหมาย ที่ผู้นำได้ทำผ่านองค์ประกอบ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ การมีอิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญานั่นเอง

## **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะกวม จังหวัดนครพนม เป็นหน้าที่หลักในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน และมีผู้ให้แนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลการบริการสาธารณะไว้มากมาย ดังต่อไปนี้

### **ความหมายของประสิทธิผลและการบริการสาธารณะ**

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันก็ได้ให้ความหมายไว้คำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือโครงการที่วางไว้ มักทำกันเสมอ ๆ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 2)

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2556, หน้า 32-33) ได้ให้แนวคิดและความพยายามว่า ประสิทธิผลไม่น่าจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์หรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิผล หมายถึง การมีผลสัมฤทธิ์สูงและสามารถพัฒนาให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2556, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ ผลงานของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิผล คือ ความสำเร็จที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้ เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

Schein (1970, p. 1973) ปรมาจารย์ทฤษฎีองค์กรท่านนี้ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร หมายถึง สมรรถภาพ (Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด

(Survive) การปรับตัว (Adapt) การดำรงสภาพ (Maintain) และการเจริญเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์การใดจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไปในขณะที่ Robbins ได้ให้นิยาม ประสิทธิภาพขององค์การว่าเป็นระดับ (Degree) ที่องค์การสามารถบรรลุผลในเป้าหมาย ระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์การ (Robbins, 1990) โดยจะเน้น พิจารณาตัดสินผลขององค์การจากกิจกรรมหรืองานหลัก ๆ ที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อเสนอของนักวิชาการบางท่านที่ทำให้การพิจารณาประสิทธิภาพองค์การใน 3 ระยะ ในอนาคต คือ ระยะสั้น เป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและสร้างความพึง พอใจให้แก่เจ้าของบุคลากรในองค์การ ลูกค้ำและสังคมในระยะปานกลางเป็นการที่ องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับโอกาสใหม่ ๆ โดยผ่านปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สามารถที่จะพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์การ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง นั้นได้ และในระยะยาวจะมุ่งไปที่ความสามารถในการอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การที่ไม่แน่นอน และ Pfeffer & Salancik (1978, Cited in Daft, 1986) อธิบายว่า ประสิทธิภาพขององค์การนั้น เป็นมาตรฐานภายนอกที่ใช้กับผลผลิตหรือกิจกรรมขององค์การ อันประเมินได้จากความสนใจในการตอบสนองของความพึงพอใจตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่ง Hoy และ Miskel (1982) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลระบบขององค์การ ประกอบด้วยมิติสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การปรับตัว (Adaptation) มีตัวบ่งชี้ คือ ปรับตัวและ เปลี่ยนแปลงง่าย การเจริญงอกงาม นวัตกรรมการพัฒนา การควบคุมครอบคลุมกลไก การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การบรรลุเป้าประสงค์ (Goal Attainment) มีตัวบ่งชี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ ผลผลิตทรัพยากรที่ได้รับมา (นุกูล ชูทอง และชัชวาล อรรถวงศ์ศุภทัต, 2559, หน้า 61-62)

### เกณฑ์การวัดประสิทธิผล

เกณฑ์การวัดประสิทธิผลเป็นเรื่องที่สำคัญในการชี้วัดการดำเนินกิจกรรมว่า สามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ดังนี้ (เขมมารี รักษ์ชูชีพ, 2553, หน้า 28-35)

1. การประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่เป้าหมาย (The Goal Approach) เป็นการใช่วิธีการชี้วัดผลที่ตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมายขององค์การ โดยพบว่าความสามารถในการผลิต (Productivity) ความยืดหยุ่นคล่องตัว (Flexibility) และ ปราศจากซึ่งความกดดัน (Strain) และข้อขัดแย้ง (Conflict) มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับ

ประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ที่บ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของปัจจัยเหล่านี้สัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับเป้าหมายขององค์กร

2. การประเมินประสิทธิผลองค์กรในแง่ระบบทรัพยากร (The System Resource Approach) เป็นการพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อนและข้อบกพร่องบางประการของการประเมินผลในแง่เป้าหมาย โดยไม่พิจารณาเป้าหมายขององค์กรเสียเลย เพราะเห็นว่าเป็นไปได้ยากที่จะใช้การบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลขององค์กร จึงมีการใช้แบบจำลองของระบบทรัพยากรแทน แบบจำลองนี้ตั้งอยู่บนแนวความคิดว่าองค์กรเป็นระบบเปิด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน (Exchange) และการแข่งขันกัน ดังนั้นประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของคนในองค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมให้ได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่าองค์กรจะมีประสิทธิภาพสูงก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถแสวงหาผลประโยชน์สูงสุดได้จากตำแหน่งที่ทำการต่อรองและใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด (Optimizes) ในการบริการซึ่งได้มาซึ่งทรัพยากร

3. การประเมินผลประสิทธิผล โดยใช้หลายหลักเกณฑ์ (The Multiple Criteria Effectiveness) วิธีการนี้มีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับกันกว้างขวางทั้งในแง่ของนักวิชาการและเมื่อนำมาใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กรในทางปฏิบัติใช้ประเมินหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดี กล่าวคือ

1. ความสามารถในการผลิตโดยวัดจากการผลิต
2. ลักษณะขององค์กร เช่น บรรยากาศขององค์กร สไตล์

การอำนวยความสะดวกและสมรรถนะขององค์กรในการปฏิบัติงาน

3. พฤติกรรมในการผลิต เช่น การร่วมมือร่วมใจ การพัฒนาการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานหรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยมีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่าให้มากที่สุด ซึ่งนำมาสู่ความเจริญก้าวหน้าของสมาชิกขององค์กรนั่นเอง

### การบริการสาธารณะ

การบริการสาธารณะ เป็นภารกิจหลักและสำคัญในการบริหารภาครัฐ ภายใต้บริบทของการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ก็ยังรวมถึงการบริการสาธารณะทั้ง

ภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ทำหน้าที่บริการสาธารณะที่ตนเองรับผิดชอบ อาจเป็นโดยตรง หรือส่งมอบให้หน่วยอื่นทำแทน หรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ก็เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ และการบริการสาธารณะ ผู้รับบริการจะมีผลตอบกลับมาอย่างไรนั้น ย่อมแสดงถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการให้บริการสาธารณะนั่นเองและในปัจจุบันนี้ก็ได้ก้าวเข้าสู่ยุคการบริการสาธารณะแนวใหม่ ดังนั้นจึงได้มีผู้ให้ความหมายของการบริการสาธารณะไว้มากมาย ดังต่อไปนี้

การบริการ หมายถึง การกระทำหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลหรือองค์กรให้ได้รับความพึงพอใจสมความมุ่งหมายที่บุคคลหรือองค์กรนั้นต้องการ เนื่องจากผลสำเร็จของการบริการขึ้นอยู่กับ “ความพึงพอใจ” ซึ่งเป็นเรื่องของ “ความรู้สึก” ไม่มีหน่วยวัด นิยามของคำว่าบริการ จึงขึ้นอยู่กับการพยายามอธิบายเพื่อให้เข้าใจตรงกัน (IM2, 2016, สืบค้น 14 ตุลาคม 2561 จาก <https://www.im2market.com/2016/05/07/3250>)

Robert B. Denhardt and Janet Vinzant Denhardt ผู้มีบทบาทสำคัญในการนำเสนอแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ได้กล่าวไว้ในส่วนบทนำของหนังสือของเขาว่า “ข้าราชการไม่ได้ส่งมอบบริการลูกค้าแต่เขาส่งมอบประชาธิปไตย” (Denhardt and Denhardt, 2007 : xi) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า NPS เป็นแนวคิดของนักรัฐประศาสนศาสตร์สายรัฐศาสตร์

สงคราม สมุททหฺล้า (2553, หน้า 3 อ้างถึงใน เดชนะ อุสาพรหม, 2559, หน้า 10-11) กล่าวว่าบริการ ก็คือ กิจกรรมรวมถึงการดำเนินงานต่าง ๆ ที่บุคคลกลุ่มหนึ่งนำเสนอให้บุคคลอีกกลุ่มหนึ่ง

การบริการสาธารณะ หมายถึง การบริการหรือกิจกรรมที่รัฐจัดทำขึ้น เพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อตอบสนองความต้องการของส่วนรวมโดยเป็นกิจการที่อยู่ในความอำนาจการหรืออยู่ในความควบคุมของฝ่ายปกครองที่จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน (อรทัย กัทผล, 2552) อันเป็นพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนและสร้างการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาประเทศชาติในภาพรวม โดยมีหลักการที่เป็นประเด็นสำคัญในการจัดบริการสาธารณะ คือ การจัดบริการสาธารณะต้องดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น มีความเสมอภาค ความต่อเนื่องและความโปร่งใสในการให้บริการ (นราธิป ศรีราม, 2557)

ปฐุม มณีโรจน์ (2538, อ้างถึงใน นิตยา อุปชาคำ, 2556, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของบริการสาธารณะ หมายถึง การบริการจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจ ที่ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ ผู้ให้บริการ (Providers) และผู้รับบริการ (Recipients) ซึ่งฝ่ายแรกเป็นฝ่ายที่ทำหน้าที่ปฏิบัติเพื่อให้ฝ่ายที่สองเกิดความพึงพอใจ

พิมลวรรณ นามวัฒน์ และกิตติ วัฒนกุล (อ้างถึงใน นิตยา อุปชาคำ, 2556, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า หลักการพิจารณาการให้บริการมี 6 ประการ ดังนี้

1. หลักความสอดคล้องกับความต้องการบุคลากรส่วนใหญ่ คือ บริการที่จัดให้ต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด มิใช่เป็นการจัดให้เฉพาะกลุ่มหนึ่งเท่านั้นเพราะอาจทำให้ไม่เกิดผลประโยชน์สูงสุดไม่คุ้มค่ากับการดำเนินการนั้น ๆ

2. หลักความสม่ำเสมอ คือ การบริการต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มิใช่กระทำตามความพึงพอใจของผู้บริหารระดับสูงขององค์การต้องการว่าจะกระทำหรือไม่กระทำ ถ้าเป็นเช่นนั้นก็อาจทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกที่ไม่ผูกพันหรือจงรักภักดีต่อองค์การของตน

3. หลักความสนองความต้องการ คือ การบริการหรือประเภทของการบริการต้องตรงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร มิใช่มาจากความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงบางคนเท่านั้น จึงจำเป็นที่ต้องสำรวจความต้องการแท้จริงของบุคลากร เพื่อให้การบริการที่ดำเนินการจัดนั้นเกิดความคุ้มค่าและไม่สูญเปล่า

4. หลักความเสมอภาค คือ การบริการที่จัดขึ้นต้องไม่เลือกปฏิบัติ ควรให้บริการแก่บุคลากรในองค์การอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

5. หลักความประหยัด คือ การที่องค์การจะบริการใด ๆ แก่บุคลากรต้องมีลักษณะในการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรให้ช่วยเหลือตนเองต่อไปได้

6. หลักความสะดวกในการปฏิบัติ คือ การบริการใด ๆ ที่จัดให้มีขึ้นต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย สะดวกและไม่สิ้นเปลืองทรัพยากรมาก ไม่เป็นภาระยุ่งยากให้แก่บุคลากรในองค์การ

อาษา เมฆสวรรค์ (2558, หน้า 221-222) กล่าวไว้ว่า การบริการสาธารณะเป็นบริการที่ทำให้ประชาชนมีความสุข มีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดำเนินการและมีส่วนช่วยดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่น ซึ่งคำว่า

“คูแลร์กษา” หมายความว่า ต้องดำเนินการควบคุมกันระหว่างรัฐบาลกลางและท้องถิ่น รัฐบาลต้องรับผิดชอบบริหารประเทศและกำกับดูแลท้องถิ่นและท้องถิ่นดำเนินการ จัดบริการสาธารณะแต่ต้องไม่เกินอำนาจหน้าที่ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการดำเนินงานของท้องถิ่นนั้น

การบริการประชาชนเป็นการให้บริการสาธารณะประเภทหนึ่งถ้าหากการจัดระบบการบริหารงานที่ดีก็จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

Katz and Brenda (1973, p. 19) ได้เสนอหลักการพื้นฐานของการบริการสาธารณะ ดังนี้

1. การปฏิบัติแบบเฉพาะเจาะจง (Specificity) ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (Universalism) หมายถึง การให้บริการประชาชนจะต้องไม่เลือกปฏิบัติ
2. การวางตัวเป็นกลาง (Affective Neutrality) ให้บริการโดยไม่ใช้อารมณ์บริการด้วยน้ำเสียงสุภาพท่าทางที่สุภาพ

John D. Millett (1954, p.397 อ้างถึงใน สัญญาครุณ สวัสดิ์ไธสง, 2561, หน้า 97) นักวิชาการที่มีชื่อเสียงท่านนี้เห็นว่า การบริการสาธารณะมีเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่การสร้างคามพึงพอใจให้แก่ประชาชน เป้าหมายนี้เป็นค่านิยมแรกของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องยึดถือไว้เสมอพร้อม ๆ กันไปกับการยึดถือหลักการของการบริการสาธารณะอีก 5 ประการ ได้แก่ ความเสมอภาค ความตรงต่อเวลา ความพอเพียง ความต่อเนื่องและความก้าวหน้า ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การบริการอย่างเสมอภาค (equitable service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารภาครัฐที่มีฐานคติว่าทุกคนมีความเท่าเทียมกันดังนั้นประชาชนทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกหรือกีดกันในการบริการประชาชนจะต้องได้รับการปฏิบัติในฐานะที่ปัจเจกบุคคลที่ถูกใช้มาตรฐานการบริการเดียวกัน

2. การบริการที่ตรงเวลา (Timely Service) หมายถึง การบริการสาธารณะที่ต้องมีความตรงต่อเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่าไม่มีประสิทธิผลเลยถ้าไม่มีการตรงเวลา ซึ่งสร้างความไม่พึงพอใจแก่ประชาชน

3. การบริการอย่างเพียงพอ (ample service) หมายถึง การบริการสาธารณะต้องมีจำนวนการบริการและสถานที่ที่บริการที่เหมาะสมเพียงพอ (the right Quantity at the right geographical location) ความเสมอภาคและความตรงเวลาจะไม่มี



ความหมายเลย ถ้าจำนวนครั้งการให้บริการที่ไม่เพียงพอและสถานที่ตั้งที่บริการสร้างความไม่ยุติธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ

4. การบริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service) หมายถึง การบริการสาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก ไม่ใช่ยึดความพอใจของหน่วยงานที่บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้

5. การบริการอย่างก้าวหน้า (progressive service) หมายถึง การบริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพของการบริการหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถจะทำหน้าที่ได้มากขึ้น โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม โดยการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการได้อย่างเพียงพอและรวดเร็วขึ้น รวมถึงเพิ่มความพึงพอใจของประชาชนให้มีในระดับสูงขึ้น ภายใต้หลักการนี้จึงให้มีการนำเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการบริการผ่านทางอินเทอร์เน็ต การให้บริการผ่านการตอบรับทางโทรศัพท์อัตโนมัติ หรือแม้กระทั่งการติดต่อสื่อสารกับประชาชนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social media) เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน Facebook หรือ Line เป็นต้น

การบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service : NPS) คือ ชุดของแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของการบริหารรัฐภายใต้ระบบการบริหารปกครองให้ความสำคัญกับการบริการสาธารณะ การบริหารปกครองแบบประชาธิปไตยและการสร้างความผูกพันของพลเมือง ซึ่งปฏิเสธตรรกะที่เน้นตลาดกลุ่มการจัดการนิยามหรือกลุ่มการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) และ Robert B. Denhardt and Janet Vinzant Denhardt ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการนำเสนอแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ ได้กล่าวไว้ในส่วนบทนำของหนังสือของเขาว่า “ข้าราชการไม่ได้ส่งมอบบริการสู่ลูกค้าแต่เขาส่งมอบประชาธิปไตย” (Denhardt and Denhardt, 2007 : xi) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า NPS เป็นแนวคิดของนักรัฐประศาสนศาสตร์สายรัฐศาสตร์ ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณค่าหรืออุดมการณ์ โดยเฉพาะคุณค่าความเป็นประชาธิปไตยมากกว่าเรื่องประสิทธิภาพหรือผลิตภาพ NPS เป็นแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมประชาธิปไตย (value of democracy) ความเป็นพลเมือง (citizenship) และผลประโยชน์สาธารณะ (public interest) (สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, 2561, หน้า 93)

สำหรับแนวคิดพื้นฐานหรือรากฐานของแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่นั้นประกอบด้วยรากฐาน 4 ประการหลัก คือ (สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, 2561, หน้า 94)

1. ทฤษฎีประชาธิปไตยพลเมือง (Theories of Democratic Citizenship)
  2. ตัวแบบชุมชนและประชาสังคม (Models of Community and Civil Society)
  3. มนุษยนิยมองค์การและรัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่ (Organizational Humanism and New Public Administration)
  4. รัฐประศาสนศาสตร์หลังสมัยใหม่ (Postmodern Public Administration)
- ในส่วนสาระสำคัญของแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (NPS) นั้นพบว่า NPS เป็นแนวคิดที่ดีความและวิพากษ์แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์ในอดีต โดยเฉพาะการวิพากษ์แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ตามทัศนะของ David Osborne และ Ted Gaebler ในเรื่อง Reinventing Government ซึ่งได้ถูกหยิบยกมาทำวิพากษ์ ดีความและสรุปออกมาเป็นสาระสำคัญของแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (NPS) 7 ประการ คือ
- (1) บริการรับใช้พลเมือง ไม่ใช่ลูกค้า (Serve Citizens, Not Customers)
  - (2) เน้นการค้นหาลประโยชน์สาธารณะ (Seek the Public Interest)
  - (3) เน้นคุณค่าความเป็นพลเมืองมากกว่าการเป็นผู้ประกอบการ (Value Citizenship over Entrepreneurship)
  - (4) คิดเชิงกลยุทธ์ ปฏิบัติแบบประชาธิปไตย (Think Strategically, Act Democratically)
  - (5) การตระหนักในความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่าย (Recognize that Accountability Is Not Simple)
  - (6) การให้บริการมากกว่าการกำกับทิศทาง (Serve Rather than Steer)
  - (7) ให้คุณค่ากับคน ไม่ใช่แค่ผลิตภาพ (Value People, Not Just Productivity)
- นราธิป ศรีรามและคณะ (2556, หน้า 25–26) หลักการสำคัญของการบริการสาธารณะแนวใหม่นั้น โรเบิร์ต บี เดนฮาร์ดท์ และเจเน็ต วินเซนต์ เดนฮาร์ดท์ (Robert B. Denhardt and Janet Vinzant Denhardt) (2007) ได้อธิบายในเชิงวิพากษ์แนวคิดการปฏิรูปหรือการปรับโฉมภาครัฐการ (Reinventing Government) ของเดวิด ออสบอร์นและเทดแกเบลเลอร์ (David Osborne and Ted Gaebler) ไว้ดังนี้

1. เน้นการให้บริการมากกว่าคอยกำกับ (serve rather than steer)  
บทบาทของหน่วยของรัฐควรจะมุ่งเน้นการช่วยให้พลเมืองได้รับประโยชน์ตามสิทธิของตน แทนที่การควบคุมหรือกำกับให้สังคมเป็นไปในแนวทางที่ตนต้องการ โดยหน่วยงานจะต้องมีบทบาทในการอำนวยความสะดวก (facilitation) การเจรจา (negotiation) หรือการเป็นตัวแทน (broker) เพื่อแก้ปัญหาของประชาชน
2. มุ่งประโยชน์สาธารณะ (public interest) หน่วยงานต้องหาหนทางในการสร้างประโยชน์ร่วมกันและการร่วมกันมีส่วนรับผิดชอบของประชาชนหนทางหนึ่ง คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมาร่วมกันคิดร่วมกันทำโดยผ่านวาทะกรรม (discourse) ที่ไม่มีข้อจำกัดและมีความจริงจัง ซึ่งหน่วยของรัฐจะเป็นผู้ที่ให้เกิดความมั่นใจว่าแนวทางของประชาชนมีจุดมุ่งหมายที่ประโยชน์สาธารณะและสอดคล้องกับปทัสถานของความยุติธรรมความเป็นธรรมและความเสมอภาค
3. การคิดในเชิงกลยุทธ์ศาสตร์แต่ลงมือปฏิบัติแบบประชาธิปไตย (Think Strategically, act Democratically) หมายความว่า นโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะจะสามารถบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีความพยายามร่วมกันและผ่านกระบวนการของการมีส่วนร่วม เนื่องจากปัจจุบันเป็นเรื่องยากที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามนโยบาย หากผู้บริหารเพียงแต่กำหนดวิสัยทัศน์แล้วปล่อยให้ข้าราชการในหน่วยงานเป็นผู้นำไปปฏิบัติ แต่หน่วยงานภาครัฐจะต้องลงมาแสวงหาความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งโครงการที่ดำเนินการ
4. สนองรับใช้ประชาชนในฐานะพลเมืองไม่ใช่แค่ลูกค้า (serve citizens not customers) หน่วยงานภาครัฐไม่ใช่เพียงแค่สนองต่อความต้องการของลูกค้า ซึ่งเป็นเรื่องของผลประโยชน์ระหว่างบุคคลหรือหลายบุคคลรวมกัน แต่เป็นการมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่มีความเชื่อมั่น (trust) และการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับพลเมืองหรือในระหว่างพลเมืองด้วยกัน
5. ควรมุ่งเน้นที่ข้าราชการมากกว่าการตลาดและข้าราชการควรเอาใจใส่ต่อเจตนาภรณ์ตามรัฐธรรมนูญ ค่านิยมชุมชนและปทัสถานทางการเมือง มาตรฐานวิชาชีพและประโยชน์ของพลเมืองมากกว่าอย่างอื่น เนื่องจากการบริหารรัฐกิจแนวตั้งเดิมที่เน้นให้ข้าราชการมีหน้าที่พึงปฏิบัติตามนโยบายของนักการเมืองและในหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ต้องการให้ข้าราชการให้คุณค่าต่อประสิทธิภาพ การลดต้นทุนและตอบสนองต่อกลไกตลาดมากกว่าสิ่งอื่นใด ซึ่งขัดกับความเป็นจริงที่ข้าราชการเป็นตัวแปร

หนึ่งที่ส่งผลและได้รับผลจากปทัสถาน ค่านิยม และธรรมเนียมปฏิบัติต่าง ๆ มากมาย ในระบบการบริหารการปกครอง (governance)

6. เน้นคุณค่าของคนมากกว่าความสามารถในการผลิตเนื่องจาก หน่วยงานรัฐมักจะประสบความสำเร็จในระยะยาวหากเป็นกระบวนการของการสร้างการมีส่วนร่วมต่อกันและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน (shared leadership) โดยตั้งอยู่บนฐานของการเคารพประชาชน

7. เน้นคุณค่าการเป็นพลเมือง (citizen) และการให้บริการสาธารณะ มากกว่าการเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurship) เนื่องจากประโยชน์สาธารณะจะบรรลุได้ด้วยข้าราชการและพลเมือง มุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์อย่างมีคุณค่าให้แก่สังคม ไม่ใช่โดยผู้ประกอบการที่ปฏิบัติราวกับว่าเงินของแผ่นดินเป็นเงินของตนเอง เพราะแท้จริงแล้ว เป็นเงินของประชาชน ดังนั้นผู้บริหารภาครัฐจะทำหน้าที่การเป็นผู้ดูแลผลประโยชน์ของประชาชน

ชมพูช หนุนาค (2560, บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริการ สาธารณะใหม่ว่าเป็นการมุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ “ฟัง” มากกว่า “สั่ง” และ “รับใช้หรือ ให้บริการพลเมือง” มากกว่า “กำกับหรือควบคุม” รัฐต้องสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ ประชาชนไทยทุกคนและมุ่งที่ผลประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ ในขณะที่เดียวกันประชาชน ต้องก้าวสู่การเป็นพลเมืองเป็นผู้ตื่นรู้ เข้าใจปัญหาของตน ลูกขึ้นมาจัดการกับปัญหาของ ตนเอง มีส่วนร่วมคิด รับผลประโยชน์และประเมินตรวจสอบ

### หัวใจสำคัญของแนวคิดการบริหารสาธารณะใหม่

ชมพูช หนุนาค (2560, หน้า 129) แนวคิดการบริการสาธารณะใหม่ ส่วนหนึ่งมีพื้นฐานแนวคิดมาจากแนวคิดหลังสมัยใหม่นิยมมีภววิทยา (Ontology) การศึกษาเชิงปรัชญาถึงธรรมชาติของความเป็นอยู่ (Being) ความจริงทั่วไปและศึกษาเกี่ยวกับการจัดการประเภท รวมถึงความสัมพันธ์ของความเป็นอยู่ (Hay, 2002, pp. 226–229) มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ “ฟัง” มากกว่า “สั่ง” และ “รับใช้หรือ ให้บริการพลเมือง” มากกว่า “กำกับหรือควบคุม” (Denhardt and Denhardt, 2007, p. 3) รัฐต้องสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนทุกคนและมุ่งเน้นที่ผลประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมในการบริการของภาครัฐมากขึ้น ตลอดจนให้ความสำคัญกับการดำเนินงานบนพื้นฐานของประชาธิปไตย ฉะนั้นกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำ จึงเป็นไปเพื่อส่งมอบประชาธิปไตยมากกว่าส่งมอบบริการให้แก่ลูกค้าเหมือนดังเดิม

(Denhardt and Denhardt, 2007 : xi) ดังนั้นทัศนคติของ Denhardt and Denhardt (2011) จึงเห็นว่าหัวใจสำคัญของแนวคิดในกระบวนการบริการสาธารณะใหม่ (New public service) คือ ประชาธิปไตยและความเป็นพลเมือง ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

สาธารณะ คือ เป้าหมายหลักในการบริหารงานภาครัฐ โดยต้องมองข้ามผลประโยชน์ของตนเอง พวกพ่อขุนราชการ นักการเมืองหรือกลุ่มผลประโยชน์ใด ๆ ขณะเดียวกันรัฐจะสร้างบริการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้สูงสุด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างจากการปรึกษาหารือ ร่วมคิดร่วมไตร่ตรองจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (Public deliberation) ซึ่งมีลักษณะตรงข้ามกันกับการแบ่งฝ่ายเสียงข้างมาก และเสียงข้างน้อย

ประการที่สอง การบริการสาธารณะใหม่เน้นการคิดในเชิงยุทธศาสตร์ (Think Strategically) และทำด้วยวิถีทางแห่งประชาธิปไตย (Act democratically) กล่าวคือ หลังจากมีการปรึกษาหารือ ร่วมวิเคราะห์หรือร่วมไตร่ตรองจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องแล้ว ต้องมีการร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในขั้นต่อไปอย่างมียุทธศาสตร์ ขณะเดียวกัน การบริการสาธารณะใหม่ยังให้ความสำคัญกับความยั่งยืนของสิ่งที่เกิดจากการดำเนินการ จะต้องไม่มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรู้สึกวาทนเองเสียเปรียบ เหลือมล้า ต้องมีทางออกที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและหากหลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าต้องมีฝ่ายที่เสียประโยชน์จะต้องหาแนวทางในการชดเชยให้กับฝ่ายที่เสียประโยชน์หรือฝ่ายที่รับผลกระทบในแง่ลบมากกว่า

ประการที่สาม รัฐไม่ใช่ผู้กำกับ สั่งการตัดสินใจ และกุมทิศทางการบริหารประเทศและการบริการสาธารณะเหมือนดังเดิม แต่ต้องเป็นผู้รับใช้ประชาชนเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมตรวจสอบ ซึ่งในความหมายนี้ประชาชนจะไม่ใช้เป็นเพียงลูกค้าหรือผู้รับบริการ แต่เป็นพลเมืองผู้ตื่นรู้ร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศชาติ

ประการที่สี่ รัฐประศาสนศาสตร์ ไม่ได้เชื่อมโยงกับภาครัฐเท่านั้น แต่สัมพันธ์กับหลากหลายภาคส่วนและหลายระดับทั้งประโยชน์สาธารณะ รัฐธรรมนูญ และกฎหมายต่าง ๆ และมาตรฐานวิชาชีพ เป็นต้น

ประการที่ห้า คำว่า “ลูกค้า” (Customers) อาจหมายถึง คนกลุ่มใดเท่านั้น แต่ในความคิดของการบริการสาธารณะใหม่คนที่รัฐต้องรับใช้ คือ พลเมือง (Citizens) เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐตระหนักอยู่เสมอว่าต้องคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ ขณะเดียวกันการมองประชาชนเป็นลูกค้าชี้ให้เห็นว่านโยบายของผู้ผลิตสินค้า คือ

ภาครัฐเท่านั้นแต่ในแนวคิดของการบริการสาธารณะใหม่ผู้ผลิตครอบคลุมหลากหลายภาคส่วน เนื่องจากหากให้รัฐเป็นเจ้าของกิจการขององค์การภาครัฐเพียงผู้เดียวย่อมก่อให้เกิดความเสี่ยงและความล้มเหลว ถ้าการตัดสินใจนั้น ๆ เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง คือ การร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน

ประการที่หก การบริการสาธารณะใหม่เน้นตอบสนองความต้องการและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ เป็นสำคัญไม่ได้มองเฉพาะผลผลิตความมีประสิทธิภาพเท่านั้น

ประการที่เจ็ด การบริการสาธารณะใหม่ไม่เห็นด้วยกับการสร้างนักการเมืองและข้าราชการให้เป็นเสมือนผู้ประกอบการในราชการ แต่ต้องการสร้างพลเมืองที่ร่วมแรงร่วมใจกันคนละไม้คนละมือ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยเชื่อมั่นว่าคนมีจิตใจที่ดีมีพลังและกล้าหาญพอที่จะคิดและลงมือทำอันจะนำมาซึ่งชุมชน ท้องถิ่น สังคมและประเทศที่ดีขึ้น

นราธิป ศิริราม และคณะ (2556, หน้า 46-52 อ้างถึงใน ชมภูงูช หุ่นนาถ, 2560, หน้า 130-133) ได้ทำการวิจัย เรื่องการสังเคราะห์แนวคิดการบริการสาธารณะใหม่พบว่า แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์ในยุคดั้งเดิม (Old Public Administration: OPA) มีความแตกต่างจากแนวคิดการบริการสาธารณะใหม่ในหลายประเด็น ดังนี้

ประการแรก มุมมองต่อประชาชน แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์ยุคดั้งเดิมมองประชาชนเป็นผู้รับบริการ (Client) ซึ่งรากศัพท์คำว่า “Client” มาจากภาษาลาติน คำว่า “Clients” ที่หมายถึง การพึ่งพา (Dependent) หรือผู้ตาม (Follower) ดังนั้น ผู้รับบริการจึงเป็นผู้คอยรับการช่วยเหลือจากรัฐบาล ขณะที่รัฐเป็นผู้ที่คอยควบคุมและจัดบริการสาธารณะต่าง ๆ

ส่วนแนวคิดการบริการสาธารณะใหม่มองประชาชนเป็นพลเมือง (Citizen) ที่มีสิทธิอำนาจและมีฐานะเป็นเจ้าของรัฐบาล รวมถึงเจ้าของบริการสาธารณะต่าง ๆ โดยเข้ามามีส่วนร่วมทั้งการค้นหาและกำหนดผลประโยชน์สาธารณะผ่านการสนทนาปรึกษาหารือ ถกเถียงถึงค่านิยมที่เป็นประโยชน์สาธารณะ ซึ่งการดำเนินในลักษณะนี้ นับเป็นส่วนสำคัญในการช่วยสร้างประชาธิปไตยของพลเมืองรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า “ประชาธิปไตยแบบถกเถียง” (Deliberation democracy) หรือเป็นการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง (Participatory Self-governance)

ประการที่สอง มุมมองต่อผลประโยชน์สาธารณะ แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์ยุคดั้งเดิมเชื่อในแนวคิดแบบปฏิฐานนิยม (Positivism) กล่าวคือ กระบวนการตัดสินใจอย่าง

มีเหตุผลจะนำไปสู่ผลประโยชน์และการนำเจตจำนงสาธารณะ (Public will) ไปปฏิบัติบรรลุเป้าหมายได้โดยอัตโนมัติ ขณะเดียวกันมองว่า การบริหารต้องแยกออกจากการเมือง โดยการเมืองมีหน้าที่กำหนดนโยบาย ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้ต้องดำเนินงานภายใต้หลักความเป็นกลาง (Neutrality) และประสิทธิภาพ (Efficiency) เพื่อส่งบริการสาธารณะหรือผลประโยชน์แก่สังคมให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ในอีกด้านหนึ่งการบริการสาธารณะแนวใหม่ เน้นที่การมีส่วนร่วมของประชาชน ในฐานะพลเมือง (Citizen) ในทุกมิติของการบริหารงานภาครัฐ โดยผู้บริหารภาครัฐมีส่วนในการช่วยให้พลเมืองได้เชื่อมโยงกับผลประโยชน์สาธารณะ ขณะเดียวกันความต้องการข้อเรียกร้องและผลประโยชน์ของพลเมืองมีส่วนในการชี้นำพฤติกรรมและการตัดสินใจของผู้บริหารภาครัฐด้วยกัน ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายไม่ใช่มีเพียงฝ่ายการเมืองอีกต่อไป ประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองเข้ามาาร่วมกำหนดนิยามความหมายประเภทและขอบเขตของผลประโยชน์สาธารณะผ่านกระบวนการสนทนา (Dialogue) การถกเถียงหรือการปรึกษาหารือ (Deliberation) มากขึ้น

ประการที่สาม มุมมองต่อคุณค่าความเป็นพลเมืองและบทบาทของภาครัฐ แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์ยุคดั้งเดิมให้ความสำคัญกับบทบาทของรัฐ เสมือนหางเสือหรือผู้กำหนดทิศทางของสังคม (Steering of society) ขณะที่การมีส่วนร่วมในการบริการของประชาชนกระทำผ่านกระบวนการเลือกตั้ง ในการเลือกตัวแทนเข้าไปทำหน้าที่แทนตน ฉะนั้น ประชาชนจึงมีฐานะเป็นผู้รับบริการจากรัฐแต่เพียงอย่างเดียว

ในมุมกลับกัน แนวคิดการบริการสาธารณะใหม่ เชื่อว่า กิจการของรัฐหรือผลประโยชน์สาธารณะนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมีคุณค่ามากกว่าที่จะมองว่าเป็นเรื่องของผลประโยชน์ส่วนตัว หรือมุ่งแต่เพียงประสิทธิภาพและร่วมกับผลบนพื้นฐานของความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย (Democratic citizenship) ส่วนผู้บริหารภาครัฐต้องปรับบทบาทของตนเองมาเป็นผู้สนับสนุนให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ มากขึ้น

ประการที่สี่ มุมมองต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ รัฐประศาสนศาสตร์ยุคดั้งเดิมมองการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Implementation) เป็นเรื่องที่ฝ่ายบริหารต้องดำเนินการนำส่งสินค้าและบริการสาธารณะสู่ประชาชนในฐานะผู้รับบริการอย่างเป็นกลางและมีความเป็นมืออาชีพ โดยให้ความสำคัญกับ “ประสิทธิ” (Efficiency) ค้นหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (The best way) เน้นการบริหารแบบศูนย์รวมอำนาจมีการสั่งการอย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอนจาก

ระดับนโยบายเบื้องต้นไปสู่ระดับปฏิบัติการผ่านไปถึงผู้รับบริการในระดับล่าง (Top-down) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้การนำนโยบายไปปฏิบัติดังกล่าวเกี่ยวข้องกับเฉพาะฝ่ายบริหารเท่านั้น เพราะไม่ใช่บทบาทหน้าที่ของฝ่ายการเมือง

ส่วนแนวคิดการบริการสาธารณะใหม่ เสนอว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องให้ความสำคัญกับการเข้ามามีส่วนร่วมของพลเมือง (Citizen Engagement) และการสร้างชุมชน (Community Building) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนที่ถูกต้อง เหมาะสมและจำเป็นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติในระบอบประชาธิปไตย

ประการที่ห้า มุ่งมองต่อความรับผิดชอบได้ รัฐประศาสนศาสตร์ยุคดั้งเดิมยึดในกฎระเบียบข้อบังคับ เน้นลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาหลีกเลี่ยงการใช้ดุลยพินิจ และทำงานตามขั้นตอนขององค์การและหัวหน้างานโดยตรง ขณะเดียวกันมองว่าความรับผิดชอบและการตอบสนองต่อสาธารณะเป็นสิ่งไม่จำเป็นและไม่เหมาะสม นักบริหารงานภาครัฐได้แปลงความต้องการของพลเมืองมาสู่นโยบายโดยไม่ได้ตามความคิดเห็นของภาคพลเมืองมาสู่นโยบาย ส่งผลให้พลเมืองมีบทบาทน้อยหรือไม่มีบทบาทโดยตรงในการบริหารนโยบายสาธารณะ ซึ่งนับเป็นการปิดกั้นผลประโยชน์สาธารณะที่แท้จริง ความรับผิดชอบได้นั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้เชี่ยวชาญผู้มีศักยภาพสมรรถนะ และมีพื้นฐานที่ตั้งอยู่บนความเป็นวิทยาศาสตร์และหลักการ (Principle)

ในอีกด้านหนึ่ง ตามทัศนะของแนวคิดการบริการสาธารณะอันใหม่ มองว่าความรับผิดชอบ (Accountability) เป็นเรื่องที่ยากสลับซับซ้อนและเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญมากกว่าแนวคิดเรื่องของการตลาด ขณะเดียวกันต้องให้ความสำคัญกับกฎหมาย รัฐธรรมนูญ ค่านิยมของชุมชน บรรทัดฐาน ค่านิยมทางการเมืองมาตรฐานวิชาชีพและผลประโยชน์ของพลเมืองตลอดจนตระหนักต่อความรับผิดชอบภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในระบอบประชาธิปไตย และความรับผิดชอบต่อการบริหาร (Administrative Responsibilities) มากกว่าการคำนึงเรื่องต้นทุน นอกจากนี้การวัดผลต้องมองไปถึงความสามารถในการตอบสนองต่อผลประโยชน์สาธารณะมิเน้นเพียงแต่ประสิทธิภาพเท่านั้น ตลอดจนการจัดการจัดบริการสาธารณะและการตัดสินใจใด ๆ รัฐต้องสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคพลเมือง

ประการที่หก มุ่งมองต่อการจัดบริการสาธารณะ แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์ยุคดั้งเดิมจัดบริการสาธารณะในลักษณะการจัดการเชิงบริหาร (Executive Management) โดยรวมอำนาจและความรับผิดชอบไว้ที่ส่วนกลางและเน้นการสร้างความปลอดภัยกับ



หัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับสูงและมีระบบโครงสร้างการบริหารเชิงเดี่ยว ภายใต้อิทธิพลการบริหาร ฉะนั้นการจัดบริการสาธารณะจึงอยู่ในโครงสร้างองค์การที่เน้นสายการบังคับบัญชา การประสานงาน การสั่งการและพนักงานต้องปฏิบัติตามผู้บริหารหรือหัวหน้างานแบบไม่อาจโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็นได้ในส่วนของกระบวนการนโยบายนักบริหารงานภาครัฐมีบทบาทและอิทธิพลสูงในการพัฒนานโยบายในมุมกลับกันบทบาทของพลเมืองถูกจำกัดมากส่งผลให้การจัดบริการสาธารณะในยุคดั้งเดิมขาดประสิทธิภาพ ยึดติดกับกฎระเบียบและดำเนินการด้วยความล่าช้า

ส่วนการบริการสาธารณะใหม่ ใช้แนวคิดภาวะผู้นำ (Leadership) มาประยุกต์ใช้ในการจัดบริการสาธารณะ โดยเน้นการจัดบริการสาธารณะมากกว่าการควบคุม กำกับ และมีนักบริหารงานภาครัฐเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในเรื่องการเชื่อมต่อการทำงานและการมีส่วนร่วมกับภาคพลเมือง ทั้งนี้บทบาทของภาวะผู้นำของนักบริหารงานภาครัฐในการจัดบริการสาธารณะ คือ ช่วยให้ชุมชนและพลเมืองเข้าใจในศักยภาพและสิ่งทีพวกเขา รวมถึงชุมชนต้องการอย่างแท้จริง รวมถึงมีบทบาทในการบูรณาการตลอดจนเชื่อมต่อวิสัยทัศน์ของชุมชนและองค์การต่าง ๆ ในพื้นที่เข้าด้วยกันอันจะเป็นการช่วยกระตุ้นให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

ประการสุดท้าย มุมมองต่อคุณค่าของคน แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์ ยุคดั้งเดิมเน้นการใช้การควบคุมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ระบบคุณค่าผูกติดกับระบบราชการ พลเมืองไม่สามารถเข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน เว้นแต่จะเป็นผู้จัดทำเองโดยตรง ในบริบทของงานบริหารบุคคล คนงานหรือพนักงานจะทำงานให้ก็ต่อเมื่อได้รับเงินค่าจ้างและมรดการลงโทษเมื่อกระทำความผิด ทั้งนี้การทำงานมักเป็นไปตามคำสั่งมากกว่าใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในส่วนมุมมองเรื่องผลิตภาพนั้นประสิทธิภาพถูกนิยามผ่านต้นทุนและผลผลิต (ให้ความสำคัญกับผลผลิตมากกว่าคุณค่าของพลเมือง) ฉะนั้นจึงพยายามหาวิธีการว่าจะทำอย่างไรให้ใช้ต้นทุนต่ำ แต่ผลผลิตที่ออกมาสูงที่สุด ซึ่งลูกจ้างและพนักงานถูกพิจารณาว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งในกระบวนการผลิตขณะที่กระบวนการดำเนินงานตกอยู่ใต้โครงสร้างขององค์การและผู้เชี่ยวชาญ ในมุมกลับกันแนวคิดการบริการสาธารณะใหม่เน้นการให้คุณค่ากับการบริการสาธารณะความเป็นธรรม เสมอภาค การตอบสนอง การที่ความเคารพ และพันธะสัญญามากกว่าเรื่องประสิทธิภาพส่วนแนวคิดยุคดั้งเดิมมีสมมติฐานในการมองประชาชน แบบทฤษฎี X ของ McGregor กล่าวคือ ประชาชนมีลักษณะขี้เกียจ ไม่ฉลาด ขาดความกระตือรือร้น และ

หลักเสี่ยงในการรับผิดชอบงาน จึงต้องถูกควบคุมและมีการลงโทษเพื่อให้ได้ผลงานตาม คาดหวังขณะที่การบริการสาธารณะใหม่ มองประชาชนตามทฤษฎี Y กล่าวคือ เป็นผู้ที่มี เกียรติหน้าเชื่อถือ มีความเป็นพลเมืองและคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะนอกจากนั้น นักบริหารงานภาครัฐต้องตระหนักในการให้บริการ โดยตั้งอยู่บนวิถีของพลเมืองที่ดีขึ้น

### องค์ประกอบและระบบบริการสาธารณะ

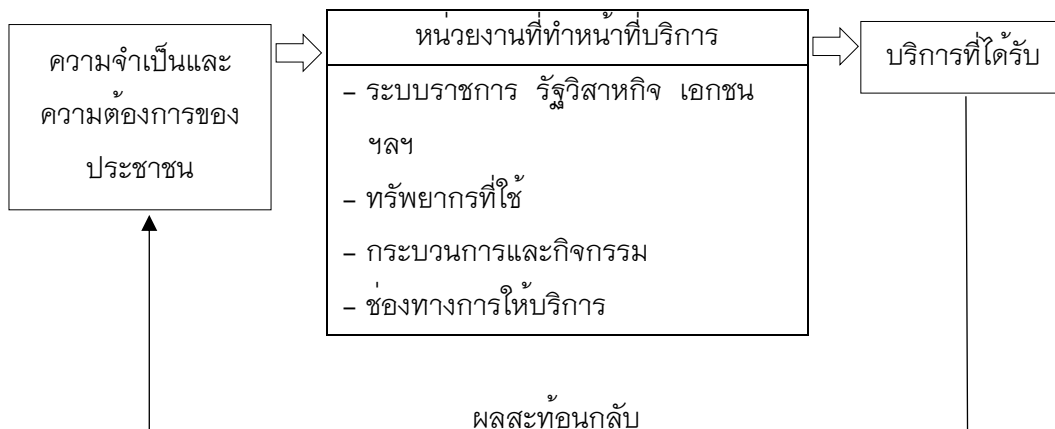
การบริการสาธารณะเป็นกิจกรรมสาธารณะที่รัฐได้กำหนดไว้ โดยที่ หน่วยงานของรัฐจะต้องมีหน้าที่ในการดำเนินงานในกิจกรรมการให้บริการต่าง ๆ เพื่อส่ง มอบการบริการเหล่านี้เพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการของประชาชน มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของการบริการสาธารณะไว้ดังนี้ (สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, 2560, หน้า 95-97)

William H Lucy, Dennis Gilbert and Gutherie S. Birkhead (1977, อ้างถึงใน เทพศักดิ์ บุญยรัตน์พันธ์, 2552, หน้า 225) มองว่าการบริการสาธารณะ มี 4 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (inputs) หรือทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร ค่าใช้จ่าย อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
2. กิจกรรม (activities) หรือกระบวนการ (process) ซึ่งเป็นกระบวนการของการบริหารทรัพยากร
3. ผล (results) หรือผลผลิต (impacts) ซึ่งหมายถึงความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อการบริการที่ได้รับ

In-Joung Wang (1986) อธิบายว่า การบริการสาธารณะเป็นระบบการ เคลื่อนย้ายเรื่องที่ทำให้บริการจากจุดหนึ่งไปยังจุดเพื่อให้เป็นไปตามที่ต้องการ โดยมีปัจจัย ที่สำคัญ 4 ประการ คือ (1) ตัวบริการ (services) (2) แหล่งหรือหน่วยงานที่ให้บริการ (sources) (3) ช่องทางให้บริการ (Channels) และ (4) ผู้รับบริการ (client groups)

เทพศักดิ์ บุญยรัตน์พันธ์ (2552, หน้า 226) กล่าวว่า การบริการสาธารณะ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ หน่วยงานและบุคคลที่ทำหน้าที่ให้บริการ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรกระบวนการและกิจกรรม ช่องทางการให้บริการ ผลผลิตหรือ ตัวบริการและผลกระทบหรือคุณค่าที่มีต่อผู้รับบริการ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ระบบการให้บริการสาธารณะ

ที่มา : เทพศักดิ์ บุญยรัตน์พันธุ์, (2552, หน้า 227 อ้างถึงใน สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, 2560, หน้า 96-97)

จากภาพข้างต้น กล่าวได้ว่าการบริการสาธารณะเริ่มจากความจำเป็นและความต้องการของประชาชน ความจำเป็นของการบริการสาธารณะโดยทั่วไปและจะเป็นความจำเป็นที่ต้องดำเนินการตามกฎหมาย หรือเพื่อเหตุผลด้านความมั่นคงของประเทศ เช่น การทำบัตรประชาชน การทำใบขับขี่รถ การจัดเก็บภาษีอากร การเกณฑ์ทหาร การป้องกันภัยพิบัติและสาธารณภัย เป็นต้น หรืออาจเกิดจากความต้องการของประชาชนหรือเอกชน เช่น ความต้องการได้รับบริการในด้านสาธารณสุขูปโภค ความต้องการของหน่วยงานธุรกิจต่าง ๆ ที่เสนอความต้องการให้แก่รัฐ เป็นต้น

#### รูปแบบของการบริการสาธารณะแนวใหม่

ในปัจจุบันมีการนำแนวคิดสมัยใหม่มาใช้ในการปรับปรุงการบริการสาธารณะอย่างแพร่หลาย ดังต่อไปนี้ (เทพศักดิ์ บุญยรัตน์พันธุ์, 2552, หน้า 227 อ้างถึงใน สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, 2560, หน้า 98-99)

1. การบริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One stop Service) หมายถึง การทำงานที่ให้บริการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องมารวมให้บริการอยู่ในสถานที่เดียวกัน ในลักษณะที่ส่งต่องานระหว่างกันทันทีหรือเสร็จในขั้นตอนหรือเสร็จในจุดบริการเดียว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการมีความรวดเร็วมากขึ้น เป็นแนวคิดการบริการสาธารณะ

ที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุด มุ่งตอบสนองต่อค่านิยมของการบริการที่เน้นความตรงต่อเวลาและความรวดเร็ว รูปแบบของการบริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จมีหลายรูปแบบที่สำคัญ คือ

1.1 การนำหลายหน่วยงานมารวมให้บริการอยู่ในสถานที่เดียวกันเป็นการนำงานหลากหลายขั้นตอนที่ต้องผ่านหลายหน่วยงานมารวมกันไว้ให้บริการอยู่ในสถานที่เดียวกัน ซึ่งประโยชน์ที่เกิดขึ้น คือ ช่วยลดระยะเวลาของการให้บริการให้น้อยลง กล่าวคือ แทนที่จะมีการส่งต่องานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้บริการ ซึ่งจะต้องใช้เวลาในการเดินทางของเอกสารระหว่างหน่วยงานมากก็เป็นการนำเจ้าหน้าที่ของหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาทำงานรวมอยู่ที่จัดเดียวกัน เพื่อให้การส่งต่องานเป็นไปด้วยความรวดเร็วทันที

1.2 กระจายอำนาจมาให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งทำหน้าที่บริการแบบเบ็ดเสร็จ เป็นการกระจายอำนาจไปให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการแทนทั้งหมด โดยมีเจ้าหน้าที่เพียงคนเดียวทำหน้าที่บริการเบ็ดเสร็จทั้งหมด ซึ่งรูปแบบนี้จะแตกต่างจากรูปแบบแรก คือ รูปแบบแรกนั้นยังมีเจ้าหน้าที่ของหลายหน่วยงานยังให้บริการตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ เพียงแต่นำเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมาทำงานให้บริการรวมอยู่ในสถานการณ์ที่เดียวแต่รูปแบบนี้จะมีการนำเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเดียวกันทำหน้าที่ให้บริการแบบเบ็ดเสร็จทั้งหมด โดยใช้วิธีการให้หน่วยงานอื่น ๆ กระจายอำนาจมาให้ เพื่อให้ประชาชนไม่ต้องติดต่อกับเจ้าหน้าที่หลายคน ตัวอย่างของรูปแบบนี้ เช่น การให้บริการของธนาคาร การให้บริการของไปรษณีย์ เป็นต้น

1.3 การปรับปรุงและการออกแบบใหม่ในการบริการ เป็นวิธีการปรับลดหรือยุบรวมขั้นตอน (Reprocess) หรือการสร้างใหม่ (Redesign) ด้วยการนำแนวคิดต่อไปนี้มาใช้ ได้แก่ (1) การปรับปรุงงานให้ง่าย (Work Simplification) ที่ให้ความสำคัญต่อหลักการพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การขจัด (eliminate) การรวม (combine) การจัดการใหม่ (rearrange) การทำงานให้ง่ายขึ้น (simplify) (2) การปรับรีระบบ (Reengineering) เสนอโดย Michael Hammer and James Champy (1994) เป็นการให้ความสำคัญกับแนวคิดใหม่ขั้นพื้นฐาน (fundamental) มีการออกแบบธุรกิจใหม่อย่างใหญ่ (dramatic) แบบถอนรากถอนโคนหรือปฏิวัติ (Radical) โดยมองครอบคลุมธุรกิจทั้งระบบ (entire business System) ให้ความสำคัญต่อตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ ต้นทุน คุณภาพ เงินลงทุน การบริการ และความเร็วในการดำเนินงาน

1.4 การให้บริการผ่านอินเทอร์เน็ต เป็นการบริการที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ ให้บริการประชาชนแบบเผชิญหน้าให้เห็นโดยตรง แต่ประชาชนผู้รับบริการสามารถติดต่อกับเว็บไซต์ที่หน่วยงานให้บริการได้จัดทำขึ้นตามกระบวนการและวิธีการกำหนดไว้ จนกระทั่งบริการเสร็จแล้ว ตัวอย่างเช่น [www.thaigov.net](http://www.thaigov.net) ที่มีการเพิ่มระบบการให้บริการประชาชนครบวงจร (one stop service system) โดยที่ระบบการบริการประชาชนครบวงจรนั้นประชาชนจะสามารถทำธุรกรรมบางอย่างได้ เช่น สามารถสืบค้นข้อมูลส่วนตัว สามารถยื่นขอระเบียบต่าง ๆ ได้ สามารถตรวจสอบวัน/เวลาในการรับบัตรประชาชนหรือเอกสารอื่น ๆ ที่กำลังอยู่ระหว่างการดำเนินงานได้ สามารถจ่ายค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ได้ผ่านบัตรเครดิต โดยไม่จำเป็นต้องไปด้วยตนเอง เช่น ภาษีป้าย ภาษีอื่น ๆ เป็นต้น การรับเรื่อง-ร้องเรียนร้องทุกข์ การจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบออนไลน์

2. การบริการแบบออนไลน์ เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดการตื่นตัวที่จะมีการให้บริการผ่านระบบออนไลน์มากขึ้น การบริการแบบออนไลน์ หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างปฏิสัมพันธ์ของการบริการระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการกับลูกค้าหรือประชาชนผู้รับบริการ เป็นการบริการที่ไม่มีการเผชิญหน้ากันระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการแต่จะทำผ่านสื่อการให้บริการที่เป็นเสียง ข้อมูล และภาพ ในปัจจุบันนี้ได้มีการนำแนวคิดการบริการแบบออนไลน์มาใช้ในการบริการสาธารณะในหลายรูปแบบ ที่มักพบเห็นบ่อย ได้แก่ การบริการตอบรับทางโทรศัพท์ การบริการผ่านเครื่องให้บริการระบบอัตโนมัติ การให้บริการผ่านอินเทอร์เน็ต

3. การบริการแบบเครือข่าย หมายถึง การสร้างระบบความร่วมมือของการบริการระหว่างหน่วยงานให้เกิดขึ้นเพื่อมาช่วยให้การบริการแก่ประชาชนหรือลูกค้า รวมถึงการนำประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริการ แนวคิดนี้เกิดขึ้นเพื่อมุ่งตอบสนองต่อค่านิยมของการบริการสาธารณะที่มุ่งให้ประชาชนหรือลูกค้าได้รับความสะดวกในการเข้าหาการบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับการเพิ่มของจำนวนประชากรที่มาใช้บริการสูงมากขึ้น ขณะที่หน่วยงานของรัฐพบกับข้อจำกัดด้านอัตรากำลังคนของเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ให้บริการที่มีอยู่อย่างจำกัด จากปัจจัยต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาทั้งหมด จึงทำให้เกิดแนวคิดของการให้บริการแบบเครือข่ายเกิดขึ้นมาเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการให้บริการ พร้อมไปกับการสนองต่อค่านิยมความสะดวกของประชาชนผู้รับบริการ ดังนั้นแนวคิดนี้จึงมุ่งแสวงหาความร่วมมือกับองค์การภายนอก

โดยให้องค์การภายนอกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริการสาธารณะ รูปแบบการบริการแบบเครือข่ายจึงเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ ได้แก่ 1) การดึงความร่วมมือจากองค์การภายนอกมาร่วมบริการเฉพาะบางส่วนของภารกิจ 2) การดึงความร่วมมือจากองค์การภายนอกมาร่วมให้บริการในรูปแบบการทำสัญญาจ้างเหมาบริการ 3) การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริการสาธารณะ

4. การจัดการลูกค้าสัมพันธ์ เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้ในภาคเอกชนอย่างแพร่หลาย ซึ่งเริ่มต้นจากฐานคติที่ว่า “คุณค่าสามารถถูกสร้างขึ้นมาในกระบวนการของลูกค้า” (Kaj Storbacka and Jamo R. Lehtinen, 2001, p. 9) การจัดการลูกค้าสัมพันธ์หมายถึง การมุ่งตอบสนองคุณค่าระหว่างกันขององค์การกับลูกค้า โดยองค์การมุ่งสร้างคุณค่าใหม่ ๆ ที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ลูกค้า ส่วนลูกค้าสร้างคุณค่าให้แก่องค์การด้วยการเกิดความรู้สึกความจงรักภักดีหรือประทับใจต่อองค์การตลอดไป

สรุปรูปแบบการบริการสาธารณะแนวใหม่ตราบความเข้าใจของผู้วิจัยได้ว่าเป็นการนำแนวคิดสมัยใหม่มาปรับปรุงใช้ในการบริการสาธารณะที่ทำให้การบริการทั้งหมดสามารถกระทำได้ในจุดบริการจุดเดียว และให้ความสะดวกรวดเร็วต่อผู้ใช้บริการไม่ว่าจะนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบบริการออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ตอบสนองต่อการทำงานของผู้ให้บริการและผู้มาใช้บริการได้อย่างมีคุณภาพและสร้างความประทับใจให้แก่ผู้มาใช้บริการ

### **บริการสาธารณะ ประกอบด้วยเงื่อนไข 2 ประการ ดังนี้**

1. เป็นกิจกรรมที่อยู่ในความอำนาจการหรือความควบคุมของรัฐ เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนหรือรัฐอาจมอบหมายหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะให้หน่วยงานอื่นที่เป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ

2. เป็นกิจกรรมที่ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อสาธารณะประโยชน์และตอบสนองความต้องการของประชาชนเกี่ยวกับความต้องการที่จะมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีความสุขสบายและมีความต้องการที่จะใช้ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปลอดภัย

สรุปได้ว่า การบริการสาธารณะแนวใหม่เป็นการบริการของหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ทั้งภาครัฐหรือเอกชนตอบสนองต่อคนส่วนใหญ่ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความเสมอภาค การตรงต่อเวลา ความพึงพอใจ เกิดความประทับใจ ได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว โดยนำความทันสมัยของยุคปัจจุบันมาปรับใช้ในการให้บริการด้านต่าง ๆ ด้วยจุดประสงค์หลัก คือ ตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวมนั่นเอง

### การจัดทำบริการสาธารณะท้องถิ่น

การจัดทำบริการสาธารณะท้องถิ่น หมายถึง กิจการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนเฉพาะท้องถิ่นที่แยกห่างจากกิจกรรมของรัฐ เป็นภารกิจที่มีวัตถุประสงค์และลักษณะการให้บริการ โดยอยู่ในความอำนาจการหรือควบคุมของท้องถิ่น อย่างไรก็ตามบริการสาธารณะท้องถิ่นถือเป็นภารกิจที่สำคัญมีความหลากหลาย แต่เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องขีดความสามารถและจำนวนประชากรที่แตกต่างกันรวมไปถึงเพื่อประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะทำให้บางท้องถิ่นไม่อาจจัดทำบริการสาธารณะได้เองทั้งหมด จึงอาจมีการโอนอำนาจบางอย่างให้แก่องค์กรอื่นร่วมดำเนินการแทนหรือมอบหมายให้องค์กรอื่นดำเนินการให้ ดังนั้นการบริการสาธารณะท้องถิ่นอยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นย่อมสามารถกระทำได้หลายวิธีดังนี้

วิธีที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง หมายถึง ในการจัดทำบริการสาธารณะท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการเอง โดยใช้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นด้วยเงินงบประมาณของท้องถิ่น

วิธีที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการร่วมกับบุคคลหรือนิติบุคคลอื่น การจัดทำบริการสาธารณะด้วยวิธีการนี้อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านบุคลากรงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่ง โดยหากมีการร่วมดำเนินการกับองค์กรอื่นก็จะสามารถจัดทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

วิธีที่ 3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งองค์การมหาชน (ท้องถิ่น) หรือรัฐวิสาหกิจขึ้นมาดำเนินการ ซึ่งเป็นแนวคิดและวิธีการใหม่เพื่อแก้ไขข้อจำกัดของการดำเนินการจัดบริการสาธารณะท้องถิ่นในรูปแบบส่วนราชการเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการดำเนินการในรูปแบบนี้จะมีการตั้งนิติบุคคลขึ้นต่างหากโดยมีกฎระเบียบของตนโดยเฉพาะ ดังนั้นจึงมีความคล่องตัวทางการบริหารจัดการสูง

วิธีที่ 4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบให้ชุมชนหรือประชาชนดำเนินการกันเอง วิธีการดังกล่าวเกิดขึ้นมาภายใต้บริบทใหม่ของการบริหารการปกครองที่เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมทั้งในด้านการดำเนินการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในกระบวนการตรวจสอบตลอดจนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภารกิจบริการสาธารณะบางประเภท โดยการจัดบริการสาธารณะรูปแบบนี้เหมาะกับ

ภารกิจที่เป็นการดำเนินการเพื่อประโยชน์โดยตรงแก่ประชาชนในพื้นที่หรือเป็นเรื่องของประชาชนเอง ซึ่งต้องการระบบการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและระบบที่สามารถถึงการมีส่วนร่วมของปวงชนได้สูง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าเป็นผู้ควบคุมกำกับดูแลวางมาตรฐานการดำเนินการให้เป็นไปอย่างเรียบร้อย อำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น สนับสนุนงบประมาณความรู้ด้านวิชาการและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ประชาชนดำเนินการ

องค์กรที่ดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะในท้องถิ่น ได้แก่ องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริการส่วนตำบล กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา บริการสาธารณะที่จัดทำโดยส่วนท้องถิ่น ได้แก่ บริการสาธารณะบางประเภทที่รัฐมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำเอง เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น โดยที่เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการใช้งบประมาณและทรัพย์สินบางส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะที่ได้รับมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการได้โดยอิสระ ส่วนกลางเพียงเข้าไปควบคุมดูแลเท่านั้น บริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะดังต่อไปนี้

ก. เป็นกิจการที่เป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้นที่สามารถแยกออกหรือมีลักษณะแตกต่างไปจากท้องถิ่นอื่น เช่น การกำจัดขยะมูลฝอย การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดการศึกษาขั้นต้น การกำจัดน้ำเสียในชุมชน การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

ข. เป็นกิจการที่ใกล้ชิดกับคนในท้องถิ่น อันได้แก่ การให้บริการเกี่ยวข้องกับชีวิตของคนในท้องถิ่น เช่น การพาณิชย์ การจัดให้มีน้ำสะอาด ไฟฟ้า การดูแลที่สาธารณะในเขตท้องถิ่น

**การจัดบริการสาธารณะที่ดี** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรตั้งต้นจากการกำหนดหลักการและเป้าหมายที่บอกว่า “อะไร คือ บริการสาธารณะที่ดี” (วุฒิสสาร ตันไชย และคณะ, 2558, หน้า 10-15) ได้เสนอมติการพิจารณาประเภทเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบริการสาธารณะที่ควรจัดทำในรูปแบบกิจการพาณิชย์และกิจการเพื่อสังคม อย่างไรก็ตามมติการพิจารณานำมาปรับประยุกต์ใช้เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำมาเป็นหลักการพิจารณว่าการบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่ดีควรมีลักษณะอย่างไรได้ 4 มิติ คือ



1. ความเหมาะสมของประเภทบริการสาธารณะ กิจกรรมอะไรบ้างที่ควรนำมาจัดเป็นบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในหลักการการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรยึดหลักความสามารถทั่วไปของท้องถิ่น (General Competence) ที่ควรบริการสาธารณะทุกประเภทเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสมอ ในทางปฏิบัติพบว่ามีการบริการสาธารณะบางลักษณะไม่ควรเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ควรเป็นหน้าที่ขององค์กรอื่น เช่น รัฐบาลกลางหรือภาคเอกชนที่อาจมีความเหมาะสมและความพร้อมในการจัดบริการสาธารณะบางประเภทมากกว่า เช่น บริการหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการกำหนดและการกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานกลางของประเทศ หรือมาตรฐานสากล (อาทิ การกำหนดมาตรฐานการบินพลเรือน การกำหนดเกณฑ์การปล่อยมลภาวะทางอากาศ การจัดทำมาตรฐานกลางว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การกำหนดหลักสูตร ฯลฯ) หรือเป็นบริการสาธารณะที่ภาครัฐต้องดำเนินการแต่เพียงผู้เดียว (เช่น การป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน การรักษาความเสถียรภาพหรือการวางแผนในทางเศรษฐกิจ การเป็นตัวแทนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ฯลฯ) บริการสาธารณะขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณและองค์ความรู้สูง หรือต้องดำเนินการในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก (เช่น การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่อย่างเครือข่ายทางรถไฟ สนามบิน ท่าเรือน้ำลึก ฯลฯ) การดำเนินการบริการสาธารณะที่ภาคเอกชนมีความพร้อมและศักยภาพในการดำเนินงานได้เพียงพออยู่แล้ว

2. ระดับการหาผลประโยชน์และการแสวงหากำไร การจัดทำบริการสาธารณะประเภทใดก็ตาม จะสามารถหาประโยชน์และแสวงหากำไรได้ในระดับใด โดยทั่วไปการหาผลประโยชน์และผลกำไรจากการจัดทำบริการสาธารณะทุกประเภทสามารถทำได้ เนื่องจากจะช่วยให้ท้องถิ่นมีรายได้และผลกำไรที่สามารถเลี้ยงตนเองได้ และเพียงพอต่อการจัดบริการสาธารณะในอนาคต เป็นบริการสาธารณะที่สร้างผลประโยชน์แก่ท้องถิ่นและต้องนำผลกำไรที่ได้ไปใช้ในการจัดบริการเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือนำส่งเข้าเป็นรายได้ของท้องถิ่นอย่างไรก็ตาม เราควรคำนึงถึงระดับของการหาประโยชน์แสวงหากำไรในบริการสาธารณะแต่ละประเภทว่า 1) บริการสาธารณะบางประเภทสามารถแสวงหารายได้และกำไรสูงสุดที่สอดคล้องกับกลไกตลาดและการแข่งขันกับเอกชน เช่น การกำหนดค่าเช่าพื้นที่การค้า การกำหนดค่าบริการไฟฟ้าแบบขั้นบันไดตามปริมาณการใช้แก๊งงานอุตสาหกรรมและห้างสรรพสินค้า การกำหนด

อัตราค่าเช่าห้องประชุม สำหรับการจัดทำกิจกรรมของเอกชน เป็นต้น นอกจากนี้การหาค่าไรสูงสุดสามารถทำได้กับบริการสาธารณะปกติ ตัวอย่างเช่น การคิดค่าห้องพักผู้ป่วยพิเศษในสถานพยาบาล ซึ่งเป็นบริการเสริมนอกเหนือจากห้องพักผู้ป่วยรวม การคิดค่าธรรมเนียมหลักสูตรนานาชาติในโรงเรียนนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนปกติ เป็นต้น และ 2) บริการสาธารณะบางประเภทที่มีข้อจำกัดในการแสวงหาค่าไรสูงสุด เพราะต้องคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะในภาพรวมและความสามารถในการเข้าถึงของประชาชน เช่น การกำหนดราคาค่าน้ำประปาแก่ครัวเรือน การกำหนดอัตราค่าโดยสารขนส่งมวลชนสาธารณะ การกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการขอใบอนุญาตอัตราการรักษาพยาบาล เป็นต้น

3. บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายของบริการสาธารณะ การจัดทำบริการสาธารณะจะช่วยสร้างการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในลักษณะใด เนื่องจากการจัดทำบริการสาธารณะประเภทใดก็ตาม ต้องคำนึงเสมอว่า ใครคือบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายของการจัดทำบริการสาธารณะ แต่โดยทั่วไปการจัดบริการสาธารณะจะต้อง 1) จัดบริการบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลเฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มเพศ (ชาย/หญิง/เพศทางเลือก) รายได้ (จน/ปานกลาง/ร่ำรวย) อายุ (เด็ก/วัยทำงาน/คนชรา) ถิ่นที่อยู่ (ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ นอกพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ความพิการ (พิการทางสายตา/การได้ยิน/การสื่อสาร ฯลฯ) อาชีพ หรือความต้องการเฉพาะทางอื่น ๆ ฯลฯ และ 2) จัดบริการที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น การจัดบริการ สาธารณูปโภคพื้นฐานที่ทุกคนต้องเข้าถึงได้ นอกจากนี้ การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสร้างความเป็นไปได้ให้กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีคุณภาพ จะช่วยสร้างการหลอมรวมคนทุกคนและทุกกลุ่มในสังคม (Inclusiveness) ให้มีความเท่าเทียมด้านโอกาสขึ้นได้

4. ความสอดคล้องระหว่างประเภทของบริการสาธารณะและรูปแบบบริการสาธารณะ ประเภทของบริการสาธารณะควรดำเนินงานในรูปแบบใดจึงเหมาะสมที่สุดในประเด็นนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพิจารณาว่าควรเลือกรูปแบบการว่าจ้าง (Out Sourcing) การร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Public-Private Partnership-PPP) สหการ (Co-operative) และกิจการพาณิชย์และกิจการเพื่อสังคม (Local Public Enterprise and Social Enterprise) ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อกำหนดอำนาจหน้าที่ในกฎหมายว่า กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบใดได้บ้าง

ความเหมาะสมในการเลือกรูปแบบบริการสาธารณะขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ในการจัดบริการสาธารณะแต่ละประเภทว่าได้วางหลักคิดในลักษณะใด เช่น 1) การว่าจ้าง (Out Sourcing) อาจนิยมใช้ในการแบ่งหน้าที่การจัดบริการสาธารณะบางส่วนให้บุคคลภายนอกที่มีความถนัดและความรู้ความสามารถรับไปทำแทน ตัวอย่างเช่น การจ้างทำอาหารผู้ป่วยให้กับผู้ป่วยในของสถานพยาบาล การจ้างให้เอกชนเป็นผู้รับกำจัดและรีไซเคิลขยะ 2) การร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public Private Partnership-PPP) อาจนิยมใช้ในการจัดบริการสาธารณะที่ท้องถิ่น ต้องการอาศัยความร่วมมือกับเอกชนในฐานะหุ้นส่วน (Partner) ทั้งด้านความรู้และเงินลงทุน เช่น การพัฒนานิคมอุตสาหกรรม การชักชวนให้ภาคเอกชนลงทุนทำสิ่งปลูกสร้างในที่ดินขององค์กรส่วนท้องถิ่น 3) สหการ (Co-operative) อาจนิยมใช้ในการจัดบริการสาธารณะร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าสองแห่งขึ้นไป ที่ต้องจัดบริการสาธารณะร่วมกันด้วยเหตุผลด้านความคุ้มค่าหรือบูรณาการบริการสาธารณะข้ามพื้นที่ (cross-area) เช่น การจัดบริการระบบป้องกันไฟไหม้ ที่อาจกินพื้นที่ในหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การร่วมกันจัดบริการด้านโรงงานกำจัดขยะที่ต้องอาศัยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งร่วมลงทุนกันเพื่อให้สามารถสร้างโรงงานกำจัดขยะที่มีศักยภาพเพียงพอ เป็นต้น 4) กิจการพาณิชย์และกิจการเพื่อสังคม (Local Public Enterprise and Social Enterprise) ซึ่งถือเป็นรูปแบบองค์กรที่สำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้ในรูปแบบของกิจการพาณิชย์ (ได้แก่ การดำเนินงานด้วยตนเองในฐานะหน่วยงานหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินงานผ่านการจัดตั้งบริษัทที่เป็นนิติบุคคลเอกชนและการดำเนินงานผ่านการจัดตั้งองค์กรของท้องถิ่นที่เป็นนิติบุคคลมหาชน) หรือกิจการเพื่อสังคม (ได้แก่ รูปแบบกิจการที่แรงงานเป็นเจ้าของ รูปแบบสหกรณ์ รูปแบบบริษัทเพื่อสังคม และรูปแบบมูลนิธิการกุศลที่ทำการค้า)

การก่อตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยทุกรูปแบบ ต้องมีการกำหนดรูปแบบวิธีการและประเภทบริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ ซึ่งการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็น

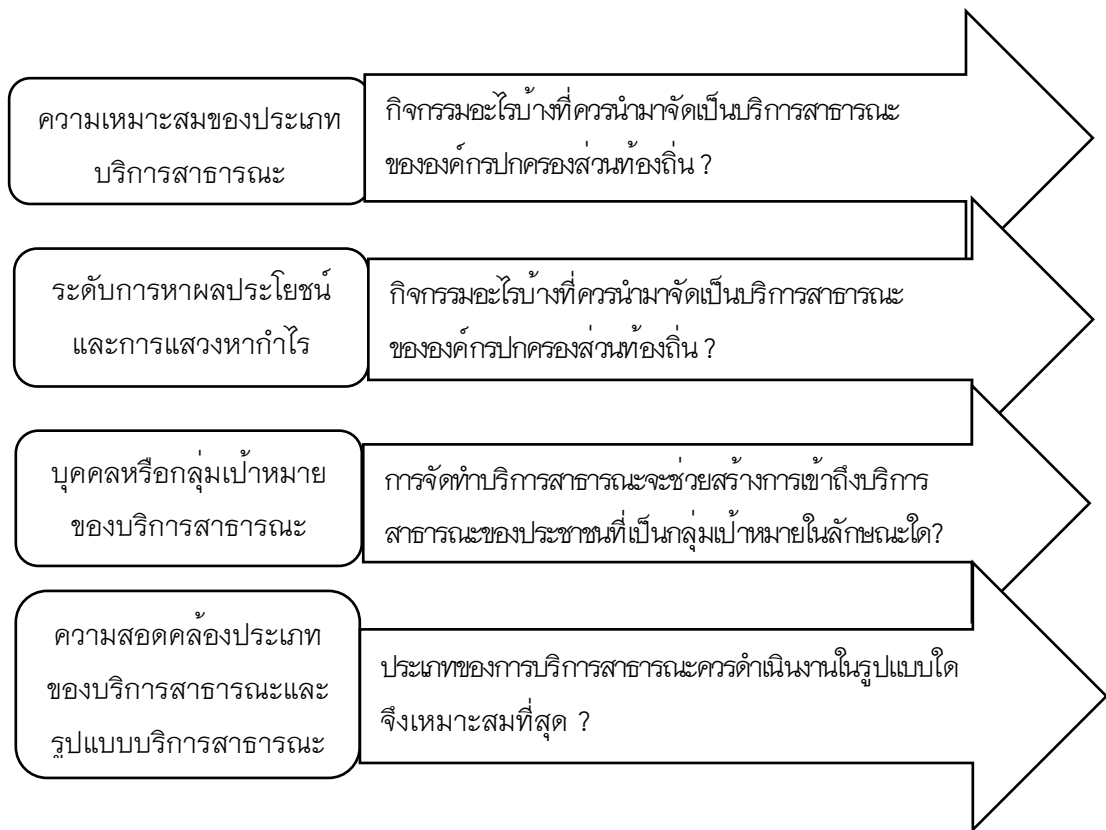
หน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบหรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในหลักการดำเนินการใด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560, หน้า 74)

จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารการจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่เป็นการเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวม ในการกำหนดรูปแบบและประเภทการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ต้องกำหนดอำนาจหน้าที่ผ่านกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติใน 2 ประเภท คือ 1) อำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งรวมถึงในแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ออกตามความในพระราชบัญญัติด้วย 2) อำนาจตามกฎหมายกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบบริการสาธารณะของท้องถิ่นไทย รูปแบบและวิธีการในการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทในประเทศไทยทำได้ใน 5 รูปแบบ คือ

1. การจัดทำบริการสาธารณะโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยทั่วไปการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักเป็นผู้ดำเนินการเองโดยอาศัยทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร และองค์ความรู้ ตามอำนาจในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และตามอำนาจของกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 กำหนดรูปแบบการจัดทำบริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนให้ “ภารกิจที่แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการหรือผลิตบริการสาธารณะนั้น ๆ ได้เองโดยมีกฎหมายให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้แล้วและหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเคยดำเนินการอยู่แล้ว โดยสามารถรับโอนได้ทันทีและขอบเขตการทำงานอยู่ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

นอกจากนี้ มีภารกิจที่รัฐยังคงดำเนินการอยู่แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจะดำเนินการได้ที่ต้อง “เป็นภารกิจให้บริการสาธารณะที่กฎหมายกำหนดให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในภารกิจเดียวกันและยังคงกำหนดให้รัฐดำเนินการอยู่ต่อไป ในกรณีนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกัน”

โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยยังนิยมจัดบริการสาธารณะด้วยตนเองในฐานะหน่วยงานหนึ่งในโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม การจัดทำบริการสาธารณะโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง แม้จะเป็นรูปแบบพื้นฐานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในและต่างประเทศยังใช้อยู่ รูปแบบดังกล่าวเหมาะสมกับบริการสาธารณะบางประเภทที่ไม่สมควรหรือยังไม่มีความพร้อมในถ่ายโอนให้ผู้อื่นดำเนินการในรูปแบบอื่น เช่น บริการสาธารณะที่เกี่ยวกับการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน การสร้างเสถียรภาพและการวางแผนเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม รูปแบบนี้อาจไม่เหมาะสมกับบริการสาธารณะบางประเภทที่ต้องอาศัยความคล่องตัวในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระจากระบบการบริหารงานภาครัฐและบริการสาธารณะที่ต้องทำร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานรัฐประเภทอื่น โดยจากที่กล่าวมาในเรื่องของหลักการจัดบริการสาธารณะที่ดี นั้นมีรูปแบบแนวคิด ดังภาพประกอบ 5 ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 หลักการจัดบริการสาธารณะที่ดี  
ที่มา : วุฒิสาร ตันไชย, (2559, หน้า 11)

### แนวคิดการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้พิจารณาการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดไว้ 6 ด้าน รวมมีการถ่ายโอนภารกิจทั้งสิ้น 245 เรื่อง มีส่วนราชการถ่ายโอนภารกิจ 50 กรม ใน 11 กระทรวง (แต่ภายหลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 พบว่า มีส่วนราชการที่มีการถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 57 กรม 15 กระทรวง 1 หน่วยงานอิสระ) โดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลักการทั่วไป รูปแบบการถ่ายโอนและระยะเวลาของการถ่ายโอน โดยจำแนกงานแต่ละด้านที่จะต้องถ่ายโอน ข้อกฎหมาย หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ลักษณะภารกิจ รูปแบบ ขอบเขต ระยะเวลาและเงื่อนไขในการถ่ายโอน ซึ่งไม่จำเป็นต้องถ่ายโอนไปพร้อมกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในแต่ละประเภทที่ได้รับที่จะได้รับถ่ายโอน รวมทั้งสร้างกลไกและระบบควบคุมคุณภาพมาตรฐานมารองรับ ตลอดจนการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องสำหรับแผนปฏิบัติการให้มีสาระสำคัญ (สารานุกรมท้องถิ่นไทย, 2542, อ้างถึงใน เดชนะ อุสาพรหม, 2559, หน้า 33)

ภารกิจที่ต้องถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้  
(โกวิท พวงงาม, 2553, หน้า 71-73)

### 1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน 87 เรื่อง มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 17 กรม ใน 7 กระทรวง แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ คือ

- การคมนาคมและการขนส่ง ได้แก่ ทางบกและทางน้ำ
- การสาธารณสุขโรค ได้แก่ แหล่งน้ำระบบ/ระบบประปาชนบท
- สาธารณูปการ ได้แก่ การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- การผังเมือง
- การควบคุมอาคาร

### 2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน 103 เรื่อง มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 26 กรมใน 7 กระทรวง แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ คือ

- การส่งเสริมอาชีพ
- งานสวัสดิการสังคม ได้แก่ การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กสตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส

- นันทนาการ ได้แก่ ส่งเสริมกีฬาและการจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- การศึกษา ได้แก่ การจัดการศึกษาในระบบและการจัดการศึกษานอกระบบ

ระบบ

- การสาธารณสุข ได้แก่ การสาธารณสุข การรักษาพยาบาลและการป้องกัน ควบคุมโรค

- การปรับปรุงชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

### 3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน 117 เรื่อง มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 9 กรม ใน 6 กระทรวง แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ ดังนี้

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### 4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและ การท่องเที่ยว

มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน 19 เรื่อง มีส่วนราชการที่ถ่ายโอน  
จำนวน 6 กรม ใน 5 กระทรวง แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ คือ

- การวางแผน
- การพัฒนาเทคโนโลยี
- การส่งเสริมการลงทุน
- การพาณิชยกรรม
- การพัฒนาอุตสาหกรรม
- การท่องเที่ยว

#### 5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน 17 เรื่อง มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ  
จำนวน 9 กรม ใน 4 กระทรวง แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ คือ

- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การคุ้มครองดูแลบำรุงรักษาป่า
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- การดูแลรักษาที่สาธารณะ

#### 6. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน 2 เรื่อง มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ  
จำนวน 1 กระทรวง ในกลุ่มภารกิจต่อไปนี้

- การปกป้อง คุ้มครอง ควบคุม ดูแลรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุและ  
พิพิธภัณฑ์แห่งชาติสถานชอบ

ภารกิจที่ต้องถ่ายโอนข้างต้นทั้ง 245 เรื่อง หากแบ่งลักษณะทั่วไปของ  
ภารกิจจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ (โกวิท พงงาม, 2553, หน้า 73-74)

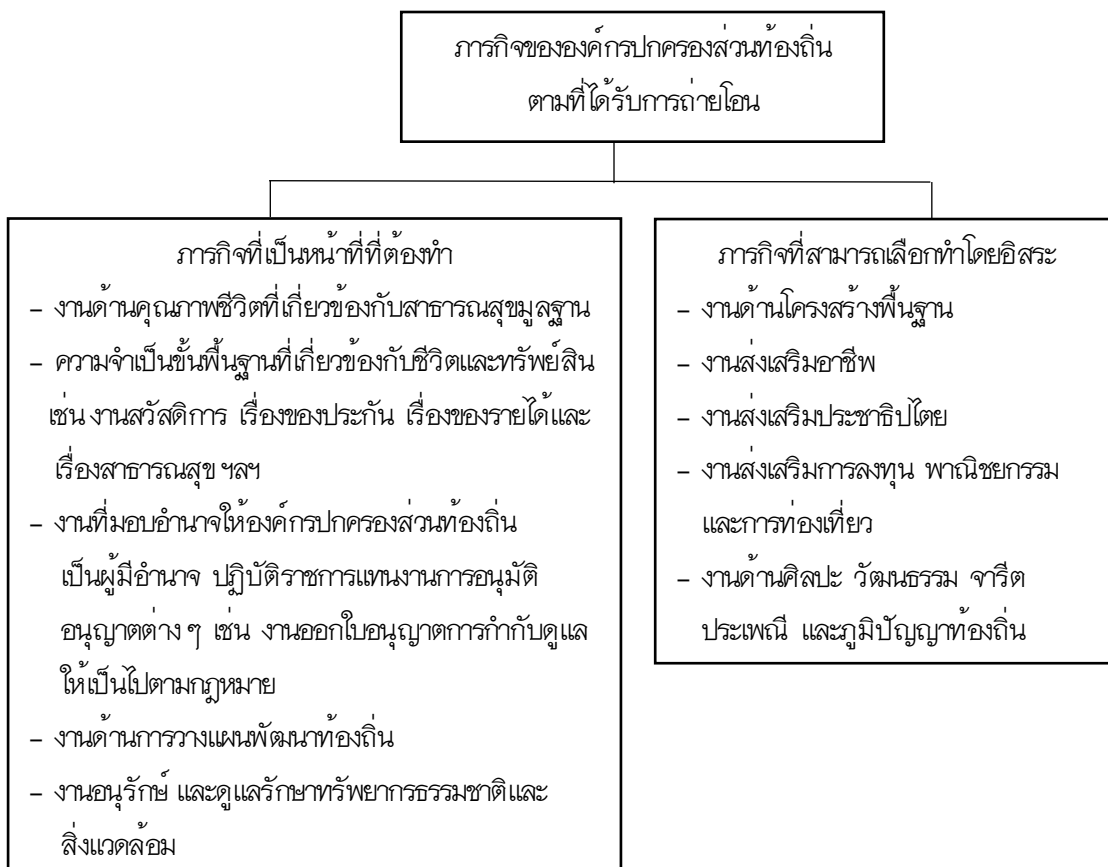


### ภารกิจที่เป็นหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำ

หมายถึง รัฐจะไม่ทำภารกิจนี้แต่จะมอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำแทน ได้แก่ งานด้านคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุขมูลฐาน ภารกิจด้านความจำเป็นพื้นฐาน ภารกิจด้านการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ จึงกำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ท้องถิ่นจะต้องกระทำ

### ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเลือกทำได้โดยอิสระ

ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้จ่ายงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการอันหลากหลายของประชาชนในท้องถิ่นเอง ได้แก่ งานด้านโครงสร้างพื้นฐาน งานส่งเสริมอาชีพ งานส่งเสริมประชาธิปไตย งานการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว และงานด้านศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งสามารถเขียนแผนภาพได้ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ได้รับถ่ายโอน

## องค์การบริหารส่วนตำบล

หลักเกณฑ์การจัดตั้ง (อุบล วุฒิพรโสภณ, 2559, หน้า 86-96)

การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันดำเนินการ

“ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546” ซึ่งการแก้ไขเพิ่มเติมในครั้งนี้ สาระสำคัญประการหนึ่งก็คือ ที่มาของคณะผู้บริหารหรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่กฎหมายใหม่นี้ ให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน เพื่อให้เหมือนกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ๆ ต่อมาในปี 2552 กฎหมายฉบับนี้มีการปรับปรุงแก้ไขเป็น “พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552” ในระยะเวลา (วาระ) ในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง โดยดำรงตำแหน่งติดต่อกันก็วาระก็ได้ จากเดิมที่กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 2 วาระ องค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันมีรายละเอียดต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

### ขนาด

องค์การบริหารส่วนตำบลที่กระจายอยู่ทั่วประเทศมีขนาดที่แตกต่างกัน โดยใช้เกณฑ์รายได้เป็นหลักในการพิจารณา แต่เดิมกระทรวงมหาดไทยแบ่งองค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 5 ชั้น ตามระดับของรายได้ คือ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 1 มีรายได้ตั้งแต่ 20 ล้านบาท ขึ้นไป
2. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 2 มีรายได้ตั้งแต่ 12-20 ล้านบาท ขึ้นไป
3. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 3 มีรายได้ตั้งแต่ 6-12 ล้านบาท ขึ้นไป
4. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 4 มีรายได้ไม่เกิน 6 ล้านบาท
5. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ 5 มีรายได้ไม่เกิน 3 ล้านบาท

ต่อมาในปี พ.ศ. 2547 กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนประชากรไม่ถึง 2,000 คน และไม่สามารถจะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมเข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีเขตติดต่อกัน ภายในอำเภอเดียวกัน และมีการยกฐานะของสภาตำบลหลายแห่งให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนยกฐานะขององค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งขึ้นขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ทำให้ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนทั้งหมด 5,333 แห่ง

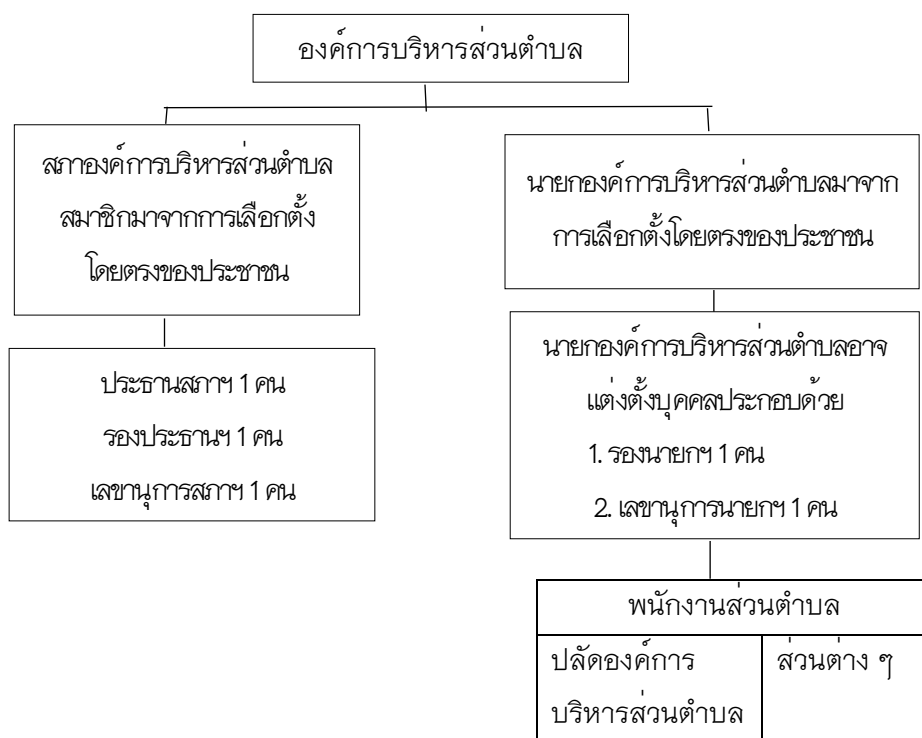
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2561 กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สืบค้น วันที่ 8 มกราคม 2562 จาก <http://www.dla.go.th/work/dbt/>)  
ในขณะเดียวกันกับเกณฑ์ในการแบ่งชั้นและจำนวนชั้นที่ให้อยู่เดิมมีการยกเลิก

ปัจจุบันหลักเกณฑ์และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งออกเป็นดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 20 ล้านบาท ขึ้นไป
2. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 20 ล้านบาท ขึ้นไป
3. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 6 ล้านบาท

### โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 มีโครงสร้างประกอบด้วย 2 ฝ่าย ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

### สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภา มาจากการเลือกตั้งโดยของราษฎรในแต่ละหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่เขต องค์การบริหารส่วนตำบลใด มีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีสมาชิกจำนวน 3 คน ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน อายุของสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล มีกำหนดคราวละ 40 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภา 1 คน และรองประธานสภา อีก 1 คน เป็นผู้ช่วย มาจากการเลือกตั้งกันเองของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการประชุมและดำเนินกิจการอื่นให้เป็นไปตามข้อบังคับการประชุม ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ในหนึ่งปีให้มีสมัยประชุมสามัญ หรือหลายสมัยแล้วแต่สภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลจะกำหนด แต่ต้องไม่เกิน 4 สมัย โดยสมัยประชุมสามัญสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 15 วัน และวันเริ่มสมัยประชุมสามัญประจำปีให้สภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลกำหนดเช่นเดียวกัน

นายอำเภอต้องกำหนดให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรกภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันประกาศผล การเลือกตั้งกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่อาจจัดให้มีการประชุมครั้งแรก ได้ตามกำหนด หรือมีการประชุมแต่ไม่อาจเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายอำเภออาจเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้มีคำสั่งยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

นอกจากการประชุมสามัญแล้ว เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานองค์การบริหารส่วนตำบล นายองค์การบริหาร ส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ อาจทำคำร้องยื่นต่อ นายอำเภอขอเปิดประชุมวิสามัญ ถ้าเห็นสมควรให้นายอำเภอเรียกประชุมวิสามัญได้ สมัยประชุมสามัญให้กำหนดไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าขยายเวลาออกไปอีกจะต้องได้รับอนุญาต จากนายอำเภอ

บุคคลผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
2. มีอายุไม่ต่ำกว่า 25 บริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
3. มีชื่อในทะเบียนบ้านตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรในหมู่บ้านของตำบลที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ปี จนถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง
4. ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริต หรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น หรือที่ปรึกษาหรือเลขานุการของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุที่มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับสภาตำบลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ถึง 5 ปี นับถึงวันรับสมัครเลือกตั้ง

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
  2. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
  3. ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ
  4. รับทราบนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจำเป็นต้องแถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนเข้ารับหน้าที่ โดยไม่มีการลงมติจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี
- นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเช่นเดียวกัน มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง (เดิมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งติดต่อกัน

ได้ไม่เกิน 2 วาระ แต่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ได้ยกเลิกข้อกำหนดนี้)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งต้องไม่เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงาน ได้ไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งต้องไม่เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

บุคคลผู้มีสิทธิ์สมัครรับสมัครเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
2. อายุไม่ต่ำกว่า 30 ปี บริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
3. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าหรือเคย

เป็นสมาชิกสภาตำบล

4. ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น หรือที่ปรึกษาหรือเลขานุการของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุที่มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับสภาตำบลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ถึง 5 ปี นับถึงวันรับสมัครเลือกตั้ง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

4. วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจอื่นตามกฎหมายกำหนด หรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มอบหมาย

6. เข้าร่วมประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริง ตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนเองต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

7. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

8. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

#### **อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาจาก 2 แหล่ง คือ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 และอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 รายละเอียดมีดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา 67 องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดทางถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ

รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- 1) ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และการเกษตร
- 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

และสวนสาธารณะ

- 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 8) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 12) การท่องเที่ยว
- 13) การผังเมือง

#### **รายได้และรายจ่าย**

##### **1. รายได้**

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ระบุ องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จากภาษีอากรและค่าธรรมเนียม ดังนี้

- 1) ภาษีบำรุงท้องที่
- 2) ภาษีโรงเรือนที่ดิน
- 3) ภาษีป้าย
- 4) ภาษีแสตมป์ และค่าธรรมเนียม รวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการ



## มาตรา ๖

- 5) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน
- 6) ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลกฎหมายรัษฎากร ซึ่งสถานประกอบการ

ตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

- 7) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุรา
- 8) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นการพนัน
- 9) ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
- 10) เงินอากรประทานบัตร ใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วย

การประมง

- 11) ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้
- 12) ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
- 13) ค่าภาคหลวงแร่
- 14) ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม
- 15) เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ
- 16) ภาษีมูลค่าเพิ่ม
- 17) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับตามกฎหมายกำหนด

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

- 1) รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาตและค่าปรับ ตามที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
- 5) เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- 6) รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- 7) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- 8) รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกู้เงินจากกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือนิติบุคคลต่าง ๆ ได้ เมื่อได้รับอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและต้องเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

นอกจากนั้น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ  
ให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ยังได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล  
มีรายได้จากภาษีอากร ธรรมเนียม และเงินรายได้จากแหล่งต่าง ๆ

## 2. รายจ่าย

มาตรา 85 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่าย ดังต่อไปนี้

- 1) เงินเดือน
- 2) ค่าจ้าง
- 3) เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ
- 4) ค่าใช้สอย
- 5) ค่าวัสดุ
- 6) ค่าครุภัณฑ์
- 7) ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ
- 8) ค่าสาธารณูปโภค
- 9) เงินอุดหนุนหน่วยหน่วยงานอื่น
- 10) รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพันหรือตามที่กฎหมายหรือระเบียบของ  
กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ (อุบล วุฒิพรโสภณ, 2559, หน้า 89)

## เทศบาล

### หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา  
จัดตั้งท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น
2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บ  
รายได้ตามที่กฎหมายกำหนดและงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น
3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของ  
ท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด ซึ่งจากเกณฑ์  
ดังกล่าวข้างต้นกฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาล ไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้ง  
เทศบาลตำบลไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

- 1) มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ตั้งแต่ 12,000,000 บาทขึ้นไป

2) มีประชากร 7,000 คนขึ้นไป

3) ความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คนต่อตารางกิโลเมตร

ขึ้นไป

4) ได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่น

สำหรับกรณีที่มีความจำเป็น เช่น การควบคุมการก่อสร้างอาคาร การแก้ปัญหาชุมชนแออัด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาท้องถิ่นหรือการส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นในรูปเทศบาลกระทรวงมหาดไทยจะส่งให้ดำเนินการยกฐานะ สุขาภิบาลเป็นเทศบาลเฉพาะแห่งได้ หรือกรณีที่จังหวัดรายงานไปให้กระทรวงมหาดไทย พิจารณา ส่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลได้โดยให้จังหวัดชี้แจง เหตุผลและความจำเป็น พร้อมทั้งส่งข้อมูลความเหมาะสมไปให้กระทรวงมหาดไทย พิจารณาด้วย

## 2. เทศบาลเมืองมีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

1) ท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่งให้ยกฐานะเป็น เทศบาลเมืองโดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ

2) ส่วนท้องที่ที่ไม่ใช่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็น เทศบาลเมืองต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ดังนี้

2.1) เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.2) ราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตาราง

กิโลเมตร

2.3) มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมาย กำหนดไว้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

## 3. เทศบาลนครมีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

1) เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป

2) ราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร

3) รายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนคร

## โครงสร้างเทศบาล

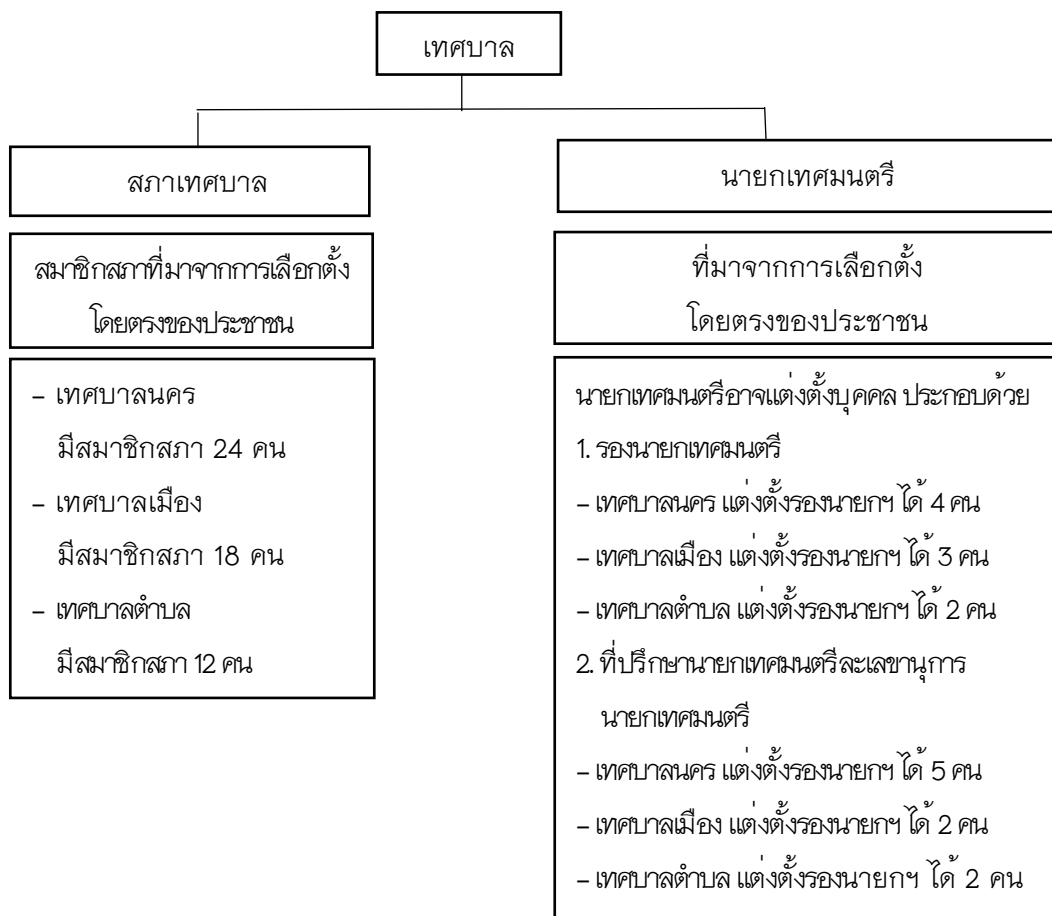
พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาล ออกเป็น 2 ส่วน คือ “สภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี” สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำเทศบาลจะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า “พนักงานเทศบาล”

สภาเทศบาลทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิธีทางแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยประธานสภาเทศบาลคนหนึ่ง รองประธานสภาเทศบาลและสมาชิกสภาเทศบาล ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาลและมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีนับตั้งแต่วันเลือกตั้ง มีจำนวนสมาชิกแตกต่างกันตามประเภทของเทศบาล ดังนี้

- ก. สภาเทศบาลตำบล มีสมาชิกทั้งหมด 12 คน
- ข. สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิกทั้งหมด 18 คน
- ค. สภาเทศบาลนคร มีสมาชิกทั้งหมด 24 คน

## โครงสร้าง

โครงสร้างของเทศบาลในปัจจุบัน ประกอบด้วยฝ่ายนิติบัญญัติหรือเทศบาลและฝ่ายบริหาร หรือนายกเทศมนตรี ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 โครงสร้างเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม  
(ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546

คุณสมบัติของผู้สมัครสมาชิกสภาเทศบาล ดังนี้

1. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
2. มีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
3. ไม่เป็นผู้ที่พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น

หรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น เลขานุการหรือที่ปรึกษาผู้บริหารท้องถิ่น  
เพราะเหตุมีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญา หรือกิจการที่กระทำกับ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึง 5 ปี นับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง

4. มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตเทศบาลที่รับสมัครเป็นเวลาติดต่อกัน ไม่น้อยกว่า 1 ปีนับถึงวันรับสมัครเลือกตั้ง หรือได้เสียภาษีกับกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือนและที่ดินหรือกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่ให้กับเทศบาลเป็นเวลาติดต่อกัน 3 ปีนับถึงวันรับสมัคร

สมาชิกสภาเทศบาลจะเลือกสมาชิกสภาหนึ่งคนเพื่อดำรงตำแหน่งประธานสภา และอีกหนึ่งคนเพื่อดำรงตำแหน่งรองประธานสภา ประธานสภาเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ การประชุมสภาเทศบาล เป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลตามสมัยประชุม และเป็นผู้เปิดหรือปิดประชุม โดยกำหนดให้ในปีหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 30 วัน แต่ถ้าจะขยายเวลาออกไปอีกจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด ทั้งนี้สมัยประชุมสภาสามัญครั้งแรกและวันเริ่มประชุมสมัยสามัญประจำปีให้สภาเทศบาลกำหนด

การประชุมสภาเทศบาลครั้งแรก ผู้ว่าราชการจังหวัดต้องกำหนดให้สมาชิกสภาเทศบาลได้มาประชุมภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลครบตามจำนวนแล้ว และให้ที่ประชุมเลือกประธานสภาและรองประธานสภา

กรณีที่สภาเทศบาลไม่จัดให้มีการประชุมครั้งแรกได้ตามกำหนดเวลาภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลครบตามจำนวนแล้วหรือมีการประชุมสภาเทศบาล แต่ไม่อาจเลือกประธานสภาได้ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้มีคำสั่งยุบสภาเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาลมีดังนี้

1. เลือกประธานสภาเทศบาลและรองประธานสภาเทศบาล หรือมีมติให้ประธานสภาเทศบาล หรือรองประธานสภาเทศบาลพ้นจากตำแหน่งหากว่ามีความประพฤติในทางที่จะนำมาซึ่งความสูญเสียแก่เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหรือสภาเทศบาล ปฏิบัติการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือ สวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่

2. เลือกสมาชิกสภาเทศบาลตั้งเป็นคณะกรรมการสามัญของสภาเทศบาลและเลือกบุคคลผู้เป็นหรือไม่ได้เป็นสมาชิกสภาเทศบาลตั้งเป็นคณะกรรมการวิสามัญของสภาเทศบาล

3. รับทราบนโยบายที่นายกเทศมนตรีต้องแถลงต่อสภาเทศบาล ก่อนเข้ารับหน้าที่โดยไม่มีการลงมติ

4. ให้ความเห็นชอบร่างเทศบัญญัติเทศบาล ร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมของเทศบาล
5. อนุมัติร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะ 3 ปีของเทศบาล
6. สิทธิในการเลือกตั้งกระทั่กษณนายกเทศมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรี หรือเสนอญัตติเปิดอภิปรายทั่วไป เพื่อให้นายกเทศมนตรีแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความ คิดเห็นในปัญหาอันเกี่ยวกับการบริหารราชการเทศบาลโดยไม่มีการลงมติ

### นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรง ของประชาชนดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง (เดิมตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552) ได้ยกเลิกข้อกำหนดนี้ทำให้นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่ง ติดต่อกันก็วาระก็ได้นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภา เพื่อให้เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1. เทศบาลตำบลให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน
2. เทศบาลเมืองให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน
3. เทศบาลนครให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 4 คน

คุณสมบัติของผู้สมัครนายกเทศมนตรี มีดังนี้

1. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
2. มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
3. จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภา จังหวัด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา
4. ไม่เป็นผู้ที่พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น เลขานุการหรือที่ปรึกษาผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุมีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญา หรือกิจการที่กระทำกับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึง 5 ปีนับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง

5. มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตเทศบาลที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ปีนับถึงวันรับสมัคร หรือได้เสียภาษีตามกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือนและที่ดิน หรือกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่ให้กับเทศบาลเป็นเวลาติดต่อกัน 3 ปีนับถึงวันรับสมัคร

อำนาจหน้าที่ของนายกเทศมนตรี มีดังนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติ และนโยบาย

2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี

4. วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น

6.1 เสนอร่างเทศบัญญัติ

6.2 ควบคุมและรับผิดชอบในการจัดการของเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล

6.3 เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

**อำนาจหน้าที่ของเทศบาล**

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 เทศบาลแต่ละประเภทมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

**เทศบาลตำบล**

มาตรา 50 บัญญัติว่า เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

2. ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ

3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย

4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ



5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
  6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
  7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
  8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
  9. เจ้าหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- มาตรา 51 บัญญัติว่า เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. ให้มีบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีบำรุงทางระบายน้ำ
9. เทศพาณิชย์

#### เทศบาลนคร

มาตรา 56 เทศบาลนครมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังนี้

1. กิจการที่ระบุไว้ในมาตรา 53 หรือกิจการทั้งหลายที่เทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองต้องทำ
2. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
3. กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
4. การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น
5. จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
6. จัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเรือ ท่าข้าม และที่จอด
7. การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง

8. การส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว เทศบาลนครอาจทำกิจกรรมอื่น ๆ ตามมาตรา 54 เช่นเดียวกับเทศบาลเมือง

#### การทำงานนอกเขตเทศบาล

เทศบาลอาจทำกิจกรรมต่าง ๆ นอกเขตของตนได้ ในกรณีต่อไปนี้

1. เมื่อการนั้นจำเป็นต้องทำและเป็นการที่เกี่ยวข้องกับกิจการที่ดำเนินตามอำนาจหน้าที่อยู่ในเขตของตน
2. ได้รับความยินยอมจากสภาเทศบาล สภาจังหวัด หรือสภาตำบลแห่งท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง
3. ได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

#### รายได้และรายจ่าย

รายได้ เทศบาลมีรายได้ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 66 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 23 ดังต่อไปนี้ (โกวิท พงงาม, 2550, หน้า 12-127)

##### 1. รายได้จากภาษีอากร

1.1 รายได้จากภาษีอากรที่เทศบาลมีอำนาจจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย

1.2 ภาษีอากรที่รัฐบาลจัดเก็บเพิ่ม หรือภาษีที่ใช้ร่วมกับรัฐบาล โดยเทศบาลมีอำนาจในการจัดเก็บ แต่ในทางปฏิบัติจะมอบหมายให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้จัดเก็บให้ เช่น กรมสรรพากร แล้วจัดสรรให้เทศบาล ได้แก่ ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ

1.3 ภาษีอากรที่รัฐบาลจัดสรรให้หรือภาษีที่รัฐบาลแบ่งรายได้ให้ภาษีส่วนนี้อำนาจในการจัดเก็บตามกฎหมายเป็นของรัฐบาล แต่รัฐบาลได้นำส่วนหนึ่งของรายได้ภาษีที่จัดเก็บได้มาจัดสรรให้แก่เทศบาล ได้แก่ ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสุราและเบียร์ ภาษีสรรพสามิต ค่าภาคหลวงแร่ ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม อากรังนกอีแอ่น ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ที่มีทุนทรัพย์ ภาษีพนัน

##### 2. รายได้อื่นที่ไม่ใช่ภาษีอากร

2.1 รายได้จากค่าธรรมเนียมและใบอนุญาต เช่น ค่าธรรมเนียม

การฆ่าสัตว์ ค้ากรรมเนียมการเก็บและขนขยะมูลฝอย

2.2 รายได้จากค่าปรับ เช่น ค่าปรับการละเมิดเทศบัญญัติ

2.3 รายได้จากการประกอบกิจการ เช่น รายได้จากเทศพาณิชย์

2.4 รายได้จากทรัพย์สิน คือ รายได้อันเกิดจากผลประโยชน์

ในทรัพย์สินไม่ว่าจะเป็นดอกเบีย เงินปันผล และจากการให้เช่า หรือให้บริการ หรือค่าตอบแทนในทรัพย์สิน หรือสถานที่ หรือที่ดินก่อสร้างอันเป็นทรัพย์สินของเทศบาล หรืออยู่ในความดูแลของเทศบาล

2.5 รายได้อื่น ๆ คือ รายได้ที่ไม่เข้าลักษณะรายได้หมวดหนึ่งหมวดใดดังกล่าวข้างต้น ได้แก่ เงินบริจาค ค่ารับรองสำเนาและถ่ายเอกสาร รายได้เบ็ดเตล็ดอื่น ๆ เป็นต้น

3. รายได้จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ รายได้เกิดจากการจัดสรรของรัฐบาลให้แก่เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดสรรให้ในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นในระดับชั้นบน

นอกจากนี้ เทศบาลอาจมีรายได้มาจากแหล่งอื่น ๆ เช่น พันธบัตร หรือกู้ จากกระทรวง ทบวง องค์กร หรือนิติบุคคลต่าง ๆ

4. รายจ่าย พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 67 กำหนดไว้ว่า เทศบาลอาจมีรายจ่าย ดังต่อไปนี้

4.1 เงินเดือน

4.2 ค่าจ้าง

4.3 ค่าตอบแทน

4.4 ค่าใช้สอย

4.5 ค่าวัสดุ

4.6 ค่าครุภัณฑ์

4.7 ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ

4.8 เงินอุดหนุน

4.9 รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพันหรือตามที่มีกฎหมาย หรือระเบียบ

ของกระทรวงมหาดไทย

## บริบทของอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

อำเภอนาแก มีพื้นที่ 523.035 ตารางกิโลเมตร และมีประชากรทั้งสิ้น จำนวน 72,410 คน อำเภอนาแกตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดนครพนมอยู่ห่างจากตัว จังหวัดนครพนม 65 กิโลเมตร ตั้งอยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 17-18 องศาเหนือ เส้นแวงที่ 104-106 องศาตะวันออก เป็นอำเภอที่อยู่สูงกว่าระดับน้ำทะเล โดยเฉลี่ยประมาณ 140 เมตร (ที่ทำการปกครองอำเภอนาแก, กลุ่มงานบริหารงานปกครอง, ข้อมูลวันที่ 26 พฤศจิกายน 2561)

ที่ตั้งและอาณาเขตของอำเภอนาแก

อำเภอนาแกมีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้

1. ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอวังยาง อำเภอปลาปาก และอำเภอเรณู
2. ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอธาตุพนม
3. ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอดงหลวง (จังหวัดมุกดาหาร)
4. ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเต่างอยและอำเภอโคกศรีสุพรรณ

(จังหวัดสกลนคร)

การแบ่งเขตการปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาคของอำเภอนาแก แบ่งเขตการปกครองย่อย ออกเป็น 12 ตำบล 143 หมู่บ้าน ได้แก่

- |                                |                                 |
|--------------------------------|---------------------------------|
| 1. ตำบลนาแก (12 หมู่บ้าน)      | 7. ตำบลนาคู (11 หมู่บ้าน)       |
| 2. ตำบลพุ่มแก (16 หมู่บ้าน)    | 8. ตำบลนาเลียง (12 หมู่บ้าน)    |
| 3. ตำบลพิมาน (10 หมู่บ้าน)     | 9. ตำบลก้านเหลือง (14 หมู่บ้าน) |
| 4. ตำบลหนองบ่อ (12 หมู่บ้าน)   | 10. ตำบลคำพี้ (9 หมู่บ้าน)      |
| 5. ตำบลหนองสังข์ (12 หมู่บ้าน) | 11. ตำบลสีชมพู (7 หมู่บ้าน)     |
| 6. ตำบลบ้านแก่ง (11 หมู่บ้าน)  | 12. ตำบลพระซอง (16 หมู่บ้าน)    |

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องถิ่นอำเภอนาแกประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 13 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบล จำนวน 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 11 แห่ง

1. เทศบาลตำบลนาแก ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลนาแก
2. เทศบาลตำบลพระซอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพระซองทั้งตำบล

3. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาแก  
(เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลนาแก)
4. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองสังข์  
ทั้งตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลนาคู๋ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาคู๋ทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลพิमान ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพิमान  
ทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลพุ่มแก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพุ่มแก  
ทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ครอบคลุมพื้นที่ตำบล  
ก้านเหลืองทั้งตำบล
9. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองบ่อ  
ทั้งตำบล
10. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาเลียง  
ทั้งตำบล
11. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านแก้ง  
ทั้งตำบล
12. องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคำพิทั้งตำบล
13. องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสีชมพู  
ทั้งตำบล

## แผนที่อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 9 แผนที่อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ที่มา : เว็บไซต์สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนาแก, สืบค้นวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562.

## บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม  
จำนวน 13 แห่ง ดังนี้

### 1. เทศบาลตำบลนาแก

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

-ที่ตั้ง

ลักษณะที่ตั้ง เทศบาลตำบลนาแกตั้งอยู่ห่างจากตัวเมืองจังหวัดนครพนม ทางด้านทิศใต้ตามเส้นทางหลวง หมายเลข 2033 (สายนาแก-หนองญาติ) ระยะทาง 64 กิโลเมตร และตั้งอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ระยะทาง 671 กิโลเมตร

-ลักษณะภูมิประเทศ

ปัจจุบันเทศบาลตำบลนาแก มีพื้นที่ 5.01 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 3,131 ไร่ มีสภาพพื้นที่เป็นที่ลุ่มคั่นลุ่มตื้นมีความลาดเทจากด้านทิศใต้ไปทางทิศเหนือ บริเวณชุมชนมีถนนสายหลักผ่าน ได้แก่ ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 2033 และ หมายเลข 223 มีแม่น้ำไหลผ่าน ได้แก่ ลำน้ำก่ำ ลำห้วยศรีคุณ ลำห้วยห้วย

-อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับลำน้ำก่ำ บ้านหนองห้าง หมู่ที่ 4 ตำบลหนองสังข์ อำเภอนาแก

ทิศใต้ ติดต่อกับบ้านดอนกลาง หมู่ที่ 3 ตำบลนาแก อำเภอนาแก

ทิศตะวันออก ติดต่อกับลำห้วยกุด บ้านซ่ง หมู่ที่ 5 ตำบลนาแก อำเภอนาแก

ทิศตะวันตก ติดต่อกับลำห้วยศรีคุณ บ้านโนนสามัคคี ตำบลบ้านแก้ง อำเภอนาแก

เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลนาแกมีเขตการปกครอง 4 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 3 (บางส่วน), หมู่ 4, หมู่ที่ 5 (บางส่วน) และหมู่ที่ 8 มีจำนวน 12 ชุมชน ประกอบด้วย

1. ชุมชนประชาสุขสรรค์ หมู่ที่ 3
2. ชุมชนวัดธาตุศรีคุณ หมู่ที่ 3
3. ชุมชนไผ่สีทอง หมู่ที่ 3
4. ชุมชนกกแคน หมู่ที่ 4
5. ชุมชนนาแกผดุงราชกิจเจริญ หมู่ที่ 4
6. ชุมชนศาลหลักเมือง หมู่ที่ 4
7. ชุมชนที่ว่าการอำเภอ หมู่ที่ 4
8. ชุมชนตลาดสด หมู่ที่ 4
9. ชุมชนบ้านซ่ง หมู่ที่ 5
10. ชุมชนโพนแดง หมู่ที่ 8
11. ชุมชนโพนสว่าง หมู่ที่ 8
12. ชุมชนทุ่งสว่าง หมู่ที่ 8

## ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

ประชากรของเทศบาลตำบลนาแก ณ เดือนตุลาคม 2559 มีจำนวนประชากร รวมทั้งสิ้น 4,554 คน เป็นประชากรชาย 2,189 คน ประชากรหญิง 2,365 คน โดยมีความหนาแน่น 909 คนต่อตารางกิโลเมตร มีจำนวนครัวเรือน 2,281 ครัวเรือน มีความหนาแน่น 428 ครัวเรือนต่อตารางกิโลเมตร (กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลตำบลนาแก ข้อมูล ณ วันที่ 25 มีนาคม 2562)

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาแก ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองวิชาการแผนและแผนงาน
3. กองคลัง
4. กองช่าง
5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
6. กองการศึกษา
7. กองสวัสดิการสังคม
8. กองส่งเสริมการเกษตร

บุคลากรของเทศบาลตำบลนาแก

จำนวนบุคลากร จำนวน 117 คน แยกเป็น

- ข้าราชการ 31 คน
- ครู/ผู้ดูแลเด็ก 2 คน
- พนักงานจ้างภารกิจ 20 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป – คน
- ลูกจ้างเหมาบริการ 64 คน

## 2. เทศบาลตำบลพระซอง

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

เทศบาลตำบลพระซอง ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลพระซอง เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2551 โดยกระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลพระซอง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีสภาพเหมาะสมให้ตั้งเป็นเทศบาลตำบลอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติสภา



ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติสภา  
 ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และมาตรา 7 แห่ง  
 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จึงจัดตั้ง  
 องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม เป็นเทศบาลตำบลพระซอง  
 เทศบาลตำบลพระซอง ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบลพระซอง อำเภอนาแก  
 จังหวัดนครพนม อยู่ห่างจากอำเภอนาแกไปทางทิศเหนือตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข  
 2033 และ 2031 ระยะทางประมาณ 12 กิโลเมตร ห่างจากนครพนมไปทางทิศใต้  
 ระยะทางประมาณ 48 กิโลเมตร

-อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับ เขตตำบลโคกหินแห่ อำเภอเรณูนคร  
 ทิศใต้ ติดต่อกับ เขตตำบลนาคู อำเภอนาแก  
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ เขตตำบลท่าลาด อำเภอเรณูนคร  
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ เขตตำบลนาเลียง อำเภอนาแก

-เนื้อที่ ตำบลพระซองมีเนื้อที่ประมาณ 33 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ  
 20,625 ไร่

เขตการปกครอง

จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลพระซองมี 16 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

1. หมู่ที่ 1 บ้านพระซอง
2. หมู่ที่ 2 บ้านพระซอง
3. หมู่ที่ 3 บ้านพระซอง
4. หมู่ที่ 4 บ้านพระซองน้อย
5. หมู่ที่ 5 บ้านสีนวล
6. หมู่ที่ 6 บ้านนาเหนือ
7. หมู่ที่ 7 บ้านดงตีว
8. หมู่ที่ 8 บ้านบ่อดอกซ้อน
9. หมู่ที่ 9 บ้านหนองยอ
10. หมู่ที่ 10 บ้านสองคอน
11. หมู่ที่ 11 บ้านดงอิน้ำ
12. หมู่ที่ 12 บ้านท่าเจริญ

13. หมู่ที่ 13 บ้านท่าเจริญ
14. หมู่ที่ 14 บ้านท่าวัด
15. หมู่ที่ 15 บ้านโพนแพง
16. หมู่ที่ 16 บ้านนาทุ่งทอง

#### ประชากร/ครัวเรือน

มีประชากรทั้งสิ้น 7,390 คน แยกเป็นชาย 3,629 คน หญิง 3,761 คน  
จำนวนครัวเรือน 1,955 ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 224 คน/ตารางกิโลเมตร  
(ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง สืบค้นวันที่ 15 มีนาคม 2562)

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลพระซอง ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองคลัง
3. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
4. กองช่าง
5. กองวิชาการและแผน
6. กองสวัสดิการสังคม

#### บุคลากรของเทศบาลตำบลพระซอง

จำนวนบุคลากร จำนวน 61 คน แยกเป็น

- ข้าราชการ 18 คน
- ครู/ผู้ดูแลเด็ก 8 คน
- พนักงานจ้างภารกิจ 7 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป 12 คน
- ลูกจ้างเหมาบริการ 10 คน

### 3. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก

#### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม  
จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 และมีผลบังคับ  
ใช้เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2540 มีพื้นที่ประมาณ 73.01 ตารางกิโลเมตร ที่ทำการ  
ตั้งอยู่เลขที่ 88 หมู่ที่ 7 บ้านสร้างดี ตำบลนาแก อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม  
ตั้งอยู่ห่างจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสร้างดี ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้

ประมาณ 500 เมตร ห่างอำเภอนาแกไปทางทิศตะวันออกประมาณ 4 กิโลเมตร  
 ห่างจังหวัดนครพนม ไปทางทิศใต้ 69 กิโลเมตร ใช้เวลาในการเดินทางโดยรถยนต์ส่วนตัว  
 จากที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก ถึงตัวจังหวัดนครพนม ประมาณ 1 ชั่วโมง

#### เขตการปกครอง

เขตพื้นที่รับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ มีจำนวน 10 หมู่บ้าน (เต็มรูปแบบ  
 8 หมู่บ้าน และบางส่วน 2 หมู่บ้าน) ดังนี้

1. บ้านต้นแห่น หมู่ที่ 1
2. บ้านโคกสะอาด หมู่ที่ 2
3. บ้านนาแก หมู่ที่ 3 (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลนาแก)
4. บ้านซ่ง หมู่ที่ 5 (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลนาแก)
5. บ้านนาป่าคอง หมู่ที่ 6
6. บ้านสร้างดี หมู่ที่ 7
7. บ้านต้นผึ้ง หมู่ที่ 9
8. บ้านแก่งน้อย หมู่ที่ 10
9. บ้านกลางน้อย หมู่ที่ 11
10. บ้านดำนสาวคอย หมู่ที่ 12

#### ประชากร/ครัวเรือน

มีประชากรทั้งสิ้น 4,423 คน แยกเป็นชาย 2,184 คน หญิง 2,239 คน  
 จำนวนครัวเรือน 1,508 ครัวเรือน (ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง สืบค้น  
 วันที่ 15 มีนาคม 2562)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแก ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสวัสดิการสังคม
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแก

จำนวนบุคลากร จำนวน 49 คน แยกเป็น

-ข้าราชการ 15 คน

- ครู/ผู้ดูแลเด็ก 4 คน
- พนักงานจ้างภารกิจ 4 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป – คน
- ลูกจ้างเหมาบริการ 26 คน

#### 4. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

-ที่ตั้ง ตำบลหนองสังข์ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ยกฐานะเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์ เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2539 โดยประกาศ กระทรวงมหาดไทย ตั้งอยู่ในเขตอำเภอนาแก ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งอยู่ บ้านหนองสังข์ หมู่ที่ 1 ห่างจากที่ว่าการอำเภอนาแกประมาณ 7 กิโลเมตร

-อาณาเขต

- |             |                              |
|-------------|------------------------------|
| ทิศเหนือ    | ติดกับตำบลวังยาง อำเภอวังยาง |
| ทิศใต้      | ติดกับตำบลบ้านแก่ง อำเภอนาแก |
| ทิศตะวันออก | ติดกับตำบลนาคู อำเภอนาแก     |
| ทิศตะวันตก  | ติดกับตำบลวังยาง อำเภอวังยาง |

เขตการปกครอง

มีหมู่บ้านจำนวน 12 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

1. หมู่ที่ 1 บ้านหนองสังข์
2. หมู่ที่ 2 บ้านหนองสังข์
3. หมู่ที่ 3 บ้านคำเม็ก
4. หมู่ที่ 4 บ้านหนองห้าง
5. หมู่ที่ 5 บ้านหนองกุง
6. หมู่ที่ 6 บ้านส้มป่อย
7. หมู่ที่ 7 บ้านหนองสังข์
8. หมู่ที่ 8 บ้านหนองสังข์
9. หมู่ที่ 9 บ้านคำเม็ก
10. หมู่ที่ 10 บ้านหนองไผ่พัฒนา
11. หมู่ที่ 12 บ้านบ้านดอนลักทอง

### ประชากร/ครัวเรือน

มีประชากรทั้งสิ้น 7,338 คน แยกเป็นชาย 3,637 คน หญิง 3,701 คน  
จำนวนครัวเรือน 2,233 ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 185 คน/ตร.กม. (ข้อมูลจาก  
ทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง สืบค้นวันที่ 15 มีนาคม 2562)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์  
ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสวัสดิการสังคม

### บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์

จำนวนบุคลากร จำนวน 61 คน แยกเป็น

- ข้าราชการ 16 คน
- ครู/ผู้ดูแลเด็ก 20 คน
- พนักงานจ้างภารกิจ 19 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป 1 คน
- ลูกจ้างเหมาบริการ 5 คน

### 5. องค์การบริหารส่วนตำบลนาคู

#### สภาพทั่วไปของตำบลนาคู

ตำบลนาคูเป็นอีกตำบลหนึ่งของอำเภอนาแก ตั้งอยู่ทางทิศเหนือ  
ของอำเภอนาแก เดิมราษฎรชาวบ้านนาคูได้อพยพมาจากฝั่งซ้ายแขวงสุวรรณเขต  
(สะหวันนะเขต) ประเทศลาว เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2310 โดยการนำของท้าวหลวงราช  
มาแสวงหาที่ทำกินและที่อยู่อาศัย เห็นสภาพพื้นที่ที่เหมาะสมที่มีลำน้ำท่าไหลผ่าน  
บริเวณทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำนาและทำไร่ จึงเลือกเป็นสถานที่ตั้งบ้านเรือน  
โดยยึดเอาไม้แก่นจันทร์ (ไม้จันทร์) ไม้แก่นคู้ (ไม้มะคู้) ซึ่งเป็นไม้สิริมงคลตั้งเป็นชื่อบ้านให้  
สอดคล้องกับชื่อไม้ทั้งสอง จนถึง พ.ศ. 2456 ทางราชการจึงได้ยกฐานะขึ้นเป็นตำบลนาคู

## สภาพทั่วไป

### -ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคู อยู่ในเขตพื้นที่ของตำบลนาคู อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ตั้งอยู่ทางตอนเหนือของอำเภอนาแก ระยะห่างประมาณ 6 กิโลเมตร โดยใช้ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2033 ระหว่างอำเภอนาแก-จังหวัดนครพนม แยกเข้าถนนลาดยาง สายหนองหอยน้อย-เขื่อนนาง ห่างจากจังหวัดนครพนม ไปทางทิศใต้ 64 กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทาง 1 ชั่วโมง จังหวัดนครพนมมาสู่ตำบลนาคู ตำบลนาคูมีพื้นที่จำนวน 32.82 เนื้อที่ทั้งหมด 20,511 ไร่

### -อาณาเขต

ทิศเหนือจด	เขตตำบลพระซอง
ทิศใต้จด	เขตตำบลน้ำก่ำ ตำบลพิมาน
ทิศตะวันออกจด	เขตลำน้ำบัง ตำบลท่าลาด
ทิศตะวันตก	เขตตำบลหนองสังข์

### ประชากร/ครัวเรือน

มีประชากรทั้งสิ้น 6,397 คน แยกเป็นชาย 3,239 คน หญิง 3,158 คน จำนวนครัวเรือน 1,819 ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 194 คน/ตร.กม. (ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง สืบค้นวันที่ 15 มีนาคม 2562)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนราชการตำบลนาคู ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสวัสดิการสังคม
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคู

จำนวนบุคลากร จำนวน 32 คน แยกเป็น

- ข้าราชการ 14 คน
- ครู/ผู้ดูแลเด็ก 8 คน
- พนักงานจ้างภารกิจ 10 คน

-พนักงานจ้างทั่วไป - คน

-ลูกจ้างเหมาบริการ - คน

## 6. องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน

สภาพข้อมูลทั่วไปและพื้นฐานที่สำคัญ

-ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลพิมานตั้งอยู่หมู่ที่ 3 บ้านพิมาน ตำบลพิมาน อำเภอนาแก จังหวัดนครพนมห่างจากอำเภอเมือง 7 กิโลเมตรห่างจาก จังหวัดนครพนม 70 กิโลเมตร

-เนื้อที่

จำนวน 31,287 ไร่ (50.06 ตารางกิโลเมตร) เป็นพื้นที่การเกษตร 15,371 ไร่

-อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อเขตตำบลนาคู อำเภอเมือง และตำบล ท่าลาด อำเภอเรณูนคร

ทิศใต้ ติดต่อเขตตำบลดงหลวง อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร

ทิศตะวันออก ติดต่อเขตตำบลสีชมพู อำเภอเมือง

ทิศตะวันตก ติดต่อเขตตำบลนาแก อำเภอเมือง

ประชากร/ครัวเรือน

มีประชากรทั้งสิ้น 6,215 คน แยกเป็นชาย 3,002 คน หญิง 3,213 คน จำนวนครัวเรือน 1,828 ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 124 คน/ตร.กม. (ข้อมูลจาก ทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง สืบค้นวันที่ 15 มีนาคม 2562)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสวัสดิการสังคม
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน

จำนวนบุคลากร จำนวน 41 คน แยกเป็น

- ข้าราชการ 14 คน
- ครู/ผู้ดูแลเด็ก 9 คน
- พนักงานจ้างภารกิจ 5 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป - คน
- ลูกจ้างเหมาบริการ 13 คน

### 7. องค์การบริหารส่วนตำบลพุ่มแก

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลพุ่มแก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของอำเภอนาแก ระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอนาแก ประมาณ 15 กิโลเมตร มีเนื้อที่โดยประมาณ 37,712 ไร่ หรือประมาณ 60.34 ตารางกิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อเขตตำบลนาคู อำเภอนาแก และตำบลท่าลาด

อำเภอเรณูนคร

ทิศใต้ ติดต่อเขตตำบลดงหลวง อำเภอดงหลวง

จังหวัดมุกดาหาร

ทิศตะวันออก ติดต่อเขตตำบลนาหนาด อำเภอธาตุพนม

ทิศตะวันตก ติดต่อเขตตำบลสีชมพู อำเภอนาแก

เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลพุ่มแก มีจำนวน 16 หมู่บ้าน

1. หมู่ที่ 1 บ้านพุ่มแก
2. หมู่ที่ 2 บ้านพุ่มแก
3. หมู่ที่ 3 บ้านโพนคู
4. หมู่ที่ 4 บ้านหนองหอยใหญ่
5. หมู่ที่ 5 บ้านนางเลิศ
6. หมู่ที่ 6 บ้านนางเลิศ
7. หมู่ที่ 7 บ้านต๊ับเต่า
8. หมู่ที่ 8 บ้านโนนจันทร์



9. หมู่ที่ 9 บ้านโคกสวัสดี
10. หมู่ที่ 10 บ้านหนองกุง
11. หมู่ที่ 11 บ้านน้อยเจริญ
12. หมู่ที่ 12 บ้านนายาง
13. หมู่ที่ 13 บ้านโพนแพง
14. หมู่ที่ 14 บ้านหนองหอไตร
15. หมู่ที่ 15 บ้านดับเต่า
16. หมู่ที่ 16 บ้านนางเลิศ

#### ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลพุ่มแก มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 7,008 คน แยกเป็นชาย 3,486 คน หญิง 3,522 คน จำนวนครัวเรือน 1,926 ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย 116 คน/ตารางกิโลเมตร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง สืบค้นวันที่ 16 มีนาคม 2562)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุ่มแก ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพุ่มแก

จำนวนบุคลากร จำนวน 35 คน แยกเป็น

- ข้าราชการ 15 คน
- ครู/ผู้ดูแลเด็ก 8 คน
- พนักงานจ้างภารกิจ 3 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป - คน
- ลูกจ้างเหมาบริการ 9 คน

## 8. องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ

-ที่ตั้ง

จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540  
ที่ตั้ง หมู่ที่ 10 บ้านดอนข้าวหลาม ตำบลก้านเหลือง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

-เนื้อที่

ตำบลก้านเหลือง มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 72.71 ตารางกิโลเมตร  
เป็นเนื้อที่การเกษตร 45,444 ไร่ นอกนั้นเป็นที่อยู่อาศัยและภูเขา

-อาณาเขต

ทิศเหนือจรด ลำน้ำก่ำ ตำบลหนองสังข์ อำเภอนาแก  
จังหวัดนครพนม

ทิศใต้จรด ตำบลพังแดง อำเภอนาหวาง จังหวัดมุกดาหาร

ทิศตะวันออกจรด ตำบลบ้านแก่ง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตกจรด ตำบลคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

เขตการปกครอง

ตำบลก้านเหลือง แบ่งการปกครองออกเป็น 13 หมู่บ้าน ได้แก่

1. หมู่ที่ 1 บ้านหนองแคน
2. หมู่ที่ 2 บ้านจอมศรี
3. หมู่ที่ 3 บ้านดอนคราม
4. หมู่ที่ 4 บ้านโพนตูม
5. หมู่ที่ 5 บ้านดอนโพนใหญ่
6. หมู่ที่ 6 บ้านดอนโพนน้อย
7. หมู่ที่ 7 บ้านก้านเหลือง
8. หมู่ที่ 8 บ้านจำปาทอง
9. หมู่ที่ 9 บ้านดอนข้าวหลาม
10. หมู่ที่ 10 บ้านดอนข้าวหลาม
11. หมู่ที่ 11 บ้านโคกศรีทอง
12. หมู่ที่ 12 บ้านจำปาศรี
13. หมู่ที่ 13 บ้านจอมศรี

### ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองมีประชากรทั้งสิ้น 8,042 คน ชาย 4,013 คน หญิง 4,029 คน จำนวนครัวเรือน 2,253 ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย 110.16 คน/ตารางกิโลเมตร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง สืบค้นวันที่ 16 มีนาคม 2562)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสวัสดิการสังคม

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

จำนวนบุคลากร จำนวน 57 คน แยกเป็น

- ข้าราชการ 19 คน
- ครู/ผู้ดูแลเด็ก 14 คน
- พนักงานจ้างภารกิจ 23 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป - คน
- ลูกจ้างเหมาบริการ 1 คน

### 9. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

-ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของที่ว่าการอำเภอนาแก ไปตามถนนสายสกลนคร-นาแก (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 223) ห่างจากที่ว่าการอำเภอนาแกประมาณ 14 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดนครพนมประมาณ 80 กิโลเมตร

-เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ มีเนื้อที่ประมาณ 63 ตารางกิโลเมตร

-อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตตำบลวังยาง อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตตำบลกกตูม อำเภอคงหลวง จังหวัดมุกดาหาร  
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลคำพี่ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม  
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลเหล่าโพนค้ออำเภอโคกศรีสุพรรณ

จังหวัดสกลนคร

เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ มีจำนวน 12 หมู่บ้าน ดังนี้

1. หมู่ที่ 1 บ้านหนอง
2. หมู่ที่ 2 บ้านหนองบ่อ
3. หมู่ที่ 3 บ้านโนน
4. หมู่ที่ 4 บ้านยางคำ
5. หมู่ที่ 5 บ้านดงขวาง
6. หมู่ที่ 6 บ้านโพนงาม
7. หมู่ที่ 7 บ้านดินดำ
8. หมู่ที่ 8 บ้านหมากเฟือง
9. หมู่ที่ 9 บ้านดงบัง
10. หมู่ที่ 10 บ้านนาทุง
11. หมู่ที่ 11 บ้านดงขวางน้อย
12. หมู่ที่ 12 บ้านหนองบ่อน้อย

ประชากร

มีประชากรทั้งสิ้น 6,332 คน แยกเป็นชาย 3,112 คน หญิง 3,220 คน  
 มีครัวเรือน 1,696 ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย 100.51 คน/ตาราง  
 กิโลเมตร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง สืบค้นวันที่ 16 มีนาคม  
 2562)

โครงสร้างราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ประกอบด้วย

1. องค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. กองสวัสดิการสังคม

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

จำนวนบุคลากร จำนวน 37 คน แยกเป็น

- ข้าราชการ 19 คน
- ครู/ผู้ดูแลเด็ก 7 คน
- พนักงานจ้างภารกิจ 11 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป - คน
- ลูกจ้างเหมาบริการ - คน

#### 10. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอนาแกไปทางทิศเหนือตามเส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2033 (สายนาแก-หนองญาติ) ระยะทาง 12 กิโลเมตร ตั้งอยู่ห่างจากจังหวัดนครพนมไปทางทิศใต้ ระยะทาง 56 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ระยะทางประมาณ 683 กิโลเมตร องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียงยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540

-ที่ตั้ง

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 3 หมู่ 11 บ้านนาเลียง ตำบลนาเลียง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

-อาณาเขต

- ทิศเหนือ ติดกับเขตอำเภอปลาปาก
- ทิศตะวันออกติดกับตำบลพระซอง อำเภอนาแก
- ทิศตะวันตก ติดกับตำบลโคกสี อำเภอวังยาง
- ทิศใต้ติดกับตำบลหนองสังข์ อำเภอนาแก

เขตการปกครอง

ตำบลนาเลียง ประกอบด้วย 12 หมู่บ้าน ดังนี้

1. หมู่ที่ 1 บ้านนาเลียง
2. หมู่ที่ 2 บ้านนาสุขุม
3. หมู่ที่ 3 บ้านนามน

4. หมู่ที่ 4 บ้านหนองกระเป๋
5. หมู่ที่ 5 บ้านหนองคอง
6. หมู่ที่ 6 บ้านนาอุดม
7. หมู่ที่ 7 บ้านโพนสวรรค์
8. หมู่ที่ 8 บ้านนาเลียงน้อย
9. หมู่ที่ 9 บ้านนาสามัคคี
10. หมู่ที่ 10 บ้านนาเจริญ
11. หมู่ที่ 11 บ้านโพนทอง
12. หมู่ที่ 12 บ้านทุ่งตะวัน

#### ประชากร

มีประชากรทั้งสิ้น 6,332 แยกเป็น เพศชาย 3,112 คน เพศหญิง 3,220 คน มีครัวเรือน 1,696 ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย 100.51 คน/ตารางกิโลเมตร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง สืบค้นวันที่ 16 มีนาคม 2562)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง

จำนวนบุคลากร จำนวน 33 คน แยกเป็น

- ข้าราชการ 14 คน
- ครู/ผู้ดูแลเด็ก 5 คน
- พนักงานจ้างภารกิจ 1 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป - คน
- ลูกจ้างเหมาบริการ 13 คน

## 11. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

เดิมตำบลบ้านแก้งอยู่ในเขตปกครองของตำบลนาแก แยกเป็นตำบลบ้านแก้ง เมื่อปี 2518 มีจำนวน 8 ปัจจุบันมี 10 หมู่บ้าน กำหนดคนปัจจุบัน คือ นายไพโรจน์ พิมพ์พันธ์

-ที่ตั้ง

จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 23 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2540 ที่ตั้งบ้านนาโสกน้อย หมู่ที่ 3 ตำบลบ้านแก้ง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

-เนื้อที่

ตำบลบ้านแก้ง มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 75,575 ไร่ คิดเป็น 120.92 ตารางกิโลเมตร

-อาณาเขต

ทิศเหนือจรด ตำบลหนองสังข์ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ทิศใต้จรด ตำบลฝั่งแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร

ทิศตะวันออกจรด ตำบลนาแก อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตกจรด ตำบลก้านเหลือง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

เขตการปกครอง

ตำบลบ้านแก้ง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 10 หมู่บ้าน ได้แก่

1. หมู่ที่ 1 บ้านนาแกน้อย
2. หมู่ที่ 2 บ้านแก้ง
3. หมู่ที่ 3 บ้านนาโสกน้อย
4. หมู่ที่ 4 บ้านนาโสก
5. หมู่ที่ 5 บ้านโพธิ์ศรี
6. หมู่ที่ 6 บ้านนาทุ่งมั่ง
7. หมู่ที่ 7 บ้านหนองเรือทอง
8. หมู่ที่ 8 บ้านทางหลวง
9. หมู่ที่ 9 บ้านโนนสามัคคี
10. หมู่ที่ 10 บ้านท่าสีลารมณ

### ประชากร

ตำบลบ้านแก้งมีประชากรทั้งสิ้น 6,713 คน แยกเป็นชาย 3,356 คน หญิง 3,357 คน มีครัวเรือน 2,039 ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย 56 คน/ตารางกิโลเมตร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียน กรมการปกครอง สืบค้นวันที่ 16 มีนาคม 2562)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. กองสวัสดิการสังคม

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

จำนวนบุคลากร จำนวน 45 คน แยกเป็น

- ข้าราชการ 20 คน
- ครู/ผู้ดูแลเด็ก 10 คน
- พนักงานจ้างภารกิจ 4 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป - คน
- ลูกจ้างเหมาบริการ 11 คน

## 12. องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ ตั้งอยู่เลขที่ 132 หมู่ที่ 1 ตำบลคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 อยู่ห่างจากอำเภอนาแก ประมาณ 12 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดนครพนม 80 กิโลเมตร

-อาณาเขต

- ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลวังยาง กิ่งอำเภอวังยาง
- ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับเขากาญจนา เขตอำเภอดงหลวง

จังหวัดมุกดาหาร

- ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลก้านเหลือง



## ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อดำบลหนองบ่อ

### เขตการปกครอง

ตำบลคำพี่ประกอบด้วยจำนวน หมู่บ้าน 9 หมู่บ้าน คือ

1. หมู่ที่ 1 บ้านคำพี่
2. หมู่ที่ 2 บ้านมูลอัน
3. หมู่ที่ 3 บ้านนาฝื่อ
4. หมู่ที่ 4 บ้านนาบอน
5. หมู่ที่ 5 บ้านคำพี่น้อย
6. หมู่ที่ 6 บ้านกลาง
7. หมู่ที่ 7 บ้านมูลอันน้อย
8. หมู่ที่ 8 บ้านนาฝื่อ
9. หมู่ที่ 9 บ้านคำพี่

### ประชากร

ตำบลบ้านแก้งมีประชากรทั้งสิ้น 4,803 คน ชาย 2,405 คน หญิง 2,398 คน มีครัวเรือน 1,305 ครัวเรือน (ข้อมูลจากสำนักทะเบียน กรมการปกครอง สืบค้นวันที่ 16 มีนาคม 2562)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพี่ ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพี่

จำนวนบุคลากร จำนวน 37 คน แยกเป็น

- ข้าราชการ 15 คน
- ครู/ผู้ดูแลเด็ก 8 คน
- พนักงานจ้างภารกิจ 7 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป 3 คน
- ลูกจ้างเหมาบริการ 4 คน

### 13. องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ

ตำบลสีชมพูเป็นตำบลใหม่ในอำเภอนาแก ซึ่งได้แยกการปกครองท้องที่จากตำบลพิมาน ปี พ.ศ. 2536 มีจำนวน 7 หมู่บ้าน โดยกำนันวิฑูรย์ คำคนชื่อ เป็นกำนันคนแรกที่ปกครองท้องที่ตำบลสีชมพู และตำบลสีชมพูได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อปี พ.ศ. 2540 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยและพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตั้งอยู่ที่บ้านสีชมพู เลขที่ 118 หมู่ที่ 1 ตำบลสีชมพู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีเนื้อที่โดยประมาณ 12,239 ไร่ หรือประมาณ 30 ตารางกิโลเมตร ตำบลสีชมพูอยู่ห่างทิศตะวันออกของเขตอำเภอเมืองนาแก ห่างจากตัวอำเภอเมืองนาแก ระยะทาง 8 กิโลเมตร ห่างจากตั้งจังหวัด 78 กิโลเมตร

-อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดกับลำน้ำก่ำ
ทิศใต้	ติดกับเทือกเขาภูพาน
ทิศตะวันออก	ติดตำบลพุ่มแก
ทิศตะวันตก	ติดตำบลพิมาน

เขตการปกครอง

ตำบลสีชมพู แบ่งการปกครอง ออกเป็น 7 หมู่บ้าน ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่ตั้งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ได้แก่

1. หมู่ที่ 1 บ้านสีชมพู
2. หมู่ที่ 2 บ้านโพนสนุก
3. หมู่ที่ 3 บ้านเหล่าทุ่ง
4. หมู่ที่ 4 บ้านเหล่าทุ่ง
5. หมู่ที่ 5 บ้านหนองหญ้าปล้อง
6. หมู่ที่ 6 บ้านข้าวสูง
7. หมู่ที่ 7 บ้านสะพานสูง

### ประชากร

มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 3,732 คน ชาย 1,854 คน หญิง 1,878 คน มีจำนวนครัวเรือน 1,037 ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากร 124 คน/ตารางกิโลเมตร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียน กรมการปกครอง สืบค้นวันที่ 16 มีนาคม 2562)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู

จำนวนบุคลากร จำนวน 31 คน แยกเป็น

- ข้าราชการ 15 คน
- ครู/ผู้ดูแลเด็ก 6 คน
- พนักงานจ้างภารกิจ 6 คน
- พนักงานจ้างทั่วไป - คน
- ลูกจ้างเหมาบริการ 4 คน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

นิตยา อุปชาคำ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 370 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) ความเห็นของประชาชนที่มีต่อระดับประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบความเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันมีความเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนจานในภาพรวมไม่มีความหมายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ระดับการให้บริการสาธารณะที่ควรนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาการให้บริการสาธารณะ มีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวและด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ณัฐพงษ์ สัมฤทธิ์เดชขจร (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ศึกษาเฉพาะเขตอำเภอเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 399 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 31-35 ปี การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 3,000 บาท โดยอาชีพส่วนใหญ่ เป็นเกษตรกร และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมสุขภาพชีวิต ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมสุขภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว การบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปรินประภา ชามั่ง (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ช่วงอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา มีตำแหน่งงานเป็นผู้นำกลุ่มสมาชิก และมีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี ผู้นำสหกรณ์ภาคเกษตรมีระดับการปฏิบัติการ บริหารงานของสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการ จัดการองค์การ ด้านการนำหรือสั่งการ และด้านการควบคุมตามลำดับ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำสหกรณ์ภาคการเกษตรมีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการบริหารงานของสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดลำปาง พบว่า มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชาติชัย อุดมกิจมงคล (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตจังหวัด สกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานของ ผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร 3) เพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัด สกลนคร จำนวน 56 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ การทดสอบสมมติฐานโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการให้ความสำคัญต่อบุคคลมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับ

ปานกลาง 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตจังหวัด สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประสิทธิผลตาม แผนปฏิบัติการราชการ รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนองค์กร 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโดยรวมของผู้บริหารเทศบาล ตำบลในจังหวัดสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r=0.737$ )

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีการศึกษา 2558 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ

สร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้าน จรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ

ปาณิสรา ตรัสศรี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเขาเวง จังหวัดกาฬสินธุ์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคคลและหน่วยงานที่สังกัด 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาเวง จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 240 คน ซึ่งได้มาโดยกำหนดกลุ่ม ตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาเวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายต้นพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาเวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคคล และหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรพิมพ์ อิ่มเอิบ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ชัย อำเภอหนองกุง จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่าโพธิ์ชัย อำเภอหนองกุง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะของ องค์การลักษณะสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรขององค์การและปัจจัยด้านนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มประชากร โดยกำหนดกลุ่ม

ตัวอย่างตามตารางของทาโร ยามาเน่ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามแบบปลายเปิดได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7126 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ชัย อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคือด้านการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต้องการให้บริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความโปร่งใส

สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้าง ความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของ มหาวิทยาลัย 3 แห่ง จำนวน 401 คน เลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้การวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เส้นทางและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความโปร่งใสในการดำเนินงานภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) การทดสอบสมมติฐาน ทั้ง 5 ตัวแปร สามารถทำนายความโปร่งใสในการดำเนินงานได้ 56.40% ( $R=0.564$ )  $R^2=0.576$ ,  $S.E.=0.044$ ) และภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถทำนายได้มากที่สุดเท่ากับ .225

มณฑนา ยามา (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตตำบลกกตูม อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ 1) ศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนและระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตตำบลกกตูม 2) ศึกษาความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตตำบลกกตูม อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาอิทธิพลของความรู้เกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตตำบลกกตูม อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่สมาชิกกองทุน



จำนวน 323 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความรู้เกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.30 การมีส่วนร่วมของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษาและรายได้ครอบครัวต่อเดือน ยกเว้นด้านอายุ สถานภาพ อาชีพ และยอดเงินที่กู้ยืมในปัจจุบัน 3) ความรู้เกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง และการมีส่วนร่วมของประชาชน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ได้ร้อยละ 70.7

สัญญาครุณี สวัสดิ์ไธสง (2562) การวิจัยและพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร และ 3) เพื่อศึกษาการใช้ชุดฝึกอบรมในการเสริมสร้างพฤติกรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบทดสอบ และการประชุมย่อย ผลวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้าง การเปิดเผยข้อมูล การบริหารงานบุคคล โครงสร้างการบริหารและอำนาจหน้าที่ การบริการประชาชนและการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยเป็นเงื่อนไขของพฤติกรรมความโปร่งใสในการดำเนินงาน คือ ความรู้เกี่ยวกับความโปร่งใสในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ 2) โมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนี

ความสอดคล้องกลมกลืน ทุกตัวแปรมีความเชื่อมั่นโครงสร้างสูงกว่าเกณฑ์ (0.06) และมีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.104–0.970 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทุกตัว ค่าความแปรปรวนส่วนที่เหลือ (Residual) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.066–1.372 และมีค่าความเที่ยงตรง ( $R^2$ ) ของสมการโครงสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน เท่ากับ 0.659 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรแฝงส่วนใหญ่ในโมเดลมีนัยสำคัญทางบวกที่ระดับนัยสำคัญ .01 ตัวแปรที่มีส่งผลต่อพฤติกรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนครมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การ (0.732\*) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (0.704\*\*) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (0.440\*\*) ตามลำดับ และตัวแปรทุกตัวในโมเดลรวมกันพยากรณ์พฤติกรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานได้ร้อยละ 65.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า หลังการอบรม ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Sanyasorn Swasthaisong (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมแบบบูรณาการระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยระบบ/กลไก และปัจจัยสภาพแวดล้อม รวมถึงการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความโปร่งใสด้วยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทุกตัวในโมเดลมีนัยสำคัญทางบวกที่ระดับนัยสำคัญที่ .01 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของสาธารณะ ทัศนคติต่อความโปร่งใส วัฒนธรรมองค์การ และการเมืองในองค์การ ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน ตัวแปรทุกตัวในโมเดลรวมกันพยากรณ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานได้ร้อยละ 82.70

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Bass & Avolio (1994, cite in Bass & Riggio, 2006) ได้ศึกษาเปรียบเทียบเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เสนอโดย Bass ในปี ค.ศ. 1985

กับวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม โดยเฉพาะองค์ประกอบพฤติกรรมทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้นำมาเชื่อมโยงกับคุณลักษณะหลาย ๆ ประการของวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม เพื่อแสดงว่าคุณลักษณะเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่สำคัญต่อการเกิดขึ้นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยังมีงานวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยมทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจเกิดขึ้นได้ง่ายกว่าในวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยมนี้และในวัฒนธรรมที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะทำให้เกิดบริบทขององค์การที่มีประสิทธิผลและมีผลการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มมากกว่าเช่น ผลการวิจัยของ Yokochi ในผู้นำชาวญี่ปุ่นพบว่าจำนวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบปล่อยตามสบาย ซึ่งเขาได้อธิบายว่าผู้นำชาวญี่ปุ่นมีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าเพราะวัฒนธรรมของญี่ปุ่นเป็นแบบให้คุณค่ากับมนุษย (Humanistic Values) และมีเป้าหมายร่วมกันสูงมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่โดดเด่นในญี่ปุ่น โดยเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับสภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดด้วยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุระดับ (Multifactor Leadership Questionnaire, หน้า MLQ) ในบริษัทขนาดใหญ่ 13 แห่งในญี่ปุ่น พบว่าลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงมาก

Lowe, Kroeck and Sivasubramaniam (1996, อ้างถึงใน วราจคณา กาญจนพาที, 2556) ศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับประสิทธิผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการทำการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวัดภาวะผู้นำทั้งหมด 33 เครื่องมือ พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร

Antonaros (2010 อ้างถึงใน ซาติชัย อุดมกิจมงคล, 2558, หน้า 55-56) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มีเพศแตกต่างกันกับความมีประสิทธิภาพของผู้นำสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นอธิการบดี ผู้นำระดับอาวุโส และผู้บริหารจำนวนมากกว่า 200 คน ในสถาบันที่จัดการศึกษาในระดับที่สูงกว่ามัธยมศึกษา (Postsecondary Institutions) ในสหรัฐอเมริกา โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบ Multiple Block Regression Analysis ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำและความมีประสิทธิภาพของผู้นำ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของเพศหญิงมีประสิทธิภาพมากกว่าเพศชายเล็กน้อย และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีประสิทธิภาพมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงการให้คำปรึกษา การส่งเสริมภาวะผู้นำแบบผู้หญิงที่เน้นการสร้าง ความสัมพันธ์และการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถาบันจะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการมีประสิทธิภาพของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

Becher and Boerman (1997, pp. 189–213 อ้างถึงใน พิษณุตย์ ังอยแพง คำธิมา, 2558, หน้า 29) ได้ศึกษาการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผล องค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของเนเธอร์แลนด์ พบว่า การกระจายอำนาจ การตัดสินใจส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง

Thongdam Phanyanoovong (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาแผนก โยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากการ ศึกษาวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 2) ผลการศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแผนกโยธาธิ การและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพัน ต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ ทั้งในภาพรวม และ รายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการ ทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .899 ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $\beta_1 = .842$ ) และแรงจูงใจในการทำงาน ( $\beta_2 = .865$ ) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ ได้ร้อยละ 79.10 ส่วนอีก ร้อยละ 20.90 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่น ๆ

Somthasid Keoviseth (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจ ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า 1) แรงจูงใจ ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐในแขวง บอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .579 ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 57.90 ส่วนอีกร้อยละ 42.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริการสาธารณะ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์การ เพราะพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อการบริหารงาน การสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่องานในองค์การนั้น ๆ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมและยอมรับในการนำทฤษฎีนี้ไปใช้ในองค์การต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการบริการสาธารณะเป็นภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องกระทำและอยู่ในอำนาจตามกฎหมายที่ต้องทำ โดยต้องใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด คุ่มค่า ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ให้ประชาชนได้รับบริการอันรวดเร็ว สะดวก เกิดความพึงพอใจ และประทับใจจากการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับใด เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการ  
สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะกูด จังหวัดนครพนม  
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูล  
จากแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา  
งานวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามกำหนดแนวทางในการ  
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งรายละเอียดเนื้อหาสำคัญ  
ของระเบียบวิจัยเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
  - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

##### ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 13 แห่ง ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอเกาะกูด  
จังหวัดนครพนม มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 637 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่นอำเภอเกาะกูด)

##### กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอเกาะกูด จังหวัดนครพนม

จำนวน 242 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan ,1986, p. 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 199) โดยมีวิธีการคำนวณจากสูตรตามตาราง (ดังภาคผนวก ข)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ลำดับที่	ชื่อ อปท.	จำนวนประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง
1	ทต.นาแก	117	44
2	ทต.พระซอง	62	24
3	อบต.หนองสังข์	61	23
4	อบต.นาคู	32	12
5	อบต.พิมาน	41	15
6	อบต.นาแก	49	19
7	อบต.พุ่มแก	35	13
8	อบต.กานเหลือง	57	22
9	อบต.หนองบ่อ	37	14
10	อบต.นาเลียง	33	13
11	อบต.บ้านแก่ง	45	17
12	อบต.คำพิ	37	14
13	อบต.สีชมพู	31	12
รวม		637	242

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอนาแก ข้อมูล วันที่ 15 มีนาคม 2562

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในส่วนนี้ได้กล่าวถึงลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ทั้งจำนวน 13 แห่ง ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 21)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย



ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ  
น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริการสาธารณะ  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ทั้ง 6 ด้าน  
ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย  
และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบ

เรียบร้อย

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม

และการท่องเที่ยว

5. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

และสิ่งแวดล้อม

6. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน  
ประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert  
Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ  
นาแก จังหวัดนครพนม โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้  
(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 21)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ประสิทธิผลการบริการสาธารณะอยู่ในระดับ  
มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริการสาธารณะอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ประสิทธิผลการบริการสาธารณะอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ประสิทธิผลการบริการสาธารณะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาของอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

#### **การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยเกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของประชาชนกับประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลนาใน อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคิร์ต (Rensis Likert Method)
3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย
4. ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
5. นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording)

และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการ  
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมมติ อาจารย์ประจำหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4) พันจ่าเอกกฤติยา จิตต์ตรง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข  
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลพระซอง ตำบลพระซอง อำเภอนาแก  
จังหวัดนครพนม

5) พันจ่าเอกสุกิจ ชาลีเครือ นิติกรชำนาญการ กองวิชาการและ  
แผนงาน เทศบาลตำบลพระซอง ตำบลพระซอง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

6. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำ  
แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง  
เชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ใช้สูตร ดังนี้  
(ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 95)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item  
congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่  
ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน  
ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้  
ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน  
N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมา  
ปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความ  
เห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว โดยผล IOC สรุปได้ดังนี้

- 1) การพิจารณาความสอดคล้องของรายข้อของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 สรุปผล ใช้ได้ทุกข้อ
  - 2) การพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 สรุปผล ใช้ได้ทุกข้อ
  - 3) การพิจารณาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน /สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ของผู้ตอบแบบสอบถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 สรุปผล ใช้ได้ทุกข้อ
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 30 ชุด
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ( $\alpha$  - Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's  $\alpha$  - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) โดยสามารถสรุปค่าอำนาจจำแนกและค่าแอลฟา ได้ดังนี้
- 1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .968 สรุปผล ใช้ได้
  - 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ค่าความเชื่อมั่น .935 สรุปผล ใช้ได้
  - 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ค่าความเชื่อมั่น .956 สรุปผล ใช้ได้
9. นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

10. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป (รายละเอียดดังภาคผนวก ค)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 13 แห่งในพื้นที่อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 242 ฉบับ และเก็บกลับคืนด้วยตนเอง ทั้งนี้จะติดตามเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบตามที่ต้องการ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถามแล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติทั้งสถิติพื้นฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
  - 1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
  - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
  - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence)

2.2 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

## 3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะกวม จังหวัดนครพนม จากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องนำมาจัดลำดับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะกวม จังหวัดนครพนม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อทำการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of significant .05)

4. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยจะนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางหาเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะกวม จังหวัดนครพนม ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ซึ่งประกอบด้วย

### 4.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

4.1.1 นายอินทร อุ่นใจ ท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

4.1.2 นายศรี ศรีพุทธรินทร์ นายอำเภอเกาะกวม จังหวัดนครพนม

4.1.3 นายเสวี หาญกล้า ท้องถิ่นอำเภอเกาะกวม จังหวัดนครพนม

#### 4.2 ผู้บริหาร จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

- 4.2.1 นายวิทยา แสงสุวรรณ นายกเทศมนตรีตำบลนาแก  
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
- 4.2.2 นางสาวนฤมล เหลือบุญชู ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่แทน  
นายกเทศมนตรีตำบลพระซอง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
- 4.2.3 นายสุเทพ รักษาพล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก  
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

#### 4.3 บุคลากร จำนวน 3 คน ดังนี้

- 4.3.1 นางสาวชญาดา บรมสำลี ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาล  
ตำบลฝั่งแดง อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
- 4.3.2 นางสาวนิภาพร จันโหวาท เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
- 4.3.3 นายกิตติศักดิ์ วงศ์ละคร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  
ชำนาญงาน องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

#### 4.4 ผู้รับบริการสาธารณะ จำนวน 3 คน ดังนี้

- 4.4.1 นายพรชัย ชีวदानนท์ กำนันตำบลนาแก อำเภอนาแก  
จังหวัดนครพนม
- 4.4.2 นางสาวขวัญ อื่นวงศ์ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาแก  
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
- 4.4.3 นายทองลา อินกอง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 11 ตำบลพระซอง  
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
TL	แทน	ผลรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
TL1	แทน	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
TL2	แทน	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
TL3	แทน	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
TL4	แทน	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
EF	แทน	ผลรวมประสิทธิผลการบริการสาธารณะ
EF1	แทน	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
EF2	แทน	ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
EF3	แทน	ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย



EF4	แทน	ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
EF5	แทน	ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
EF6	แทน	ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
R <sup>2</sup>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R <sup>2Adj</sup>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 242 ฉบับไปยังบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง
2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 1) ด้านการมี

อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแกลง จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย 4) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแกลง จังหวัดนครพนม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 13 แห่ง ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอแกลง จังหวัดนครพนม จำนวน 242 ฉบับ ได้กลับคืนทั้งหมด จำนวน 242 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 242)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	77	31.80
- หญิง	165	68.20
รวม	242	100.00
2. อายุ		
- อายุไม่เกิน 30 ปี	44	18.20
- อายุ 31-40 ปี	103	42.60
- อายุ 41-50 ปี	78	32.20
- อายุ 51 ปีขึ้นไป	17	7.00
รวม	242	100.00
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	14.90
- ปริญญาตรี	153	63.20
- สูงกว่าปริญญาตรี	53	21.90
รวม	242	100.00
4. ตำแหน่ง		
- ฝ่ายปฏิบัติการ	110	45.50
- ฝ่ายบริหาร	29	12.00
- พนักงานจ้างภารกิจ, พนักงานจ้างทั่วไป	103	42.60
รวม	242	100.00

จากตาราง 2 ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 242 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็น ร้อยละ 68.20 และเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 พนักงานจ้างภารกิจ, พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 และฝ่ายบริหาร จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และอยู่ในตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการ

### **ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**

ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

(n = 242)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.59	.688	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.60	.813	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.57	.774	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.56	.763	มาก
รวม		3.58	.804	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 3.60$ ) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 3.59$ ) และการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 3.57$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รายข้อ

(n=242)

ข้อที่	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารของท่านประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ นายกองเลื่อมใส ศรัทธา เป็นแบบอย่างสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67	1.00	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
2	ผู้บริหารของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์ที่วิกฤต	3.61	.919	มาก
3	ผู้บริหารของท่านมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง โดยทำเพื่อส่วนรวม	3.55	.985	มาก
4	ผู้บริหารของท่านมีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.58	.996	มาก
5	ผู้บริหารของท่านเป็นผู้นำแนวคิดวิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน โดยมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.56	.937	มาก
รวม		3.59	.688	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1) ผู้บริหารของท่านประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่ายกย่องเลื่อมใสศรัทธา เป็นแบบอย่างสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.67$ ) รองลงมา คือ ข้อ 2) ผู้บริหารของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์ที่วิกฤต ( $\bar{X} = 3.61$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สองอันดับสุดท้าย คือ ข้อ 3) ผู้บริหารของท่านมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง โดยทำเพื่อส่วนรวม ( $\bar{X} = 3.55$ ) และ ข้อ 5) ผู้บริหารของท่านเป็นผู้นำแนวคิด

วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน โดยมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.56$ ) ตามลำดับ

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ  
รายชื่อ

(n=242)

ข้อที่	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารของท่านให้กำลังใจและดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค	3.48	.974	ปานกลาง
2	ผู้บริหารของท่านสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่า และมีความกระตือรือร้น	3.55	.915	มาก
3	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการศึกษา การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้อุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน	3.66	.957	มาก
4	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.63	.898	มาก
5	ผู้บริหารของท่านแสดงความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมาย อุทิศตัว มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.67	.905	มาก
รวม		3.60	.813	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่

5) ผู้บริหารของท่านแสดงความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ บรรลุเป้าหมาย อุทิศตัว มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.67$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 3) ผู้บริหารของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการศึกษา การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้อุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.66$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสองอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 1) ผู้บริหารของท่านให้กำลังใจและดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค ( $\bar{X} = 3.48$ ) และข้อที่ 2) ผู้บริหารของท่านสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่าและมีความกระตือรือร้น ( $\bar{X} = 3.55$ ) ตามลำดับ

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแก จังหวัดนครพนม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา  
รายชื่อ

(n=242)

ข้อที่	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา	3.52	.961	มาก
2	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองด้านต่าง ๆ	3.55	.994	มาก



ตาราง 6 (ต่อ)

(n=242)

ข้อที่	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
3	ผู้บริหารของท่านสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าของงานที่สำเร็จ เพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงาน	3.63	.939	มาก
4	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้ใช้เหตุผลและหลักฐาน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว	3.54	.920	มาก
5	ผู้บริหารของท่านชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด	3.61	.932	มาก
รวม		3.57	.804	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3) ผู้บริหารของท่านสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าของงานที่สำเร็จ เพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.63$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 5) ผู้บริหารของท่านชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด ( $\bar{X} = 3.61$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสองอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 1) ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ( $\bar{X} = 3.52$ ) และ ข้อที่ 2) ผู้บริหารของท่านส่งเสริมและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองด้านต่าง ๆ ( $\bar{X} = 3.55$ ) ตามลำดับ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการคำนึงถึงความเป็น  
ปัจเจกบุคคล รายข้อ

(n=242)

ข้อที่	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความแตกต่างความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นรายบุคคล	3.48	.952	ปานกลาง
2	ผู้บริหารของท่านยอมรับและชื่นชม ในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	3.61	.853	มาก
3	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.75	.933	มาก
4	ผู้บริหารของท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.56	.997	มาก
5	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม	3.44	1.06	ปานกลาง
รวม		3.56	.763	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
คือ ข้อที่ 3) ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม  
ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 2) ผู้บริหารของท่านยอมรับและชื่นชม  
ในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.61$ ) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุดสองอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 5) ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.44$ ) และ ข้อที่ 1) ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความแตกต่างความรู้ความสามารถและความเหมาะสมเป็นรายบุคคล ( $\bar{X} = 3.48$ ) ตามลำดับ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแก จังหวัดนครพนม โดยรวม และรายด้าน

(n=242)

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแก จังหวัดนครพนม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	3.75	.759	มาก
2	ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.91	.728	มาก
3	ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	3.83	.681	มาก
4	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	3.49	.859	ปานกลาง
5	ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.62	.861	มาก
6	ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.89	.774	มาก
รวม		3.75	.668	มาก

จากตาราง 8 ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอหนองแก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ( $\bar{X} = 3.91$ ) รองลงมาคือ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

( $\bar{X} = 3.89$ ) และด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย  
( $\bar{X} = 3.83$ ) ตามลำดับ

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน  
รายชื่อ

(n=242)

ข้อที่	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรัง และบำรุงรักษาถนน เพื่ออำนวยความสะดวกปลอดภัยของประชาชนที่สัญจรไปมา	4.04	.905	มาก
2	หน่วยงานของท่านจัดให้มีน้ำสะอาดเพื่อการบริโภค มีระบบประปาครอบคลุมทั่วถึง	3.76	1.01	มาก
3	หน่วยงานของท่านจัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะในถนนสายหลักและถนนที่เป็นจุดเสี่ยงก่อให้เกิดอันตราย เพื่อความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	3.80	.870	มาก
4	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการวางท่อระบายน้ำตามถนนสายหลัก และสายรองเพื่อลดปัญหาน้ำท่วมขัง หรือเกิดท่ออุดตันอย่างเพียงพอและทั่วถึง	3.68	.861	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

(n=242)

ข้อที่	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
5	หน่วยงานของท่านได้ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน รับทราบถึงผลการดำเนินการตรวจสอบ คุณภาพระบบประปา ระบบประปาหมู่บ้านและ ดำเนินการแก้ไขให้มี	3.51	.903	มาก
รวม		3.75	.759	มาก

จากตาราง 9 ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแก่ง จังหวัดนครพนม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1) หน่วยงานของท่านจัดให้มีการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรัง และบำรุงรักษาถนน เพื่ออำนวยความสะดวกปลอดภัยของประชาชนที่สัญจรไปมา ( $\bar{X} = 4.04$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 3) หน่วยงานของท่านจัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะในถนนสายหลักและถนนที่เป็นจุดเสี่ยงก่อให้เกิดอันตราย เพื่อความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ( $\bar{X} = 3.80$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสองอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 4) หน่วยงานของท่านจัดให้มีการวางท่อระบายน้ำตามถนนสายหลัก และสายรองเพื่อลดปัญหาน้ำท่วมขัง หรือเกิดท่ออุดตันอย่างเพียงพอและทั่วถึง ( $\bar{X} = 3.68$ ) และข้อที่ 5) หน่วยงานของท่านได้ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบถึงผลการดำเนินการตรวจสอบคุณภาพระบบประปา ระบบประปาหมู่บ้านและดำเนินการแก้ไขให้มี ( $\bar{X} = 3.51$ ) ตามลำดับ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริการสาธารณสุขขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านงานส่งเสริม  
คุณภาพชีวิต รายข้อ

(n=242)

ข้อที่	ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้กับกลุ่มสตรีและคนในชุมชน โดยจัดให้มีการอบรมและสัมมนา	3.68	.912	มาก
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) ให้แก่เด็กก่อนวัยประถมศึกษา สำหรับเด็กนักเรียนประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในพื้นที่	4.05	.898	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสาธารณสุขมูลฐานชุมชน	3.79	.896	มาก
4	หน่วยงานของท่านจัดให้มีบริการป้องกันโรคและควบคุมโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่ โรคเอดส์ โรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น	4.05	.784	มาก
5	หน่วยงานของท่านดำเนินการสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์แก่คุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส	3.98	.815	มาก
รวม		3.91	.728	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2) หน่วยงานของท่านสนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) ให้แก่เด็กก่อนวัยประถมศึกษา สำหรับเด็กนักเรียนประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในพื้นที่ ( $\bar{X} = 4.05$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 4) หน่วยงานของท่านจัดให้มีบริการป้องกันโรคและควบคุมโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่ โรคเอดส์ โรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น ( $\bar{X} = 4.05$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสองอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 1) หน่วยงานของท่านส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้กับกลุ่มสตรีและคนในชุมชน โดยจัดให้มีการอบรมและสัมมนา ( $\bar{X} = 3.68$ ) และข้อที่ 3) หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสาธารณสุขชุมชน ( $\bar{X} = 3.79$ ) ตามลำดับ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย รายข้อ

(n=242)

ข้อที่	ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีศูนย์ อปพร. และหน่วยแพทย์ฉุกเฉินประจำพื้นที่ เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ ภัยแล้ง เป็นต้น	4.09	.794	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยสามารถใช้งานได้จริงเป็นไปตามมาตรฐานและเพียงพอสำหรับการจัดการภัยที่เกิดขึ้น	3.73	.879	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและต่อต้านยาเสพติดในชุมชน	3.65	.895	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

(n=242)

ข้อที่	ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
4	หน่วยงานของท่านจัดบริการรถบรรทุกน้ำ อเนกประสงค์ เช่น บริการแจกจ่ายน้ำเพื่อการ อุปโภคบริโภค เป็นต้น	3.88	.851	
5	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม ความรู้เกี่ยวกับสาธารณสุขและป้องกันภัยแก่ เจ้าหน้าที่ป้องกันภัยหรืออาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน และประชาชน	3.83	.681	มาก
รวม		3.83	.681	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพการบริการสาธารณสุขขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม  
และการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1) หน่วยงานของท่านมีศูนย์ อปพร.  
และหน่วยแพทย์ฉุกเฉินประจำพื้นที่ เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้  
ภัยแล้ง เป็นต้น ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 4) หน่วยงานของท่านจัดบริการ  
รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ เช่น บริการแจกจ่ายน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค เป็นต้น  
( $\bar{X} = 3.88$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสองอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 3) หน่วยงานของท่าน  
มีการส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและต่อต้านยาเสพติดในชุมชน ( $\bar{X} = 3.65$ ) และข้อที่  
2) หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยสามารถใช้งานได้จริงเป็นไปตามมาตรฐานและ  
เพียงพอสำหรับการจัดการภัยที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 3.73$ ) ตามลำดับ



ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว รายข้อ

(n=242)

ข้อที่	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการประกอบอาชีพนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การประชาสัมพันธ์สินค้า OTOP ส่งเสริมการตลาด การพัฒนาแปรรูปสินค้า เป็นต้น	3.54	1.02	มาก
2	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ เป็นต้น	3.43	1.10	ปานกลาง
3	หน่วยงานของท่านส่งเสริมการค้าและการของกิจการตลาด เช่น การให้ความรู้ด้านการสร้างสุขลักษณะและรักษาความสะอาดให้กับผู้ขาย กิจกรรมทำความสะอาดทุกเดือน กิจกรรมกำจัดขยะมูลฝอยในตลาดอย่างถูกวิธี เป็นต้น	3.44	1.08	ปานกลาง
4	หน่วยงานของท่านกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อกำกับดูแลการค้าเนนกิจการตลาด เช่น การติดตามและตรวจสภาพตลาด	3.25	1.08	ปานกลาง
5	หน่วยงานของท่านอำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำในการจดทะเบียนพาณิชย์ เพื่อประกอบกิจการร้านค้าในชุมชน ได้อย่างถูกต้อง	3.79	.880	มาก

รวม	3.49	.859	ปานกลาง
-----	------	------	---------

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5) หน่วยงานของท่านอำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำในการจดทะเบียนพาณิชย์ เพื่อประกอบกิจการร้านค้าในชุมชน ได้อย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 1) หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการประกอบอาชีพนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การประชาสัมพันธ์สินค้า OTOP ส่งเสริมการตลาด การพัฒนาแปรรูปสินค้า เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.54$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสองอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 4) หน่วยงานของท่านกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อกำกับดูแลการดำเนินกิจการตลาด เช่น การติดตามและตรวจสภาพตลาด ( $\bar{X} = 3.25$ ) และ ข้อที่ 2) หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.43$ ) ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(n=242)

ข้อที่	ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ระดับประสิทธิผล		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติ การปลูกหญ้าแฝก การชุดลอกคูคลอง เป็นต้น	3.87	.953	มาก
2	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมโครงการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยจากต้นทางตามหลักการ 3Rs (Reuse, Recycle) เช่น ขยะแลกไข่/สิ่งของ การลดใช้พลาสติกและโฟม (NO Foam)	3.82	.980	มาก
3	หน่วยงานของท่านจัดทำขอมูลสภาพปัญหาน้ำเสียในพื้นที่ เช่น การรวบรวมแบบบันทึกหรือรายงานผลการทำงานของระบบบำบัดน้ำเสียของเจ้าของหรือผู้ประกอบการแหล่งกำเนิดมลพิษ ตามมาตรา 80 แห่ง พ.ร.บ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535	3.41	1.03	ปานกลาง
4	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชน เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำในชุมชน การใช้น้ำอย่างประหยัด และการจัดการน้ำเสียในชุมชน	3.46	1.00	ปานกลาง
5	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ประชาชน เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การฝึกอบรม การเผยแพร่เอกสารต่าง ๆ การให้ความรู้แก่เด็กในโรงเรียน เป็นต้น	3.55	1.01	มาก

รวม	3.62	.861	มาก
-----	------	------	-----

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1) หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกต้นไม้ เติมน้ำพระเกียรติ การปลูกหญ้าแฝก การขุดลอกคูคลอง เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 2) หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมโครงการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยจากต้นทางตามหลักการ 3 Rs (Reuse, Recycle) เช่น ขยะแลกไข่/สิ่งของ การลดใช้พลาสติกและโฟม (NO Foam) ( $\bar{X} = 3.82$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสองอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 3) หน่วยงานของท่านจัดทำข้อมูลสภาพปัญหาน้ำเสียในพื้นที่ เช่น การรวบรวมแบบบันทึกหรือรายงานผลการทำงานของระบบบำบัดน้ำเสียของเจ้าของหรือผู้ครอบครองแหล่งกำเนิดมลพิษ ตามมาตรา 80 แห่ง พ.ร.บ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ( $\bar{X} = 3.41$ ) และ ข้อที่ 4) หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชน เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำในชุมชน การใช้น้ำอย่างประหยัด และการจัดการน้ำเสียในชุมชน ( $\bar{X} = 3.46$ ) ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(n=242)

ข้อที่	ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ระดับการมีส่วนร่วม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณีไทย เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีวันลอยกระทง เป็นต้น	4.05	.912	มาก
2	หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนประเพณีประจำท้องถิ่น เช่น งานประเพณีบุญแข่งเรือยาว งานบุญบั้งไฟ เป็นต้น	4.00	.922	มาก
3	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมการเข้าร่วมในวันสำคัญทางศาสนา เช่น กิจกรรมวันแห่เทียนเข้าพรรษา เป็นต้น	4.00	.909	มาก
4	หน่วยงานของท่านจัดทำฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.80	1.01	มาก
5	หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนด้วยการเผยแพร่ศิลปะและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การทำแผนพับประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	3.80	1.04	มาก
รวม		3.89	.774	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี

และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1) หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนงาน ประเพณีไทย เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีวันลอยกระทง เป็นต้น ( $\bar{X} = 4.05$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ 2) หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนประเพณีประจำท้องถิ่น เช่น งานประเพณีบุญแข่งเรือยาว งานบุญบั้งไฟ เป็นต้น ( $\bar{X} = 4.00$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สองอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 4) หน่วยงานของท่านจัดทำฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.80$ ) และข้อที่ 5) หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนด้วยการเผยแพร่ศิลปะและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การทำแผนพับ ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.80$ ) ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล  
การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม										
	TL1	TL2	TL3	TL4	EF	EF1	EF2	EF3	EF4	EF5	EF6
	1	.502**	.421**	.333**	.460**	.409**	.364**	.391**	.417**	.431**	.352**
TL1	1	.502**	.421**	.333**	.460**	.409**	.364**	.391**	.417**	.431**	.352**
TL2		1	.602**	.600**	.605**	.605**	.571**	.439**	.551**	.495**	.454**
TL3			1	.519**	.469**	.502**	.473**	.323**	.399**	.385**	.336**
TL4				1	.546**	.557**	.542**	.395**	.457**	.476**	.384**
EF1						1	.600**	.564**	.631**	.698**	.579**
EF2							1	.641**	.686**	.730**	.663**
EF3								1	.747**	.679**	.605**
EF4									1	.629**	.667**
EF5										1	.710**
EF6											1

จากตาราง 15 พบว่า เมื่อพิจารณาอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (TL3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL4) กับ ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (EF1) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต (EF2) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย (EF3) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว (EF4) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (EF5) และด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น (EF6) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .621$ )
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .918$ )
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (TL3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .711$ )
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .669$ )
- 5) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (EF1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .705$ )
- 6) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต (EF2) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .664$ )
- 7) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย (EF3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .491$ )
- 8) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว (EF4) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .601$ )
- 9) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (EF5) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .577$ )



10) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น (EF6)  
มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .538$ )

การวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการ  
สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม  
รายละเอียดดังตาราง 16

ตาราง 16 อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการ  
สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก  
จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	Collinearity Statistics	
	b	SE	$\beta$			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.05	.214		4.937	.000		
ด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ (TL1)	.182	.055	.188	3.316	.001	.726	1.377
ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ (TL2)	.260	.057	.316	4.516	.000	.473	2.112
ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา (TL3)	.056	.054	.065	1.024	.307	.582	1.717
ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (TL4)	.228	.054	.260	4.187	.000	.601	1.663

Adjusted  $R^2 = .441$ , Sig. F = .000, F-Value = 48.461

จากตาราง 16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

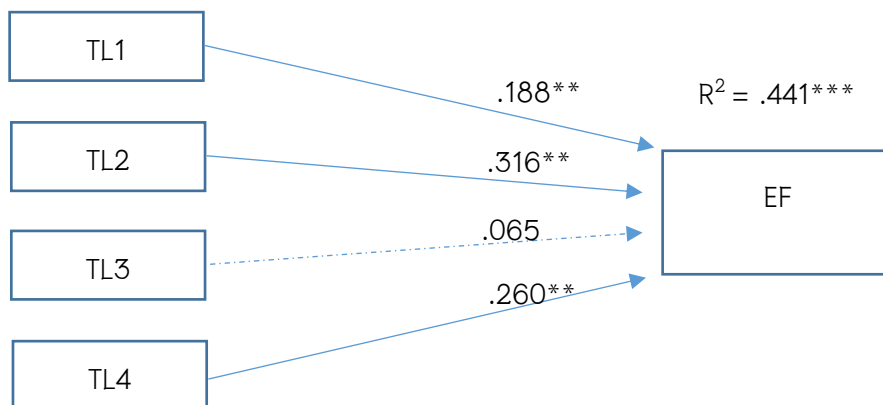
พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ตัวแปรอิสระ) ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลสูงสุด (Beta= .316) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Beta= .260) และน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Beta= .065) โดยองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะได้ร้อยละ 44.1 (Adjusted R<sup>2</sup>= .441) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้นจึงเป็นสมการที่สามารถนำไปพยากรณ์ได้ โดยนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบของคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.058 + .188 (TL1) + .316 (TL2) + .065 (TL3) + .260 (TL4)$$

สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .316 (TL2) + .260 (TL4) + .188 (TL1)$$



ภาพประกอบ 10 การทดสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ ดังตาราง 17

ตาราง 17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับ
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะ	ปฏิเสธ
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับ

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลสูงสุดที่สูงสุด (Beta = .316) ส่งอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม รองลงมา คือ ด้าน (Beta = .260) ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม และ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ตามลำดับ ยกเว้น TL 3 ที่ไม่ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญ

## ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนาการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน ซึ่งพบว่า ระดับความเห็นของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 13 แห่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว และในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในรายชื่อ บางข้อ คือ ด้าน การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม	$\bar{X}$	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรวม	สรุปผล
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	3.75	มาก	ควรพัฒนา บางข้อ
2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.91	มาก	-
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	3.83	มาก	-
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	3.49	ปานกลาง	ควรพัฒนา
5. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.62	มาก	ควรพัฒนา บางข้อ
6. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.89	มาก	-
<b>รวม</b>	<b>3.75</b>		

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่อ ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาเพื่อหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพ การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน ได้แก่ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและ การท่องเที่ยว และ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งผลการหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนาการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จากการระดมความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และ ผู้รับบริการแทนประชาชน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 12 คน ได้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“...ในด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว นี้ เป็นภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ที่ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญสนับสนุนการท่องเที่ยว เช่น ในส่วนของการท่องเที่ยวนั้น โดยส่วนกลางมีนโยบายลงมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณดังกล่าว แต่ด้วยข้อจำกัดของงบประมาณ ผู้บริหารขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นต่างก็มีการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนตาม อำนาจหน้าที่ที่กระทำได้ และจะต้องลำดับความสำคัญก่อนหลังของปัญหา หากในด้าน การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ประเมินออกมา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยน้อย อาจเป็นเพราะในส่วนของงบประมาณที่ส่งเสริมสนับสนุนนั้น อยู่ในอันดับรองลงมาจากกิจกรรม หรือโครงการอื่น ๆ ตามที่จัดไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น และบางท้องถิ่นอาจไม่มีแหล่งท่องเที่ยว หรือมี แต่แหล่งท่องเที่ยวยังไม่โดดเด่นและดึงดูด ให้นักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ในระดับจังหวัดนครพนม จะเป็นแหล่ง ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม เรื่องความเชื่อและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ของ เทศบาลเมืองนครพนม เช่น แลนด์มาร์ค พญาศรีสัตตนาคราช เป็นศูนย์รวมผู้ที่นับถือองค์ พญานาคราช และมีนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวชมหรือสักการะอยู่เนืองแน่น ดังนั้นหากในแต่ ละท้องถิ่นมีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถสร้างความโดดเด่น ดึงดูดนักท่องเที่ยวมาได้จำนวน มาก ก็จะทำให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุน ให้ความสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยวตามมา ส่วนในด้านการบริหารจัดการและ

อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สิ่งสำคัญจะต้องจัดระเบียบพื้นที่ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย โดยเฉพาะเรื่องของสิ่งแวดล้อม เรื่องความสะอาด การกำจัดขยะมูลฝอย บริเวณแหล่งท่องเที่ยว เพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวหรือผู้มาพบเห็น ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2562)

“... โดยภาพรวมของอำเภอนาแก มีสภาพพื้นที่ทั่วไป 2 ส่วน ได้แก่ เชียงูเขา และราบลุ่มแม่น้ำ เป็นจุดที่ได้เปรียบเพราะมีทั้งเชิงเขา แม่น้ำ แหล่งรวมวัฒนธรรมท้องถิ่น แหล่งรวมชนเผ่าต่าง ๆ ทางอำเภอนาแกได้มีการตั้งคณะทำงานในการสำรวจเส้นทางเชิงเขา ในการเชื่อมโยงเส้นทางท่องเที่ยวของอำเภอนาแก โดยมีแนวทางส่งเสริมและพัฒนาให้นักท่องเที่ยวมาเที่ยวด้วยการจัดทำแพ็คเกจเชิญชวนนักท่องเที่ยวในจังหวัดและจังหวัดอื่น ๆ โดยเริ่มการพัฒนาในเรื่องของเส้นทางคารมनाคคมีให้นักท่องเที่ยวเดินทางไปมาได้สะดวกปลอดภัย มีการประชาสัมพันธ์ทางโทรทัศน์ และวิทยุชุมชนหรือมีการแถลงข่าวประชาสัมพันธ์ และหากโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวแล้วก็จะทำให้เศรษฐกิจในท้องถิ่นดีขึ้น สำหรับที่พักอาศัย เช่น โรงแรม รีสอร์ทของอำเภอนาแก มีมากมายสามารถรองรับจำนวนของนักท่องเที่ยวได้ ส่วนงบประมาณมีแผนงานบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด ในเรื่องของการส่งเสริมการท่องเที่ยวและจังหวัดนครพนมได้มีการเรียกประชุมคณะกรรมการบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ ซึ่งงบประมาณส่งเสริมการท่องเที่ยวของอำเภอนาแกได้บรรจุอยู่ในแผนพัฒนาอำเภอเรียบร้อยแล้ว ส่วนในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะต้องทำควบคู่กันไปพร้อมกับการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว เพราะจะต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์ เช่น การให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่ ในสถานที่แหล่งท่องเที่ยวมีอุปกรณ์รองรับขยะ จำพวกถังขยะจะต้องมีพร้อม และจัดแยกประเภทของขยะให้ชัดเจน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่หรือนักท่องเที่ยวสามารถทิ้งขยะลงถังได้อย่างถูกวิธี...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2562)

“...ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้จะได้รับการถ่ายโอนมาให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว นั้น อาจยังไม่สามารถทำได้เต็มที่ เนื่องจากมีหน่วยงานอื่นเข้ามาทับทบาทหลัก เช่น กรมพัฒนาชุมชน ซึ่งภาพโดยรวมของอำเภอนาแก ด้านการพาณิชยกรรม การท่องเที่ยว การตลาด การหารายได้นั้น ยังไม่เติบโต

เท่าที่ควร ส่วนในเรื่องของการบริหารจัดการดูแลความสะอาดและราคาของสินค้าก็จะมีพาณิชย์จังหวัดเข้ามาร่วมตรวจสอบ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการถ่ายโอนมา ทั้ง 6 ด้าน นั้น โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ต้องให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นก่อนเป็นอันดับแรก หากจะส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศิลปะ วัฒนธรรม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจภายในเขตอำเภอนั้น ๆ ประกอบกับนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นนั้น ๆ ว่าจะนำไปประเด็นนี้ขึ้นมาหาแนวทางส่งเสริมพัฒนาหรือไม่ ก่อนที่จะขับเคลื่อนเริ่มตั้งแต่นโยบายนำไปสู่การเป็นแผนงานเพื่อหางบประมาณ การที่ผู้บริหารหรือผู้นำจะสามารถนำพาคณะบรรลุป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้นขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ว่ามีความชัดเจนเพียงใด มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในเรื่องที่จะพัฒนามากน้อยเพียงใด เพราะผู้บริหารท้องถิ่นนั้นมาจากหลากหลายอาชีพ จึงอาจทำให้แนวคิดการส่งเสริมการพัฒนาและการตัดสินใจมีความแตกต่างกันไป เช่น หากรัฐบาลมีนโยบายให้มีการส่งเสริมการขายแล้วผู้บริหารท้องถิ่นจะมีแนวทางหรือแนวคิดการส่งเสริมการขายอย่างไร เป็นต้น อุปสรรคของการแนวทางส่งเสริมการพัฒนา อันได้แก่ 1) ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในด้านของการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ของท้องถิ่นโดยตรง 2) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นนักการเมืองอาจตัดสินใจไม่ได้ทันทีเนื่องจากกลัวผลสะท้อนกลับ (feed back) จากประชาชน 3) อาจเป็นเพราะมีหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงลดความสำคัญภารกิจด้านนี้ลง 4) อิทธิพลจากแหล่งที่มาของนโยบายต่อการตัดสินใจผู้บริหารท้องถิ่น 5) ผู้บริหารท้องถิ่นอาจมีแนวคิดวิธีการพัฒนาแต่ระเบียบข้อกฎหมายไม่รองรับหรือไม่เปิดช่องทางให้ เป็นต้น ส่วนในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเรื่องของการบริหารจัดการขยะ ประชาชนในพื้นที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาความสะอาดตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น บริเวณรอบบ้าน ตามสวนสาธารณะ สถานที่สำคัญ ๆ หรือที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว เป็นต้น และในด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรมีการจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น สวนสาธารณะหรือตามสถานที่ของแหล่งท่องเที่ยว เพื่อเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 25 ตุลาคม 2562)

“...งบประมาณการสนับสนุนภารกิจด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีอยู่แล้ว เพียงแต่อาจ

มีน้อยเนื่องจากมุ่งไปด้านภารกิจโครงสร้างพื้นฐานที่จะต้องให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น อำเภอนาแกนั้นไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่หลากหลาย หรือมีอุตสาหกรรมครัวเรือนน้อย ในส่วนของการท่องเที่ยวการประชาสัมพันธ์ยังไม่เป็นที่รู้จักกันทั่วไป ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ด้านนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จังหวัดจะต้องให้ความสำคัญ โดยมีงบประมาณสนับสนุน ซึ่งบางโครงการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เสนอไปไม่มีการตอบรับกลับมา การบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นจึงสามารถกระทำได้เพียงในพื้นที่ของตนเองเท่านั้น และในการส่งเสริมการพัฒนาจะต้องได้รับความร่วมมือทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน เพราะหากได้รับความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจจากทุกภาคส่วน ก็จะทำให้เกิดความเจริญมาก เพราะอำเภอนาแกนั้นมีสถานที่ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามมากมาย และในการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมนั้น จะต้องให้ความสำคัญควบคู่กันไปกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว หากบ้านเมืองสะอาดน่าอยู่ ผู้มาเยี่ยมเยือนย่อมเกิดความประทับใจ และตามร้านค้าในเขตพื้นที่ เช่นร้านอาหาร ไม่ควรทิ้งน้ำเสียลงสู่แม่น้ำลำคลอง หรือท่อระบายน้ำ ควรมีการจัดวางท่อส่งน้ำเสีย ไม่ควรให้รถกวนบ้านเรือนอยู่อาศัยใกล้เคียง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิศึกคนที่ 4, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2562)

“...การที่ผู้นำท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นจะหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนา ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว ถ้าในระดับตำบล ต้องดูพื้นที่ของตนเองว่ามีแหล่งท่องเที่ยวในลักษณะใดบ้าง อย่างเช่น ในตำบลพระซอง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม คือแหล่งท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรม การที่จะส่งเสริมพัฒนาภารกิจด้านนี้จำเป็นต้องหาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หมายถึง วิธีปฏิบัติ หรือขั้นตอนการปฏิบัติที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับ นั่นก็หมายถึงผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องตั้งศักยภาพที่เด่นชัดของท้องถิ่นนำมาส่งเสริมพัฒนา และต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมถึงประชาชนในท้องถิ่น ลักษณะของประชาชนในระดับตำบล อย่างเช่น ตำบลพระซองนั้น จะทำการพาณิชย์เพื่อการดำรงชีพเท่านั้น การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สนับสนุนส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นแล้ว ประชาชนเองต้องให้ความร่วมมือในการนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จด้วยการต่อยอดจากการส่งเสริมอาชีพที่ได้รับจากหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เพื่อให้นโยบายของรัฐบาลที่มอบนโยบายมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ งบประมาณเกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุนนั้นบรรลุ



วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนส่วนรวม และให้ประชาชนได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่วนในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หน่วยงานในท้องถิ่นก็จะมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน และเยาวชน ตลอดจนนักเรียนในเขตดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะเรื่องของการคัดแยกขยะ เช่น นำขวดพลาสติกที่ไม่ได้ใช้แล้วมาประดิษฐ์เป็นของใช้ เพื่อปริมาณขยะ หรือทำเป็นไม้กวาด โดยอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่น หรือการจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ แหล่งน้ำเน่าเสียก็ต้องเข้าไปตรวจและหาวิธีบำบัด เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ปราศจากมลพิษทางน้ำและอากาศ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 31 ตุลาคม 2562)

“...ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก่นั้น มีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจมากมาย เช่น ดานสาวคอย ในปี พ.ศ. 2547 ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง โปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อวัดใหม่ว่า "วัดภูพานอุดมธรรม" ซึ่งในปัจจุบันวัดภูพานอุดมธรรมขาดการทำนุบำรุงวัดให้เจริญยิ่งขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น จึงมีแนวทางส่งเสริมการพัฒนาเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแก่น ได้แก่ การสร้างอาคารจุดบริการนักท่องเที่ยว สถานที่บริการจอดรถสำหรับนักท่องเที่ยว สาธารณูปโภคภายในวัด เช่นห้องน้ำไว้บริการนักท่องเที่ยวที่มีจำนวนมากขึ้น งบประมาณที่ได้มาพัฒนามาจากกลุ่มสนุก (นครพนม สกลนคร มุกดาหาร) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มาจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกับการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โดยคณะผู้บริหารท้องถิ่นร่วมประชุมกับนายอำเภอได้มีการจัดประชุม เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนาอย่างจริงจัง หากภารกิจส่งเสริมการท่องเที่ยวนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะสามารถเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นที่ให้บริการแก่นักท่องเที่ยว เช่น การจำหน่ายสินค้าจากภูมิปัญญาท้องถิ่น การจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม บริการที่พักอาศัย และด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องของการประหยัดพลังงานน้ำ เช่น การตรวจดูบริเวณวาล์วน้ำหรือท่อส่งน้ำที่รั่วซึม และทำการแก้ไข การจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2562)

“...ภารกิจด้านการวางแผนการส่งเสริม การลงทุนพาณิชยกรรม และ การท่องเที่ยว ในบางท้องถิ่นนั้นไม่มีสถานที่ท่องเที่ยว หรืออาจมีแต่ไม่ได้รับการส่งเสริม การพัฒนา ดังนั้นควรมีการส่งเสริมด้วยการสนับสนุนการโฆษณา การประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งมีหลายช่องทาง เช่น 1) ประชาสัมพันธ์ผ่าน Facebook 2) การติดป้าย ประชาสัมพันธ์ 3) แบบบอกต่อ โดยต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน หากผู้บริหารท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถส่งเสริมและพัฒนายกระดับภารกิจ ด้านนี้ได้ เช่น ส่งเสริมการท่องเที่ยว จะทำให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เสริมหรืออาจเป็น รายได้หลัก แม้โดยส่วนใหญ่แล้ว ประชาชนในท้องถิ่นจะประกอบอาชีพเกษตรกรรมก็ตาม หากสิ้นสุดฤดูเก็บเกี่ยว ประชาชนก็สามารถหารายได้จาก การให้บริการขายสินค้า บริการ ด้านรถรับส่งนักท่องเที่ยว ส่วนด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ควรมีการสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชน เช่น การลดปริมาณขยะ การคัดแยก ขยะ การใช้ประหยัดพลังงานน้ำ เป็นต้น ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 30 ตุลาคม 2562)

“...หากจะหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนาในภารกิจด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวให้โดดเด่น ต้องทราบถึงลักษณะ จุดเด่นของพื้นที่ ตัวอย่างเช่น ผาเป่า ผาแดง ต. หนองบ่อ อ. นาแก จ. นครพนม จุดชมวิวลานหินแห่งใหม่ บนยอดเขาภูพานน้อย ที่ชาวบ้านเรียกกันว่า "ผาเป่าภูผาแดง" ลานหิน กว้าง ที่สามารถมองเห็นวิวทิวทัศน์เทือกเขาภูพานน้อยหลายลูกสวยงาม ยาวไปถึงจังหวัด มุกดาหาร และ จังหวัดสกลนคร อีกทั้งยังสามารถมองเห็นอ่างเก็บน้ำ รวมถึงทะเลสาบ หนองหารในพื้นที่ จ.สกลนคร ได้ ช่วงฤดูหนาวยังมีทะเลหมอกที่สวยงาม ล่าสุด ผู้นำ ชุมชนหมู่บ้าน ได้หารือกับทางอุทยานแห่งชาติภูพานน้อย และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เร่งพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ รองรับประชาชน นักท่องเที่ยวมาเที่ยวชม ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาเส้นทางเดินรถ และทางเดินเท้าให้เกิดความสะดวก สามารถขึ้น รถเข้าถึงจุดชมวิวดูได้ ในอนาคตเชื่อว่าจะเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ ที่มีประชาชน นักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวชมมากมาย ดังนั้น นอกจากการร่วมมือกันทุกภาคส่วนแล้ว สิ่งที่ขาดไม่ได้คือการประชาสัมพันธ์ เช่น ประชาสัมพันธ์ผ่าน Facebook ประชาสัมพันธ์ ผ่านวิทยุชุมชน เป็นต้น ส่วนในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ผู้บริหารท้องถิ่นนั้น ๆ ต้องปลูกจิตสำนึก ตั้งแต่การกำจัดขยะ ด้วยวิธีการคัด แยกขยะ การประหยัดทรัพยากรน้ำด้วยการใช้น้ำอย่างประหยัด ไม่เปิดน้ำทิ้งไว้หรือ

ก๊อกน้ำเสียก็ต้องทำการซ่อมแซมกันน้ำหยดทิ้ง การจัดอบรม เผยแพร่เอกสาร ความรู้ต่าง ๆ ให้กับนักเรียนตลอดจนประชาชนในพื้นที่ ซึ่งหากบรรลุผลสำเร็จก็เป็นท้องถิ่นที่มีความสะอาด เป็นระเบียบ และสามารถสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ หรือทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจ ทั้งนี้เป็นการส่งเสริมด้านพาณิชยกรรมไปด้วยนั่นเอง และด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรมีการสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชน ให้ทิ้งขยะลงถังอย่างถูกวิธี ด้วยการทำเป็นตัวอย่างโดยเริ่มจากจิตสำนึกตัวเอง เมื่อไม่มีขยะ ตามแม่น้ำลำคลองก็จะปลอดขยะด้วย หากมีระเบียบวินัยในตนเอง จะทำให้น้ำไม่เน่าเสีย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2562)

“...ในด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ท้องถิ่นควรมีการสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ของประชาชนอย่างเต็มที่ เช่น การส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีรายได้ และเกิดความสามัคคีของคนในชุมชน หากประชาชนในพื้นที่ผลิตสินค้าพื้นบ้านที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนส่งเสริมช่วยเหลือในด้านการประชาสัมพันธ์ไปอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้อุดหนุนสินค้าของคนในชุมชน หาแหล่งตลาดรองรับหรือสถานที่จำหน่ายสินค้าให้กับประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องติดตามและประเมินผล ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการทดสอบการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพราะจะทำให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสของการดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาให้สนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรมเช่น อาจมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ให้มากขึ้นตามไปด้วย ส่วนในเรื่องของการท่องเที่ยวบางท้องถิ่นไม่มีแหล่งสถานที่ท่องเที่ยว ทั้งนี้อาจขึ้นกับลักษณะทางภูมิศาสตร์ของท้องถิ่นนั้น และเมื่อมีสถานที่ท่องเที่ยว มีนักท่องเที่ยวเข้ามาเยี่ยมชมเป็นจำนวนมากขึ้น ปัญหาของขยะอาจตามมา ดังนั้นจึงต้องบริหารจัดการควบคู่กันไป เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรให้คงอยู่ และรักษาสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น อาจทำป้ายห้าม หรือป้ายเตือน ว่าให้ทิ้งขยะที่ไหน หรือไม่ควรทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง หรือห้องน้ำสาธารณะ การใช้น้ำต้องใช้อย่างประหยัด เช่น เมื่อเข้าห้องน้ำแล้วก็ต้องปิดก๊อกน้ำให้เรียบร้อย ไม่ควรเปิดทิ้งไว้จนน้ำล้น เพราะจะทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรทางน้ำ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 31 ตุลาคม 2562)

“...แหล่งท่องเที่ยวของอำเภอเกาะแก จังหวัดนครพนมมีมากมายหลายแห่ง และมีบางแห่งที่ไม่มีคนคอยบริหารจัดการพัฒนาสถานที่ หรือมีการพัฒนาส่งเสริมและสานต่อ หรือโครงการได้หยุดชะงักไป หากท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะแกส่งเสริมสนับสนุน เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง หรือมีแนวคิดสร้างสถานที่ที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นนั้น ๆ ให้เกิดความประทับใจแก่ผู้พบเห็น เช่น การสร้างแลนด์มาร์ค การต้อนรับนักท่องเที่ยวด้วยการแสดงศิลปะ วัฒนธรรมของท้องถิ่น จะทำให้เยาวชน ไปจนถึงประชาชนในพื้นที่มีงานทำ โดยไม่ต้องเดินทางไปทำงานต่างจังหวัดกัน ซึ่งงบประมาณที่มาช่วยสนับสนุนภารกิจส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว นั้นเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐแล้ว อาจขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมให้ชาวบ้านมีรายได้เสริมจากการจัดทำกลุ่มหมู่บ้านโฮมสเตย์ หรือที่พักแบบพื้นบ้าน เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวที่มาเยี่ยมเยือนท้องถิ่น เมื่อมีจำนวนนักท่องเที่ยวมากขึ้น ปัญหาสิ่งแวดล้อมอาจตามมา จึงควรมีการวางแผนบริหารจัดการขยะ สิ่งสำคัญผู้นำควรเป็นต้นแบบของการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง เพื่อให้คนในชุมชนถือปฏิบัติเป็นแบบอย่างของการรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวหรือผู้พบเห็น และไม่ควรปล่อยน้ำเสีย หรือทิ้งขยะลงสู่แม่น้ำลำคลอง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 25 ตุลาคม 2562)

“...หากจะหาแนวทางส่งเสริมพัฒนาภารกิจด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ในฐานะตัวแทนผู้รับบริการของประชาชน อยากให้มีงบประมาณที่สนับสนุนอย่างเต็มที่ ตามสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่นต้องมีจุดบริการที่มีความพร้อมคอยให้บริการประชาชนหรือนักท่องเที่ยว ท้องน้ำสาธารณะต้องสะอาด ผู้นำท้องถิ่นในส่วนของผู้บริหารท้องถิ่น เช่น นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมีความคิดพัฒนาร่วมกันโดยให้ความสำคัญในประเด็นเดียวกัน คือต้องหาจุดแข็งหรือจุดเด่นของชุมชน เพื่อนำมาส่งเสริมพัฒนาให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองและต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ ภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสร้างจิตสำนึกด้วยการ ปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ การรณรงค์การคัดแยกขยะก่อนทิ้งและไม่ทิ้งขยะลงสู่แม่น้ำลำคลอง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2562)

“...แนวทางการส่งเสริมพัฒนาในภารกิจด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว นั้น ควรเป็นการตอบสนองความต้องการของ ประชาชนอย่างแท้จริง เช่น การที่หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบในพื้นที่ของท้องถิ่นนั้น ๆ ควรให้ความสำคัญในการลงพื้นที่ติดตามงาน หรือสอบถามความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ซักถามในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ราชการ ซึ่งหากลงพื้นที่จริงอาจทำให้การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการนั้นเกิดความ รวดเร็วขึ้น สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาได้ตรงจุด และให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามหลักเกณฑ์ของท้องถิ่น เช่นมีการจัดติดประกาศประชาสัมพันธ์ จุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เป็นต้น ส่วนในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ต้องมีการคัดแยกขยะก่อนทิ้งและไม่ทิ้งขยะลงสู่แม่น้ำ ลำคลอง หรือให้หน่วยงานท้องถิ่นจัดกิจกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ส่งเสริม การปลูกป่า เป็นต้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 12, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2562)

จากบทสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน เพื่อหาแนวทางส่งเสริม การพัฒนาการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว และในบางข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำของด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลในประเด็นที่สำคัญ รายละเอียดดังตาราง 19 ดังต่อไปนี้

ตาราง 19 สรุปผลแนวทางการบริการทางพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการ วางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว และด้านการ บริหารจัดการและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นข้อเสนอแนะ	แนวทางพัฒนา
1. งบประมาณมีจำกัด หรือมีน้อย	ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้
2. แหล่งท่องเที่ยวไม่โดดเด่น	หาจุดเด่นของท้องถิ่นของตน เช่น เป็นแนว อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม หรือศาสนา

ตาราง 19 (ต่อ)

3. แหล่งท่องเที่ยวยังไม่เป็นที่รู้จักในวงกว้าง	ส่งเสริมพัฒนาด้วยการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อวิทยุ สื่อด้านโซเชียลเน็ตเวิร์ค โดยที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าว
4. ประชาชนในท้องถิ่นส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกร เพื่อการเลี้ยงชีพ	ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อเกิดความรู้ความเข้าใจในการสร้างรายได้ เช่น ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม เช่นประชาชนจัดทำบ้านพักแบบโฮมสเตย์ต้อนรับนักท่องเที่ยวจัดแสดงการฟ้อนรำ เป็นต้น
5. ผู้บริหารท้องถิ่นไม่อาจตัดสินใจได้ทันที หรือได้อย่างเต็มที่	ผู้บริหารท้องถิ่นต้องจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของปัญหา
6. ขาดการบูรณาการการจัดการองค์ความรู้ร่วมกันในพื้นที่ใกล้เคียง หรือตำบลใกล้เคียง	ผู้นำหรือผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีแนวคิดให้ความสำคัญในประเด็นเดียวกัน ด้วยการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ
7. ประชาชนขาดโอกาสซักถามรายละเอียดโครงการต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานผู้รับผิดชอบควรลงพื้นที่จริงเพื่อสอบถามปัญหาหรือตอบข้อซักถามของประชาชน และควรโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทำประกาศประชาสัมพันธ์ตามหลักเกณฑ์ของท้องถิ่น
8. จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น อาจมีปัญหาระยะหรือสภาพแวดล้อมไม่ดีตามมา	ให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่ หรือจัดทำป้ายห้าม ป้ายเตือน เช่น ควรคัดแยกขยะก่อนทิ้งลงถังขยะ

ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยผู้ทรงคุณวุฒิแบบรายบุคคล ทั้ง 12 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลในประเด็นสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

- แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว นั้น ผู้บริหารท้องถิ่นต้องลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องแก้ไข และสถานที่ท่องเที่ยวต้องมีความโดดเด่นและดึงดูดใจนักท่องเที่ยว ส่วน

แนวทางการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรจัดพื้นที่ของแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสะอาด ปลอดภัย เพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, (สัมภาษณ์ 18 ตุลาคม 2562)

- แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะแก่ง จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ควรมีการจัดตั้งคณะทำงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในการรับผิดชอบงาน และหากอยากให้นักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวท้องถิ่นของตน ต้องจัดทำแพ็คเกจเชิญชวนให้นักท่องเที่ยวในจังหวัด หรือจังหวัดอื่น ๆ ซึ่งแพ็คเกจนี้หมายถึงรายการค่าใช้จ่ายการท่องเที่ยวแบบเหมาจ่ายรวมในราคาที่จูงใจ น่าซื้อ เกิดความสนใจอยากเข้ามาเที่ยวในท้องถิ่นของตน และด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในท้องถิ่นควรมีอุปกรณ์รองรับขยะ จำพวกถังขยะจะต้องมีพร้อม และจัดแยกประเภทของขยะให้ชัดเจน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่หรือนักท่องเที่ยวสามารถทิ้งขยะลงถังได้อย่างถูกต้อง

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, (สัมภาษณ์ 28 ตุลาคม 2562)

- แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะแก่ง จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว นั้น ผู้บริหารท้องถิ่นต้องหาแนวทางในการส่งเสริมลงทุนให้แก่ประชาชน และผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจในการบริหารงาน ส่วนในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น สวนสาธารณะ หรือ ตามสถานที่ของแหล่งท่องเที่ยว เพื่อเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, (สัมภาษณ์ 25 ตุลาคม 2562)

- แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะแก่ง จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว นั้น ต้องได้รับงบประมาณการสนับสนุนเมื่อท้องถิ่นได้ทำโครงการเสนอเพื่อสร้างแหล่งท่องเที่ยวไปยังจังหวัด ซึ่งหากมีโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในเขตพื้นที่อำเภอนาแก ก็จะช่วยส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น จากการทำ และในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ตามร้านค้าในพื้นที่ เช่นร้านอาหาร ไม่ควรทิ้งน้ำเสียลงสู่น้ำลำคลอง หรือท่อระบายน้ำ ควรมีการจัดวางท่อส่งน้ำเสีย ไม่ควรให้รบกวนบ้านเรือนผู้อยู่อาศัยใกล้เคียง

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, (สัมภาษณ์ 28 ตุลาคม 2562)

- แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว นั้น ควรหาวิธีปฏิบัติงานที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Best practice) ในการค้นหาจุดเด่นของท้องถิ่นว่ามีสถานที่ท่องเที่ยว จัดอยู่ในประเภทใด เช่น แหล่งท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรม ให้การส่งเสริมการอาชีพและรายได้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดจากการเข้ารับการศึกษาอบรมด้านอาชีพ เป็นต้น ส่วนในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรนำขวดพลาสติกที่ไม่ได้ใช้แล้วมาประดิษฐ์เป็นของใช้ เพื่อปริมาณขยะหรือทำเป็นไม้กวาด โดยอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่น หรือจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ แหล่งน้ำเน่าเสียก็ต้องเข้าไปตรวจและหาวิธีบำบัดน้ำเสีย

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, (สัมภาษณ์ 31 ตุลาคม 2562)

- แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว นั้น ตามสถานที่ท่องเที่ยวควรมีจุดบริการนักท่องเที่ยว มีการส่งเสริมการอาชีพและรายได้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เช่น เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาขายสินค้าในสถานที่ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว และในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องของการประหยัดพลังงานน้ำ เช่น การตรวจดูบริเวณวาล์วน้ำ หรือท่อส่งน้ำที่รั่วซึม และทำการแก้ไขหรือจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, (สัมภาษณ์ 29 ตุลาคม 2562)



- แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะกูด จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีดังนี้ ควรมีการส่งเสริมด้วยการโฆษณาประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น สื่อโซเชียลมีเดีย เฟสบุ๊ค ไลน์ หรือมีการบอกปากต่อปากของคนในพื้นที่ และควรส่งเสริมด้วยการยกระดับให้เป็นภารกิจที่สำคัญ เช่น ให้ประชาชนบริการขายสินค้า เพื่อสร้างรายได้ให้ตนเองหลังฤดูเก็บเกี่ยว ส่วนในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรมีการสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชน เช่น การลดปริมาณขยะ การคัดแยกขยะ การใช้ประหยัดพลังงานน้ำ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, (สัมภาษณ์ 30 ตุลาคม 2562)

- แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะกูด จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว นั้นควรมีการพัฒนาด้วยการสร้างเส้นทางคมนาคมให้เกิดความสะดวกเพื่อเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว รวมถึงการประชาสัมพันธ์ผ่านวิทยุชุมชน และเฟสบุ๊คส่วนในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรมีการสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชน ให้ทิ้งขยะลงถังอย่างถูกต้อง ด้วยการทำเป็นตัวอย่างโดยเริ่มจากจิตสำนึกตัวเอง เมื่อไม่มีขยะ ตามแม่น้ำลำคลองก็จะปลอดขยะด้วย หากมีระเบียบวินัยในตนเอง จะทำให้น้ำไม่เน่าเสีย

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, (สัมภาษณ์ 29 ตุลาคม 2562)

- แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะกูด จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว นั้นควรพัฒนาด้วยการหาแหล่งตลาดรองรับสินค้า ภูมิปัญญาท้องถิ่นของประชาชนในพื้นที่ โดยการหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น เช่น อาจมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ให้มากขึ้นตามไปด้วย และในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรทำป้ายห้าม หรือป้ายเตือน ว่าให้ทิ้งขยะลงที่ไหน หรือ ไม่ควรทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง หรือ หอ่งน้ำสาธารณะ การใช้น้ำต้องใช้

อย่างประหยัด เช่น เมื่อเข้าห้องน้ำแล้วก็ต้องปิดก๊อกน้ำให้เรียบร้อย ไม่ควรเปิดทิ้งไว้จนน้ำ  
ล้น เพราะจะทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรทางน้ำ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, (สัมภาษณ์ 31 ตุลาคม 2562)

- แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะแก่ง จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน  
พาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว ควรสร้างเอกลักษณ์ของท้องถิ่น เช่น การทำแลนด์มาร์ค  
และมีการขอความร่วมมือจากภาคเอกชน ผู้ประกอบการให้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุน  
งบประมาณในการสร้างแหล่งท่องเที่ยว โดยอาจให้ผู้ประกอบการเป็นเจ้าของ  
แต่มีหน่วยงานราชการกำกับดูแล ส่วนในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม ผู้นำในท้องถิ่นควรเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างในการคัดแยกขยะก่อนทิ้งและ  
ไม่ปล่อยน้ำเน่าเสีย ลงสู่แม่น้ำลำคลอง หรือทิ้งขยะลงสู่แม่น้ำลำคลอง

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, (สัมภาษณ์ 25 ตุลาคม 2562)

- แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะแก่ง จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน  
พาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว นั้นควรสร้างจุดบริการนักท่องเที่ยว และห้องน้ำ  
สาธารณะต้องมีความสะอาดเพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว รู้จักหาจุดแข็งหรือ  
จุดเด่นของชุมชน เพื่อนำมาส่งเสริมพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทุกภาคส่วนต้อง  
ช่วยกันขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรมีการสร้างจิตสำนึกด้วยการ ปลูกต้นไม้ในวัน  
สำคัญต่าง ๆ การรณรงค์การคัดแยกขยะก่อนทิ้งและไม่ทิ้งขยะลงสู่แม่น้ำลำคลอง

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11, (สัมภาษณ์ 28 ตุลาคม 2562)

- แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะแก่ง จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน  
พาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว นั่นคือ ให้นำหน่วยงานราชการลงพื้นที่ติดตามงาน  
เพื่อสอบถามความต้องการของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ซักถามอย่าง  
ตรงไปตรงมาและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามหลักเกณฑ์ของท้องถิ่น เช่นมีการจัดปิด

ประกาศประชาสัมพันธ ์ หน่วยงาน เป็นต้น และในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรมีการคัดแยกขยะก่อนทิ้งและไม่ทิ้งขยะลงสู่แม่น้ำ ลำคลอง หรือให้หน่วยงานท้องถิ่นจัดกิจกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ส่งเสริม การปลูกป่า เป็นต้น

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 12, (สัมภาษณ์ 29 ตุลาคม 2562)

ดังนั้น ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จะต้องมีแนวทางหรือขั้นตอนการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Best Practice) ซึ่งผู้บริหาร ท้องถิ่นนั้น มีภาวะผู้นำในการตัดสินใจต่อสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อยู่ ตลอดเวลา โดยบทสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 12 คน ได้ให้แนวคิดพัฒนาประสิทธิภาพ การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแกลง จังหวัดนครพนม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว และด้านการ บริหารจัดการและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในรายข้อบางข้อ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนส่วนรวม และไม่ว่าแนวทางการพัฒนาดังกล่าว จะอยู่ในรูปแบบใดก็ตาม ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะประชาชนที่เข้า มามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้โครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ ดำเนินไปตาม วัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จต่อไป

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการ  
สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้  
ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอนี้ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการ  
สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สรุปผลได้  
ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง  
คิดเป็นร้อยละ 68.20 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.60 มีระดับการศึกษา  
ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.20 และปฏิบัติงานในตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการ  
คิดเป็นร้อยละ 45.50
2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ  
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 3.60$ ) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี  
อุดมการณ์ ( $\bar{X} = 3.59$ ) และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 3.57$ ) ตามลำดับ
3. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต  
( $\bar{X} = 3.91$ ) รองลงมา คือ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา  
ท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.89$ ) และด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบ  
เรียบร้อย ( $\bar{X} = 3.83$ ) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ตัวแปรอิสระ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) มีอิทธิพลสูงที่สุด (Beta=.316) รองลงมา คือ ด้านการดำเนินงานปัจจุบันบุคคล (TL4) (Beta=.260) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (TL3) (Beta=.065) มีค่าอิทธิพลน้อยที่สุด โดยองค์ประกอบตัวแปรอิสระดังกล่าว ทั้ง 3 ตัว มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 44.10 ( $R^{2Adj} = .441$ ) ซึ่งสามารถสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.058 + .188 (TL1) + .316 (TL2) + .065 (TL3) + .260 (TL4)$$

สมการถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .316 (TL2) + .260 (TL4) + .188 (TL1)$$

### อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่ผู้บริหารมีมากกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีลักษณะวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อต้องเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติงานและคอยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการศึกษาและการฝึกอบรมจนเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะของบุคคลที่มีการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความ

ตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ (Bass & Avolio, 1994, p. 2 อ้างถึงใน บุญชนะ เมฆโต, 2560, หน้า 39)

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาติชัย อุดมกิจมงคล (2559) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการให้ความสำคัญต่อบุคคลมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโดยรวมของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r=0.737$ ) ทั้งนี้แสดงให้เห็นบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูง ก็จะทำให้ประสิทธิผลของการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงตามไปด้วย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณิสรา ตรีสวัสดิ์ (2559) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคคล และหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีนประภา ชามั่ง (2557, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดลำปาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำสหกรณ์ภาคการเกษตรมีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานของสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดลำปาง พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Antonaros (2010 อ้างถึงในชาติชัย อุดมกิจมงคล, 2558) ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มีเพศแตกต่างกันกับความมีประสิทธิภาพของผู้นำสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นอธิการบดี ผู้นำระดับอาวุโส และผู้บริหารจำนวนมากกว่า 200 คน ในสถาบันที่จัดการศึกษาในระดับที่สูงกว่ามัธยมศึกษา (Postsecondary Institutions) ในสหรัฐอเมริกา โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบ Multiple Block Regression Analysis ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำและความมีประสิทธิภาพของผู้นำ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของเพศหญิงมีประสิทธิภาพมากกว่าเพศชายเล็กน้อย และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีประสิทธิภาพมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงการให้คำปรึกษา การส่งเสริมภาวะผู้นำแบบผู้หญิงที่เน้นการสร้าง ความสัมพันธ์และการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถาบันจะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการมีประสิทธิภาพของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งงานวิจัยของ Antonaros แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของงานเพราะผู้นำจะต้องได้รับการฝึกอบรม พัฒนาตน ให้ทันต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา

2. จากผลการวิจัยระดับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีคุณลักษณะตามทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้การบริหารงาน การสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชา นำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของการบริการสาธารณะ ที่ให้บริการแก่ประชาชน เป็นผลให้เกิดประสิทธิผลของการบริการสาธารณะขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นสูงตามไปด้วย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา อุปชาคำ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน อำเภ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม พบว่า ความเห็นของประชาชนที่มีต่อระดับประสิทธิผล การให้บริการสาธารณะในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับรองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการเปรียบเทียบความเห็น ของประชาชนต่อประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกัน มีความเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโพนจานในภาพรวมไม่มีความหมายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จะเห็นได้ว่าระดับการให้บริการสาธารณะ ที่ควรนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาการให้บริการสาธารณะ มีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว และด้านการ บริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมของ ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะนั้น อยู่ในระดับมาก แม้จะมีบางด้านที่อาจอยู่ในระดับ และอันดับที่แตกต่างสลับกันไป แต่เป้าหมายคือ ประสิทธิภาพของการบริการสาธารณะ ที่จะต้องนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางส่งเสริมพัฒนา ต่อไป

ซึ่งงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อ ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนมนั้น ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิมพ์ อิมเอิบ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล



ท่าโพธิ์ชัย อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ชัย อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์การ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านบุคลากรขององค์การ และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารองค์การ รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต้องการให้บริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความโปร่งใส

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ส่งอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .411 โดยที่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลสูงสุด (Beta = .316) ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล (Beta=.260) ส่งอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลการบริการสาธารณะ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลการบริการสาธารณะตามลำดับ ยกเว้น ด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่ไม่ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งรายด้านหรือรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำได้นำมาหาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จะเห็นได้ว่า ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองคำ พันยานวง (2561) ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากการศึกษาวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการและขนส่ง

แขวงบอลิคำไซ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ส่งผลให้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอนทะลิต แก้ววิเสด (2561) ทำวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากการศึกษ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .579 ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 57.90 ส่วนอีกร้อยละ 42.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

จะเห็นได้ว่าประเด็นสำคัญในการจัดบริการสาธารณะนั้น ต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น มีความเสมอภาค มีความต่อเนื่อง และความโปร่งใสในการให้บริการ การใช้อำนาจภายใต้กฎหมาย ซึ่งในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องมีศักยภาพภาวะของการเป็นผู้นำ มีความน่าเชื่อถือศรัทธา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นที่ยอมรับต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น เพื่อให้การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะ มีดังต่อไปนี้  
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรให้กำลังใจและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรมโดยคำนึงถึงความแตกต่างความรู้ความสามารถและความเหมาะสม เป็นรายบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรมีการประเมินประสิทธิผลการบริการสาธารณะแต่ละด้านในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว มีการกำกับติดตามตรวจสอบสภาพตลาดการและความรู้ การสร้างสุขลักษณะให้กับผู้ขายส่วนด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรจัดทำข้อมูลสภาพปัญหาน้ำเสียในพื้นที่และจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำในชุมชน การใช้น้ำอย่างประหยัดและการจัดการน้ำเสียในชุมชน เป็นต้น และด้านโครงสร้างพื้นฐาน ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบผลดำเนินการ ตรวจสอบคุณภาพระบบน้ำประปา ระบบน้ำประปาหมู่บ้าน และจัดให้มีการวางท่อระบายน้ำตามถนนสายหลัก ถนนสายรอง เป็นต้น

3. ผลการเสนอแนะครั้งนี้ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ส่งอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งด้านสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ดังนั้นในการพัฒนาควรเริ่มต้นจากการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ เพราะทั้ง 3 ด้านนี้จะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ดียิ่งขึ้น

4. ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 12 คนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะกวม จังหวัดนครพนม ภาครัฐ ภาคเอกชน การส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานผู้รับผิดชอบควรลงพื้นที่จริงเพื่อสอบถามปัญหาหรือตอบข้อซักถามของประชาชน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มตัวแปรในการศึกษาครั้งต่อไป เช่น วัฒนธรรมองค์กร องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

2. ควรนำระเบียบวิธีวิจัย กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพมาศึกษาค้นคว้าการทำวิจัยในรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น การใช้สถิติขั้นสูงขึ้น เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์เส้นทาง และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM)

3. ควรศึกษาหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

4. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม ในด้านการเป็นต้นแบบประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2562). *กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น*. สืบค้นวันที่ 8 มกราคม 2562. จาก <http://www.dla.go.th/work/abt/>.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). *การสังเคราะห์และถอดบทเรียนนวัตกรรมท้องถิ่นและการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต้นแบบการบริหารจัดการภารกิจที่ถ่ายโอน)*. สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดอกเบี๋ย.
- เชมมาวี รักษ์ชูชีพ. (2553). *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- ชมภูษ หุ่นาค. (2560). *การบริการสาธารณะใหม่เพื่อรับใช้พลเมือง*. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิษเนศปริ้นติ้ง เซ็นเตอร์.
- ชีวิน อ่อนลออ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร*. วารสารวิชาการ. สาขามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- \_\_\_\_\_. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร*. วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 12 (2).
- \_\_\_\_\_. (2559). *ภาวะผู้นำทางรัฐประศาสนศาสตร์*. อดิธาณี: ตักศิลาอักษรการพิมพ์.
- ณัฐพงษ์ สัมฤทธิ์เดชขจร. (2557). *การจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีศึกษาเฉพาะเขตอำเภอเมือง*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเนชั่น.

- เดชนะ อูสาพรหม. (2559). *คุณภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลสามผง อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองคำ พันยานวง. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี: สามัญปิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นราธิป ศรีราม. (2557). *แนวคิดเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่น*. เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการบริการสาธารณะของท้องถิ่น หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นุกูล ชูทอง และชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2559). *ประสิทธิผลองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โอดีฮอล พรินท์.
- บุญชนะ เมฆโต. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความผูกพันขององค์กร และการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผลิตวัสดุบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง*. บทความวิจัย. *HROD JOURNAL*. 9(1) : 37-59.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- \_\_\_\_\_. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรีนประภา ชามั่ง. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดลำปาง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเนชั่น.

- ปิลัญญ์ ปฏิพิมพาคม. (2550). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปาริสรธา ตรัสสร. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พรชัย เจตมาทาน. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 ไทยแลนด์ 4.0*. สืบค้นวันที่ 10 เมษายน 2562. จาก [http://www.kroobannok.com/createpdf.php?Article\\_id=83312](http://www.kroobannok.com/createpdf.php?Article_id=83312).
- พิชณุตย์ งอยแพง คำธิมา. (2558). *การมีส่วนร่วมของประชาชนและผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านในเขตตำบลบ้านต้าย อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี: ธิงค์บียอนด์ บุ๊คส์.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ, ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดมณี พรหมพิณีจ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของประชาชนกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองลาด อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรางคนาง กาญจนพาทิ. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้ตามที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การกรณีศึกษาธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิเชียร วิทยอดมู. (2553). *ภาวะผู้นำ Leadership*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ์.



- วุฒิสภา ตันไชย. (2559). *รูปแบบและประเภทการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สมพร เฟื่องจันทร์. (2547). *แนวคิดและหลักการจัดการในองค์การสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- สอนทะสิต แก้ววิเสด. (2561). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2560). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ , สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- \_\_\_\_\_. (2561). *การเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา*. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ, สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- \_\_\_\_\_. (2562). *การวิจัยและพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). *พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกฤษฎีกา.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนาแก. ประวัติความเป็นมาของอำเภอนาแก. สืบค้นวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562. จาก <http://district.cdd.go.th/nakoe>.
- สุภาวิณี วกักดีเพชร. (2554). *คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุเมธ แสงนิมมพล. (2552). *ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ส เจริญการพิมพ์.
- อรทัย กักผล. (2552). *คู่มือ การมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับนักบริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

- อุบล วุฒิพรโสภณ. (2559). *การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย*. วิทยาลัยสงฆ์  
พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ไอเอ็มทู มาร์เก็ต IM2 Market. (2016). สืบค้น 14 ตุลาคม 2561 จาก  
<http://www.im2market.com/2016/05/07/3250>.
- Bass & Avolio. (1994). *Improving Organizational effectiveness through Transformational Leadership*. California: Sage.
- Getzels, J.W. & Guba, E & Lipham, J.M. & Campbell, R.F. (1968). *Educational Administration as Social Process: Theory, Practice*. New York: Harper & Publishers.
- Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). *Development of the leader behavior description Questionnaire*. In R. M. Stogdill & A. E. Coons (Eds.), *Leader Behavior: Its description and measurement*. Columbus, OH: Bureau of business Research, Ohio state University.
- Krejcie, Robert V., & Daryle, W. Morgan. (1970). *Determining Sampling Size for Research Activities*. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 10(11), 308.
- Lovelock, C.H. (1996). *Service Marketing. Upper Saddle River*. New Jersey: Prentice–Hall.
- Millet, John D. (1954). *Management in the Public Service. The quest for effective performance*. New York: McGraw–Hill Book.
- Sanyasorn Swasthaisong. (2019). *Integrated causal factors for and guidance on the enhancement of Transparency in local administrative organizations in northeastern Thailand*. Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Schmenner, Roger W. (1995). *Service operations management*. Englewood Cliifs, NJ Perntice–Hall.
- Simon, Smithburg, Thomposon. (1971). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.

Zeithaml, V. A., Parasuraman, A., & Berry, L. L. (1990). *Delivering quality service: Balancing Customer perceptions and expectations*. New York: the Free Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. พันจ่าเอกกฤติยา จิตต์ตรง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข กองสาธารณสุขและ  
สิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลพระซอง ตำบลพระซอง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
5. พันจ่าเอกสุกิจ ชาลีเครือ นิติกรชำนาญการกองวิชาการและแผน เทศบาลตำบล  
พระซอง ตำบลพระซอง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

### รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเสนอแนวทางการพัฒนา

1. นายอินศร อุ๋นใจ ท้องถิ่นจังหวัดนครพนม
2. นายศรี ศรีพุทธรินทร์ นายอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
3. นายเสรี หาญกล้า ท้องถิ่นอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
4. นายวิทยา แสงสุวรรณ นายกเทศมนตรีตำบลนาแก อำเภอนาแก  
จังหวัดนครพนม
5. นางสาวนฤมล เหลือบุญชู ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่แทน  
นายกเทศมนตรีตำบลพระซอง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
6. นายสุเทพ รักษาพล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก อำเภอนาแก  
จังหวัดนครพนม
7. นางสาวชญาดา บรมสำลี ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลฝั่งแดง  
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
8. นางสาวนิภาพร จันโทวาท เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลหนองบ่อ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
9. นายกิตติศักดิ์ วงศ์ละคร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
10. นายพรชัย ชีวตานนท์ กำนันตำบลนาแก อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
11. นางสาวขวัญ อินทวงศ์ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาแก อำเภอนาแก  
จังหวัดนครพนม
12. นายทองลา อินกอง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 11 ตำบลพระซอง อำเภอนาแก  
จังหวัดนครพนม

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๒ ๑๒/ว ๔๗๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถนนโยธาตุงเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด  
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภานล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๔๗๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด  
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรเสน เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๖๕ ๓๕๑๔

ที่ ศร ๐๕๔๖.๑๒/ว ๔๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถ. นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธี การสมดี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด  
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๕๒๖๕๐๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๖๕ ๓๕๕๔



ที่ ศธ ๐๕๔๒ ๑๒/ว ๔๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พันจ่าเอกกฤติยา จิตต์ตรง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด  
 ๒ เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
 ๓ แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒ ๑๒/ว ๔๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พันจ่าเอกสุกิจ ขาลีเครือ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด  
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลฝั่งแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๕๒๖๕๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”







ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตขอความช่วยเหลือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลพระซอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตขอความช่วยเหลือจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“ฉะสกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริการส่วนตำบลนาแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์هما ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อย่สกล รั้สกล ขำเ่สกลองเระ”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตขอความช่วยเหลือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๕๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาตรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุคมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตขอความช่วยเหลือจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“ฉะสกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาคู

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์هما ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อภัยสกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพิมาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์هما ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“ฉะสกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“ดุษฎีภรณ์ รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกัจจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์هما ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อภัสสกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาเลียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

U. anunt

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“ดุษฎีภรณ์ รักสกุล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“ภัสสกล รักสกล ข้าเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคำพิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

*U. Eun*

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“ธर्मสกุล รักสกุล ทำเพื่อสกุลเดียว”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสีชมพู

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพพงษ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อภัสสกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตขอความช่วยเหลือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพุ่มแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตขอความช่วยเหลือจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

U. amun

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“ฉะสกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์โรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมภิรมย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรรัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอำเภอนาแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ท้องถิ่นอำเภอนาแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวนฤมล เหลือบุญชู

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวชญาดา บรมสำลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวนิภาพร จันทิมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายกิตติศักดิ์ วงศ์ละคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน กำนันตำบลนาแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวขวัญ อินทวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายทองลา อินกอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยภูธรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๒๕ ๓๕๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



เลขที่แบบสอบถาม □□□  
(เฉพาะเจ้าหน้าที่)

### แบบสอบถาม

เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะ  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง □ หน้าข้อความที่เห็นว่าถูกต้องตรงกับ  
ความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

ฝ่ายปฏิบัติการ

ฝ่ายบริหาร

พนักงานจ้างภารกิจ, พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อประเด็น/ข้อคำถามเหล่านี้ โดยขีด  
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกณฑ์การพิจารณาดังนี้

การให้คะแนน : 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง,  
2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1.1	ผู้บริหารของท่านประพฤติตน เป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่ายกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา เป็นแบบอย่างสำหรับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
1.2	ผู้บริหารของท่านสามารถควบคุม อารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์ ที่วิกฤต					
1.3	ผู้บริหารของท่านมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยง การใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน และพวกพ้องโดยทำเพื่อส่วนรวม					
1.4	ผู้บริหารของท่านมีความเป็น กัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
1.5	ผู้บริหารของท่านเป็นผู้นำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน โดยมีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลและสื่อสารได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
2.	<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ</b>					
2.1	ผู้บริหารของท่านให้กำลังใจและดูแล ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค					
2.2	ผู้บริหารของท่านสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่า และมีความกระตือรือร้น					
2.3	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการศึกษา การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้ที่ศรัทธาเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน					
2.4	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
2.5	ผู้บริหารของท่านแสดงความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมาย อุทิศตัว มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
3.	<b>ด้านการกระตุ้นทางปัญญา</b>					
3.1	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา					
3.2	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองด้านต่าง ๆ					

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (ต่อ) ผู้บริหารของท่านสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าของงานที่สำเร็จเพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานมากยิ่งขึ้น					
3.4	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้ใช้เหตุผลและหลักฐาน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว					
3.5	ผู้บริหารของท่านชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชารูจักการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด					
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
4.1	ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นรายบุคคล					
4.2	ผู้บริหารของท่านยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ					
4.3	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
4.4	ผู้บริหารของท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา					
4.5	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม					

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

**คำชี้แจง :** โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อประเด็น/ข้อคำถามเหล่านี้ โดยขีด  
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกณฑ์การพิจารณาดังนี้  
การให้คะแนน : 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง,  
2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	<b>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b>					
1.1	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรัง และบำรุงรักษาถนนเพื่ออำนวยความสะดวก ปลอดภัยของประชาชนที่สัญจรไปมา					
1.2	หน่วยงานของท่านจัดให้มีน้ำสะอาด เพื่อการบริโภคและอุปโภค มีระบบประปาครอบคลุมทั่วถึง					
1.3	หน่วยงานของท่านจัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะในถนนสายหลักและถนนที่เป็นจุดเสี่ยงก่อให้เกิดอันตรายเพื่อความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน					
1.4	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการวางท่อระบายน้ำตามถนนสายหลัก และสายรองเพื่อลดปัญหาน้ำท่วมขังหรือเกิดท่ออุดตัน อย่างเพียงพอและทั่วถึง					
1.5	หน่วยงานของท่านได้ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบถึงผลดำเนินการตรวจสอบคุณภาพระบบประปา ระบบประปาหมู่บ้านและดำเนินการแก้ไขให้มีคุณภาพ					

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.	<b>ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต</b>					
2.1	หน่วยงานของท่านส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้กับกลุ่มสตรีและคนในชุมชน โดยจัดให้มีการอบรมและสัมมนา					
2.2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการเด็กใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสนับสนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม) ให้แก่เด็กก่อนวัยประถมศึกษา สำหรับเด็กนักเรียนประจำ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในพื้นที่					
2.3	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสาธารณสุขชุมชน					
2.4	หน่วยงานของท่านจัดให้มีบริการป้องกันโรคและควบคุมโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่ โรคเอดส์ โรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น					
2.5	หน่วยงานของท่านดำเนินการสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์แก่คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส					
3.	<b>ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย</b>					
3.1	หน่วยงานของท่านมีศูนย์ อปพร. และหน่วยแพทย์ฉุกเฉินประจำพื้นที่ เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ ภัยแล้ง เป็นต้น					

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.2	ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและ การรักษาความสงบเรียบร้อย (ต่อ) หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยสามารถ ใช้งานได้จริงเป็นไปตามมาตรฐานและเพียงพอ สำหรับการจัดการภัยที่เกิดขึ้น					
3.3	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุน การป้องกันและต่อต้านยาเสพติดในชุมชน					
3.4	หน่วยงานของท่านจัดบริการรถบรรทุกน้ำ อเนกประสงค์ เช่น บริการแจกจ่ายน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค เป็นต้น					
3.5	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ เกี่ยวกับสาธารณสุขและป้องกันภัยแก่เจ้าหน้าที่ ป้องกันภัยหรืออาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และประชาชน					
4.	<b>ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ ยกรรม และการท่องเที่ยว</b>					
4.1	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการ ประกอบอาชีพนอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การประชาสัมพันธ์สินค้า OTOP ส่งเสริม การตลาด การพัฒนาแปรรูปสินค้า เป็นต้น					
4.2	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาและ ส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น แหล่งท่องเที่ยว เชิงเกษตร แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ เป็นต้น					

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.3	<p><b>ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว (ต่อ)</b></p> <p>หน่วยงานของท่านส่งเสริมการดำเนินการของกิจการตลาด เช่น การให้ความรู้ด้านการสร้างสุขลักษณะและการรักษาความสะอาดให้กับผู้ขาย กิจกรรมทำความสะอาดทุกเดือน กิจกรรมกำจัดขยะมูลฝอยในตลาดอย่างถูกวิธี เป็นต้น</p>					
4.4	<p>หน่วยงานของท่านกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อกำกับดูแลการดำเนินกิจการตลาด เช่น การติดตามและตรวจสอบสภาพตลาด</p>					
4.5	<p>หน่วยงานของท่านอำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำในการจดทะเบียนพาณิชย์เพื่อประกอบกิจการ ร้านค้าในชุมชน ได้อย่างถูกต้อง</p>					
5.1	<p><b>ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติ การปลูกหญ้าแฝก การขุดลอกคูคลอง เป็นต้น</p>					



ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5.2	ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ต่อ) หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมโครงการ ลดและคัดแยกขยะมูลฝอยจากต้นทางตามหลักการ 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle) เช่น ขยะแลกไข่/ สิ่งของ การลดใช้พลาสติกและโฟม (NO Foam)					
5.3	หน่วยงานของท่านจัดทำข้อมูลสภาพปัญหาน้ำเสียในพื้นที่ เช่น การรวบรวมแบบบันทึกหรือรายงานผลการทำงานของระบบบำบัดน้ำเสียของเจ้าของหรือผู้ครอบครองแหล่งกำเนิดมลพิษ ตาม มาตรา 80 แห่ง พ.ร.บ.ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535					
5.4	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชน เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำในชุมชน การใช้น้ำอย่างประหยัด และการจัดการน้ำเสียในชุมชน					
5.5	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ประชาชนในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การฝึกอบรม การเผยแพร่เอกสารต่าง ๆ การให้ความรู้แก่เด็กในโรงเรียน เป็นต้น					
6.	ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น					
6.1	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณีไทย เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีวันลอยกระทง เป็นต้น					

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.2	ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (ต่อ) หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุน ประเพณีประจำท้องถิ่น เช่น งานประเพณี บุญแข่งเรือยาว งานบุญบั้งไฟ เป็นต้น					
6.3	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมการเข้าร่วม ในวันสำคัญทางศาสนา เช่น กิจกรรมวัน แห่เทียนเข้าพรรษา เป็นต้น					
6.4	หน่วยงานของท่านจัดทำฐานข้อมูล ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์และ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น					
6.5	หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนด้วยการเผยแพร่ศิลปะและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การทำแผนพับประชาสัมพันธ์ เป็นต้น					

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ**

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง  
คำดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

**แบบประเมินคุณภาพแบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ**  
**เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะ**  
**ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**

**คำชี้แจง**

แบบประเมินนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา และภาษา ซึ่งลักษณะแบบสอบถาม มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 20 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 29 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นลักษณะเปิดให้เขียนข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ

ดังนั้น เพื่อให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินแบบสอบถามเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามข้อคิดเห็นของท่าน

\*\*\*ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์\*\*\*

นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ

นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 10

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ผลการวิเคราะห์แบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย**  
**เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะ**  
**ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**

คำชี้แจง : ให้ท่านกาเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องว่างเพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม โดยกำหนดคะแนนประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 = ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

**ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

**ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**

**1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ**

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

## 2. ด้านการสร้างความมั่นคงของใจ

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

## 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

4. ด้านการดำเนินงานถึงความพึงพอใจบุคคล

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

### 2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

### 3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม  
และการท่องเที่ยว

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

5. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

## 6. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะ  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

	แบบสอบถาม	ค่าความ เชื่อมั่น	แปลผล
1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
1.1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.814	ใช้ได้
1.2	การสร้างแรงบันดาลใจ	.772	ใช้ได้
1.3	การกระตุ้นทางปัญญา	.826	ใช้ได้
1.4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.861	ใช้ได้
	ภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.935	ใช้ได้
2	ประสิทธิผลการบริการสาธารณะ		
2.1	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	.854	ใช้ได้
2.2	ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	.731	ใช้ได้
2.3	ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	.828	ใช้ได้
2.4	ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	.874	ใช้ได้
2.5	ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	.855	ใช้ได้
2.6	ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	.875	ใช้ได้
	ภาพรวมด้านประสิทธิผลการบริการสาธารณะ	.956	ใช้ได้
	ภาพรวมทั้งฉบับ	.968	ใช้ได้

กำหนดค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.70

**หมายเหตุ :**

การกำหนดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด

## 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

### 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	5

### 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	5

**1.3 การกระตุ้นทางปัญญา****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables  
in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	5

#### 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	5

#### ภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	20

## 2. ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ

### 2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	5

### 2.2 ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	5

### 2.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	5

## 2.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และการท่องเที่ยว

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	5

## 2.5 ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded <sup>a</sup>	1	3.3
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	5

## 2.6 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	5

## ภาพรวมด้านประสิทธิผลการบริการสาธารณะ

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded <sup>a</sup>	1	3.3
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	30

## ภาพรวมทั้งฉบับ

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded <sup>a</sup>	1	3.3
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	50

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายด้านและค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม เป็นรายด้าน/ข้อ (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .968

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ/ด้าน
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	1	.703
	2	.670
	3	.481
	4	.605
	5	.590
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.814
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	1	.489
	2	.720
	3	.486
	4	.418
	5	.640
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.772
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	1	.627
	2	.640
	3	.652
	4	.693
	5	.514
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.826

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายขอ/ด้าน
4. ด้านการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	1	.800
	2	.643
	3	.614
	4	.742
	5	.606
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.861
ภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		.935

ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม เป็นรายด้าน/ข้อ (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .968

ประสิทธิผลการบริการสาธารณะ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายขอ/ด้าน
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	1	.664
	2	.645
	3	.655
	4	.783
	5	.657
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.854
2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	1	.254
	2	.511
	3	.655
	4	.602
	5	.625
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.731

ประสิทธิผลการบริการสาธารณะ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายขอ/दान
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	1	.668
	2	.663
	3	.650
	4	.539
	5	.623
ค่าความเชื่อมั่นรายดาน		.828
4. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	1	.759
	2	.788
	3	.776
	4	.845
	5	.370
ค่าความเชื่อมั่นรายดาน		.874
5. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1	.560
	2	.463
	3	.750
	4	.855
	5	.733
ค่าความเชื่อมั่นรายดาน		.855
6. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	1	.692
	2	.657
	3	.685
	4	.756



ประสิทธิผลการบริการสาธารณะ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายขอ/दान
6. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (ต่อ)	5	.770
ค่าความเชื่อมั่นรายดาน		.875
ภาพรวมดานประสิทธิผลการบริการสาธารณะ		.956

ค่าอำนาจจำแนกรายขอระหว่าง .254-.855 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคระหว่าง .632-.858

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายขอระหว่าง .481-.800 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ระหว่าง .663-.850

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าอำนาจจำแนกรายขอระหว่าง .254-.855 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ระหว่าง .632-.858

## ภาคผนวก ช

1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสัมภาษณ์
2. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนา
3. ภาพการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา
4. ตารางคำนวณเศรษฐกิจที่แอนดัมอร์แกน

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนา  
ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาแกจังหวัดนครพนม**

คนที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง
1	นายอินศร อุ๋นใจ	ท้องถิ่นจังหวัดนครพนม
2	นายศรี ศรีพุทธรินทร์	นายอำเภอนาแก
3	นายเสรี หาญกล้า	ท้องถิ่นอำเภอนาแก
4	นายวิทยา แสงสุวรรณ	นายกเทศมนตรีตำบลนาแก
5	นางสาวนฤมล เหลือบุญชู	ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่ นายกเทศมนตรีตำบลพระซอง
6	นายสุเทพ รักษาพล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก
7	นางสาวชญาดา บรมสำลี	ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลฝั่งแดง
8	นางสาวนิภาพร จันโหวาท	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
9	นายกิตติศักดิ์ วงศ์ละคร	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน
10	นายพรชัย ชีวตานนท์	กำนันตำบลนาแก
11	นางสายขวัญ อินทวงศ์	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลนาแก
12	นายทองลา อินกอง	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 11 ตำบลพระซอง

แบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....สถานที่ทำงาน.....

วันที่ให้สัมภาษณ์.....

1. ท่านมีแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ในด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ในด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนา  
การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 11 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนา  
ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 12 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนา  
ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 13 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนา  
ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 14 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนา  
ประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม





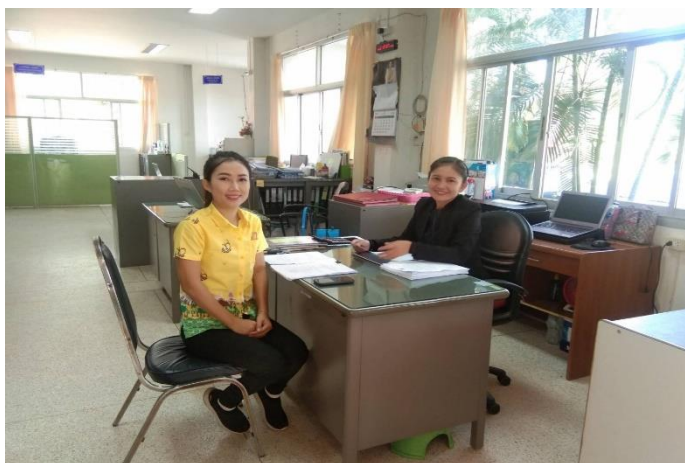
ภาพประกอบ 15 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนา  
ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 16 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนา  
ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 17 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนา  
ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 18 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนา  
ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 19 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนา  
ประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม





ภาพประกอบ 20 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิผล  
การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 21 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพการ  
บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 22 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพ  
การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม



### ตารางคำนวณสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

ภาพประกอบ 23 ตารางคำนวณสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน

ที่มา : Robert V.Krejcie and Eayle W. Morgan. Educational and Psychological

ประวัติย่อของผู้วิจัย

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางชยาภาภรณ์ ทองบ่อ
วัน เดือน ปีเกิด	วัน 5 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2525
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 140 หมู่ที่ 3 ตำบลพระซอง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 48130 เบอร์โทรศัพท์ 09-0325-3514
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักปลัดเทศบาล
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเทศบาลตำบลพระซอง หมู่ที่ 1 ตำบลพระซอง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2563	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักปลัดเทศบาล
ถึงปัจจุบัน	สำนักงานเทศบาลตำบลพระซอง หมู่ที่ 1 ตำบลพระซอง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม