

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทุกองค์กร ย่อมต้องการผู้บริหารที่มีความรู้ความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญในสาขาหรือภารกิจของงาน และการที่ผู้นำหรือผู้บริหาร จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ผู้นำต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาและต้องการทำตามผู้นำ ผู้นำต้องให้วิสัยทัศน์และทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร และสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจ ต้องทำให้สิ่งต่าง ๆ ในองค์กรมีความสอดคล้อง มีระบบสนับสนุนที่ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้ และต้องรู้จักและเข้าใจบุคลากรในองค์กร มีวิสัยทัศน์และตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล ผู้นำต้องแสดงความเชื่อมั่นศรัทธาในสิ่งที่ตนยึดถือต่อค่านิยมเชิงสร้างสรรค์อย่างแท้จริง (วีระวัฒน์ ปันนิตมัย, 2544 : 25)

นอกจากนั้นผู้นำยังแสดงความเชื่อมั่นศรัทธาในสิ่งที่ตนยึดถือ มีค่านิยมเชิงสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และตัดสินใจใช้ข้อมูล มีความสามารถในการบังคับบัญชาเป็นนักพูดและนักฟังที่ดี พร้อมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ในปี ค.ศ. 1834 เริ่มมีการใช้คำว่า “ภาวะผู้นำ” หรือ Leadership และต่อมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยเริ่มจากทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) โดยการศึกษาจากคุณลักษณะบุคคลสำคัญในสมัยกรีกโบราณ ซึ่งมีความเชื่อว่า ความเป็นผู้นำของบุคคลจะติดตัวมาตั้งแต่เกิดและไม่สามารถจะเรียนรู้หรือส่งเสริมได้ในภายหลัง จึงเกิดแนวคิดที่ว่าผู้นำต้องมีลักษณะพิเศษกว่าคนอื่น (Luthans, 1985 : 180) ต่อมามีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำที่เรียกว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และได้มีการพัฒนาเป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ เช่น การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำของเบส ได้อธิบายลักษณะของภาวะผู้นำไว้ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล แบบที่สอง คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก และการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ แบบสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Bass, 1991 ; อ้างถึงใน พรชัย แร่เอิ้น. 2549 : 34 - 38)

ต่อมาเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำในศตวรรษที่ 21 ทักษะหรือความสามารถเดิมไม่สามารถทำให้ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกต่อไป ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาความสามารถใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับยุคสมัยโลกยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้ผู้นำต้องพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งวัฒนธรรมเดียวกันและต่างวัฒนธรรม มีความเห็นอกเห็นใจ มีอหยาศัยดี และมีความละเอียดอ่อนในเรื่องวัฒนธรรมขององค์กรในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจด้านความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนเจตคติของบุคคลที่มาจากพื้นฐานที่หลากหลายแตกต่างกัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545 : 142)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการปกครองที่เกิดขึ้นหลังสุดในประเทศไทย จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 43 ซึ่งได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 66 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมาตรา 67 มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล คือ จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะจารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร การแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา และส่วนอื่นๆ ตามที่

จำเป็น โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำกับดูแลบุคลากรในส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล (กรมการปกครอง. 2542 : 18)

การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ บรรลุ ประสิทธิภาพผล สร้างความรุ่งเรืองเจริญเติบโตให้กับท้องถิ่นมีภาพลักษณ์ที่ดีได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากสาธารณะ สามารถตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของประชาชน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2550 : 123)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นข้าราชการประจำ หรือพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสูงสุด มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ ในกรณีตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลว่างลง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะ ทำหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโดย คุณสมบัติทั่วไปต้องสำเร็จการศึกษาชั้นต้นระดับปริญญาตรีสาขาใดสาขาหนึ่งใน 3 สาขา คือ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์ ดังนั้นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจึงควรมี คุณสมบัติของผู้บริหาร (Administrator) และมีคุณสมบัติของผู้นำ (Leader) ร่วมด้วย กล่าวคือ ต้องมีความสามารถด้านการบริหารและมีความสามารถด้านผู้นำ

พฤติกรรมของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัด ร้อยเอ็ด พบว่า ต้องมีการปรับปรุงภาวะผู้นำให้เหมาะสม เช่น การไม่คิ่่มสุราไม่ก่อความ วุ่นวายในสถานที่ทำงาน ไม่ก่อกวนผู้บริหารและพนักงานองค์กรการบริหารส่วนตำบล แต่ต้อง ปฏิบัติงานตามหน้าที่และนโยบายที่ผู้บริหารมอบหมาย ตลอดจนความใส่ใจการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้งานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประสิทธิภาพในการให้บริการ ประชาชน (องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์. 2550 : 36) และการที่จะให้เกิดภาวะผู้นำได้ นั้นจำเป็นจะต้องใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจเพื่อจูงใจหรือคลอใจให้ผู้ตามกระทำการ อย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตน และเพื่อผลประโยชน์ ของส่วนรวมและการจูงใจหรือคลอใจเช่นนั้นจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามด้วย (ติน ปรัชญพฤทธิ. 2544 : 118)

ผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลื่นฟ้า อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำข้อมูลไปเสนอเป็นข้อเสนอแนะสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานและองค์การให้มีความก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการศึกษา

1. ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 184 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 124 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของเบส (Bass, 1991 ; อ้างถึงใน พรชัย แร่เอิ้น, 2549 : 6 - 7) ประกอบด้วย

2.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

- 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์
- 2) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก
- 3) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จูงใจให้คนอื่นปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและประโยชน์ส่วนรวม ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง ภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การ

บริหารส่วนตำบล ในการศึกษาคั้งนี้หมายถึงปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งที่เป็นพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 184 คน โดยไม่รวมปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

3.1 พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือจากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการศึกษาคั้งนี้หมายถึงพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

3.2 ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดค่าใช้สอยขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือจากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการศึกษาคั้งนี้หมายถึงลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

4. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่เกิดจากความคิด ความรู้สึก หรือความเข้าใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วสื่อออกให้ผู้อื่นได้รับทราบถึงความคิดนั้น ความคิดเห็นนั้นอาจมาจากความรู้หรือความเข้าใจ ในการศึกษาคั้งนี้หมายถึงความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่แสดงให้เห็นในการบริหารที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

5.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก ดังนี้ประพฤติกรรมเป็นประโยชน์ต่อองค์กร แนะนำผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน กำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างชัดเจน เสียสละ

ประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง และแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกดังนี้ แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงภารกิจสำคัญ

5.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกดังนี้ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาปัญหา

5.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกดังนี้ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน รับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ แนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

6. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง พฤติกรรมของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่แสดงให้เห็นในการบริหารที่เป็นกระบวนการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวังดังนี้

6.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกดังนี้ แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับอะไรถ้าทำงานสูงถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด แนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายามในการปฏิบัติงาน และแสดงความพึงพอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จ

6.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกดังนี้ ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด ให้ความสนใจต่อการแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด และค้นหาข้อผิดพลาดของตนเองก่อนที่จะให้ข้อคิดเห็นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

6.3 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกดังนี้ ไม่เข้าแทรกแซงปัญหาเล็กน้อยในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่ผิดพลาดอย่างสุขุมรอบคอบ และแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าตนเป็นคนที่มีความเชื่อมั่น

ประโยชน์การศึกษา

ผลจากการศึกษา สามารถใช้เป็นข้อสนเทศในการนำเสนอองค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY