

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การสร้างหรือพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก องค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้และมีประสิทธิภาพทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานระดับต่างๆมากขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาเครื่องมือวิทยาศาสตร์ใหม่ๆขึ้นมาทดแทนได้กว้างขวางมากขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ ก็ยังไม่สามารถนำมาใช้แทนตัวผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรได้ แต่สามารถนำเอาคอมพิวเตอร์นั้นมาช่วยผู้นำให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นไปอีก “คน” จึงยังเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งจะนำองค์กรสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายดังนั้นการที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่หรือเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านผู้นำนั้นจะต้องบริหาร 3 ปัจจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ การบริหารตนเองให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารคน ได้แก่ ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตั้งอกตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพจนกระทั่งบังเกิดผลงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กิติ ดยัคคานันท์, 2532 : 14) ทั้ง 3 ปัจจัยเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการบริหารตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีและสร้างภาวะผู้นำพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ยึดแนวคิดของภาวะผู้นำแห่งการปรับเปลี่ยน (Transformation leaderships) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยมีหลักที่ว่าความจริงสิ่งเดียวที่ไม่เคยเปลี่ยนแปลงคือ ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นเช่นใด ถ้าผู้นำมีความสามารถในการพัฒนาความคิดการปลูกฝังค่านิยม ผู้นำก็จะสร้างพลังในทางสร้างสรรค์ และการตัดสินใจได้ เมื่อนั้นผู้นำก็จะสามารถสร้างองค์กรที่แข็งแกร่งขึ้นได้ (ทรงวิทย์ เขมเศรษฐ์, 2542 : 34-35)

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจการปกครอง

ส่วนท้องถิ่น และเป็นหน่วยงานบริหารท้องถิ่น ซึ่งรัฐให้ความเป็นอิสระ โดยใช้หลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น แต่การที่จะบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ บรรลุประสิทธิผล สร้างความรุ่งเรืองเติบโตให้กับท้องถิ่น มีภาพลักษณ์ที่ดีได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากสาธารณะ สามารถตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของประชาชน และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญทุกกลุ่ม ย่อมไม่ใช่เรื่องง่าย และไม่สามารถทำได้ด้วยการมีผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันจึงมีความต้องการผู้นำซึ่งมีความสามารถในการรับมือกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถรับมือและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของทิศทางการพัฒนาสังคม พันธกิจใหม่ และความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเท่านั้นที่จะผลักดันและสร้างสิ่งเหล่านี้ขึ้นมาได้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550 : 123)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือนายกองคการบริหารส่วนตำบล เป็นเรื่องที่สำคัญที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่น ขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ในการให้ความร่วมมือที่จะปฏิบัติตามราชการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนสร้างภาพลักษณ์ที่ดี การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้นั้น ต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำของนายกองคการบริหารส่วนตำบลอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ยึดหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือองค์กรให้มีประสิทธิผล ยกกระดับความสนใจของผู้ตาม ผู้นำจะทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญ และยอมรับในจุดประสงค์และภารกิจของกลุ่ม ผู้นำจะชักนำให้ผู้ตามมองเห็นประโยชน์ขององค์กรหรือของกลุ่ม แบสส์ และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : 3-4)

ดังนั้น นายกองคการบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ถือว่าเป็นผู้บริหารที่มาจากกาเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในเขตพื้นที่แต่ละตำบล เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาศัยผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน นายกองคการบริหารส่วนตำบลจะมีความสามารถจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้สามารถทำงานได้มากกว่าคำว่าหน้าที่ และเต็มใจเพิ่มพูนความพยายาม

ในการทำงานเป็นพิเศษมากขึ้นรวมทั้งช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นๆ ซึ่งเกิดจากความไว้วางใจ และความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาอันจะได้มาซึ่งความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานพัฒนาองค์กร และท้องถิ่น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อสะท้อนมุมมองของผู้ได้บังคับบัญชาต่อ ภาวะผู้นำของตนเองว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด และนำผลการวิจัยเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ในการพัฒนาภาวะผู้นำ และการปรับเปลี่ยนตนให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานะบุคคล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้ง
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานะบุคคล และ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้ง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาเฉพาะพื้นที่ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มีเนื้อหาการวิจัย คือ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน 194 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอหนองกุงศรี. 2555)

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามข้อ 3.1 ที่ได้มาโดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของยามานะ (Yamane. 1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 131 คน

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

4.1.1 เพศ

4.1.2 ระดับการศึกษา

4.1.3 สถานะบุคคล

4.1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรับปรุงจากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็น การศึกษาของผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรม ของผู้ตาม ให้สูงขึ้น ของ แบสส์ และอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994 : 3 - 4) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

4.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

4.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

4.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

4.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ใช้ระยะเวลาในการวิจัย คือ ธันวาคม 2555 - มีนาคม 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นประเภทหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในการวิจัยนี้ หมายถึง อบต. ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

นายก อบต. หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในพื้นที่ตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีตำแหน่งและได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนโยธา เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงิน เจ้าหน้าที่จัดเก็บ เจ้าหน้าที่พัสดุ นักวิชาการศึกษา นักพัฒนาชุมชน นิติกร ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

พนักงานจ้าง หมายความว่า ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของ อปท. มีด้วยกัน 3 ประเภทดังนี้

1. **พนักงานจ้างทั่วไป** หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไปไม่ต้องมีความรู้หรือทักษะ ระยะเวลาจ้างไม่เกิน 1 ปี

2. **พนักงานจ้างตามภารกิจ** หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานซึ่งจะมีชื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานในตำแหน่งนั้น หรืองานที่ต้องใช้ทักษะ

3. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นที่
ปรึกษา มีความชำนาญงานหรือวิชาชีพเฉพาะพิเศษ

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สภา อบต. ประกอบด้วยสมาชิกสภา อบต.
ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้าน ในเขต อบต. นั้น ตามกฎหมายว่าด้วย
การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน หมู่บ้านละ 2 คน : อบต. โดยมี 2
หมู่บ้าน ๆ ละ 3 คน : ถ้ามี 1 หมู่บ้านให้มีสมาชิก 6 คน มีอายุคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง
(มาตรา 45)

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการ
เปลี่ยนแปลงตามความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง
รวมทั้งพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นเพื่อให้
บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ ให้หมายถึงภาวะผู้นำใน 4 ด้าน
ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ในการ
ปฏิบัติงาน สามารถถ่ายทอดให้แก่ผู้ปฏิบัติ เป็นแบบอย่างที่ดี กล้าตัดสินใจ มีจุดยืนที่มั่นคง
หรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ปฏิบัติ เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ เปิดโอกาสให้
ผู้ปฏิบัติได้แสดงความสามารถ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วยกัน

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติในทางที่
จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การทำทนายในเรื่องงาน
ของผู้ตาม และผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น
เพื่อเป้าหมายขององค์กร

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นใน
การจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเห็นวิธีการหรือแนวทางการ
แก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ยกย่องสนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีการแสดงความคิดเห็นอย่าง
กว้างขวาง มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยการใช้อุปมา และผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคิด
สร้างสรรค์ด้วยการนำวิถีทางแบบใหม่ ๆ มาใช้ในงาน

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมี
ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติเป็นรายบุคคล
ช่วยเหลือสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน มอบหมายงานตามความสามารถของผู้ปฏิบัติ

ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ สร้างความปรองดองในที่ทำงาน และผู้บังคับบัญชา
ให้คำปรึกษาให้กำลังใจ ช่วยเหลือสนใจเรื่องความทุกข์ สุข ของผู้ปฏิบัติตลอดเวลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองสูงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเป็นประโยชน์
ในการพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดผลดียิ่งขึ้นต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY