

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดรูปแบบองค์กรออกเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล และราชการส่วนท้องถิ่นอันตามที่มีกฎหมายกำหนดซึ่งปัจจุบันมีอยู่ 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (กรมการปกครอง. 2546 : 7) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนในระบอบประชาธิปไตยที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางของการอยู่ร่วมกันและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในท้องถิ่น ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลที่มีอยู่ ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงและตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้แก้ไขเพิ่มเติมมาจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อจำกัด ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมีความคล่องตัวในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะรูปแบบสามารถบริหารงานได้ ในพื้นที่ขนาดเล็กที่มีเพียงหมู่บ้านเดียวหรือขนาดใหญ่ที่มีจำนวนหมู่บ้านเป็นสิบหรือยี่สิบหมู่บ้านขึ้นไป ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยมีจำนวนมากที่สุดถึง 5,492 แห่ง (ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบ รูปแบบและ โครงสร้าง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2556 : ออนไลน์)

องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ (รัฐธรรมนูญ มาตรา 283. 2550 : 113) ครอบคลุมทุกด้าน มีพื้นที่รับผิดชอบแน่นอน จึงกล่าวได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเพื่อนำความเจริญมายังตำบลนั้น ๆ และทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการบริหารกิจการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งมีความสามารถในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายแตกต่างกันออกไป ซึ่งความสำเร็จส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาในองค์การบริหารส่วนตำบล หากผู้นำมีความสามารถในการบังคับบัญชาชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือ

ร่วมใจกับผู้นำปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถแล้ว ก็สามารถนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายได้

ปัจจุบันการบริหารงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนก็ตาม จะต้องเกี่ยวข้องกับหลักการบริหาร อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวกหรือการสั่งการ การประสานงาน การควบคุมและการประเมินผลงาน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะถือว่าเป็นภารกิจหน้าที่ และนอกจากนี้ องค์กรต่าง ๆ ยังมีแนวโน้มที่จะขยายและพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์ ปรากฏการณ์เช่นนี้ ภาวะความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรทุกระดับจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมี และนำมาเพื่อโน้มน้าวให้บุคคลทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มีขนาดใหญ่ สายการบังคับบัญชาชวามาก มีความสลับซับซ้อนของงานสูงและเป็นงานบริการที่ต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนและผู้รับบริการ ตลอดจนหน่วยงานอื่นข้างเคียง ผู้บริหารองค์กรจะใช้ความรู้เฉพาะด้าน หรือใช้ศาสตร์ทางการบริหารอย่างเดียวยังไม่พอ ดังนั้นการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพได้อ่างน่าภูมิใจนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ ศิลป์ควบคู่กับ ศาสตร์ในการบริหารอย่างกลมกลืนด้วย (สมพิศ สุขแสน. 2544 : 1) องค์กรที่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายในความสำเร็จของทุกองค์การย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นด้านเงินทุน การบริหารจัดการทรัพยากร แต่สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญมาก ก็คือ บุคลากร ซึ่งแต่ละคนจะมีหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไปตามบทบาท ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญในการผลักดันองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จก็คือ ผู้นำ ซึ่งผู้นำ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ในการพัฒนาและแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ประสานให้ดำเนินงาน ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 31) ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยแสดงความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรือผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่ให้ทิศทางการทำงานของกลุ่มและเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้วางทิศทางเหล่านั้นและจูงใจสมาชิกบรรลุเป้าหมายตามทิศทางที่วางไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้าราชการประจำ เป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานทั่วไปของสำนักงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนต่าง ๆ ที่้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้น ในการบริหารงานให้องค์การประสบผลสำเร็จนั้น ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบทบาทของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งภาวะผู้นำของผู้มีหน้าที่โดยตรงย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานขององค์กร ผู้นำจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับของฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานและประชาชนที่ในเขตพื้นที่

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ฤศานต์ ตรีสิน (2553 : 58) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์และเป็นจริงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในทัศนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำมากที่สุด จากการศึกษารายชื่อของ ธนกร ลุนพรหม (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงตามลำดับคือ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจ จากการศึกษาของ เฉลิมเกียรติ ฉันทานุมัติ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินวัดความเป็นผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด จึงควรมีการจัดฝึกอบรม เสริมสร้างองค์ความรู้ภาวะผู้นำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ และจากการให้สัมภาษณ์เบื้องต้นของท้องถิ่นอำเภอกันทรวิชัย พบว่า เรื่องร้องเรียนที่เกิดจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย ในปี พ.ศ. 2555 มีคำสั่งย้ายปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จำนวน 2 แห่ง ซึ่งเป็นคำสั่งโดยมิชอบ และขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไป จนเกิดการร้องทุกข์ขึ้น (คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลครั้งที่ 3/2555 วันที่ 30 มีนาคม 2555)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ พบว่า มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ รวมถึงการแสดงออกถึงภาวะผู้นำในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน และการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น และเป็นกรณีตัวอย่างให้กับผู้สนใจทั่วไปในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

### สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบส และอาโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : 124) 4 ด้าน ดังนี้
  - 1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
  - 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
  - 1.3 การกระตุ้นทางปัญญา
  - 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 331 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด, 2556 : 10)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 182 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, Taro. 1973 : 727)

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

3.1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 4 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย ระหว่าง เดือนมกราคม 2557 – เดือนกุมภาพันธ์ 2557

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม กระบวนการ และความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใดผู้หนึ่งในการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการกิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการ พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ตาม เพื่อนร่วมงาน ในการพัฒนาความสามารถของการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตาม เพื่อนร่วมงานทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม องค์กร ได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในงานวิจัยนี้ หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ใน 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม ดังนี้ เป็นผู้ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร มากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยความเฉลียวฉลาด อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน สามารถจูงใจให้ท่านและเพื่อนร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในเรื่องการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถควบคุมอารมณ์ได้แม้ในสถานการณ์ที่รุนแรงเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถนำพาผู้ได้บังคับบัญชาให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กรได้สำเร็จ

**2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม ดังนี้ สามารถปลุกจิตสำนึกให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาตระหนักถึงหน้าที่ของตนเอง กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้นได้ แสดงความชื่นชมกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานได้ดี ใ้วางใจที่จะมอบหมายงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชาตามหน้าที่และความสามารถของแต่ละคนอย่างเหมาะสม สร้างทัศนคติที่ดีให้กับผู้ได้บังคับบัญชาเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ขัดแย้ง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แสดงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นว่ามีความเชื่อมั่นในการทำงานที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างสำเร็จ

**2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา** หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม ดังนี้ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน แสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาในทุกสถานการณ์ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบให้อิสระแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา แสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อหาวิธีที่ดีในการประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา ให้ความสนใจที่จะปรับปรุง วิธีการทำงานแบบเดิมๆ ให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอเมื่อเกิดความขัดแย้งภายใน พยายามที่จะสร้างความสามัคคี ประเมินและวิเคราะห์ปัญหาขององค์กร เพื่อวางแผนล่วงหน้าในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

**2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม ดังนี้ เป็นผู้ที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง มอบหมายงานตามหน้าที่ และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาใ้วางใจที่จะปรึกษาหารือในปัญหาต่าง ๆ ได้ทุกเรื่อง เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด มักจะให้คำแนะนำมากกว่าที่จะใช้วิธีการลงโทษ ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองในการทำงาน ด้วยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ ไม่ดำเนินผู้ได้บังคับบัญชาในที่สาธารณะหรือในสถานที่ไม่เหมาะสม คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงาน และประเมิการทำงานของคนล อย่างยุติธรรม

3. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ฝ่ายบริหารสูงสุดที่เป็นข้าราชการประจำ และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

4. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่กระทรวงมหาดไทยประกาศจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 8 แห่ง

5. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 182 คน โดยไม่รวมปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัย สามารถเสนอเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ต่อไป