

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของสภาพโลกในยุคปัจจุบัน อันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ระบบเสรีทุนนิยมที่มีการแข่งขันขึ้นอย่างรวดเร็วและนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นนั้น ส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรอย่างมากที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติจากการเรียนรู้และปรับบทบาทขององค์กรที่เป็นอยู่ให้เกิดความเหมาะสมถูกต้องซึ่งปัจจัยภายนอกที่เข้ามามีอิทธิพลไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม รวมถึงเรื่องของสถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์แก่องค์กรสมาชิกและสังคม ผู้นำที่มีความสามารถนับเป็นบุคคลที่สำคัญขององค์กร เนื่องจากมีบทบาทและหน้าที่ในการตัดสินใจ กำหนดทิศทาง การแก้ไขปัญหา และชักจูงสมาชิกในองค์กรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์กรทุกประเภทมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ กระทรวงโยธาธิการและขนส่ง กำหนดบทบาทการบริหารในรูปแบบการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จึงได้เกิดข้อวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างแพร่หลายในการบริหารของกระทรวงโยธาธิการและขนส่งที่ไม่ให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้วยเหตุนี้รัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และฉบับปรับปรุงใหม่ พุทธศักราช 2558 ได้กำหนดการบทบาทหน้าที่ แผนงานไว้อย่างละเอียด และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ แก่แผนกโยธาธิการและขนส่งทั่วประเทศ ด้วยการมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารราชการจากกระทรวงโยธาธิการและขนส่งลงไปสู่ท้องถิ่น โดยมีการสนับสนุนให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบในการปฏิบัติงาน การกำกับดูแล การบริหารงานของแผนกโยธาธิการและขนส่งอย่างเป็นทางการ ซึ่งกำหนด บทบาท หน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพราะการที่เราจะพัฒนาต้องมีการพัฒนาคนให้ครอบคลุม

ในทุกด้านตามความต้องการและพัฒนาด้านจิตใจด้วย ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) มีสมมุติฐานในการมองคนว่า คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจมีอารมณ์ และความต้องการประสิทธิผลและความพึงพอใจ เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานการทำงาน ด้วยความกระตือรือร้นทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างความพึงพอใจในการดำเนินงานก่อนคือการสร้างแรงจูงใจนั่นเอง ในการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพบุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อร่วมงานด้วยกันด้วยเหตุนี้ จึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และ สิ่งที่จะทำให้บุคคลกรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทให้กับการงานอย่างเต็มที่นั่นก็คือประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการ บริหารงานขององค์กร การปกครองระบบประชาธิปไตย กล่าวคือ บุคลากรสามารถตรวจสอบและเข้าถึงการบริหารเพื่อทำหน้าที่ในทางนิติบัญญัติ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น (ธีระ นุชเปี่ยม, 2558, หน้า 45)

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) กล่าวได้ว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรก ของทุกองค์กร โดยเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กร สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน ขององค์กร รวมไปถึงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในแนวทางที่ต้องการ องค์กร จะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2557, หน้า 117) ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อน ในกระบวนการและการดำเนินงานบริหารต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ ดังนั้นในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ นอกจากจะเป็นผลมาจากการสรรหา คัดเลือกบุคลากร และการพัฒนา บุคลากรในองค์กรแล้ว สิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่ง ได้แก่ การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์กร ซึ่งสิ่งหนึ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงการคงอยู่ของบุคลากร คือ การที่บุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

การศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งพบว่ามีหลายตัวแปรหรือหลาย

ปัจจัย ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมาก คือ ภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับ ภาวะผู้นำในที่นี้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือในกลุ่มการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ในทั่วโลกและยืนยันว่า ทฤษฎีนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ใ้องค์กร และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ในทุกองค์กร และในประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่อยู่ในอเมริกา ยุโรป หรือในเอเชีย สำหรับในเอเชีย มีการศึกษาวิจัยใ้องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ และในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงาน ทั้งของกลุ่มและของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี (Organizational Citizenship Behavior : OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรใ้องค์กร และตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551, หน้า 3)

นอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว แรงจูงใจในการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ใ้องค์กร “แรงจูงใจ” ถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่างพยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานและยังเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานใ้องค์กรนั้น ๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และเป็นสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2557, หน้า 179)

แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สังกัดในโครงสร้างการจัดตั้งของกระทรวงโยธาธิการและขนส่ง มีบทบาทเป็นเสนา

ธิดการให้แก่กระทรวงและองค์กรปกครองส่วนแขวง นครหลวง ในการค้นคว้า คຸ້ມครอง
 วางแผนและจัดตั้งการทำหน้าที่ของแผนกโยธาธิการและขนส่ง อยู่ในขอบเขตแขวง
 นครหลวง แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
 ลาว จัดเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก มีความหลากหลาย และมีภาระ
 งานที่มีปริมาณมาก จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะ
 ความชำนาญเฉพาะในการปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ แต่การปฏิบัติงานดังกล่าว กลับเป็น
 งานที่มีปริมาณมากและหลากหลาย จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเกิดการเปลี่ยนแปลง
 ตลอดเวลา บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลงานไม่ก้าวหน้า
 เป็นต้น ทำให้ผลของการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กรเท่าที่ควร
 ซึ่งลักษณะดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพแรงจูงใจในการทำงาน
 และความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ดีหรือลดลง องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนสร้าง
 หรือเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานตลอดจนพัฒนา
 ไปสู่การสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรดึงเอาความรู้ความสามารถ
 ที่มีอยู่ในตัวพนักงานมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจน
 ช่วยรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป (แผนกโยธาธิการและขนส่ง
 แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, 2559, หน้า 11)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
 ต่อองค์กร แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
 ลาว จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้วิจัยได้มุ่งทำการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพัน
 ต่อองค์กร แผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
 ประชาชนลาว หรือไม่ ส่งผลต่อกันอย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร
 ของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ จะสามารถ
 นำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความตั้งใจ ความทุ่มเทในการ
 ทำงาน รวมถึงการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้ง
 เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่ง
 แขวงบอลิคำไซ ให้ดีขึ้น ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผน การพัฒนาด้านทรัพยากร
 บุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น อันจะส่งผลที่จะทำให

การปฏิบัติงานของบุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนและประเทศชาติได้อย่างแท้จริงต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แตกต่างกันหรือไม่ ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. ทำให้ทราบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นอกจากนี้ยังทำให้แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งหมดจำนวน 178 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิเคราะห์ จึงไม่ได้มีการสุ่มตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ระยะเวลาในการทำงาน และ 5) หน่วยงาน

2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass (1985 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล

2.2 ตัวแปรแทรกซ้อน (Extraneous Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg (Herzberg, 1959, อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557, หน้า 174-175) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 6) สวัสดิการและความมั่นคง 7) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

2.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977, pp. 46-75) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ

ประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

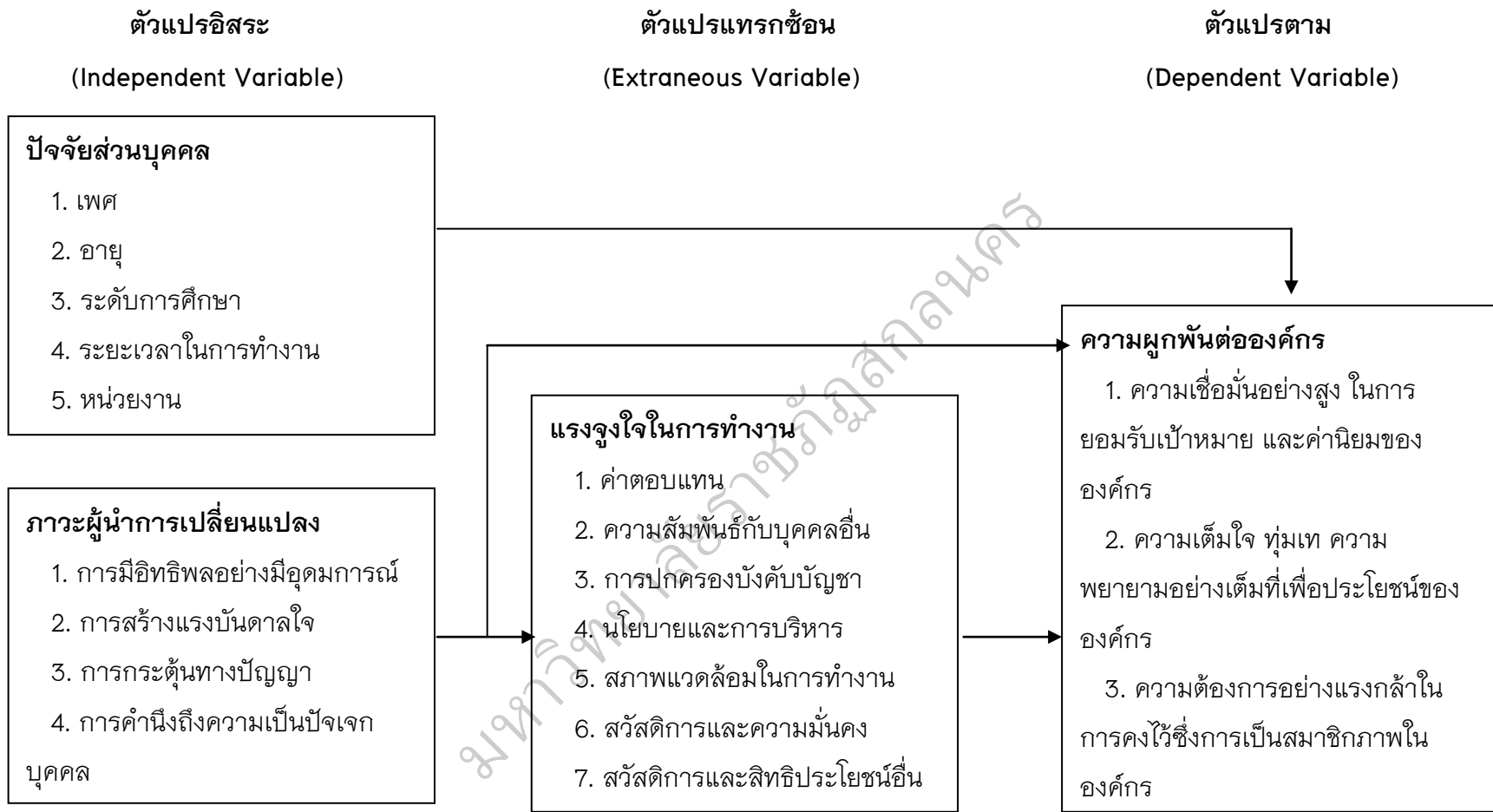
พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาชนลาว

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม
พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2561

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational
Leadership) ของ Bass (1985 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) ทฤษฎีการจูงใจ
หรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557 : อุกฤษฏ์
เกตุภัณฑ์, 2549 และอวยชัย จันทร์เพ็ญ, 2547) และแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพัน
ต่อองค์กร ของ Steers (1977, pp. 46-75) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด
ของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็น
ความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่สามารถกำหนดสั่งการ หรือกระตุ้นให้บุคลากร ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการตอบสนองตามคำสั่งและตรงตามความต้องการ โดยผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการวางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีศีลธรรมจรรยาบรรณ ได้รับการยกย่องศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อตั้งเป้าหมายแล้ว สามารถทำได้เสมอ มักจะมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้ อย่างเหนือความคาดหมาย กล้าตัดสินใจทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ มองหาแนวทางลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถชี้แจงวิธีการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารความสามารถกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน กระตุ้นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงาน สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองเสมอ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง โดยสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าสามารถทำได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าต้องทุ่มเทโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าทุกปัญหาที่เกิดขึ้น มีทางแก้ไขได้

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรค โนมน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้หลักเหตุผลในการจัดการกับปัญหาขององค์กร ชี้ให้เห็นว่ามีทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้หลายวิธี สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักหาข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่าง ๆ มักจะสอนงานที่ตนเองรู้ทุกอย่าง ให้กับทีมงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และตระหนักถึงปัญหา ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในหน่วยงาน กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นว่าสามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาได้ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

มีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความเมตตาเป็นกันเอง ให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหา แสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน ไม่แสดงการตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเสียหายต่อหน้าบุคคลอื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถจัดระบบสวัสดิการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมองออกกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความสามารถหรือถนัดในเรื่องใดบ้าง ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างเสมอภาค

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่บุคลากรคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งที่คาดหวังนั้น บุคลากรอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้ ประกอบด้วย

2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัส ที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพียงพอ เป็นที่พอใจของบุคลากร

2.2 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ในองค์กรที่มีคุณภาพจะมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความสนิทสนม ความจริงใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญเป็นกันเอง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2.3 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง คุณภาพหรือความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.4 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายการควบคุมดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และดูแลปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพียงพอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.6 สวัสดิการและความมั่นคง หมายถึง ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร ภาพพจน์ชื่อเสียงหรือขนาดขององค์กร รวมทั้งสวัสดิการ

ต่าง ๆ ที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพียงพอ เป็นที่พอใจของบุคลากร

2.7 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น หมายถึง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล รายได้ที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งความรู้ ความสามารถ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี สวัสดิการที่พักอาศัย เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ มีความเพียงพอและเหมาะสม

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติและพฤติกรรมของข้าราชการที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดี ต่อองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ มีการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมองค์กร ประกอบด้วย

3.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของข้าราชการ สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อข้าราชการพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐาน และระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ ยอมรับได้ ข้าราชการก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ข้าราชการจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจ กับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึง เป้าหมาย ข้าราชการจะรู้สึกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์ และความก้าวหน้าขององค์กร สร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือ หนทางซึ่ง ตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จึงทำให้ข้าราชการแต่ละคนมีผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดี และเมื่อองค์กรประสบกับปัญหา ก็จะพยายามช่วยแก้ปัญหาให้ผ่านสำเร็จลุล่วง

ไปได้

3.3 ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงานโดยไม่ โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กร หรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่ม เงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระ ทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความ ปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤติการณ์ อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของประชากรกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นบุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วย

4.1 เพศ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของประชากรกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

4.2 อายุ หมายถึง ระดับอายุของประชากรกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ไม่เกิน 30 ปี 2) 31-40 ปี 3) 41-50 ปี และ 4) 51 ปี ขึ้นไป

4.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของประชากรกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่า ปริญญาตรี

4.4 ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ ประชากรกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่เริ่มต้นทำงานกับแผนกจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) 1-5 ปี 2) 6-10 ปี 3) 11-15 ปี และ 4) มากกว่า 15 ปี

4.5 หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานที่ประชากรกลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงาน อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 กลุ่ม ได้แก่ 1) แผนกโยธาธิการและขนส่งแขวง 2) ห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองปากซัน 3) ห้องกรโยธาธิการและขนส่ง เมืองท่าพะบาท 4) ห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองปากกะดิง 5) ห้องกรโยธาธิการและ ขนส่งเมืองบอริคัน 6) ห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองคำเกิด 7) ห้องกรโยธาธิการ และขนส่งเมืองเวียงทอง และ 8) ห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองไซจำพอน