

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ในการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเป็นผู้รับผิดชอบประสานความร่วมมือร่วมกับผู้บริหารฝ่ายอื่น ๆ เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย (1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพียงพอและเหมาะสม (2) การสรรหาและการคัดเลือก เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ สามารถปรับตัวเข้ากับเข้าวัฒนธรรมขององค์กร (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่บุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรและพัฒนาต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่บุคคลนั้นอยู่ในองค์กร (4) การรักษาพนักงานเพื่อให้มีความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การมีรายได้พอเพียงกับความเป็นอยู่ นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถตรวจสอบและควบคุมได้ ตลอดจนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ ซึ่งรวมถึงการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย (นราธิป ศรีราม, 2550)

การปกครองท้องถิ่น (Local Government) เป็นการปกครองรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศ มีความสำคัญต่อการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนท้องถิ่นที่มีปัญหาสังคม วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติที่แตกต่างกัน ลำพังเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยรวมทั่วประเทศ ย่อมไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง และตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ รวมถึงการเรียกร้องของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นที่ต้องการมีส่วนร่วมในการปกครองและพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมาอย่างยาวนาน ทำให้รัฐบาลในหลายประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง

แบบรวมศูนย์อำนาจจากส่วนกลาง (Centralization) มาสู่การปกครองแบบการกระจายอำนาจ (Decentralization) มากขึ้น เพื่อให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินการกิจของท้องถิ่น และถือเป็นสถาบันฝึกปฏิบัติการปกครองในระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (โกวิท พวงงาม, 2550, หน้า 11)

ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงานและความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างค่านิยมที่ชัดเจนให้เป็นกรอบพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรได้ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นตนเองและมองเห็นงานในกระบวนการที่คนใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ขององค์กรพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นจึงเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน การสร้างเจตคติและกระตุ้นวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ปฏิบัติเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างให้ ทุกคนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ มีทักษะด้านความคิด มีความเชื่อในวิธีความคิด รอบคอบต่อการวิเคราะห์ปัญหาและเป็นนักวิสัยทัศน์ที่สามารถมองปัญหาต่าง ๆ ได้ทุกมุมมอง (Kouzes and Posner, 1995, อ้างถึงใน นิธิดา บุรณจันทร์, 2550, หน้า 5) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้อำนาจเพื่อการมีอิทธิพลที่มีโดยผ่านภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเสมือนหลักชัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นศูนย์รวมพลังของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และบุคลากรผู้ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดทั้งเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานซึ่งต้องมีความสามารถและคุณลักษณะของผู้นำจะมีส่วนสัมพันธ์กับการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตรงกันข้ามหากผู้นำขาดความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเฉื่อยชาท้อแท้ เกิดความขัดแย้ง ทำงานได้ไม่ตรงตามเป้าหมาย ตลอดทั้งขาดขวัญกำลังใจในการทำงานส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ผู้นำที่ดีจึงต้องสามารถนำพาบุคลากรผู้ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความ

ร่วมมือในการทำงานซึ่งเราเรียกว่า ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) (อภิรักษ์นทร์ กสิโสภา, 2554, หน้า 1)

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างเต็มรูปแบบ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือผู้ที่มีหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าและประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การที่ผู้นำท้องถิ่นจะสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้ดีจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉะนั้นความสำคัญของผู้นำจึงมีบทบาทอย่างมากในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี แต่ที่ผ่านมานั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีจุดอ่อนหรือปัญหาเช่นกัน นั่นคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถสนองตอบต่อเจตนารมณ์อุดมการณ์ของประชาธิปไตยได้อย่างแท้จริง เพราะยังมีการกระจายอำนาจมากเท่าไร ยิ่งนำไปสู่ความแตกต่างและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างพื้นที่หรือท้องถิ่นต่าง ๆ ได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการคลัง ด้านคุณภาพชีวิต ด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น และด้านการบริหารสาธารณสุข เนื่องจากอำนาจในทางการเมืองและการจัดทำบริการสาธารณะ ตลอดจนทรัพยากรทางการบริหารขึ้นอยู่กับศักยภาพท้องถิ่นของชุมชน และผู้บริหารแต่ละแห่ง ความแตกต่างและไม่เท่าเทียมกันระหว่างท้องถิ่นจึงเกิดขึ้น มีผลสืบเนื่องมาจากการบริหารผู้บริหารหรือผู้นำในระดับท้องถิ่นที่มาจากกาเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนนั่นเอง เพราะอย่างไรก็ตามหากปรากฏว่าผู้บริหารท้องถิ่นมีจุดอ่อนไม่ว่าจะเป็นการขาดความรู้ ความสามารถ ขาดความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตของการปฏิบัติหน้าที่ และขาดศักยภาพในเชิงบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนของตนเอง จะไม่สามารถช่วยทำให้การพัฒนาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่หวังไว้ (สาวิตรี คำควร, 2555, หน้า 2)

สำหรับภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (Leithwood & Jantzi, 2009, pp. 37 – 38 ; Simmons, 2008, p. 247) ซึ่ง หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือในกลุ่มการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่ม และของผู้ใต้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร

บุคลการ ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นโยบายการบริหารบุคลากรโดยทั่วไปจึงเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กร พร้อมทั้งตอบสนองของความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือนโบนัส สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในงาน คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เพราะความผูกพันต่อองค์กรคือ ความเชื่อมั่น ความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และการทุ่มเทให้กับการทำงานยอมเป็นส่วนตัวชีวิตความสำเร็จในการทำงานในองค์กร ดีกว่าความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจนั้นสามารถแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการ รวมไปถึงปัญหาที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญหน้าในแต่ละวันในสถานที่ทำงาน ซึ่งต่างจากความผูกพันต่อองค์กรที่มีแนวโน้มที่จะผูกพันตัวเองเข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้น ความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นย่อมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไปหากหน่วยงานใดมีความสำเร็จในการทำงานสูง ย่อมสันนิษฐานได้ว่าบุคลากรในองค์กรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกันในทางตรงข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาแก่องค์กร เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงานปัญหาการทำงานสาย เป็นต้น (Steers and Porter, 1983, p. 443) การศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีหลายตัวแปรหรือหลายปัจจัย ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมาก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยได้มีการศึกษาวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่มและของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551, หน้า 3)

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิมคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 11 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลบัวสว่าง เทศบาลตำบลพอกน้อย เทศบาลตำบลพรรณนา เทศบาลตำบลพรรณนานคร เทศบาลตำบลนาใน

เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาง
 องค์การบริหารส่วนตำบลข้างมิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม องค์การบริหารส่วน
 ตำบลปะฮี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร หรือไม่ ส่งผลต่อกันอย่างไร ซึ่งทำการ
 เก็บรวบรวมข้อมูลจากของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม
 จังหวัดสกลนคร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัย จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อเสนอ
 ในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางการดำเนินงานการปรับกลยุทธ์ในการบริหาร
 จัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม การพัฒนาปรับปรุงการ
 เสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรและวิธีการ
 ทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้จะ
 เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนา
 ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
 อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
 อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ
 องค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
 หรือไม่ อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

- จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญ ดังนี้
1. ได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
 2. ได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
 3. ได้ทราบถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
 4. ผลจากการวิจัยที่ได้ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 380 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2560)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 191 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สินธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 11 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลไร่ เทศบาลตำบลบัวสว่าง เทศบาลตำบลพอกน้อย เทศบาลตำบลพรหม เทศบาลตำบลพรหมนคร เทศบาลตำบลนาใน เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ เทศบาลตำบลวังยาง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม และองค์การบริหารส่วนตำบลปะฮี

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 3.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 3.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย

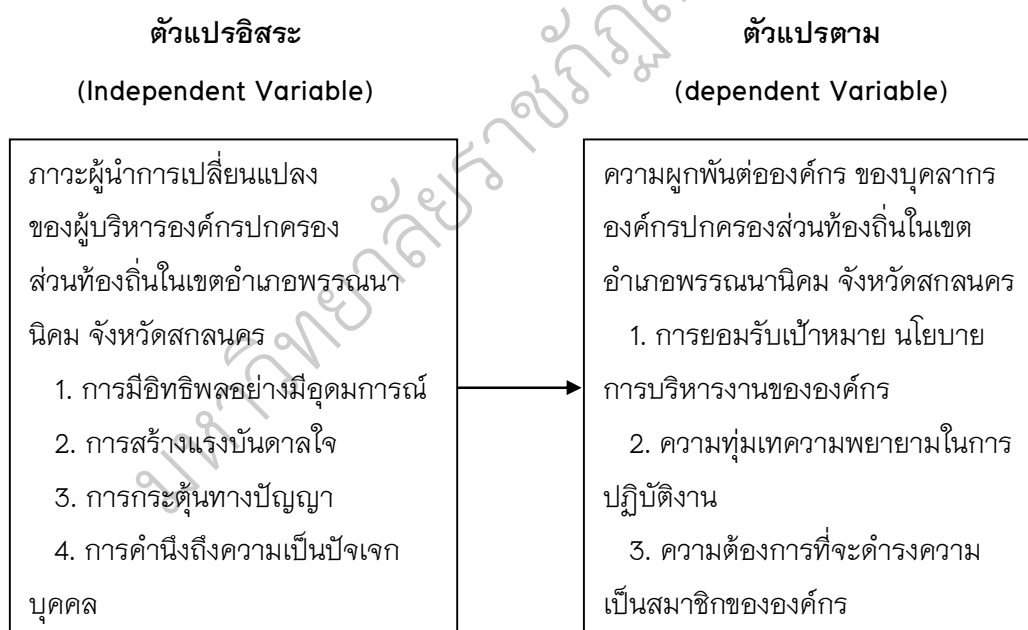
3.2.1 การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร

3.2.2 ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน

3.2.3 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass. (1985, p. 1) และแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977, pp. 46–75) มาบูรณาการและประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือในกลุ่มการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการวางระเบียบ ไว้เป็นแนวปฏิบัติ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีศีลธรรมจริยธรรม ได้รับการยกย่องศรัทธาและ เป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อตั้งเป้าหมายแล้ว สามารถทำได้เสมอ มักจะมีวิธี ทำงานให้สำเร็จได้ อย่างเหนือความคาดหมาย กล้าตัดสินใจทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ มองหาแนวทางลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถชี้แจงวิธีการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารความสามารถกำหนด เป้าหมายของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน กระตุ้นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงาน สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองเสมอ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง โดยสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า สามารถทำได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าต้องทุ่มเทโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าทุกปัญหาที่เกิดขึ้น มีทางแก้ไขได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรค โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้หลักเหตุผลในการ จัดการกับปัญหาขององค์กร ชี้ให้เห็นว่ามีทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ได้หลายวิธี สนับสนุน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักหาข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่าง ๆ มักจะสอนงานที่ตนเองรู้ทุก อย่าง ให้กับทีมงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนา ตนเองอยู่เสมอ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตระหนักถึง ปัญหา ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในหน่วยงาน กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นว่า สามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาได้ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความ เมตตาเป็นกันเอง ให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหา แสดง

ความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน ไม่แสดงการตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเสียหายต่อหน้าบุคคลอื่น มีความเชื่อเพื่อเผื่อต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถจัดระบบสวัสดิการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมองออกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความสามารถหรือถนัดในเรื่องใดบ้าง ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างเสมอภาค

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อองค์กรอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจ ทุมเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

1. การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคลากร สามารถร่วมมือไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้บุคลากรก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายเหล่านั้น บุคลากรจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี และรู้สึกภูมิใจกับความเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรรู้สึกว่าอยู่ในสภาวะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอในการใช้ความพยายามเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น

3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เน้นการต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงการที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มรายได้ เงินเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิก

ต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งไม่คิดจะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและชุมชน โดยมีองค์กรผู้รับผิดชอบ มีอิสระในการใช้ดุลยพินิจ มีเจ้าหน้าที่และงบประมาณในการดำเนินงานแยกออกจากราชการส่วนภูมิภาค แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้มีอธิปไตยในตัวเอง ยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางตามวิธีที่เหมาะสม

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง นายกเทศมนตรีของเทศบาลตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 11 แห่ง ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 11 แห่ง ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย เทศบาลตำบลไร่ เทศบาลตำบลบัวสว่าง เทศบาลตำบลพอกน้อย เทศบาลตำบลพรธนา เทศบาลตำบลพรธนานคร เทศบาลตำบลนาใน เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ เทศบาลตำบลวังยาง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม และองค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ