

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา บรรดารัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้รับเอากระแสแนวความคิดสมัยใหม่เข้ามาริเริ่มและดำเนินการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินของตนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนปรัชญาความคิดเกี่ยวกับภาครัฐให้มีขนาดเล็กลงและทบทวนบทบาทภารกิจหน้าที่ใหม่ การปรับปรุงและออกแบบกระบวนการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความชัดเจน โปร่งใสและเปิดเผย สามารถตรวจสอบและวัดผลสำเร็จได้ การให้ความสำคัญต่อความคุ้มค่าของทรัพยากร และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการ การเปิดกว้างเพื่อรับฟังความคิดเห็นและให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วม ดังนั้นความพยายามในการปฏิรูปดังกล่าวจึงไม่ใช่เป็นแค่เพียงการปฏิรูประบบราชการเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างและการจัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน การกำหนดนโยบายสาธารณะ การรื้อปรับระบบและกระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ รวมถึงการทบทวนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล ระบบราชการ ธุรกิจเอกชน และประชาสังคม (ทศพร ศิริสัมพันธ์ 2549: 17)

เมื่อกล่าวถึงการปฏิรูประบบราชการไทยจากอดีตถึงปัจจุบันนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2502 เป็นต้นมา รัฐบาลแต่ละชุดต่างให้ความสำคัญและดำเนินการปฏิรูประบบราชการต่อเนื่องมาโดยตลอด แต่จุดเน้นของแต่ละรัฐบาลอาจแตกต่างกัน ขึ้นกับบริบทในแต่ละยุคที่ต้องเผชิญกับปัญหาที่ต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามการปฏิรูประบบราชการไทยในช่วงที่ผ่านมายังไม่ปรากฏผลสำเร็จที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมมากนัก อันเนื่องมาจากขาดการมองภาพที่เป็นองค์รวม ตลอดจนไม่มีองค์กรที่รับผิดชอบการดำเนินงานที่ชัดเจน ปัญหาดังกล่าวจึงเป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การปฏิรูประบบราชการเคลื่อนที่ไปอย่างช้า ๆ และมองไม่เห็นสัมฤทธิ์ผลของงานที่เป็นรูปธรรม รวมไปถึงการขาดกระแสการตอบรับจากภาคประชาชนที่จะเข้าร่วมงาน หรือกดดันให้เกิดการปฏิรูป นอกจากนี้ความไม่พร้อมในหลายด้าน ทั้งด้านฝ่ายการเมือง ไม่ว่าจะเป็นการมีรัฐบาลผสมหลายพรรคมากเกินไป อายุรัฐบาลที่ไม่ยาวนานพอ และการขาดความต่อเนื่องและ

จริงจังในการปฏิรูป อีกทั้งการขาดความร่วมมือจากข้าราชการ หรืออาจกล่าวได้ว่าระบบราชการยังคงต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลง

อย่างไรก็ตามรัฐบาลทุกชุดที่ผ่านมาได้มีความพยายามอย่างต่อเนื่องในการดำเนินการมาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการทบทวนบทบาทภารกิจและควบคุมขนาดของภาครัฐให้เหมาะสม การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกระบวนการบริหารงานภาครัฐให้มีความทันสมัย การเปิดระบบราชการเข้าสู่กระบวนการประชาธิปไตยและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ดังปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และ ฉบับที่ 9 แผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ. 2540-2544) แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ (มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2542) จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2544 ยุคที่การเมืองมีเสถียรภาพ (ทศพร ศิริสัมพันธ์ 2549: 165) ประกอบกับความจำเป็นในการปฏิรูปอันเกิดมาจากสาเหตุสนับสนุนหลายประการ อาทิ กระแสโลกาภิวัตน์ ปัญหาของระบบราชการที่สั่งสมมานาน เป็นต้น

โครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภาครัฐแบบเดิมสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เป็นการทำงานในลักษณะองค์รวม มีความรวดเร็ว คล่องตัว โปร่งใสในการใช้อำนาจและการตัดสินใจ เพื่อสนองความต้องการของสังคมอย่างเป็นระบบ โดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 หากพิจารณาจากรายละเอียดของการดำเนินงานแล้ว จะเห็นได้ว่าการปฏิรูประบบราชการในสมัยรัฐบาลทักษิณ มีความชัดเจน มีระบบการปฏิบัติงาน ตลอดจนกลยุทธ์และทิศทางการดำเนินงานที่ดีและเป็นรูปธรรมที่สุดเท่าที่เคยมีมาในประวัติศาสตร์การปฏิรูประบบราชการไทย แต่อย่างไรก็ตามการปฏิรูประบบราชการในช่วงปี 2545-2549 ได้ก่อให้เกิดข้อวิพากษ์วิจารณ์หลายประการเมื่อนำนโยบายปฏิรูประบบราชการไปปฏิบัติ เช่น ประเด็นการลดขนาดองค์กรภาครัฐ ซึ่งการปฏิรูประบบราชการจะต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เล็กคล่องตัว แต่รัฐบาลกลับขยายระบบราชการให้ใหญ่ขึ้น โดยการเพิ่มกระทรวง จาก 15 กระทรวง เป็น 20 กระทรวง และแม้จะมีการจัดกลุ่มภารกิจแต่ยังคงขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนหรือยังมีความลึกลับกันอยู่มากในด้านการจัดสายงานบังคับบัญชาของระบบราชการ แม้จะมีการลดชั้นบังคับบัญชาให้สั้นลง แต่มาตรา 11 ของร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กลับระบุให้หัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงกับรองปลัดกระทรวง ปลัดกระทรวง และรัฐมนตรีเช่นเดิม ส่วนการจัดกลุ่มภารกิจที่มีการเสนอให้ลดชั้นบังคับบัญชาแนวทางการปฏิบัติจริงกลับเป็นเรื่องภายในของแต่ละกระทรวงไปกำหนดกันเอง รวมไปถึงการจัดกลุ่มงานที่คล้ายกันไว้ที่เดียวกัน หรือที่เรียกว่า One Stop Service แม้บางหน่วยงานจะทำให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัวขึ้น แต่บางหน่วยงานก็ยังซ้ำซ้อน อีกทั้งบทบาทภารกิจบางอย่าง

ของรัฐที่ไม่ใช่ภารกิจหลักและจะต้องถ่ายโอนให้ภาคเอกชนดำเนินการ เพื่อความคล่องตัวมี ประสิทธิภาพและลดภาระของภาครัฐ แต่รัฐบาลกลับรักษาอำนาจไว้ที่ราชการส่วนกลางเช่นเดิม ทั้ง ยังขาดความชัดเจนในเรื่องการถ่ายโอนภารกิจ อันเป็นส่วนหนึ่งของการกระจายอำนาจ กล่าวได้ว่า การปฏิรูประบบราชการครั้งนี้ส่งผลให้เกิดการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางอีกลักษณะหนึ่ง ทำให้ ขาดความเชื่อมโยงระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ซึ่งในส่วนการ บริหารงานในส่วนภูมิภาคนั้นมิได้มีการปรับโครงสร้างราชการส่วนภูมิภาคด้วยแต่อย่างใด ดังนั้น การบริหารงานในส่วนภูมิภาคจึงขาดความชัดเจนในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เนื่องจากยัง ไม่มีการแก้ไขกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้การปฏิบัติราชการและการบริการประชาชนเป็นไป ด้วยความล่าช้า นอกจากนี้ผลจากการที่ส่วนราชการหลายแห่งยุบจากราชการส่วนภูมิภาคไปเป็น ราชการส่วนกลางในพื้นที่ ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้ เพราะราชการส่วน ภูมิภาคต้องพึ่งคำสั่งจากส่วนกลางเป็นหลัก ไม่มีการมอบอำนาจ ทำให้จังหวัดขาดเครื่องมือในการ บริหารจัดการ ขาดเอกภาพในการบังคับบัญชาและบริหารจัดการ กลายเป็นว่ามีเฉพาะหน้าที่และ ความรับผิดชอบ แต่การสั่งการยังขึ้นอยู่กับส่วนกลาง (อลงกต วรกี 2548: 23-24)

องค์การบริหารส่วนตำบล หรือ อบต. เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยราษฎรเลือกผู้แทนแต่ละหมู่บ้าน เข้าไปเป็นสมาชิกสภา อบต. มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของตำบลตามที่กฎหมาย กำหนด เป็นองค์กรในการบริหารจัดการพัฒนาตำบลและเป็นไปตามนโยบายกระจายอำนาจให้แก่ ท้องถิ่นในการบริหารกิจการของตำบล ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมจากเดิมที่ผู้บริหารมาจากมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินงานเหมือนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นๆ องค์การบริหารส่วน ตำบลในปัจจุบันมีขนาดที่แตกต่างกัน โดยใช้เกณฑ์รายได้เป็นหลักเกณฑ์และกำหนดขนาด ดังนี้

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 20 ล้านบาทขึ้นไป กำหนดให้ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6 – 20 ล้านบาทขึ้นไป กำหนดให้ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 6 ล้านบาท กำหนดให้ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ดังนี้

1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 3 คน

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา 1 คน และรองประธานสภาอีก 1 คน มาจากการเลือกตั้งกันเองของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการประชุมและดำเนินกิจการอื่นให้เป็นไปตามข้อบังคับการประชุมที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

2) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเช่นเดียวกัน มีระยะการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งต้องไม่เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงานได้ไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งต้องไม่เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่สำคัญในการบริหารงานพัฒนาในระดับตำบล เป็นองค์กรที่ได้รับการคาดหวังว่าจะเป็นหลักหรือเป็นแกนนำสำคัญในการพัฒนาที่จะแก้ไขปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมในระดับตำบล แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งมีความสามารถในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายแตกต่างกันออกไป ซึ่งความสำเร็จส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาในองค์การบริหารส่วนตำบล หากผู้นำมีความสามารถในการบังคับบัญชาชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือร่วมใจกับผู้นำปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถแล้ว ก็สามารถนำองค์กรไปสู่ความอุดมสมบูรณ์ได้

ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรโดยตรง เพราะแต่ละองค์กรจะประกอบด้วยบุคคลซึ่งรวมตัวกันอยู่โดยที่บุคคลเหล่านั้นจะมีความแตกต่างกันในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความรู้ ทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็น ตลอดจนเป้าหมายส่วนตัวของแต่ละบุคคล หากองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ประสานงาน ก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานและทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดได้

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในองค์กรประสบความล้มเหลว

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่ยังมีปัญหและอุปสรรคในการดำเนินงานหลายด้าน ทั้งในด้านงบประมาณ ด้านอัตรากำลัง วัสดุอุปกรณ์ และการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับหัวหน้างานซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญในระดับผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่จะมีส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว เพราะเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด โดยข้อเท็จจริงแล้วปรากฏว่าหัวหน้างานยังขาดความรู้และการอบรมพัฒนาในด้านภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการงานหรือด้านส่วนตัวไม่สมดุลกัน บางครั้งยังขาดประสบการณ์ในการบริหารการปกครองบังคับบัญชาเท่าที่ควร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยศึกษากรณีจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาจากการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และพิจารณาปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำให้เป็นที่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. ปัญหาการวิจัย

2.1 ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับใด

2.2 มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

2.3 ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่

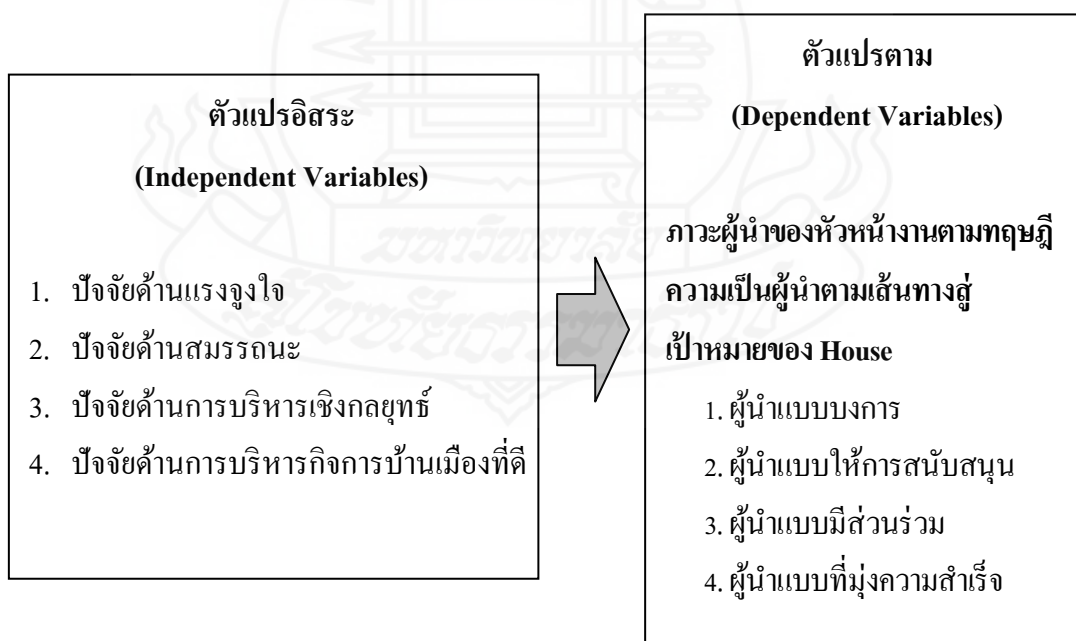
3. วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

- 3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช
- 3.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามระดับการศึกษา
- 3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช
- 3.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ความเหมาะสมสำหรับหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง “ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีจังหวัดนครศรีธรรมราช” แสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. สมมติฐานการวิจัย

5.1 ระดับความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ทดสอบตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ One – sample t – test

5.2 หัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความเป็นภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่แตกต่างกัน ดังนี้ (1) ผู้นำแบบบงการ (2) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ (4) ผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ

ทดสอบตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ F – test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ย (One – way ANOVA)

5.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่กล่าวถึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ F – test ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ จะดำเนินการภายใต้ขอบเขตในแต่ละด้าน ดังนี้

6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ความเหมาะสมสำหรับหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้

6.1.1 *ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)* ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (2) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (3) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ และ (4) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

6.1.2 *ตัวแปรตาม (Dependent Variables)* คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามทฤษฎีความเป็นผู้นำตามเส้นทางสู่เป้าหมายของ House ได้แก่ (1) ผู้นำแบบบงการ (2) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ (4) ผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ

6.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 154 แห่ง โดยแบ่งออกเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ จำนวน 3 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 150 แห่ง และขนาดเล็ก จำนวน 1 แห่ง

6.3 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ศึกษาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 154 แห่ง และเก็บข้อมูลจากตัวแทนประชากร คือ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปที่ไม่ใช่หัวหน้างานและ ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 4,797 คน

6.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน 2554 – มิถุนายน 2555

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ในเขต จังหวัดนครศรีธรรมราช

7.2 หัวหน้างาน หมายถึง พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วน/กอง ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีหน้าที่บริหารงานนั้น ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

7.3 ปัจจัย หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

7.3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้หัวหน้า งานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่มแรงกาย แรงใจ และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เช่น ความต้องการความ เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการได้รับการ ยกย่องชมเชย ความต้องการมีอำนาจในการปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความตื่นตัว ความสำเร็จ

7.3.2 ปัจจัยด้านสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะด้าน และ คุณลักษณะอื่น ๆ เช่น บทบาททางสังคม อุปนิสัย และแรงกระตุ้น ที่ผลักดันให้บุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยได้รับการ พัฒนา การฝึกอบรม การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ การส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กร ภายในและภายนอก

7.3.3 ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแนวทางหรือวิธีการในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ประกอบไปด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจ การกำหนดยุทธศาสตร์โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายในและภายนอก การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดตัวชี้วัด การกำหนดแผนงาน/โครงการ การ จัดลำดับความสำคัญของงาน การสนับสนุนการบริหารงานด้านกลยุทธ์ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมี จุดมุ่งหมายเพื่อนำพ้องค์การบริหารส่วนตำบลไปสู่ความเจริญในระยะยาวตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

7.3.4 ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง การที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีคุณระบียบที่ถูกต้องและเป็นธรรม การปรับปรุงทบทวนกฎหมายให้ทันสมัยเหมาะสม อยู่เสมอ ค้ำครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนและเจ้าหน้าที่ ความซื่อสัตย์สุจริต การกำหนด มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความเป็นกลาง ความเสมอภาคและความเป็นธรรมของ ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล ความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ความโปร่งใสต่อเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน การเปิด โอกาสให้ประชาชนและเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วม ดำเนินการ และร่วมรับผลประโยชน์

7.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพล หมายถึง ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำของ หัวหน้างานองค์การบริหารส่วนตำบล

7.5 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้างานในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ ตามทฤษฎีความเป็นผู้นำตามเส้นทางสู่เป้าหมายของ House มี 4 แบบ ดังนี้

7.5.1 ผู้นำแบบบงการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้างานใน องค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้าน การควบคุมการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด การรวมอำนาจตัดสินใจไว้เพียงผู้เดียว การกำหนดเป้าหมายที่ กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามเท่านั้น การใช้อำนาจตัดสินใจโดยไม่รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเฉียบขาด การติดตามควบคุมการทำงานอย่างเคร่งครัด การลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด การวางตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกรงกลัว การเป็น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

7.5.2 ผู้นำแบบให้การสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้างาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้าน การส่งเสริมและสนับสนุนการ ทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การดูแลเอาใจใส่ การช่วยเหลือแก้ไขปัญหา ความเป็นกันเองและ สัมพันธ์ที่ดี การให้รางวัลตอบแทนและคำชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานบรรลุเป้าหมาย การ

สร้างโอกาสใหม่ ๆ และเป็นกำลังใจ การสร้างความรักความสามัคคี การมอบหมายอำนาจตัดสินใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

7.5.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้างานใน องค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้าน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น การส่งเสริมและสร้าง สัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน การรับฟังความคิดเห็น การเป็นผู้ประสานงานที่ดีกับทุกฝ่าย การให้ ความเป็นมิตรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเข้าร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

7.5.4 ผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้างาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้าน การกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความกระตือรือร้น การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและเหมาะสม การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน การคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของ ตนเอง การวางแผนงานการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การตั้งเป้าหมายและมาตรฐานการทำงานที่สูง การ เรียนรู้ข้อผิดพลาดเพื่อนำไปปรับปรุงงาน การติดตามเร่งรัดการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณี จังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่า ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ด้าน ดังนี้

8.1 ประโยชน์ในทางวิชาการ

8.1.1 ผลจากการวิจัยจะก่อให้เกิดองค์ความรู้หรือความรู้ทางวิชาการใหม่ ซึ่งจะ เป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้างานวิจัยในลักษณะที่ใกล้เคียงกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานใน องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช

8.1.2 การนำผลการวิจัยไปศึกษาหรือปรับใช้ในต่างหน่วยงาน โดยการนำผลไป ปรับใช้ในการวิจัยภาวะผู้นำของหัวหน้างานในหน่วยงานอื่นสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับ หน่วยงานและผู้สนใจที่ต้องการศึกษาหรือค้นคว้าวิจัยเพิ่มเติมในโอกาสต่อไป

8.2 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

8.2.1 การวางแผนพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ผลจากการวิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยการเสนอแนะแนวทางและวิธีการที่เหมาะสมต่อผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนา ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงในปัจจุบันอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ

8.2.2 การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐาน ทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของหัวหน้างานให้มีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

