

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของการบริหารองค์กรต่าง ๆ คือนักบริหารหรือผู้นำทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างถือว่าผู้บริหารเป็นผู้นำทัพการบริหารให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลให้ เป็นไปตามหลักการสากลที่จะสร้าง ประสิทธิภาพความเจริญก้าวหน้าความสะดวกด้วยการบริการการให้ความปลอดภัยต่อชุมชน การสนับสนุนการศึกษา ด้านสาธารณสุข โภคชุมชน ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการบริการสาธารณสุขชุมชน ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ศิลปวัฒนธรรมการสร้างและการปรับปรุงถนนหนทาง การ รักษาพื้นที่สีเขียวสวนสาธารณะ แหล่งสันตนาการ แสงสว่าง สาธารณะสุขและการจัดเก็บขยะ มูลฝอย ทางระบายน้ำรวมถึงการขยายฐานการเก็บภาษีโดยนอกระบบประมาณที่ได้จากการอุดหนุน จากส่วนกลางและรายได้ท้องถิ่นนำมาใช้ในการบริการประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบลให้ เป็นไปตามความมุ่งหวังของประชาชนและนับว่าเป็นเรื่องสำคัญและเป็นหน้าที่หลักใน การเป็นตัวแทนของประชาชนที่มาจาก การเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตยในการบริหาร จัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดร่วมกับฝ่ายการเมืองระดับรัฐบาลฝ่ายการเมืองท้องถิ่น รวมถึงข้าราชการประจำและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ สำคัญที่จะบริหารให้ทุกคนมีคุณค่าและเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ เพื่อระดมความรู้ ความสามารถ และความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อบริการประชาชนแม้ว่าจะมี กฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่บ่งบอกถึงภาระหน้าที่แต่ บางส่วนอาจมีการละเลยบกพร่องต่อหน้าที่ทำให้เกิดการทำผิดกฎหมายกฎระเบียบ และ ข้อบังคับนั้นรวมถึงอาจนำไปสู่การคอร์รัปชันในตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นจึงควรมีวิธีการป้องกันแทน การแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาโดยการป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องการทำผิดระเบียบการละเลยต่อ หน้าที่การขาดความทุ่มเทและรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมายจนถึงการทำผิดกฎศีลธรรม อันดีงามโดยใช้กลไกที่จะเชื่อมประสานสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่น ร.ศ.116 ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงให้มีการทดลองการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้านใหม่เมื่อ (ร.ศ.111) พ.ศ. 2435 ที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ ให้ราษฎรเลือกผู้ใหญ่บ้านกันเอง แทนการ แต่งตั้ง กำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องที่ ป้องกันการ

โครงการ เป็นหู เป็นตา แก่ทางราชการ ดูแลทุกข์สุขของราษฎรทั่วไปและช่วยจัดเก็บภาษีอากรจากราษฎรโดยธรรม เพื่อใช้ในกิจการบริหารงานแผ่นดิน (วิบูลย์ แสงกาญจนวนิช, 2552, หน้า 1)

สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ เสนาบดีคนแรก ให้หลวงเทศาภิบาลไปดูงานการปกครองของประเทศพม่าและมลายู จากนั้นได้จัดประชุมข้าหลวงเทศาภิบาลเพื่อปรึกษาและรับฟังข้อเท็จจริงของโครงการทดลองตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ประสบความสำเร็จและได้วางรูปแบบการปกครองระดับหมู่บ้าน ตำบลเรียกว่า การปกครองท้องที่และโปรดเกล้าฯให้ตราเป็นพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ ร.ศ.116 และประกาศบังคับใช้ในวันที่ 22 พฤษภาคม ร.ศ.116 (พ.ศ. 2440) นับว่าเป็นกฎหมายฉบับแรก ที่ได้กำหนดการจัดระเบียบตำบล และหมู่บ้านโดยประกาศใช้ร่วม 17 ปีต่อมาสมัยรัชกาลที่ 6 จึงได้ทรงประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ ร.ศ.116 และประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2547 ขึ้นใช้บังคับแทนและถือเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้านสืบมาจนทุกวันนี้และได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายดังกล่าวมาเป็นลำดับ จำนวน 9 ครั้ง (วิบูล แสงกาญจนวนิช, 2552, หน้า 2)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2540 ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดการกระจายอำนาจมากขึ้นและทำให้เกิดการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเน้นให้คนในท้องถิ่นมีโอกาสในการบริหารภายในท้องถิ่นของตนเองได้ ทั้งนี้รูปแบบการปกครองท้องถิ่นจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไปได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และ ระบบพิเศษที่ใช้บางแห่ง ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมือง

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2538กำหนดโครงสร้างภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเรื่องการคลัง การบริหารงานบุคคล การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านโครงสร้างพื้นฐาน คือการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านเศรษฐกิจ-สังคม, การเมืองการบริหาร ด้านการอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2546, หน้า 34)

ความสำเร็จขององค์การ ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (results-based management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญ และการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (leadership) เกิดขึ้น สำหรับในประเทศไทย ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำ ที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational

leadership theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (paradigm shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (moral agents) และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะพิจารณาลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ และผลการวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่างๆ จำนวนมาก พบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์การสูงขึ้นแม้ว่าสภาพการณ์ขององค์การจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 2 - 3)

การปกครองท้องถิ่นเป็นสิทธิของประชาชนในท้องถิ่นที่จะปกครองตนเองเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ดังนั้นในประเทศที่มีการปกครองแบบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ประชาชนจะหวงแหนสิทธิดังกล่าวไม่ยอมให้รัฐบาลกลาง ก้าวล่วงดำเนินกิจกรรมของท้องถิ่น การแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐบาลกลางและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงค่อนข้างชัดเจน กล่าวคือ รัฐบาลกลางดำเนินภารกิจเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ประชาชาติ ส่วนรวม เช่น การป้องกันประเทศ การต่างประเทศ เศรษฐกิจส่วนรวม ตลอดจนรัฐบริการที่กระทบต่อประชาชนทั้งประเทศ ที่เหลือตกเป็นภารกิจความรับผิดชอบของท้องถิ่น แต่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็กลายเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม การบริหารองค์กรต้องคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางระบบสังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา และเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพในการบริหารองค์กรในสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งผู้บริหารองค์กรเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด เนื่องจากองค์กรเป็นศูนย์กลางสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแหล่งปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญยิ่งในการที่จะสร้างและผลิตผู้เรียนให้สามารถเป็นคนดีมีปัญญามีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขันมีการเพิ่มศักยภาพผู้เรียนให้สูงขึ้นและให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้บนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากลตามจุดหมายซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน

โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม ชุมชน หรือสังคมในเขตจังหวัดสิงห์บุรี

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประสิทธิผลสูงนั้น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติงานโดยใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรีว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญของพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลถึงการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุง พัฒนาการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ตำแหน่งของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี
2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี ทำให้ทราบว่า
3. ข้อมูลที่สำคัญสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุง พัฒนาการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

ขอบข่ายของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี มีการกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจ รวมทั้งสิ้น 1,780 คน (ท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี, 2555, หน้า 5)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจ ผู้วิจัยจึงใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 327 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 - 40 ปี
- 3) 41 - 50 ปี
- 4) 51 - 60 ปี

2.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หม้าย / หย่าร้าง / แยกทางกัน

2.1.4 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.5 รายได้ต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 2) 10,000 - 20,000 บาท
- 3) 20,001 - 30,000 บาท
- 4) สูงกว่า 30,000 บาท

2.1.6 ประสบการณ์ทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5 - 10 ปี
- 3) 11 - 15 ปี
- 4) 16 -20 ปี
- 5) สูงกว่า 20 ปี

2.1.7 ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) เทศบาล
- 3) องค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.1.8 ตำแหน่งของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

- 1) ข้าราชการ
- 2) พนักงาน
- 3) ลูกจ้างประจำ
- 4) ลูกจ้างตามภารกิจ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 2.2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 2.2.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 2.2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง ส่วนราชการในท้องถิ่นที่ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง ซึ่งอยู่ 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร (กทม.) เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการศึกษาครั้งนี้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

2. **ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นนั้น ตามพระราชบัญญัติ อบต. เทศบาล และ อบจ.

3. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงให้เห็น การบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคคลากรให้สูงขึ้น โดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็น เป็นแบบอย่าง สามารถกระตุ้นอารมณ์ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้บริหาร เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ยกย่องเทิดทูน เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน มีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาผู้ร่วมงานให้ชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

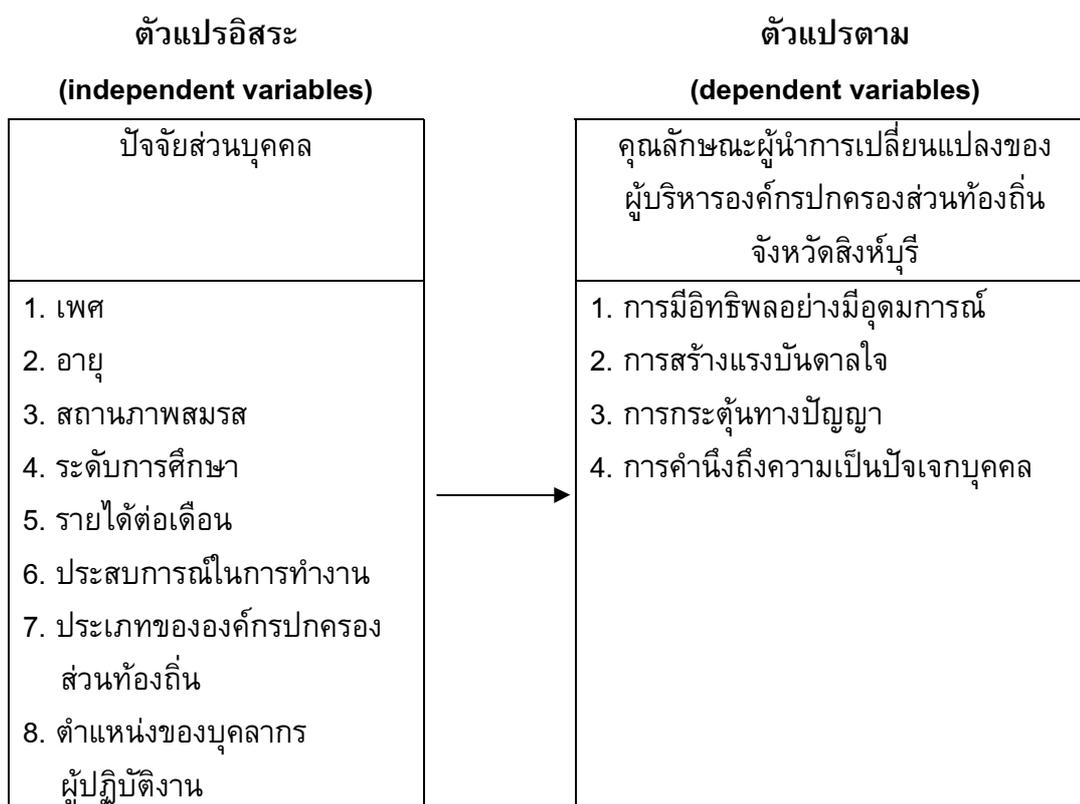
3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

3.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนัก รู้ เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่บวกต่างๆ ด้วยการคิดวิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่างๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ จนสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเอง และหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความสัมพันธ์ สนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการความสนใจ และความสามารถช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการณ์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการติดต่อสื่อสารสองทางเป็นรายบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น และสามารถลดปัญหาคลุมเครือทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี ตามเอกสารงานวิจัยภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบส, และอโวลิโอ (Bass, & Avolio, 1994, p. 369) ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตำแหน่งของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน