

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่างๆ จะต้องเผชิญกับสภาวะของการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นให้เหมาะสมและทันทั่วถึง ด้วยเหตุนี้การพัฒนากระบวนการบริหารงานในองค์กรให้มีศักยภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่ประเทศชาติและส่วนรวมเป็นสำคัญ การบริหารงานในองค์กร (Organization) ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยสำคัญต่างๆ ได้แก่ คน เงิน อุปกรณ์และการจัดการ เป็นปัจจัยในการดำเนินการ องค์กรมักจะประสบกับปัญหาที่เกิดจากระบบภายในองค์กรและปัญหาที่เกิดจากคน ปัญหาที่เกิดจากระบบอาจแก้ไขได้ง่าย แต่ปัญหาที่เกิดจากคนอาจต้องหาวิธีที่เหมาะสม เนื่องจากคนเป็นปัจจัยในการบริหารองค์กร ที่ไม่สามารถที่จะปฏิบัติเหมือนกับเครื่องจักรได้ เพราะเนื่องจากคนมีความรู้สึก คนมีความต้องการ ดังนั้นการที่จะปฏิบัติกับคนต้องอาศัย หลักในการสร้างขวัญ กำลังใจ และความผูกพันให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานเพื่อที่จะรักษาคคนที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด จึงจะเห็นได้ว่าคนเป็นปัจจัยที่มีส่วนในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ดังนั้นเพื่อประสิทธิผลขององค์กร เราควรสร้างขวัญ กำลังใจ และความผูกพันให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อที่องค์กรจะได้บริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร ในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้คอยควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำหรือผู้บริหารควรนำความรู้ความสามารถ ที่มีมาแก้ไขปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาในด้านสภาพแวดล้อม การเมือง หรือในเรื่องของเศรษฐกิจ และสามารถนำบุคลากรภายในองค์กรซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของตนให้ผ่านพ้นวิกฤติการณ์ต่างๆ ไปได้อย่างฉลาด สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร จนมีจุดมุ่งหมายร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นคุณลักษณะของผู้นำที่ดีนั้นควรเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีสติปัญญาดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างสูงสุด มีฐานะทางสังคมและทางเศรษฐกิจ

มีความมานะอดทนไม่ท้อถอย และมีความเชื่อมั่นในตนเอง (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544 : 2) “ภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งที่เราทำ แต่คือสิ่งที่เราเป็น” จุดเริ่มต้นของการเป็นผู้นำ คือ การมองเห็นตนเองว่าเป็นต้นแบบ นั่นคือมองเห็นตัวเองว่าเป็นตัวอย่างของคนอื่นๆ คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำก็คือ การตั้งมาตรฐานระดับสูงในเรื่องความรับผิดชอบในตัวเองและความประพฤติ (ยอดมนู เป้าสุวรรณ, 2552 : 28)

การบริหารราชการของประเทศไทยมีลักษณะ โครงสร้างองค์การแบบแนวดิ่งที่มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีอำนาจและคำสั่งอยู่เบื้องบนผู้ใต้บังคับบัญชามีหน้าที่ปฏิบัติตามซึ่งองค์การในลักษณะเช่นนี้หัวหน้าหน่วยงานอยู่ตรงกลาง การตัดสินใจและการบริหารงานอยู่ที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในองค์การ สภาพการของระบบบริหารราชการไทยยังคงประสบปัญหาในด้านต่างๆ เช่น ปัญหาการเบี่ยงเบนแบบแผนต่างๆ ของระบบราชการที่บีบรัด ผูกมัด จนทำให้การบริหารไม่คล่องตัว มีการจัดรูปงานขององค์การที่ซ้ำซ้อนและขาดประสิทธิภาพที่ดี การมีรายได้น้อย การทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้นคุณลักษณะของผู้นำในด้าน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล ประสบความสำเร็จสูงจึงมีความสำคัญ โดยควรมีบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลประกอบด้วย 8 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่มีความมีความมุ่งมั่นสูงและทนต่อความเครียดได้ดี 2) มีความมั่นใจในตนเอง 3) มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง 4) มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ 5) เป็นผู้มีความสัตย์ซื่อและถือคุณธรรมยึดมั่นในหลักการ 6) มีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม 7) ต้องการด้านมุ่งความสำเร็จในระดับสูงปานกลาง และ 8) ต้องการได้รับความรักผูกพันจากผู้อื่นในระดับต่ำ (สุเทพ พงศ์วิวัฒน์, 2544 : 114)

ดังนั้นจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ภาครัฐจะต้องเอาใจใส่แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์การแต่ละคนให้สูงขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยการเพิ่มความรู้สึกรักพอใจในงาน ทั้งนี้ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงบุคลากรภายในองค์การ การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความรู้สึกรักอยากอุทิศตนด้วยความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อที่จะใช้ความรู้ความสามารถของคนที่มียู่ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งจะรักษามูลค่าเหล่านี้ไว้กับองค์การ โดยการพยายามสนองความต้องการของบุคคลมากขึ้นและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การ (อรุณ รักธรรม, 2541 : 180) เนื่องด้วยความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ถือเป็นคุณลักษณะของพนักงานที่มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทพลั้กาย พลังใจให้กับการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พนักงานจะรู้สึกตื่นเต้นและทำพาทย์กับงานที่ทำในแต่ละวัน พนักงานจะพัฒนาและดึงเอาความสามารถของตนเองออกมาใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งเรียนรู้ หาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายอยู่เสมอ ในบางครั้งอาจเกิดความสับสนในความหมายระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความพึงพอใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะมีความหมายที่กว้างกว่าความพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจเป็นเพียง

ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของตนและเกิดขึ้นได้ง่าย แต่ในเรื่องความผูกพันนั้นจะรวมถึงความรู้สึกโดยรวมที่มีต่องานและองค์กร นอกจากนี้ความพึงพอใจนั้นมักเป็นผลหรือมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ขณะที่ความผูกพันนั้นเป็นผลที่เกิดจากความพึงพอใจก่อน แล้วจึงเชื่อมโยงมาสู่ความผูกพัน ในขณะที่ความผูกพันเป็นทัศนคติที่มีเสถียรภาพมากโดยเป็นทัศนคติที่ก่อเกิดและพัฒนาไปอย่างช้าๆ ตามเวลาที่ผ่านไป ซึ่งได้ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่มากขึ้นเรื่อยๆ ระหว่างบุคคลกับองค์กร (ภัทธา สุภา, 2551 : 3)

ความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึง ความรัก ความภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรได้รับประโยชน์จากองค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป และที่สำคัญทุกๆ องค์กรย่อมต้องการบุคลากรที่มีลักษณะของการมีความผูกพันต่อองค์กรไว้เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กรให้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์กรต่างๆ พยายามที่จะสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดแก่บุคลากรทุกคน พยายามรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพไว้นานๆ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามคิดหาวิธีดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กรให้มากที่สุด มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบกับแนวคิดของ เมเยอร์ และอลเลน (Meyer and Allen, 2003 : 89) ได้จำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3) ด้านบรรทัดฐาน ฮอลล์ และคณะ (Hall et.al, 2005 : 19) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์กรและบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและบุคคล จะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกับองค์กร ด้วยเหตุนี้ความผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะเชื่อว่าผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่ำ อีกทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้

องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งมีความอิสระในการบริหารงานงบประมาณและบุคลากร กิจกรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบลคือการให้บริการแก่ประชาชน ฉะนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพ ทักษะและความสามารถในการบริหารงาน สามารถสั่งงานและมีทักษะในการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง โดยอยู่ภายใต้การให้กำลังใจของผู้นำหรือผู้บริหาร ดังนั้นในการดำเนินกิจการขององค์กรบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องอาศัยบุคลิกภาพของผู้นำและความผูกพันของพนักงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 2 เทศบาลเมือง 13 เทศบาลตำบลและ 53 องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยในฐานะฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีบทบาทในการบริหารงานต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำท้องถิ่นในปัจจุบันโดยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเน้นทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำ 8 คุณลักษณะ ได้แก่ เป็นผู้มีระดับความมีพลังสูงและทนต่อความเครียดได้ดี มีความมั่นใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ เป็นผู้มีควมสัจย์ซื่อและถือคุณธรรมยึดมั่นในหลักการ มีแรงจูงใจ ด้านอำนาจทางสังคม ต้องการด้านมุ่งความสำเร็จในระดับสูงปานกลาง และต้องการได้รับความรักผูกพันจากผู้อื่นในระดับต่ำ และศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐานอย่างเต็มความสามารถ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการสร้างความเป็นผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

คำถามการวิจัย

1. บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรอยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรอยู่ในระดับใด
3. บุคลิกภาพของผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรอยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรอยู่ในระดับมาก
3. บุคลิกภาพของผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรมีความสัมพันธ์กัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ บุคลิกภาพของผู้นำ ในการชักจูงพนักงาน ให้ทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีพื้นฐานของบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ ต่อการทำงาน ประกอบด้วย 8 คุณลักษณะ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 ด้าน คือ พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดผลงานต่อองค์กรและพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

2. ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ บุคลิกภาพของผู้นำ 8 คุณลักษณะ

- 2.1.1 เป็นผู้ที่มีความมีความพึงสูงและทนต่อความเครียดได้ดี
- 2.1.2 มีความมั่นใจในตนเอง
- 2.1.3 มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง
- 2.1.4 มีบุคลิกภาพด้านอารมณ์
- 2.1.5 เป็นผู้มีความตั้งใจและถือคุณธรรมยึดมั่นในหลักการ
- 2.1.6 มีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม
- 2.1.7 ต้องการด้านมุ่งความสำเร็จในระดับสูงปานกลาง

2.1.8 ต้องการได้รับความรักผูกพันจากผู้อื่นในระดับต่ำ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 ด้าน

2.2.1 ด้านจิตใจ

2.2.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร

2.2.3 ด้านบรรทัดฐาน

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้

3.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่หัวหน้าส่วนต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร จำนวน 53 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,007 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่หัวหน้าส่วนต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการเปิดตารางของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 279 คน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร จำนวน 53 แห่ง

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินงานในช่วงเดือน ธันวาคม 2553 - พฤษภาคม 2554

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำศัพท์ที่มีความหมายเฉพาะในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันกับหัวข้อการวิจัยที่ทำการศึกษาดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่สำคัญหรือมีประโยชน์ที่จำเป็นต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำหรือผู้บริหารในการชักจูงพนักงานให้ทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีพื้นฐานของบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการทำงานประกอบด้วย 8 คุณลักษณะ

1.1 เป็นผู้มีความมีความมุ่งมั่นสูงและทนต่อความเครียดได้ดี หมายถึง การตัดสินใจในสิ่งที่สำคัญทั้งที่ยังมีข้อมูลไม่เพียงพอ การใช้คำพูดที่ทำให้บรรยากาศในการทำงานกับผู้อื่นดีขึ้น เพื่อช่วยให้สามารถคลี่คลายปัญหาที่มีของความเครียดอันเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสามารถควบคุมสติตนเองให้สุขุมเยือกเย็นและมั่นคง ซึ่งจะก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้ตามว่าจะสามารถพาตนไปในทิศทางที่ถูกต้อง

1.2 มีความมั่นใจตนเอง หมายถึง การเคารพนับถือตนเองและมีความมีประสิทธิภาพในตนเองสูงจะมีความพยายามที่จะเลือกทำงานยากที่มีวัตถุประสงค์และท้าทายต่อความสามารถของตนเอง มีความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน กล้าพูดและไปสู่จุดหมายที่ยากนั้นแม้จะพบอุปสรรค สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ เกิดความผูกพันและเต็มใจช่วยเหลือทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนและผลงานขององค์การที่ตนเองรับผิดชอบ การค้นหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นมาก็จะนำมาใช้เป็นกรณีศึกษาเพื่อเป็นบทเรียน จัดลำดับความสำคัญของงานตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เพื่อสามารถนำพาองค์การของตนให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

1.4 มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ หมายถึง มีการสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือ ระวังอารมณ์และความรู้สึกต่างๆ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดีกับผู้อื่น มีการปรับปรุงตนเอง และยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ จะสามารถเข้าใจตนเองได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

1.5 เป็นผู้มีความสัจซื่อถือคุณธรรมยึดมั่นในหลักการ หมายถึง การเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ พูดความจริง รักษาความสัตย์สุจริตที่ให้ไว้กับผู้อื่น มีความรับผิดชอบและดูแลผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เก็บความลับต่างๆ ได้ มีความรับผิดชอบต่อการกระทำที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว มีจริยธรรมและมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ก็จะได้รับ ความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6 มีแรงจูงใจด้านอำนาจสังคม หมายถึง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการสร้างระบบการทำงานที่เหมาะสม กระตือรือร้นในการทำงานให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้อื่นและเป็นมิตรกับทุกคน

1.7 ต้องการด้านมุ่งความสำเร็จในระดับสูงปานกลาง หมายถึง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ปรับปรุงแผนการทำงาน ใส่ใจในเรื่องความสำเร็จของงาน มีความคิดริเริ่มสนใจต่อปัญหาและแนวทางแก้ไข ให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสาร และมีการวางแผนเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

1.8 ต้องการได้รับความรักผูกพันจากผู้อื่นในระดับต่ำ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น พยายามหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง มีการมอบหมายงานให้กับคนที่ไว้วางใจได้เพื่อปฏิบัติงาน สร้างความประนีประนอมให้เกิดขึ้นในองค์การและมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น

2. ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) หมายถึง ความเกี่ยวข้องที่เกิดจากจิตใจและนำไปสู่พฤติกรรมคือความเต็มใจและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การและอยากทำงาน

ให้องค์การต่อไปทั้งยอมรับเป้าหมายและค่านิยมตลอดจนกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน

2.1 ด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันในทางจิตใจของครูผู้ตอบที่มีต่อองค์กร ในแง่ที่ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความใส่ใจกับเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นพนักงานขององค์กร

2.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนในแง่ผลประโยชน์ที่ได้รับแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อการทำงานของพนักงานที่พร้อมจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป และไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานไปจากองค์กร

2.3 ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่พนักงานเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมที่จะทำ เป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่ตนในฐานะพนักงานที่เป็นสมาชิกต้องปฏิบัติ มีการจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกทางจิตใจที่ยึดมั่น รักดีหรือยึดติดอยู่กับองค์กร

3. ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย บุคคลคนอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตามแม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ก็ตาม

4. องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร ประกอบด้วยองค์กรบริหารส่วนตำบลจำนวน 53 แห่ง

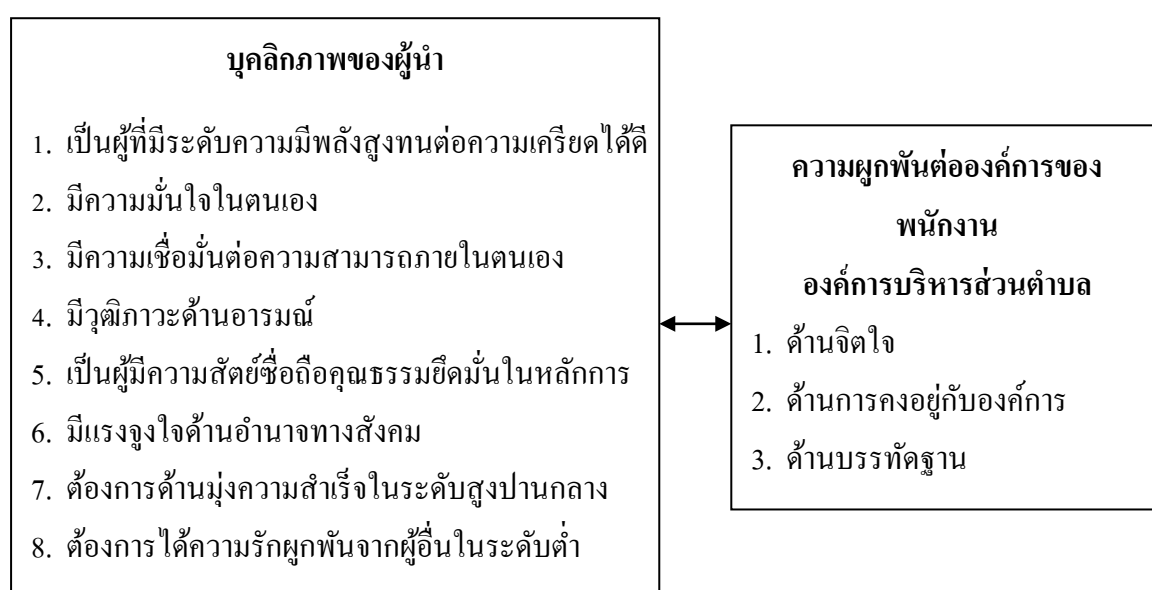
5. พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งอยู่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลนั้นๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ และแนวคิดในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้นำ ของยุกัล (Yukl, 1998 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544 : 111-114) ได้สรุปบุคลิกภาพที่สำคัญที่จำเป็นต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำ 8 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นสูงและทนต่อความเครียดได้ดี 2) มีความมั่นใจใน

ตนเอง 3) มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง 4) มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ 5) เป็นผู้ที่มีความสัจย์ซื่อถือคุณธรรมยึดมั่นในหลักการ 6) มีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม 7) ต้องการด้านมุ่งความสำเร็จในระดับสูงปานกลาง และ 8) ต้องการได้รับความรักผูกพันจากผู้อื่นในระดับต่ำ ส่วนความผูกพันต่อองค์การใช้กรอบแนวคิดของ เมเยอร์ และอลเลน (Meyer and Allen, 2003 : 89) 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่กับองค์การ และ 3) ด้านบรรทัดฐาน มีภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยสามารถเป็นข้อมูลให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์การทั่วไปที่มีความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อันจะนำไปสู่ความรัก ความศรัทธาต่อองค์การ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้นำในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล
3. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปอ้างอิง เป็นกรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวงกว้างต่อไป
4. เพื่อเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การต่อไป