

พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

วลัยพร โลกานิตย์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

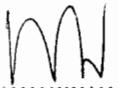
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กันยายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

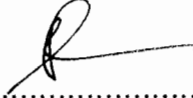
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ วลัยพร โลกานิตย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

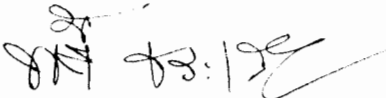
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)


.....กรรมการ
(ดร.วิชัย จงโชติชวัลย์)


.....กรรมการและเลขานุการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริการรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริการรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนันย์ ธารเสนา)

วันที่ 1 เดือนกันยายน พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างยิ่ง โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษาและการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข และ ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ และอาจารย์พรเทพ นามกร ในฐานะกรรมการ สอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะ ในการดำเนินงานนิพนธ์ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษางานนิพนธ์ ครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากนายกหรือ รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี ปี พ.ศ. 2559 ที่ตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่ได้เป็นประโยชน์ ตลอดจนขอขอบคุณ ผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานนิพนธ์ครั้งนี้ และครอบครัว ของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุน

วัลย์พร โลกานิตย์

58930091: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้บริหาร/ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วลัยพร โลกานิตย์: พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

จันทบุรี (BEHAVIOUR OF ADMINISTRATORS WORKING FOR LOCAL

ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN CHANTHABURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุม

งานนิพนธ์: พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, ปร.ด. 73 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารที่เนื้องานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารที่เนื้องานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหาร ที่เน้นความสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ นายกหรือรองนายกองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 68 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) และใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า พฤติกรรมผู้บริหาร โดยภาพรวม มีพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ในด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งสัมพันธ์ มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งงาน มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมด้านมุ่งงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมด้านมุ่งงาน แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุ ต่างกันมีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน และผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีมีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

58930091: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: ADMINISTRATOR BEHAVIOUR/ LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATIONS

VARAIPORN LOGANIT: BEHAVIOUR OF ADMINISTRATORS WORKING FOR
LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN CHANTHABURI PROVINCE.

ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 73 P. 2016.

The purpose of this study was to examine the behavior of administrators who were task-oriented and those who were relationship-oriented. Also, this study aimed at comparing the behavior of these administrators whose main emphasis was on task-focused leadership and on relationship-focused leadership, as classified by age and educational level. The subjects participating in this study were 68 directors or deputy directors of local administrative organizations in Chanthaburi Province who were recruited by Yamane's formula (1973). The test of t-test was administered to compare the differences between independent variables with two groups. Also, the test of One-way ANOVA was used to compare the differences among variables with three groups onwards.

The results of this study revealed that the majority of administrators demonstrated a relationship-oriented leadership at the highest level, followed by a task-oriented behavior which was also rated at the highest level.

Based on the test of hypotheses, there was a statistically significant difference in task-focused leadership among the subjects with different age. Therefore, the research hypothesis was accepted. Also, a statistically significant difference in task-focused leadership was found among the subjects with different educational level. Thus, the research hypothesis was accepted. There was no statistically significant difference in task-focused leadership among the subjects with different educational level. The research hypothesis was rejected. Finally, a statistically significant difference in relationship-focused leadership was found among the subjects with different educational level. Thus, the research hypothesis was accepted.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมผู้บริโภค.....	6
แนวคิดการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	21
ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดการทำข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	50
เกณฑ์การแปลผล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	52
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี.....	53
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	56
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	60
สรุปผลการวิจัย.....	60
อภิปรายผลการวิจัย.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	63
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	69
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	73

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน.....	17
2 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมผู้บริหาร.....	19
3 สรุปการอ้างอิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่ศึกษา.....	45
4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้บริหาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านพฤติกรรมผู้บริหาร ด้านมุ่งงาน.....	54
6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้บริหาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านพฤติกรรมผู้บริหาร ด้านมุ่งสัมพันธ์.....	55
7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน.....	56
8 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างอายุกับพฤติกรรม ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านมุ่งงาน.....	56
9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่เนื้องาน จำแนกตามอายุ.....	57
10 การเปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี มีพฤติกรรมด้านมุ่งงานแตกต่างกัน.....	58
11 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างอายุกับพฤติกรรม ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านมุ่งสัมพันธ์.....	58
12 การเปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน.....	59
13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	59

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญเรื่องของการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ทำให้เกิดรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นหลายรูปแบบ เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงเป็นที่คาดหวังของทุกรัฐบาลว่าการที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญ ท้องถิ่นจะต้องได้รับการพัฒนาด้วย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรหนึ่ง que ผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน ดังนั้น พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในด้านใดด้านหนึ่ง ย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้องค์กรล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จได้

ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้ทุ่มเทให้แก่งาน ผู้บริหารต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความรักและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พร้อมทั้งร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงานหรือองค์กรของตนประสบผลสำเร็จ การแสดงพฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่ง ย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงาน และจะส่งผลถึงบรรยากาศขององค์กร รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงาน (กิตติศักดิ์ แพรพพรายรัตน์, 2553, หน้า 1) ดังนั้น การบริหารองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตาม ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทสำคัญให้เกิดความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรนั้นเป็นอย่างดี

ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำและแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามสภาพการบริหาร พฤติกรรมที่แสดงออกจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความหมายต่อชีวิตของการทำงานในองค์กรและมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรบางแห่งบุคลากรมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ปัญหาการแสดงพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ดูแลลูกน้องเฉพาะกลุ่มเป็นปัญหาในระดับสูงเมื่อเทียบกับปัญหาด้านอื่น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น พฤติกรรมผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเฉื่อยชาต่อเท่าในการทำงาน

การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญที่สุด โดยเป็นผู้ที่มีอำนาจในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติและควบคุม

การทำงานใกล้ชิด คลื่นคลายปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงาน และที่สำคัญต้องเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอย่างแท้จริงด้วยตนเอง จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรของตน ดังนั้น หากผู้บริหารมีพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องเหมาะสม ย่อมทำให้กิจการของหน่วยงานเจริญก้าวหน้าไปด้วยดี แต่ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องหรือปฏิบัติงานผิดพลาด กิจการของหน่วยงานจะเกิดผลเสียหายได้ หรือผู้บริหารบริหารงานโดยไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะส่งผลทำให้พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรในการทำงานไม่ดี ไม่เป็นที่พึงปรารถนา ดังนั้น พฤติกรรมผู้บริหาร ย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือมีความเฉื่อยชาท้อแท้ในการทำงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจันทบุรี พบว่า สภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรีในปัจจุบัน ผลการประเมินโบนัสประจำปี ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผลการเลื่อนการแต่งตั้งของพนักงาน ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป ไม่เป็นไปตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง ผู้บริหารดำเนินการ อย่างไม่มีกฎเกณฑ์ในการประเมิน ผลการประเมินไม่มีความยุติธรรม ไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ส่งผลทำให้พฤติกรรมของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรในการทำงานไม่ดี ไม่เป็นที่พึงปรารถนา ผู้ศึกษาจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เพื่อที่จะได้ทราบถึงพฤติกรรมของผู้บริหารและบรรยากาศการทำงาน ในองค์กร ซึ่งจะเป็ประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขพฤติกรรม ให้เหมาะสมเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรในองค์กรต่อไป โดยผลการวิจัยจะเป็นกลไกสำคัญ ซึ่งจะทำให้ผู้ศึกษาทราบว่าพฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรม ที่เน้นการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบหรือวิธีการอะไรบ้างที่จะให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ของบุคลากร และส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีขององค์กร ตลอดจนเกิดการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี และให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา

4. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

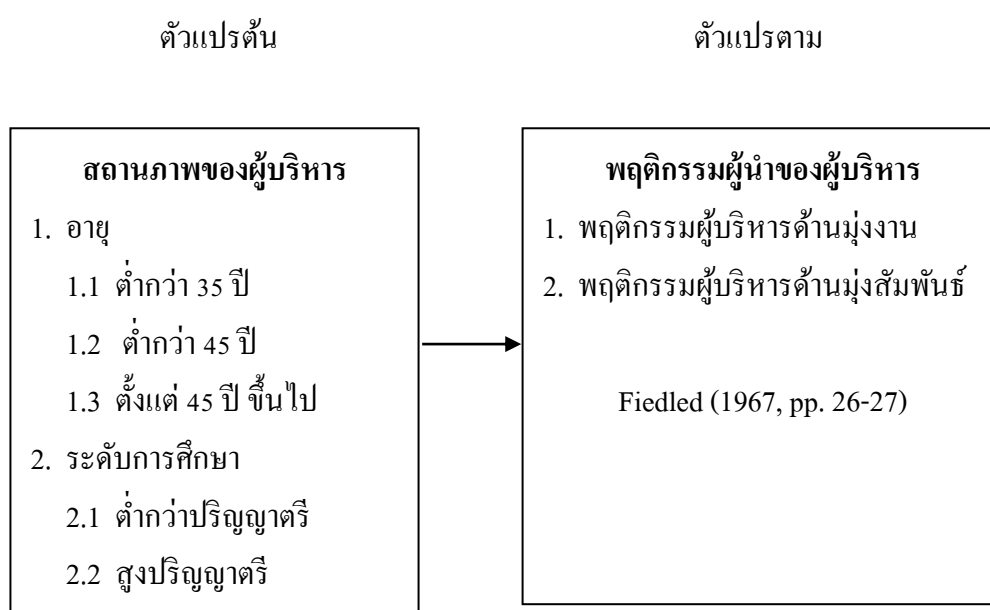
1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรม
ด้านมุงงานแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี
พฤติกรรมด้านมุงงานแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรม
ด้านมุงสัมพันธ์แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี
พฤติกรรมด้านมุงสัมพันธ์แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงพฤติกรรมผู้บริหารด้านเนื้องานและเน้นความสัมพันธ์ขององค์กร ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา
2. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงพฤติกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยมีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี
 - 1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา
 - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่เนื้องาน และเน้นความสัมพันธ์
2. ขอบเขตด้านพื้นที่
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ได้แก่ นายหรือรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 82 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นายหรือรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 68 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา
เก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนเมษายน ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรมผู้บริหาร หมายถึง การปฏิบัติ การกระทำหรือการดำเนินงานของผู้บริหาร ที่มีต่อกลุ่มหรือผู้ได้บังคับบัญชา โดยใช้หลักการบริหารเพื่อวินิจฉัยสั่งการให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และพฤติกรรมปฏิบัติงานด้านการบริหารของผู้บริหารนั้น จะต้องเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง ในปัจจุบัน หรือในระยะเวลาขณะที่ผู้บริหารกำลังดำเนินการบริหารงานอยู่

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นนายหรือรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจันทบุรี ปี พ.ศ. 2559

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี หมายถึง หน่วยงานเทศบาลตามหลักการกระจายอำนาจ ในปี พ.ศ. 2559 มีทั้งสิ้น 82 แห่ง แบ่งออกเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 5 แห่ง เทศบาลตำบล 38 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 38 แห่ง

พฤติกรรมผู้บริหารด้านมุงงาน หมายถึง การแสดงประพฤติกและการปฏิบัติในการบริหารจัดการ มีการวางแผน มีการควบคุมกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย มีกำหนดเป้าหมายภาระงาน แผนงาน โครงการและกิจกรรม มีระบบการใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาและดำเนินการพัฒนานุคลากรและทรัพยากรด้วยความเที่ยงตรงและมั่นคง โดยมีการมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับลักษณะงาน มีคุณลักษณะที่สามารถคิด พูด และทำในสิ่งที่ผู้อื่นเชื่อถือ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตาม ให้ความสำคัญและความสำเร็จของงาน โดยการใช้ผู้ได้บังคับบัญชาและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความแม่นยำในระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

พฤติกรรมผู้บริหารด้านมุงสัมพันธ์ หมายถึง การประพฤติกการปฏิบัติที่มีการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงาน มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง ให้ความตระหนักคำนึงถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถเป็นผู้ชี้แนะหรือกำหนดทิศทางให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยอาศัยการพูด การชักนำ หรือการแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความศรัทธา มีหวังใยและเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับทุกคนได้ดี การเป็นผู้พิจารณาผลการประเมิน โบนัสประจำปี ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผลการเลื่อนการแต่งตั้งของพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมผู้บริหาร
 - 1.1 ความหมายของพฤติกรรมผู้บริหาร
 - 1.2 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหาร
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหาร
 - 1.4 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมผู้บริหาร
2. แนวคิดการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น
 - 2.2 พัฒนาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.3 ลักษณะของการปกครองท้องถิ่น
 - 2.4 วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น
 - 2.5 อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมผู้บริหาร

ความหมายของพฤติกรรมผู้บริหาร

ผู้บริหารย่อมมีความหมายต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เนื่องจากการที่จะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับ จึงมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร คือ การอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหา ชี้แนะ แนะนำในเรื่องต่าง ๆ ให้สมาชิกได้ปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมผู้บริหารมีหลากหลายรูปแบบ แต่การสร้างสมดุลระหว่างความสะดวกในการแก้ปัญหา ชี้แนะ แนะนำในเรื่องต่าง ๆ ให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมผู้บริหารมีหลากหลายรูปแบบ แต่การสร้างสมดุลระหว่าง

รูปแบบของพฤติกรรมผู้บริหาร ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ผู้บริหารใช้เป็นพื้นฐานในการแสดงออก เป็นสำคัญ มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของพฤติกรรมผู้บริหารไว้ดังนี้

Smith (1983, pp. 427-452) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมผู้บริหารว่า คือ ผู้ที่มีผลการปฏิบัติที่แสดงออกในคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความฉลาดและมีไหวพริบ
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
3. มีความสามารถในการจูงใจ
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีปฏิภาณในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ฉับไวทันที่
6. มีความรู้รอบ
7. มีความรับผิดชอบและตื่นตัวอยู่เสมอ
8. มีความสุภาพ เมตตา กรุณา และมีความเห็นใจผู้อื่น
9. มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม
10. มีความสามารถที่จะสอนงานผู้อื่นได้
11. มีความศรัทธาต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน
12. เป็นผู้มีอารมณ์ขัน

Immegart (1988, pp. 257-259) ให้ความหมายพฤติกรรมผู้บริหารว่า เป็นพฤติกรรมของผู้ที่ต้องมีจุดเด่นในเรื่องของความฉลาด ความเชื่อมั่นในตนเอง และมีระดับความสามารถในการทำงานสูงกว่าคนทั่วไป

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 45) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในองค์การของรัฐ เรียกว่า ผู้บริหาร (Administrator) แต่ในองค์การธุรกิจจะเรียกว่า ผู้จัดการ (Manager)

สิทธิชัย ฝรั่งทอง (2548, หน้า 25) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้บริหาร คือ พฤติกรรมคุณลักษณะของคนที่ดี คนที่พูด คนที่ทำอะไรแล้วคนอื่นเชื่อถือ อยากทำตาม อยากให้ช่วยเหลือ อยากให้การสนับสนุน

วิเชียร วิทยอุดม (2548, หน้า 2) กล่าวว่า ผู้บริหาร บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้บริหารและต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ อันเกิดจากตัวของเขาเองจนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้บริหารและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นศิลปะและทักษะในการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์กร

วาโร เฟ็งสวัสดี้ (2549, หน้า 4) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จรัส อติวิทยากรณ์ (2559) คือ ผู้ที่แบ่งงานให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาตามความรู้ ความสามารถ แล้วนิเทศงานอย่างเป็นระบบ พร้อมให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมผู้บริหาร หมายถึง การปฏิบัติ การกระทำ หรือการดำเนินงานของผู้บริหารที่มีต่อกลุ่มหรือต่อผู้บังคับบัญชา โดยใช้หลักการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือขององค์กรตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ใช้หลักการบริหารจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหาร

การบริหารองค์การหรือหน่วยงาน ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทที่จะนำพาองค์การหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดง จะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหรือบริบทต่าง ๆ ทั้งจากภายในหรือภายนอกองค์การหรือหน่วยงาน ผู้บริหารจึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือเพื่อความอยู่รอดขององค์การหรือหน่วยงาน

เทียน ทองแก้ว (2545, หน้า 36) ให้ความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหาร คือ ความสามารถของผู้บริหารที่เป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดีภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบัน

สมคิด บางโม (2545, หน้า 235) ให้ความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหารว่าเป็นการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มมากที่สุดและสมาชิกคนอื่น ๆ ยอมรับโดยสมัครใจว่าบุคคลนั้นเป็นผู้บริหารของกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 109-110) ให้ความหมายพฤติกรรมผู้บริหารว่าเป็นกระบวนการที่มีการใช้อิทธิพลที่มีผลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง สาระสำคัญความเป็นผู้นำจะเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมายโดยอาศัยคน

สุทินันท์ พรหมสุวรรณ (2546, หน้า 33) ให้ความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหารอยู่ที่ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ กำหนดเป้าหมาย คุณค่า ความเชื่อ กลยุทธ์ขององค์การ

ซึ่งจะเป็นแนวทางให้กับสมาชิกนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่ง
ในประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การโดยรวม

ปรียาพันธุ์ ปิยะอนันต์ (2546, หน้า 13) ให้ความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหาร
อยู่ที่แนวทางการบริหารงานที่ทำให้ผู้อื่นทำตามในสิ่งที่เราตั้งเป้าหมายให้สำเร็จอย่างเต็มที่
และร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ความรู้ความสามารถทำให้ตนเองมีความน่าเชื่อถือ และทำให้ทุกคนมีความเชื่อมั่น
และไว้วางใจ
2. ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี
3. ต้องเข้าใจคน
4. ต้องมีการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547, หน้า 24) ให้ความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหาร คือ
พฤติกรรมทางด้านมิตรสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งพฤติกรรม
ผู้บริหารทั้งสองด้านนี้ คือ ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในการบริหารงาน

ประภัสร์ จงสงวน (2546, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหารว่า
การแสดงพฤติกรรมผู้บริหารนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ โดยพฤติกรรมที่แสดงออก
จะสามารถบ่งบอกถึงการบริหารมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และทันต่อเหตุการณ์
ในทุก ๆ ด้าน

สุริยณ เพื่อกสกันธ์ (2548, หน้า 3) ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมผู้บริหาร คือ คนที่เป็น
ผู้ชี้กำหนดทิศทางไปข้างหน้าให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยอาศัยการพูด การชักนำ หรือการแสดงพฤติกรรม
เพื่อให้ผู้ที่ตามมีความศรัทธาในแนวความคิดนี้ ซึ่งพฤติกรรมผู้บริหารควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความรู้
2. มีความกล้าหาญ
3. มีความเด็ดขาด
4. มีความยุติธรรม
5. มีความเป็นที่เชื่อถือได้
6. มีลักษณะท่าทางดี
7. มีความขยันอดทน
8. มีความกระตือรือร้น
9. มีความซื่อตรง
10. มีความคิดริเริ่ม

11. มีความไม่เห็นแก่ตัว

12. มีความรู้จักตนเองและผู้อื่น

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) พฤติกรรมผู้บริหาร ประกอบด้วย การวางแผน

การจัดองค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคล ฯ อย่างที่นักศึกษาริหารธุรกิจต้องเรียนกันในเรื่อง หลักการบริหาร ไม่ว่าจะเป็น “POSDCORB” หรืออื่น ๆ การควบคุมดูแล “คน” ซึ่งมีความต้องการ มีความรู้สึก มีอารมณ์แล้วนั้น สำหรับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อย่างผมบอกได้โดยว่าเป็น สิ่งที่ไม่ง่ายนัก แต่การบริหารจัดการให้ “คน” สามารถทำงานให้กับองค์การได้สำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์ สามารถแข่งขันและทำให้องค์การอยู่รอดเติบโตไปได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้อง ศึกษาในเรื่องพฤติกรรมองค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในองค์การได้ จึงขอสรุปความสำคัญที่มีต่อผู้บริหารในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ การศึกษาพฤติกรรม องค์การจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกของตนเอง เช่น ความต้องการ แรงจูงใจ ทำให้ทราบจุดอ่อนจุดแข็งของพฤติกรรมของตนเอง ทำให้สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ให้เป็นไปในทิศทางที่ควรจะเป็นได้ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์การบริหารงานอย่างมาก

2. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบในการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมให้มีการทำงานที่นำไปสู่ ผลสำเร็จ การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติและความต้องการ ของผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมที่แสดงออกมา จึงทำให้ผู้บริหารเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง ซึ่งนำมาสู่การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมในองค์การได้อย่างเหมาะสม เช่น ใช้การจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การ การสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย เป็นต้น

3. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถควบคุมพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานร่วมกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล กระบวนการกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม วัฒนธรรมภายในองค์การ อำนาจและการเมืองภายในองค์การ จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ทำให้สามารถนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายพฤติกรรมของผู้บริหาร ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายขององค์การ จากความจริงที่ว่าผู้บริหารระดับสูงจะมีอิทธิพล ต่อผู้บริหารในระดับรอง ๆ ลงมา การศึกษาพฤติกรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่ จะช่วยให้ผู้บริหาร มีความเข้าใจในพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริหารที่อยู่เหนือขึ้นไป และบุคคลอื่น

ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กร และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายขององค์กร ซึ่งนำมาสู่การวางแผน การจัดองค์กร และการควบคุมให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายขององค์กรได้

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้บริหารเป็นพลังที่สำคัญในการที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ พฤติกรรมผู้บริหารทำให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร พฤติกรรมผู้บริหารล้วนมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและต่อองค์กรในการกำกับดูแลการทำงาน ผู้บริหารจึงเป็นผู้ให้คำแนะนำและควบคุมกิจกรรมตั้งแต่เบื้องต้นขององค์กร ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ การงานให้บรรลุถึงจุดหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผล มีความสามารถในการชักจูงใจบุคคลทุกระดับ ทุกสถานการณ์ และที่สำคัญ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ ได้ดี ผู้บริหารองค์กรจึงต้องมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมผู้บริหารที่พึงประสงค์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหาร

การศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารเป็นเรื่องของการศึกษาภาวะของบุคคลที่แสดงความสามารถในการเป็นผู้บริหาร แสดงคุณลักษณะของบุคคลจนได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรให้เป็นหัวหน้าของกลุ่ม เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรมกลุ่ม และรูปแบบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่แสดงออกให้ปรากฏเรียกว่า พฤติกรรมผู้บริหาร ในการช่วยทำให้กลุ่มสามารถดำเนินงานอย่างก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ ใช้อิทธิพลที่มีในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการบริหารและการจัดการ

พฤติกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติในการบริหารองค์กรจะมีการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ปรากฏ จึงควรต้องมีศิลปะเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ด้วยดีและมีความสอดคล้องตามสถานการณ์ ซึ่งการแสดงพฤติกรรมผู้บริหารในแต่ละองค์กร จะใช้วิธีการที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ในการดำเนินการ เพื่อก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ มีนักวิชาการได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหาร ดังนี้

พฤติกรรมผู้บริหารของฟิดเลอร์

Fiedler (1967, pp. 26-27) ได้ให้แนวคิดทฤษฎีผู้บริหารตามสถานการณ์ (Contingency theory) มีหลักการว่า ประสิทธิภาพของภาวะผู้บริหารหรือขององค์กร จะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ

ที่สำคัญ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ คือ บุคลิกภาพของผู้บริหาร อันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเฉพาะตัว ระดับเจตคติและแรงจูงใจเกี่ยวกับการทำงานของผู้บริหาร โดยมีพฤติกรรม 2 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมผู้บริหรด้านมุ่งงาน (Task-oriented leadership) เป้าหมายสูงสุด คือ ผลสำเร็จของงาน (คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก) เน้นการประเมินการปฏิบัติงาน การเสาะหาวิธีการทำงาน การแก้ไขปัญหาที่ดี คือ มีพฤติกรรมที่ผู้นำจัดโครงสร้างและขอบเขตงานของตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การมอบหมายงาน พฤติกรรมผู้บริหรด้านมุ่งงาน จะมีพฤติกรรมการจัดทำมาตรฐานงาน แก้ไขปัญหา ระบุขอบเขตและบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งที่ต่ำกว่ามาตรฐาน สร้างความกดดันต่อลูกน้อง

2. พฤติกรรมผู้บริหรด้านมุ่งสัมพันธ์ (Relationship-oriented leadership) (คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก) ทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ แบบของผู้บริหร (Leadership style) กับสถานการณ์ (Situation) แบบที่ควบคุมสถานการณ์ (Situation control) ของ Fiedler ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ 3 ตัวแปร ดังนี้ (กมล ศิริสง, 2545, หน้า 13)

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหรกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน (Leader-member relations) หมายถึง กลุ่มให้ความสนับสนุนผู้นำมากน้อยเพียงใด

2.2 ลักษณะงานหรือโครงสร้างของงาน (Task structure) หมายถึง ความชัดเจนในลักษณะงานหรือโครงสร้างของงานที่กลุ่มได้รับมอบหมายมีอยู่มากน้อยเพียงใด

2.3 อำนาจในตำแหน่ง (Position power) หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหรที่ให้รางวัลหรือการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมากน้อยเพียงใด

เป็นพฤติกรรมที่แสดงความเป็นเพื่อน สนับสนุน และสนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการยอมรับ รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้คำปรึกษาและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเหมือนกัน เป็นกันเอง ยอมรับในผู้ใต้บังคับบัญชา คำนึงถึงผู้อื่น เปิดตัวสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา คอยช่วยเหลือสนับสนุน รักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

พฤติกรรมผู้บริหรตามแนวคิดของเรดดิน

ในที่นี้ขอนำเสนอรูปแบบพฤติกรรมกรบริหารตามทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin ตามสถาน ดังนี้

Reddin (1970, pp. 30-32) กล่าวถึงแบบภาวะผู้บริหร ซึ่งแบ่งเป็น 3 มิติ คือ

1. มิติมุ่งคน (People-oriented dimension) คือ การให้ความสำคัญในเรื่องของคน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. มิติมุ่งงาน (Task-Oriented dimension) คือ การให้ความสำคัญในเรื่องหน้าที่การงาน หรือความสำเร็จของงาน

3. มิติประสิทธิผล (Effectiveness dimension) คือ การพิจารณาในเรื่องความสำคัญของหน่วยงานหรือองค์การตามเป้าหมายที่วางไว้

พฤติกรรมกรบริหาร 4 แบบ มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบปลีกตัว (Separated) เป็นผู้บริหารแบบนักอนุรักษ์นิยมให้ความสำคัญแก่งาน และสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ เป็นผู้ที่ให้ความสนใจอย่างมากในเรื่องการแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่ออกนอกกรอบให้เข้ารูปเข้ารอย ชอบใช้การรายงานมากกว่าการพูดคุย เนื่องจากผู้บริหารแบบนี้ ต้องการรักษาสถานะต่าง ๆ ไว้ จึงให้ความสำคัญเรื่องกฎเกณฑ์มาก การทำงานจะอยู่ในรูปคณะกรรมการ ในกรณีที่ต้องเผชิญกับความขัดแย้งจะอ้างกฎระเบียบเป็นเครื่องมือ

2. แบบสัมพันธ์ (Related) เป็นแบบผู้บริหารในการบริหารที่ให้ความสำคัญในเรื่อง สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานสูง ให้ความสำคัญของงานต่ำ ผู้บริหารหรือผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ เป็นผู้ที่ยอมรับผู้อื่นในทันทีที่พบเห็น ชอบคุยกับผู้อื่นนาน ๆ เพื่อว่าจะได้รู้จักกับผู้ร่วมงาน ได้ดีขึ้น จึงทำให้ได้รับข่าวสารที่เป็นประโยชน์มากมายจากลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารประเภท มุ่งสัมพันธ์ไม่ค่อยวิตกกังวลในเรื่องเวลามากนัก จึงมีเวลาที่จะทำความรู้จักกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารแบบนี้มององค์การว่าเป็นระบบของสังคมอย่างหนึ่ง ผู้บริหารแบบมุ่งสัมพันธ์มักไม่ชอบ ใช้การลงโทษ เมื่อใดที่ผู้บริหารประเภทนี้ให้ความสำคัญกับคนมาก เขาก็จะลดความสำคัญขององค์การ และความสำคัญของเทคโนโลยีต่าง ๆ

3. แบบบุกงาน (Dedicated) เป็นแบบผู้บริหารที่ให้ความสำคัญแก่งานสูง แต่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานต่ำ คือ เป็นผู้บริหารประเภทอุทิศตน ให้แก่งานหรือบุกงาน พฤติกรรมแบบนี้มีลักษณะเป็นการครอบงำคนอื่น มักให้คำแนะนำด้วยวาจา แก่ลูกน้อง หากเป็นไปได้จะเลือกใช้วิทยากรต่าง ๆ มากกว่าที่จะใช้คน ผู้บริหารแบบนี้ชอบใช้ การให้รางวัลและการลงโทษ การควบคุม ถือว่างานต้องมาก่อน

4. แบบประสาน (Integrated) เป็นแบบผู้บริหารที่ให้ความสำคัญแก่งานและให้ความสำคัญ แก่ผู้ร่วมงานสูง จึงเป็นพฤติกรรมกรบริหารที่ประสานการมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์เข้าด้วยกัน ผู้บริหารแบบนี้เป็นผู้ที่ชอบเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม ชอบติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น โดยการจัดตั้งกลุ่ม ชอบการประชุม การติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทาง มุ่งอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน เพราะผู้บริหารประเภทนี้ไม่ห่วงในเรื่องอำนาจ ชอบการทำงาน เป็นทีม ชอบใช้ทีมงาน และวิธีการต่าง ๆ เพื่อประสานความต้องการในตัวบุคคลกับความต้องการ

ด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารแบบนี้จะตัดสินใจหรือประเมินค่าลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา จากความเต็มใจในการร่วมทีมงาน และตัดสินใจบริหารจากทักษะในทีมงาน

พฤติกรรมผู้บริหารตามแนวคิดของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด

Hersey and Blandchard (1993, pp. 187-188) ได้แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้บริหารตามสถานการณ์ออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. แบบการสั่ง (Telling style) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้บริหารที่มุ่งงานสูงและมนุษย์สัมพันธ์ต่ำ (High task and low relationship) ผู้บริหารแบบนี้เป็นผู้คอยบอกแนวทาง ชี้แจงบทบาท หน้าที่ของผู้ตามและออกคำสั่งต่อผู้ตามอย่างละเอียดเคร่งครัดทุกขั้นตอน งานจึงจะก้าวหน้าไปได้□

2. แบบการแนะ (Selling style) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้บริหารที่มุ่งงานสูงและมนุษย์สัมพันธ์สูงด้วย (High task and high relationship) ผู้บริหารแบบนี้จะให้คำแนะนำ คำสั่งต่าง ๆ เกือบทั้งหมด แต่ผู้บริหารจะพยายามใช้การสื่อสารสองทาง เช่น บอกโดยการอธิบาย ให้เข้าใจอย่างชัดเจน พยายามที่จะให้ผู้ตามเห็นคล้อยตาม เห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้บริหาร การให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม และการให้กำลังใจ

3. แบบการให้มีส่วนร่วม (Participating style) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้บริหารที่มุ่งสัมพันธ์สูง มุ่งงานต่ำ (High relationship and low task) ผู้บริหารและผู้ตามร่วมกันตัดสินใจหาแนวทาง โดยอาศัยการสื่อสารสองทาง บทบาทของผู้บริหาร คือ การอำนวยความสะดวก สนับสนุน ให้กำลังใจและความเกี่ยวข้องกับผูกพัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

4. แบบการมอบอำนาจ (Delegating style) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้บริหารที่มุ่งมนุษย์สัมพันธ์ต่ำ และงานต่ำ (Low relationship and low task) ผู้บริหารในสถานการณ์นี้ มอบการตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ ให้แก่ผู้ตามอย่างเต็มที่ โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้ตามทั้งหมด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ตามอาจมีวุฒิภาวะหรือความพร้อมสูง ทั้งในแง่ความสามารถ และความเต็มใจที่จะรับผิดชอบ

พฤติกรรมผู้บริหารตามแนวคิดของยูกัล

ในยุคปัจจุบันผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้บริหารองค์การแบบแผนที่เหมือนกันของพฤติกรรมผู้บริหาร ทั้งพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นด้านผลผลิตและพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นด้านคนนั้น ไม่ใช่เหตุผลสมควรที่จะรับประกันว่าเป็นความจริงที่ถือว่าดีที่สุด ในทุกสถานการณ์ (สุรพล พุฒคำ, 2547, หน้า 15) ซึ่ง Yukl พิจารณาผลสืบเนื่องพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป Yukl ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์

กับสถานการณ์ว่าพฤติกรรมผู้บริหารจะต้องมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ เพราะสถานการณ์จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จของพฤติกรรมผู้บริหาร ทั้งนี้ Yukl ได้พัฒนากรอบพฤติกรรมผู้บริหารที่สามารถกำหนดได้ 3 ประเภท คือ (Yukl, 1989, p. 81)

1. พฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงาน (Task-oriented behaviors)

ความหมายของพฤติกรรมที่เน้นงาน คือ พฤติกรรมด้านนี้จะเน้นที่ความชัดเจนในการจัดระบบงาน บทบาทของสมาชิกที่เกี่ยวข้องกับงาน การวางแผน การจัดการ และการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในองค์กรที่เน้นความสำคัญและความสำเร็จของงาน ซึ่งผู้บริหารจะใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ การยึดมั่นในการรักษาความเที่ยงตรงและความมั่นคงในกระบวนการทำงาน รวมทั้งการบำรุงรักษา การปรับปรุงให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

คุณลักษณะของพฤติกรรมที่เน้นงาน คือ มีคุณลักษณะที่มีการแสดงประพฤติกและการปฏิบัติในการบริหารจัดการ มีการวางแผน มีการควบคุม กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย มีกำหนดเป้าหมาย ภาระงาน แผนงาน โครงการ และกิจกรรม มีระบบการใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาและดำเนินการพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรด้วยความเที่ยงตรงและมั่นคง มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการสั่งการ การควบคุม กำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด เพื่อความสำเร็จของงาน โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์จากการปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

สรุปว่า แบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำของผู้นำ แม้ความเป็นผู้นำทุกอย่างจะเกี่ยวกับการใช้อำนาจเพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้นำอาจจะแตกต่างกันภายใน “สไตล์” ที่พวกเขาใช้ เพื่อที่จะให้เขาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ปัจจัยสองอย่างที่ถูกเน้นในการศึกษาความเป็นนำเชิงพฤติกรรม คือ การมุ่งงานและการมุ่งคน การมุ่งงาน หมายถึง งาน การแบ่งงานกันทำ การตัดสินใจ และการประเมินผลงาน การมุ่งคน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการเปิดรับและความเป็นมิตร และการให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

2. พฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์ (Relation-oriented behaviors)

ความหมายของพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารประเภทนี้จะมีพฤติกรรมที่ครอบคลุมในการให้การช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนา แสดงการรับรู้การให้คำปรึกษา และการบริหารความขัดแย้ง จะเน้นการปรับปรุงความสัมพันธ์และการช่วยเหลือบุคคล เพื่อเพิ่มความร่วมมือและการทำงานเป็นหมู่คณะ ตลอดจนเน้นการสร้างองค์การด้วย

คุณลักษณะของพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ คือ มีคุณลักษณะของการประพฤติกการปฏิบัติที่มีการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน ตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงาน มีการให้คำปรึกษา

มีการนิเทศงาน การให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง ให้ความสำคัญตระหนักคำนึงถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดถือความสามารถของบุคคล เพื่อให้มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นเรื่องของการสื่อความให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสื่อความที่ดีนั้นถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างพันธะสัญญา (Commitment) และทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน (Cooperation) ในที่สุด

3. พฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented behaviors)

ความหมายของพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและวิเคราะห์เหตุการณ์ภายนอกที่เกิดขึ้น มีการทำวิสัยทัศน์ให้เป็นที่น่าสนใจ มีการเปลี่ยนแปลง กำหนดเป้าหมาย หลักการ นโยบายในการดำเนินงาน มีการนำเสนอโครงการใหม่ ๆ มีการผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การร่วมมือในการสนับสนุน และการดำเนินการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพแวดล้อมจากการได้รับข้อผู้มัดเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะของพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง คือ มีคุณลักษณะของการกระทำ โดยการประพุดติและการปฏิบัติตนในการบริหารงานที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจกันในระดับสูง มีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี กระตุ้นให้สมาชิกตระหนักและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อให้มีความเหมาะสมตามสถานการณ์ สนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน ซึ่งเน้นระบบการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดให้มีระบบการให้สิ่งจูงใจแบบใฝ่สัมฤทธิ์ของผลงาน มีการพัฒนาระบบการให้รางวัลเพื่อการกระตุ้นให้มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ผู้บริหารนอกจากจะต้องตระหนักถึงเป้าหมายขององค์การแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำนั้นถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารอยู่กลางการประกนภัยในการที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะอยู่ช่อมรณต์ คือ องค์กรที่ต้องบริการ โดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

จากรูปแบบแนวคิดพฤติกรรมผู้บริหารทั้ง 3 ประการดังกล่าว Yukl มีความเชื่อว่า สภาพแวดล้อมจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์การได้ และถ้าจะพิจารณา

ถึงพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงานจะมีลักษณะที่ตรงกับมิติของกิจสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์จะมีลักษณะที่ตรงกับมิติมิตรสัมพันธ์ของ Halpin and Winer (1975 อ้างถึงใน สุรพล พุฒคำ, 2547, หน้า 15) กล่าวว่า การใช้คำจำกัดความของ Halpin and Winer ในสภาพแวดล้อมที่มีความคงที่ พฤติกรรมที่เน้นงานควรจะนำมาใช้มากกว่าพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงจะนำมาใช้มากกว่าพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากพฤติกรรมที่เน้นงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้น การดำเนินการจึงมีความจำเป็น ส่วนพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงจะนำมาใช้ในการกำกับติดตามกับสภาพแวดล้อมและการเผยแพร่ในความรู้ในสิ่งใหม่ ๆ และในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์จะนำมาใช้ในการดำเนินการกับสภาพแวดล้อมที่ง่ายมากกว่า สภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและไม่คงที่ โดยในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและไม่คงที่ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดการบรรลุผลได้มากที่สุด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า พฤติกรรมมีความเหมาะสมและการสร้างความสมดุลของรูปแบบตามแนวคิดพฤติกรรมผู้บริหารของ Yukl นี้ จึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่นำมาใช้เป็นพื้นฐานการแสดงออกของผู้บริหาร การที่บริหารงานจะประสบผลสำเร็จนั้น เป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมผู้บริหารภายใต้ตามเงื่อนไขในการทำงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามสถานการณ์ที่จะแสดงพฤติกรรมแบบมุ่งงาน หรือแบบเน้นความสัมพันธ์ หรือแบบพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตามโอกาสและความเหมาะสม

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน

พฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงาน (Task-oriented behaviors)	พฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์ (Relation-oriented behaviors)	พฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented behaviors)
1. ความชัดเจนในการจัดระบบงาน บทบาทของสมาชิกที่เกี่ยวข้องกับงาน	1. มีพฤติกรรมที่ครอบคลุมในการให้การช่วยเหลือ สนับสนุนการพัฒนา	1. ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และวิเคราะห์เหตุการณ์ภายนอกที่เกิดขึ้น
2. มีการวางแผนการจัดการและการกำกับติดตามตามนโยบาย	2. แสดงการรับรู้การให้คำปรึกษาและการบริหารความขัดแย้ง	2. มีการทำวิสัยทัศน์ให้เป็นที่น่าสนใจ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงาน (Task-oriented behaviors)	พฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์ (Relation-oriented behaviors)	พฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented behaviors)
3. มีคุณลักษณะที่มี การแสดงประพจน์และการปฏิบัติในการบริหารจัดการ	3. เน้นการปรับปรุง ความสัมพันธ์ และการช่วยเหลือบุคคล เพื่อเพิ่มความร่วมมือ	3. มีการเปลี่ยนแปลง กำหนด เป้าหมาย หลักการ นโยบาย ในการดำเนินงาน
4. กำหนดเป้าหมาย ภาระงาน แผนงาน ควบคุม กำกับติดตาม การปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเคร่งครัด	และการทำงานเป็นหมู่คณะ	4. มีการนำเสนอโครงการ ใหม่ ๆ
5. มุ่งเน้นผลลัพธ์จาก การปฏิบัติเพื่อความสำเร็จ ของงานเป็นเป้าหมาย สูงสุด	4. เน้นการสร้างองค์การ	5. มีการผลักดันเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลง
	5. มีการช่วยเหลือ ผู้ปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา เปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระ และมีส่วนร่วม	6. เน้นระบบการบริหารงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
	ในการเสนอแนะ การปฏิบัติงาน สามารถ ตัดสินใจการปฏิบัติงานได้	7. จัดให้มีระบบการให้สิ่งจูงใจ แบบใส่สัมฤทธิ์ของผลงาน
		8. มีการพัฒนาระบบการให้ รางวัล เพื่อการกระตุ้นให้มีผล ต่อความสำเร็จของการ ปฏิบัติงาน

เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมผู้บริหาร

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี ของ Fiedled (1967, pp. 26-27); Reddin (1970, pp. 30-32); Hersey and Blandchard (1993, pp. 187-188) และ Yukl (1989, หน้า 81) ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบ แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละคน ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมผู้บริหาร

นักวิชาการ	แนวคิดทฤษฎี
Fiedled (1967, pp. 26-27)	พฤติกรรม 2 ด้าน คือ 1. พฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งงาน (Task-oriented leadership) 2. พฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งสัมพันธ์ (Relationship-oriented leadership)
Reddin (1970, pp. 30-32)	แบบภาวะผู้บริหาร ซึ่งแบ่งเป็น 3 มิติ คือ 1. มิติมุ่งคน (People-oriented dimension) 2. มิติมุ่งงาน (Task-oriented dimension) 3. มิติประสิทธิผล (Effectiveness dimension)
Hersey and Blandchard (1993, pp. 187-188)	พฤติกรรมภาวะผู้บริหารตามสถานการณ์ออกเป็น 4 ลักษณะ 1. แบบการสั่ง (Telling style) 2. แบบการแนะนำ (Selling Style) 3. แบบการให้มีส่วนร่วม (Participating style) 4. แบบการมอบอำนาจ (Delegating style)
Yukl (1989, p. 81)	กรอบพฤติกรรมผู้บริหารที่สามารถกำหนดได้ 3 ประเภท คือ 1. พฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงาน (Task-oriented behaviors) 2. พฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์ (Relation-oriented behaviors) 3. พฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented behaviors)

การศึกษาวิจัยครั้งผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเรื่อง พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ตามแนวคิดของ Fiedled (1967, pp. 26-27) โดยผสมผสานกันกับ Yukl (1989, p. 81) มีรายละเอียด ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งงาน (Task-oriented leadership) พฤติกรรมด้านนี้จะเน้นที่ความชัดเจนในการจัดระบบงานบทบาทของสมาชิกที่เกี่ยวข้องกับงาน การวางแผน การจัดการ

และการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในองค์การที่เน้นความสำคัญและความสำเร็จของงาน ซึ่งผู้บริหารจะใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ การยึดมั่นในการรักษาความเที่ยงตรงและความมั่นคงในกระบวนการทำงาน รวมทั้งการบำรุงรักษา การปรับปรุงให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้นด้วยโดยประเด็นที่ใช้ประเมิน ได้แก่

1.1 ท่านมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับลักษณะงาน

1.2 ท่านมีคุณลักษณะที่สามารถคิด พูดยุติ และทำในสิ่งที่ผู้อื่นเชื่อถือ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตาม

1.3 ท่านให้ความสำคัญและความสำเร็จของงาน โดยการใช้ผู้ใต้บังคับบัญชา และทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

1.4 ท่านมีความแม่นยำในระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

1.5 ท่านมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การแสดงประพฤติกและการปฏิบัติในการบริหารจัดการ มีการวางแผน มีการควบคุมกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย มีกำหนดเป้าหมาย ภาระงาน แผนงาน โครงการและกิจกรรม มีระบบการใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษา และดำเนินการพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรด้วยความเที่ยงตรงและมั่นคง

2. พฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งสัมพันธ์ (Relationship-oriented leadership)

พฤติกรรมที่ครอบคลุมในการให้การช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนา แสดงการรับรู้ การให้คำปรึกษา และการบริหารความขัดแย้ง จะเน้นการปรับปรุงความสัมพันธ์และการช่วยเหลือบุคคล เพื่อเพิ่มความร่วมมือและการทำงานเป็นหมู่คณะ ตลอดจนเน้นการสร้างองค์การด้วย โดยประเด็นที่ใช้ประเมิน ได้แก่

2.1 ท่านเป็นผู้ชี้แนะหรือกำหนดทิศทางให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยอาศัยการพูด การชักนำ หรือการแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธา

2.2 ท่านห่วงใยและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค

2.3 ท่านให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง

2.4 ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับทุกคน ได้ดี

2.5 ท่านเป็นผู้พิจารณาผลการประเมิน โบนัสประจำปี ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผลการเลื่อนการแต่งตั้งของพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า การประพฤติกการปฏิบัติที่มีการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน ตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงาน มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง ให้ความตระหนักคำนึงถึงการเสริมสร้างขวัญ

และกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบข้างต้นมาเป็นต้นแบบในการกำหนดกรอบงานวิจัยและจัดทำแบบสอบถามเพื่อประเมินพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ของ Fiedled (1967, pp. 26-27)

แนวคิดการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบของการปกครองที่เกิดจากการกระจายอำนาจการปกครองส่วนกลางไปยังท้องถิ่น เพื่อวัตถุประสงค์ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้ในการปกครองด้วยตนเอง เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

มีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามไว้ดังนี้

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2546, หน้า 22) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครองและบริหารกิจการงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในขอบเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย โดยมีความเป็นอิสระตามสมควร ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนกลางเป็นเพียงหน่วยคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อย หรืออีกนัยหนึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การกระจายอำนาจของราชการส่วนกลางเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นอิสระต่างหากจากการปกครองของราชการส่วนกลางที่ให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง

วุฒิสาร ตันไชย (2547, หน้า 1) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐกลางหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง ประการสำคัญขององค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา ตัดสินใจ การตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริการสาธารณะต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงาน แต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

โกวิท พวงงาม (2550, หน้า 7) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นว่า ตั้งอยู่บนเจตนารมณ์ เพื่อการพัฒนาระบอบประชาธิปไตย โดยเฉพาะความต้องการให้ประชาชน

มีส่วนร่วมรับผิดชอบชุมชนตนเองและเท่ากับเป็นการเพิ่มความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการบริการสาธารณะ ซึ่งจุดมุ่งหมายนี้จะสำเร็จลงได้ก็ด้วยวิธีการให้ประชาชน กลุ่มองค์กรชุมชนในท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ทั้งในแง่ของการใช้สิทธิเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นของตนเอง และกลไกมีส่วนร่วมกิจกรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น การกำกับดูแล ตรวจสอบ ตลอดจนการเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น เป็นต้น และได้ให้ความหมายขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นว่าหมายถึง องค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานในแต่ละท้องถิ่น มีผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจาก ประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารอย่างอิสระในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารการเงินและการคลังและกำหนดนโยบายของตนเอง รวมทั้งหน้าที่ดำเนิน กิจกรรมภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้ เพื่อประโยชน์ของรัฐและของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรดังกล่าวในกรณีประเทศไทย ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์กร บริหารส่วนตำบล พัทธา และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

ดังนั้น การปกครองท้องถิ่น จึงหมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีอาณาเขตของตนเอง มีประชากรตามที่หลักเกณฑ์กำหนด มีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลัง ของตน โดยมีหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วม ในการบริหารและปกครองตนเองด้วยตนเอง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ในชุมชนหรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น

จากคำจำกัดความหรือความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่นข้างต้น พอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองท้องถิ่นเป็นกระบวนการที่จะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ ใช้ศักยภาพของตนเองในการคิดวางแผน กำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนด้วยขบวนการชุมชน ของตนเอง เน้นให้ทุกภาคส่วนในท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมคิด วางแผน ร่วมตรวจสอบ และรับผิดชอบ โดยมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนาและให้บริการประชาชน ในเขตพื้นที่ องค์กรหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าว มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และดำเนินกิจการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายกำหนด

พัฒนาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมศิลปากร (2543 อ้างถึงใน อัครี หล่อเหลี่ยม, 2555, หน้า 36-37) ได้กล่าวถึง พัฒนาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลง ระบอบการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาสู่ระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์ อยู่ใต้กฎหมาย ได้มีการตรารัฐธรรมนูญขึ้นใช้บังคับในการบริหารประเทศ ในรัฐธรรมนูญมีบทบัญญัติ ให้สิทธิทางการเมืองแก่ประชาชนในการปกครองตนเองในด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะผู้ก่อการเปลี่ยนแปลงได้ตรากฎหมายขึ้นมาฉบับหนึ่ง คือ “พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476” ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับแรกที่วางรากฐานการกระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่น ในรูป “เทศบาล” ขึ้นในประเทศไทย วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเทศบาลขึ้นตามนัยแห่งกฎหมายนี้ มิได้มุ่งแต่เพียงที่จะให้เทศบาลเป็นหน่วยผลิตบริการต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังมีผลในทางการเมืองโดยจะใช้ระบบเทศบาลนี้เป็นสถาบันสอนระบอบการปกครอง แบบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2475 ให้แพร่หลายไปทั่วประเทศ ในระยะเวลาอันรวดเร็วอีกด้วย ดังจะเห็นได้จากรูปร่างเค้าโครงขององค์กรเทศบาล ซึ่งได้จำลอง แบบมาจากหลักการปกครองระบอบรัฐสภาควบคุมมาใช้ โดยมีสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี ร่วมกันบริหารกิจการเทศบาล

ในปี พ.ศ. 2516 กระแสการตื่นตัวการปกครองในระบอบประชาธิปไตยจากภาคประชาชน มีสูงขึ้น กระทั่งมีการเดินขบวนเรียกร้องให้มีการร่างรัฐธรรมนูญและผลักดันให้มีการปฏิรูป การเมืองการปกครองขึ้นอย่างกว้างขวาง จนทำให้ผู้นำรัฐบาลในขณะนั้นลงจากตำแหน่ง และออกนอกประเทศไป หลังจากนั้นรัฐบาลในชุดต่อมาจึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกรุงเทพมหานครขึ้น ในปี พ.ศ. 2517 ตราพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบลใน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในปี พ.ศ. 2540 ตามนโยบายการกระจายอำนาจ ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับนโยบายการกระจายอำนาจ ซึ่งได้ชี้แจงโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้ (สถาบันพระปกเกล้า, 2545, หน้า 32)

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่น และคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น
2. สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง
3. คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น
4. การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ
5. สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นมีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละสี่ปี
6. คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นจะเป็นข้าราชการ ซึ่งมีตำแหน่ง หรือเงินเดือนประจำพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการ ส่วนท้องถิ่นมิได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมองว่าการกระจายอำนาจสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 78 ซึ่งมีใจความสำคัญ คือ “รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่น ได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมทั่วประเทศ รวมทั้งการพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึง เจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น”

บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญกำหนดให้รัฐจะต้องดำเนินการกระจายอำนาจการปกครอง ไปสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครองหรือดูแลท้องถิ่นของตนได้ มากขึ้น ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระจากส่วนกลาง แต่การปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ยังเผชิญ กับรูปแบบการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง การปกครองท้องถิ่นและแนวทางการกระจายอำนาจ จึงยังไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร มีพัฒนาการที่ล่าช้า โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับกรณีของสิงคโปร์ และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และเหตุผลสำคัญอีกประการ คือ ประชาชนไทยยังมีทัศนคติ ที่ยังไม่สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย โดยมองประชาธิปไตยในฐานะรูปแบบ (Form) ของการปกครองเท่านั้น แต่มิได้มองว่าเป็นอุดมการณ์และเป็นวิถีชีวิตสำหรับคนไทย

การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นมีมากขึ้น โดยจะเห็นได้จากเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรา 284 ได้บัญญัติ ให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีสาระสำคัญ คือ การกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง การจัดสรรสัดส่วนภาษี และอากรระหว่างรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลจากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญดังกล่าว ทำให้เกิดพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ออกมา โดยมีสาระสำคัญที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ด้านรายได้ ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นต้น ซึ่งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารจัดการภายใน องค์กร เพราะบทบาท ภารกิจและความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเพิ่มมากขึ้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นนิติบุคคลได้รับการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ให้สามารถจัดเก็บภาษีได้บางส่วน และมีกรคัดเลือกและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง โดยมีอำนาจในการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายรองรับ แต่ก็ยังขาดความเป็นอิสระในการปกครอง ตนเอง ยังมีการควบคุมจากส่วนกลางทั้งในเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการกำหนดชั้นเทศบาล เป็นต้น ปัญหาด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น

ทำให้เทศบาลยังต้องขอรับเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง ทำให้ส่วนกลางควบคุมการดำเนินกิจกรรมของทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าหากรัฐมีความจริงจังในการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น รัฐควรให้ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บรายได้ของตนเองให้มากขึ้น เพื่อนำรายได้ที่มาจากการจัดเก็บภาษีมาใช้ในการดำเนินกิจการและพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และมีส่วนทำให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองของท้องถิ่นมากขึ้น เพราะเงินภาษีที่เก็บจากท้องถิ่นนั้น เป็นเงินภาษีของประชาชนในท้องถิ่นเอง ประชาชนจึงมีความรู้สึกหวงแหนและมีความเป็นเจ้าของในทรัพย์สิน ประชาชนจึงต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นในทุกรูปแบบ เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ท้องถิ่น และเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาทางการเมืองในระดับชาติ

กล่าวโดยสรุป ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบทั่วไป คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล (เทศบาลนคร, เทศบาลเมือง, เทศบาลตำบล) และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นรูปแบบการปกครองที่ใช้เหมือนกันทั่วประเทศ และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

ลักษณะของการปกครองท้องถิ่น

พรชัย เทพปัญญา (2547, หน้า 1) ให้ความเห็นว่า ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นองค์การที่มีการปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน โดยไม่ขาดตอน ไม่ใช่เดี๋ยวทำเดี๋ยวหยุด มีอำนาจที่จะกระทำกิจกรรมสาธารณะ มีความสามารถที่จะทำสัญญากับบุคคลหรือนิติบุคคลได้ มีสิทธิที่จะฟ้องร้องหรือถูกฟ้องร้องคดีความในศาลได้ และสามารถที่จะเก็บภาษีอากรและกำหนดงบประมาณของตนเอง

ปธาน สุวรรณมงคล (2547, หน้า 4-5) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. เป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอำนาจของกฎหมาย การเป็นนิติบุคคลจึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมาย สำหรับการปกครองท้องถิ่น ถือเป็นนิติบุคคลในกฎหมายมหาชน โดยมีกฎหมายตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้น และสามารถก่อพันธะทางกฎหมาย เช่น ทำสัญญา การก่อหนี้ เป็นต้น
2. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะ จะมีการดำเนินการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นการระบุหน้าที่ไว้โดยชัดเจน หรืออาจเป็นการระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถริเริ่มทำการใด ๆ ที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละประเทศ

3. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง โดยทั่วไปสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ส่วนผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรืออาจมาจากการเลือกตั้งทางอ้อม โดยสภาเป็นผู้เลือกผู้บริหารหรือคณะบริหารท้องถิ่นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น การไปใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การสมัครรับเลือกตั้ง การริเริ่มกฎหมาย การถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่ประพฤติไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งต่อไป การให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารหรือคณะผู้บริหาร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่นใดที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเข้มแข็ง จะทำให้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมาก และมีความโปร่งใสในการทำงาน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนอย่างเข้มแข็ง

5. มีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ สาธารณูปโภคการหนึ่งของการปกครองท้องถิ่น คือ ต้องมีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด ความเป็นอิสระในการบริหารงานในที่นี้หมายถึง อำนาจในการตัดสินใจดำเนินการในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย โดยที่รัฐบาลกลางควรมีหน้าที่เพียงสนับสนุนส่งเสริมและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการควบคุมอย่างใกล้ชิด

6. มีอำนาจในการจัดหารายได้และใช้จ่ายรายได้ได้อย่างอิสระตามสมควร การปกครองท้องถิ่นที่จะบังเกิดผลดีต่อท้องถิ่นโดยส่วนรวม ต้องมีอำนาจในการจัดหารายได้ภายในท้องถิ่นของตนอย่างเพียงพอต่อการบริหารงาน กล่าวคือ มีแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บได้นอกเหนือจากรายได้ของท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

7. มีการกำกับดูแลจากรัฐ การปกครองท้องถิ่นถือเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของรัฐ และจัดตั้งโดยรัฐมีกฎหมายรองรับ มิใช่องค์กรที่เป็นอิสระเด็ดขาดจากรัฐ ดังนั้น การกำกับดูแลจึงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำเป็น เพื่อให้การใช้อำนาจของคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การกำกับดูแลของรัฐต้องกระทำเท่าที่จำเป็นและไม่ขัดกับหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

พรชัย เทพปัญญา (2547, หน้า 3) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจำกัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่น ได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็น การแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวยังไม่ตรงความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจำเป็น โดยให้อำนาจ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้าง แต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันที่ให้การศึกษ การปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการศึกษาการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

สามารถสรุปได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรในชุมชนที่จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายส่วนกลาง มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายมีอิสระในการดำเนินกิจกรรม ทั้งในด้านการคลัง การจัดเก็บภาษี การหารายได้ ตามที่กฎหมายกำหนด การจัดทำงบประมาณด้วยตนเอง รวมถึงการกำหนดนโยบายภายใต้

การควบคุมของรัฐ และมีการแบ่งองค์กรเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่นและฝ่ายสภาท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตั้งแต่ขั้นตอนการเลือกตั้งคณะผู้แทน ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น รวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2550 อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ แพรวพรายรัตน์, 2553, หน้า 5-9) ได้กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจปกครอง กล่าวคือ เป็นองค์กรที่รับมอบภารกิจบางอย่างจากรัฐมาดำเนินการจัดทำเอง โดยภารกิจที่จัดทำนั้นเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับท้องถิ่นและเป็นกิจการที่ท้องถิ่นสามารถจัดทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่ารัฐ เนื่องจากเป็นกิจการที่มีลักษณะเฉพาะ ขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นอยู่ของท้องถิ่นแต่ละแห่ง ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้าไปปัญหาและจัดทำภารกิจได้ดีกว่าส่วนกลาง มีอิสระในการบริหารจัดการ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนกลางและมีขอบเขตขึ้นอยู่กับรัฐ เป็นผู้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วัตถุประสงค์ของการใช้อำนาจหน้าที่เป็นเกณฑ์สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ (Service public) อำนาจหน้าที่ในการควบคุมตรวจสอบ (Police) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น คือ การใช้หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้กับประชาชนโดยตรง การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุให้ดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรืออาจจะได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ 30 เรื่อง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขูปการ
6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

9. การจัดการศึกษา

10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงาม
ของท้องถิ่นนั้น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14. การส่งเสริมกีฬา

15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

16. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

18. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

19. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

และน้ำเสีย

20. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

21. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

22. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ

และสาธารณสถานอื่น

23. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

และสิ่งแวดลอม

24. การผังเมือง

25. การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร

26. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

27. การควบคุมอาคาร

28. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

29. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

30. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ

การกระจายอำนาจ ฯ ประกาศกำหนด

เทศบาล

เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญ และใช้ในการบริหารบ้านเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับ สังกมไทย เทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2542) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น
2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น
3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นกฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้อย่างกว้าง ๆ มีรายได้จริง โดยไม่มีเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาทขึ้นไป มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป ความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คน ต่อ 1 ตารางกิโลเมตร ได้รับความเห็นชอบจากรายการในท้องถิ่นนั้น
2. เทศบาลเมืองมีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง คือ ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้ โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ ส่วนท้องที่ที่มีใช่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ต้องประกอบด้วยท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป รายการอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามกฎหมายกำหนดไว้ มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง
3. เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง คือ เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป รายการอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามกฎหมายกำหนดไว้

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดให้

สภาพตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กฎหมายกำหนดให้นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัดกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

กล่าวโดยสรุป องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจปกครอง กล่าวคือ เป็นองค์กรที่รับมอบภารกิจบางอย่างจากรัฐมาดำเนินการจัดทำเอง โดยภารกิจที่จัดทำนั้นเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับท้องถิ่นและเป็นกิจการที่ท้องถิ่นสามารถจัดทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่ารัฐ เนื่องจากเป็นกิจการที่มีลักษณะเฉพาะ ขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นอยู่ของท้องถิ่นแต่ละแห่ง

ข้อมูลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีเริ่มจัดตั้งขึ้นครั้งแรกในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี โดยมีการจัดตั้งสุขาภิบาลจันทบุรีขึ้นในปี พ.ศ. 2451 ซึ่งต่อมาก็ได้มีการยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองจันทบุรี ในปี พ.ศ. 2478 โดยในปัจจุบันจังหวัดจันทบุรีมีรูปแบบการปกครองทั้งในรูปแบบการแบ่งอำนาจและการกระจายอำนาจ ในส่วนของหลักการการแบ่งอำนาจ มีการแบ่งอำนาจออกเป็น 10 อำเภอ และตามหลักการกระจายอำนาจมีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 82 แห่ง แบ่งออกเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 5 แห่ง เทศบาลตำบล 38 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 38 แห่ง ดังต่อไปนี้ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี, 2559)

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี 1 แห่ง
2. อำเภอเมืองจันทบุรี องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 14 แห่ง
 - 2.1 เทศบาลเมืองจันทบุรี
 - 2.2 เทศบาลเมืองท่าช้าง
 - 2.3 เทศบาลเมืองจันทนิมิต
 - 2.4 เทศบาลตำบลหนองบัว
 - 2.5 เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์
 - 2.6 เทศบาลตำบลบางกะจะ
 - 2.7 เทศบาลตำบลเกาะขวาง
 - 2.8 เทศบาลตำบลแสง
 - 2.9 เทศบาลตำบลค่ายเนินวง

2.10 เทศบาลตำบลปลับปลา

2.11 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง

2.12 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

2.13 องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

2.14 องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนารายณ์

กล่าวโดยสรุป อำเภอเมืองจันทบุรี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 14 แห่ง แยกเป็น เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 7 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง

3. อำเภอท่าใหม่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 13 แห่ง

3.1 เทศบาลเมืองท่าใหม่

3.2 เทศบาลตำบลหนองคล้า

3.3 เทศบาลตำบลเนินสูง

3.4 เทศบาลตำบลเขาบายศรี

3.5 เทศบาลตำบลเขาหัว-พลอยแหวน

3.6 เทศบาลตำบลสองพี่น้อง

3.7 องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเบญจา

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว

3.9 องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง

3.10 องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด

3.11 องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน

3.12 องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเง้า

3.13 องค์การบริหารส่วนตำบลสิพยา-บ่อพุ

กล่าวโดยสรุป อำเภอท่าใหม่ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 13 แห่ง แยกเป็น เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 5 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง

4. อำเภอนายายอาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 แห่ง

4.1 เทศบาลตำบลนายายอาม

4.2 เทศบาลตำบลช้างข้าม

4.3 เทศบาลตำบลสนามชัย

4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด

4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

4.7 องค์การบริหารส่วนตำบลกระแจะ

กล่าวโดยสรุป อำเภอนายายอาม มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 แห่ง แยกเป็น
เทศบาลตำบล 3 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง

5. อำเภอมะขาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 แห่ง

5.1 เทศบาลตำบลมะขาม

5.2 เทศบาลตำบลอ่างศิรี

5.3 เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่

5.4 องค์การบริหารส่วนตำบลวังแซ้ม

5.5 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง

5.6 องค์การบริหารส่วนตำบลฉมัน

5.7 องค์การบริหารส่วนตำบลปลีวี

กล่าวโดยสรุป อำเภอมะขาม มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 แห่ง แยกเป็น
เทศบาลตำบล 3 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง

6. อำเภอโป่งน้ำร้อน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 แห่ง

6.1 เทศบาลตำบลโป่งน้ำร้อน

6.2 เทศบาลตำบลหนองตาคง

6.3 เทศบาลตำบลคลองใหญ่

6.4 เทศบาลตำบลทับไทร

6.5 องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน

6.6 องค์การบริหารส่วนตำบลเทพนิมิต

กล่าวโดยสรุป อำเภอโป่งน้ำร้อน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 แห่ง แยกเป็น
เทศบาลตำบล 4 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง

7. อำเภอขลุง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 12 แห่ง

7.1 เทศบาลเมืองขลุง

7.2 เทศบาลตำบลบ่อเวฬุ

7.3 เทศบาลตำบลบ่อ

7.4 เทศบาลตำบลเกวียนหัก

7.5 เทศบาลตำบลตกรม

7.6 เทศบาลตำบลวันยาว

7.7 เทศบาลตำบลซึ้ง

7.8 องค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส

7.9 องค์การบริหารส่วนตำบลตะปอน

7.10 องค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน

7.11 องค์การบริหารส่วนตำบลมาบไพ

7.12 องค์การบริหารส่วนตำบลตรองนอง

กล่าวโดยสรุป อำเภอขลุง มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 12 แห่ง แยกเป็น เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 6 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง

8. อำเภอแหลมสิงห์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 แห่ง

8.1 เทศบาลตำบลปากน้ำแหลมสิงห์

8.2 เทศบาลตำบลพลี

8.3 องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระไชย

8.4 องค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า

8.5 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขี้ม

8.6 องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปริด

กล่าวโดยสรุป อำเภอแหลมสิงห์ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 แห่ง แยกเป็น เทศบาลตำบล 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง

9. อำเภอสอยดาว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 แห่ง

9.1 เทศบาลตำบลทรายขาว

9.2 เทศบาลตำบลทับช้าง

9.3 องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

9.4 องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง

9.5 องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขนาน

9.6 องค์การบริหารส่วนตำบลสะตอน

กล่าวโดยสรุป อำเภอสอยดาว มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 แห่ง แยกเป็น เทศบาลตำบล 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง

10. อำเภอแก่งหางแมว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 แห่ง

10.1 เทศบาลตำบลพวา

10.2 องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว

10.3 องค์การบริหารส่วนตำบลขุนซ่อง

10.4 องค์การบริหารส่วนตำบลสามพี่น้อง

10.5 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต

กล่าวโดยสรุป อำเภอแก่งหางแมว มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 แห่ง แยกเป็น เทศบาลตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง

11. อำเภอเขาคิชฌกูฏ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 แห่ง

11.1 เทศบาลตำบลพลวง

11.2 เทศบาลตำบลชากไทย

11.3 เทศบาลตำบลตะเคียนทอง

11.4 เทศบาลตำบลจันทเขลม

11.5 เทศบาลตำบลคลองพลู

กล่าวโดยสรุป อำเภอเขาคิชฌกูฏ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 แห่ง แยกเป็น เทศบาลตำบล 5 แห่ง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรีมีหน้าที่หลักในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการวางแผนพัฒนาจังหวัด ในส่วนของการเมืองระดับชาติ จังหวัดจันทบุรีมีเขตการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 3 เขต และเขตการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา 1 เขต (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2559)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ประสงค์ เล้าหะพงษ์ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ มาใช้ในการวัดพฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 337 คน ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2546 ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัด

สมุทราการ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานในเกณฑ์สูง และมุ่งสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ต่ำ
2. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทที่มี เพศ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.5$) โดยระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับมัธยมต้น, มัธยมปลาย และอนุปริญญาตรี ส่วนระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับมัธยมต้นและมัธยมปลาย สุกท้ายระดับอนุปริญญาตรีและมัธยมปลาย มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับมัธยมต้น

4. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารบริษัทแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.5$) และความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ยกเว้นด้านความสำเร็จของงาน

ชูเชิด มัจฉาน้ำ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่า เพศ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่สถานภาพ สถานศึกษาที่สังกัด และอายุที่ต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกัน สำหรับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พบว่า เพศ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานศึกษาที่สังกัด อายุ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แตกต่างกัน

สุพรรณิ มาตร โภธิ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน

ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นรายด้าน 4 ด้าน จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ ในการบริหารงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสตรีที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 5 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9571 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-way analysis of variance) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐมีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสาน อยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขต กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน 4 ด้าน จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ ในการบริหารงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้
 - 2.1 ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีวุฒิกศีกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง
 - 2.3 ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง
 - 2.4 ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีภาวะผู้นำ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สุวิทย์ ทองสันทัด (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำตามหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยได้ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำตามหลักธรรมาภิบาล ประสิทธิผลการบริหารงาน ของผู้บริหาร โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำ ตามหลักธรรมาภิบาล ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำ ตามหลักธรรมาภิบาล ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน แตกต่างกัน พฤติกรรมผู้นำตามหลักธรรมาภิบาล ตามความคิดเห็น
 ของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มี
 ประสบการณ์ต่างกัน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ภัทรา สุภา (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร
 ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่โดยได้ศึกษา
 คุณลักษณะภาวะผู้นำ 13 คุณลักษณะ พบว่า มีคุณลักษณะภาวะผู้นำของพนักงานองค์การบริหาร
 ส่วนตำบลในเขตอำเภอดอยสะเก็ด อยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบล
 ในเขตอำเภอดอยสะเก็ด อยู่ในระดับสูง โดยแสดงออกจากการพูด จะพูดถึงองค์การในแง่บวก
 แสดงออกจากการดำรงอยู่ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป มีความยึดมั่นอยู่
 กับองค์การ และแสดงออกโดยการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ คือ อยู่อย่างเต็มใจ
 เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนองค์การ จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพัน
 ต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในระดับปานกลาง

ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ
 ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
 ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา
 และประสบการณ์การทำงาน อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กิตติศักดิ์ แพรวพรายรัตน์ (2553, บทคัดย่อ) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
 ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร
 เป็นผู้ที่มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหาร
 องค์กรของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายพฤติกรรมของผู้นำ และการบริหารที่มุ่งใจ
 ให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานและทำงานอย่างมีความสุขเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จ
 ขององค์กร งานวิจัยนี้จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวบรวม
 ด้านแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การศึกษาค้นคว้านี้มีการแบ่ง
 พฤติกรรมผู้นำเป็น 3 ด้าน คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรม

ที่เน้นการเปลี่ยนแปลง กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาคือ ข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน

ผลการศึกษาวเคราะห์ข้อมูล พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตามระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ รองลงมา พฤติกรรมที่เน้นงานและพฤติกรรมที่เน้น
การเปลี่ยนแปลง เมื่อจำแนก เป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก

เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนตัว พบว่า คะแนนอยู่ในระดับมาก เมื่อผู้นำเป็นเพศชาย
อายุ 51 ปี ขึ้นไป การศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ 16 ปี ขึ้นไป ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง
รายได้ 20,001 บาท ขึ้นไป และปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร 3-4 วัน ต่อสัปดาห์

อมร บุญโญปกรณ์, ปนัดดา อัมสกุล (2554, บทคัดย่อ) พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
และเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู
และผู้บริหาร จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และขนาด
ของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบสอบถามสำหรับครูและผู้บริหาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน โรงเรียนตามความคิดเห็น
ของครูและผู้บริหาร จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง พบว่า ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู
และผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติทั้ง 5 มิติ พบว่า ทุกมิติอยู่ในระดับมาก
โดยการกำหนดพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจนมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมา คือ การประเมิน
โครงการสอน และอันดับสุดท้าย คือ การบริหารงานหลักสูตรและการสอน และเมื่อนำข้อมูลที่ได้
มาเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ศิริพร ทองธรรมจินดา (2554, บทคัดย่อ) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม 2) มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 93 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ กรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็ก รวม 186 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Likert และมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามแนวคิดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชุตินันท์ แดงสกล (2556, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นพร้อมข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จำนวน 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยประมวลค่าทางสถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\alpha = 0.68$) ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหารใช้นโยบายการยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติและมีคุณค่าทางจริยธรรมที่สูงขึ้น เป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักในการเห็นคุณค่า เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการทำงาน และพึงปัญหา พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน มอบหมายงานอย่างชัดเจน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป แต่อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ การสร้างจุดยืนและอุดมการณ์แน่วแน่ของตนเอง การสื่อสารให้ผู้อื่นได้ครบถ้วน การเรียนรู้ตนเอง โดยการฝึกฝนความอดทน อดกลั้น และพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ การศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานให้มากที่สุด การเปิดโอกาสให้ผู้ที่บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ การพัฒนาความคิดให้เป็นระบบ ระเบียบ จนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ทันที การสร้างแนวความคิดที่แตกต่าง แต่เป็นความจริง และสามารถใช้ได้จริง และการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

จินดา พุ่มสกุล (2557, บทคัดย่อ) คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน วิทยฐานะ และการพัฒนาความรู้ของตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 342 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น 0.914 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ความรู้ และมนุษยสัมพันธ์

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน วิทยฐานะ และการพัฒนาความรู้ของตนเอง พบว่า ไม่แตกต่างกัน

สุชีรา เลิศมณีรัตน์ (2557, บทคัดย่อ) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 4) สร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) สมการพยากรณ์ที่ได้ คือ $= 1.52 + 0.34(X3) + 0.26(X5) + 0.15(X4) + (-0.11)(X7)$

สมคะเน โตวัฒนา (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูสายผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา จำนวน 308 คน ในปีการศึกษา 2556 โดยแบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 109 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 102 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.71 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA: F-test) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ผลการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก = $4(0.81)$ 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่าง

สุพัตรา ศรีมาวงษ์ (2557, บทคัดย่อ) บทบาทภาวะผู้นำในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา วิทยฐานะ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2556 จำนวนทั้งสิ้น 329 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8758 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทภาวะผู้นำในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านบทบาทในการเป็นนักพูด 2) ด้านบทบาทในการเป็นตัวแทน 3) ด้านบทบาทในการแก้ปัญหา 4) ด้านบทบาทในการสอนงาน 5) บทบาทในการทำงานเป็นทีม 6) บทบาทในการบริหาร 7) ด้านบทบาทในการเป็นนักเจรจาต่อรอง และ 8) ด้านบทบาทในการสร้างทีมงาน

2. การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในด้าน 1) ด้านบทบาทในการเป็นนักพูด 2) ด้านบทบาทในการเป็นตัวแทน 3) ด้านบทบาทในการแก้ปัญหา 4) ด้านบทบาทในการสอนงาน 5) บทบาทในการทำงานเป็นทีม 6) บทบาทในการบริหาร 7) ด้านบทบาทในการเป็นนักเจรจาต่อรอง

และ 8) ด้านบทบาทในการสร้างทีมงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า วุฒิกศีกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตำแหน่งหน้าที่ ในสถานศึกษาวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Cox (1974) ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุงงานและด้านมุงสัมพันธ์ ของคณบดีฝ่ายวิชาการ ในวิทยาลัยชุมชนในรัฐคาโรไลนาเหนือ สหรัฐอเมริกา พบว่า คะแนนพฤติกรรม ความเป็นผู้นำทั้งสองด้านในความเป็นจริงและในอุดมคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความเห็น ของคณาจารย์กับอธิการ คณาจารย์กับคณบดีฝ่ายวิชาการ และอธิการกับคณบดีฝ่ายวิชาการ คะแนนที่ได้อยู่ในเกณฑ์ต่ำ แสดงว่าความคาดหวังอยู่ในระดับสูงมาก ความเป็นจริงกับความคาดหวัง จึงแตกต่างกันอย่างชัดเจน

Worthington (1975) ได้ใช้แบบสอบถามประเมินพฤติกรรมความเป็นผู้นำของอาจารย์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบไปด้วย ศึกษานิการ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และหัวหน้าแผนก เพื่อมุงหาความสัมพันธ์ระหว่างการที่อาจารย์ใหญ่พิจารณาความเป็นผู้นำ ของตนเองกับการที่ศึกษานิการ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และหัวหน้าแผนกเป็นผู้พิจารณา ซึ่งสรุปผลการวิจัย ได้ว่า อาจารย์ใหญ่เห็นพ้องกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของตน ศึกษานิการมีแนวโน้มที่จะเห็นพ้อง กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และหัวหน้าแผนก ไม่เห็นด้วยกับ ความเข้าใจในพฤติกรรมความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่ ศึกษานิการ และอาจารย์ใหญ่ มีความเห็น แตกต่างกัน ทั้งในด้านมุงงานและด้านมุงสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ไม่ได้ขัดแย้งกับอาจารย์ใหญ่ในเรื่องพฤติกรรมความเป็นผู้นำ หัวหน้าแผนก ไม่เห็นด้วยกับอาจารย์ใหญ่ในด้านมุงงาน แต่ด้านมุงสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ในบรรดาที่ให้คะแนน พฤติกรรมด้านมุงงานและด้านมุงสัมพันธ์ต่ำกว่ามัชฐานนั้น ปรากฏว่าหัวหน้าแผนกได้คะแนน จำนวนมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในบรรดาผู้ที่ได้คะแนนพฤติกรรมด้านมุงงานและด้านมุงสัมพันธ์สูงกว่า มัชฐานนั้น ปรากฏว่าศึกษานิการมีอัตราสูงกว่ากลุ่มอื่น

Aiken (1977) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการท้องถิ่นของโรงเรียนอาชีวศึกษาในรัฐเทนเนสซีสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ ทดสอบผู้อำนวยการและอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนอาชีวศึกษา 30 แห่ง แบบสอบถามเน้น อธิบายถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านเนื้องานและด้านเนื้องานบุคคล ทั้งที่เป็นจริงและควรจะเป็น หรืออุดมคติ ซึ่งการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการได้ประเมินค่าการทำงานของตนเองมากกว่าความคิดเห็น ของอาจารย์ ทั้งผู้อำนวยการและอาจารย์มีความเห็นของผู้อำนวยการและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรม ผู้นำที่ควรจะเป็นของบริหารด้านเนื้องานและด้านเนื้องานบุคคล มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน

อย่างมีนัยสำคัญ และจากการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เป็นจริงกับพฤติกรรมที่ควรจะเป็นของผู้อำนวยการ ทั้งผู้อำนวยการและอาจารย์ต่างเห็นว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านเนื้องานและด้านเนื้บุคคลสูงกว่าที่ควรจะเป็นในปัจจุบัน

Sharpton (1985) ศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในรัฐโอคลาโฮมา (Oklahoma) โดยใช้แบบทดสอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของเรดดินในรูป 3 มิติ จากการศึกษาพบว่าแบบผู้นำของผู้บริหาร แยกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์สอน และประสบการณ์ในการบริหาร มีความแตกต่างกันที่เห็นได้ชัด คือ ระดับการศึกษาของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมแบบมุ่งงานและมุ่งคน ส่วนรูปแบบผู้นำที่มีผู้บริหารใช้มากที่สุด คือ แบบนำทีมและแบบนักพัฒนา

Burke (1989) ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งเสริมบรรยากาศขององค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แบบสอบถาม LPC และ OCDQ กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูมัธยมศึกษาและผู้บริหาร โรงเรียนในเครือเซาวันมิชชั่น (Shawnee mission) 18 แห่ง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับบรรยากาศขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน แบบผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานก็ไม่ส่งเสริมหรือสอดคล้องกับแบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 18 แห่ง มีความแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ได้รับการยอมรับจากครูจะเป็นแบบปิดมากกว่าแบบเปิด ครูส่วนมากมีความพึงพอใจในการทำงานและการติดตามนิเทศของศึกษานิเทศก์ และมีการประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีกับผู้ร่วมงานในการสร้างบรรยากาศแบบเปิดที่จะเป็นการยอมรับด้วยดีจากครูผู้สอนค่อนข้างสูงในที่สุด

ตารางที่ 3 สรุปการอ้างอิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่ศึกษา

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
พฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งงาน		
อายุ	ชูเชิด มัจฉาล้ำ (2549) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี	อายุที่ต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกัน
อายุ	สุพรรณณี มาตรโพธิ (2549) การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร	ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านมุ่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ระดับการศึกษา	ชูเชิด มัจฉาล้ำ (2549) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี	วุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานไม่แตกต่าง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
พฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งงาน		
ระดับการศึกษา	สุพรรณิ มาตรโพธิ (2549) ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร	ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน
พฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งความสัมพันธ์		
อายุ	ชูเชิด มัจฉาน้ำ (2549) พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี	อายุมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	ชูเชิด มัจฉาน้ำ (2549) พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี	วุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	ประสงค์ เลหาพะพงษ์ (2546) พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม บางปู จังหวัดสมุทรปราการ	วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.5$)

จากตารางที่ 1 เปรียบเทียบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ โดยผู้วิจัยตัดสินใจเลือก
ตัวแปรสำหรับงานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี
ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 82 คน ดังนี้ นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรีเทศบาลเมือง 5 แห่ง นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล 38 แห่ง และนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล 38 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี, 2559)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 68 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane อ้างถึงใน สุทธนุศรีไสย์, 2551) ที่ขนาดความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ จากประชากรทั้งสิ้น 82 คน จะได้ตัวอย่าง 68 คน โดยมีรายละเอียดการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยการใช้สูตร Yamane (1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้มีความผิดพลาดได้ 10% ในการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{82}{1+82(0.05)^2}$$

$$n = 68.04 \text{ คน}$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มแบบใช้ความน่าจะเป็น โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จนครบ จำนวน 68 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทั่วไปของประชากร ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ และระดับการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้วัดระดับการปฏิบัติ ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนรับผิดชอบเป็นผู้บริหารอยู่ ซึ่งมีจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) โดยเรียงลำดับจากคะแนน มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ

4 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมากที่สุด

3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมาก

2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้วัดระดับการปฏิบัติในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริหารรูปแบบต่าง ๆ

3. สร้างแบบสอบถามเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ประธานกรรมการและกรรมการผู้ควบคุมการทำงานนิพนธ์ตรวจสอบสำนวนภาษา และความสมบูรณ์ของเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้ว ไปให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้คำถาม ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต

ตำแหน่งผู้อำนวยการ

ศูนย์การศึกษาจันทบุรี

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 อาจารย์พรเทพ นามกร

ตำแหน่งอาจารย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 นายพงษ์ศักดิ์ เอี่ยมสะอาด

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนอนุบาลจันทน์นิมิตจังหวัดจันทบุรี

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารที่ไม่ใช่ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.84 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดการทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บข้อมูลโดยการดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

2. จัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เพื่อกรอกข้อมูลในแบบสอบถาม จำนวน 68 ชุด โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามให้กระจายไปยังอำเภอต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ อำเภอเมืองจันทบุรี 12 ชุด อำเภอท่าใหม่ 10 ชุด อำเภอนายายอาม 6 ชุด

อำเภอมะขาม 6 ชุด อำเภอโป่งน้ำร้อน 5 ชุด อำเภอขลุง 11 ชุด อำเภอแหลมสิงห์ 5 ชุด อำเภอสอยดาว 5 ชุด อำเภอแก่งหางแมว 4 ชุด และอำเภอเขาคิชฌกูฏ 4 ชุด

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนและได้ไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 68 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำไปตรวจสอบเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้

การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน ลงรหัส ให้ตามน้ำหนักคะแนน แต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
2. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ และระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และสถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี แสดงระดับเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดยเรียงจากลักษณะพฤติกรรมผู้บริหารที่ปฏิบัติในระดับมากที่สุดไปยังลักษณะพฤติกรรมผู้บริหารที่ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย โดยนำค่าคะแนนของผู้ตอบในแต่ละแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลลักษณะพฤติกรรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี การกำหนดค่าเฉลี่ยดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{4-1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

ดังนั้นจะได้ค่าเฉลี่ยในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 ปฏิบัติในระดับน้อย หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 ปฏิบัติในระดับมาก หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 ปฏิบัติในระดับมากที่สุด หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นายกรัฐมนตรีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 68 คน ด้วยการใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และสถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบว่ามีมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	16	23.53
ต่ำกว่า 45 ปี	27	39.71
ตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป	25	36.76
รวม	68	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	36.76
สูงกว่าปริญญาตรี	43	63.24
รวม	68	100.00

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.71 รองลงมา อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.76 และสุดท้ายอายุต่ำกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.53 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.24 และรองลงมา คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 36.76

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งงาน

ด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งงาน	ระดับการปฏิบัติในการบริหารงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ และเหมาะสมกับลักษณะงาน	34 (50.00)	32 (47.06)	2 (2.94)	-	3.47	0.56	มากที่สุด	2
2. ท่านมีคุณลักษณะที่สามารถคิด พูดและทำในสิ่งที่ผู้อื่นเชื่อถือ พร้อมที่จะปฏิบัติตาม	37 (54.41)	28 (41.18)	3 (4.41)	-	3.50	0.59	มากที่สุด	1
3. ท่านให้ความสำคัญและความสำเร็จของงาน โดยการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	32 (47.06)	33 (48.53)	3 (4.41)	-	3.43	0.58	มากที่สุด	3
4. ท่านมีความแม่นยำในระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน	32 (47.06)	30 (44.12)	6 (8.82)	-	3.38	0.65	มากที่สุด	4
5. ท่านมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จ	33 (48.53)	25 (36.76)	10 (14.71)	-	3.34	0.73	มากที่สุด	5
ภาพรวม					3.42	0.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งงาน พบว่า พฤติกรรมผู้บริหาร โดยภาพรวม มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งงาน ในเรื่องท่านมีคุณลักษณะที่สามารถคิด พูด และทำในสิ่งที่ผู้อื่นเชื่อถือ พร้อมที่จะปฏิบัติตาม มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.59$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่อง ท่านมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับลักษณะงาน มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.56$) เรื่องท่านให้ความสำคัญและความสำเร็จของงาน โดยการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.58$) เรื่องท่านมีความแม่นยำในระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.56$) และสุดท้ายเรื่องท่านมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.73$)

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งสัมพันธ์

ด้านพฤติกรรมผู้บริหาร ด้านมุ่งสัมพันธ์	ระดับการปฏิบัติในการบริหารงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านเป็นผู้ชี้แนะหรือกำหนด ทิศทางให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยอาศัยการพูด การชักนำ หรือการแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธา	34 (45.59)	31 (45.59)	3 (4.41)	-	3.46	0.58	มากที่สุด	4
2. ท่านห่วงใยและเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	35 (51.47)	28 (41.18)	5 (7.35)	-	3.44	0.63	มากที่สุด	5
3. ท่านให้ขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง	37 (54.41)	25 (36.76)	6 (8.82)	-	3.46	0.66	มากที่สุด	3
4. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับทุกคนได้ดี	38 (55.88)	25 (36.76)	5 (7.35)	-	3.49	0.63	มากที่สุด	2
5. ท่านเป็นผู้พิจารณา ผลการประเมินโบนัสประจำปี ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผลการเลื่อนการแต่งตั้ง ของพนักงานให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น	41 (60.29)	24 (35.29)	3 (4.41)	-	3.56	0.58	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.48	0.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งสัมพันธ์ พบว่า พฤติกรรมผู้บริหาร โดยภาพรวม มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พฤติกรรมผู้บริหารที่เนื้องานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งสัมพันธ์ ในเรื่องท่านเป็นผู้พิจารณาผลการประเมินโบนัสประจำปี ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนและผลการเลื่อนการแต่งตั้งของพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.58$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับทุกคนได้ดี มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.63$) เรื่องท่านให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.66$) เรื่องท่านเป็นผู้ชี้แนะหรือกำหนดทิศทางให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยอาศัยการพูด การชักนำ หรือการแสดง

พฤติกรรม เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความศรัทธา มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.58$) และสุดท้ายเรื่องท่านห่วงใยและเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.63$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน

พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งงาน	3.42	0.42	มากที่สุด	2
2. ด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งสัมพันธ์	3.48	0.42	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารโดยภาพรวม มีพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ในด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งสัมพันธ์ มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.42$) เป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งงาน มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.42$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมด้านมุ่งงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างอายุกับพฤติกรรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านมุ่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.72	0.86	5.40	0.01*
ภายในกลุ่ม	65	10.33	0.16		
รวม	67	12.04			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 8 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างอายุกับพฤติกรรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่ด้านมุงงาน พบว่า ค่า Sig. ≤ 0.05 แสดงว่าพฤติกรรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่เน้นงานที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่เน้นงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 35 ปี	ต่ำกว่า 45 ปี	ตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	3.14	-	-0.37*	-0.38*
ต่ำกว่า 45 ปี	3.50		-	
ตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป	3.52			-

จากตารางที่ 9 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่เน้นงานที่มีอายุต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีพฤติกรรมด้านมุงงานปฏิบัติในระดับน้อยกว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี
2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีพฤติกรรมด้านมุงงานปฏิบัติในระดับน้อยกว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมด้านมุงงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี
มีพฤติกรรมด้านมุงงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.29	0.49	-2.06	0.04*
สูงกว่าปริญญาตรี	43	3.50	0.37		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 10 การเปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีพฤติกรรมด้านมุงงานแตกต่างกัน พบว่า ค่า Sig. = 0.04 แสดงว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีพฤติกรรมด้านมุงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมด้านมุงสัมพันธ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างอายุกับพฤติกรรมผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ด้านมุงสัมพันธ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.50	3.02	0.06
ภายในกลุ่ม	65	10.70	0.16		
รวม	67	11.69			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 11 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างอายุกับพฤติกรรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มุงสัมพันธ์ พบว่า ค่า Sig. $\geq .05$ แสดงว่า พฤติกรรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มุงสัมพันธ์ที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.33	0.54	-2.05	0.05
สูงกว่าปริญญาตรี	43	3.57	0.30		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 12 การเปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน พบว่า ค่า Sig. = 0.05 แสดงว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมด้านมุ่งงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมด้านมุ่งงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 68 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมพบว่า พฤติกรรมผู้บริหาร โดยภาพรวม มีพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ในด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งสัมพันธ์ มีระดับพฤติกรรมมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งงาน มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี พบว่า

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมด้านมุงงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย
2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมด้านมุงงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย
3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมด้านมุงสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน
4. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมด้านมุงสัมพันธ์ แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุงงาน พบว่า โดยภาพรวมมีพฤติกรรมด้านมุงงานในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสุพรรณิ มาตร โทธิ (บทคัดย่อ, 2549) การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐมีภาวะผู้นำด้านมุงงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับลักษณะงาน อีกทั้งผู้บริหารมีคุณลักษณะที่สามารถคิด พุด และทำในสิ่งที่ผู้อื่นเชื่อถือ พร้อมที่จะปฏิบัติตาม และมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ จึงทำให้พฤติกรรมผู้บริหาร มีระดับการปฏิบัติในการบริหารงานมากที่สุด
2. ด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุงสัมพันธ์ พบว่า โดยภาพรวมมีพฤติกรรมด้านมุงความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของชูเชิด มัจฉาน้ำ (บทคัดย่อ, 2549) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีแบบมุงสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยอาศัยการพูด การชักนำ หรือการแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธา ห่วงใย และเอาใจใส่อย่างเสมอภาค ให้ขวัญและกำลังใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และพิจารณาผลการประเมินให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม จึงทำให้พฤติกรรมผู้บริหาร มีระดับการปฏิบัติในการบริหารงานมากที่สุด

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ซึ่งสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน

มีพฤติกรรมด้านมุ่งงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของชูเชิด มัจฉาน้ำ (2549) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า อายุที่ต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกัน ในความคิดเห็นผู้วิจัยพบว่า อายุของผู้บริหาร ทำให้มีพฤติกรรมในการตัดสินใจที่แตกต่างกันออกไป ผู้บริหารที่อายุน้อยอาจจะมีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่าผู้บริหารที่อายุมากกว่า

2.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

มีพฤติกรรมด้านมุ่งงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสุพรรณิ มาตร โปธิ (2549) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำทุกด้านไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีทัศนคติ อุดมการณ์ในการบริหารที่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน

มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของชูเชิด มัจฉาน้ำ (2549) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า อายุ มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน ในความคิดเห็นผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารที่อายุมาก หรือน้อยต่างมีการเชื่อมความสัมพันธ์ได้เหมือนกัน โดยใช้หลักคุณธรรมเป็นแนวทางในการบริหาร

2.4 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ เล้าหะพงษ์ (2549) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.5$) ในความคิดเห็นผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการบริหารด้านความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันออกไป การนำกลยุทธ์ วิธีการต่าง ๆ ที่สามารถจัดการตามบริบทของแต่ละองค์กรให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งสัมพันธ์ โดยผู้บริหารเป็นผู้ชี้นำ หรือกำหนดทิศทางให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยอาศัยการพูด การชักนำ หรือการแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความศรัทธา

2. ควรกำหนดนโยบายด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งงาน โดยผู้บริหารมีกลยุทธ์ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การประพฤติของผู้บริหาร ต้องโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

2. ผู้บริหารต้องการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือการอบรมในหลักสูตรผู้นำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ปรับกลยุทธ์ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างประสบความสำเร็จ นำไปสู่ความก้าวหน้าขององค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาวิจัยในเรื่อง พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี เฝ้าคุณภาพ

2. ควรศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่น ๆ นำผลการศึกษามาพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารที่ดีขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- กมล ศิริสง. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- กิตติศักดิ์ แพรพรายรัตน์. (2553). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- โกวิท พวงงาม. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2559). ผู้บริหารยุคใหม่. สงขลา: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จินดา พุ่มสกุล. (2557). คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. ลพบุรี: งานวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชาญชัย อาจินสมอาจาร. (2547). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชุตินันท์ แดงสกล. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูเชิด มัจฉาน้ำ. (2549). พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เทียน ทองแก้ว. (2545). ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ธีรดา สืบวงศ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2546). การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยตรง: ข้อพิจารณาเพื่อการปฏิรูปโดยองค์รวม. ศูนย์□ศึกษาการพัฒนาประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2547). การปกครองท้องถิ่นไทย ในบริบทของรัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประภัสร์ จงสงวน. (2546). คนเด่น. วารสารนักบริหาร, 23(2), 3-5.
- ประสงค์ เลหาพะงษ์. (2546). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ปรีชาพันธ์ ปิยะอนันต์. (2546). คนเด่น. วารสารนักบริหาร, 23(6), 13.
- พรชัย เทพปัญญา. (2547). การปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ. กรุงเทพฯ: สัมพันธ์□พาณิชย์.
- ภัทรา สุภา. (2551). คุณลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอยสะแกเค็ด จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วารสารวิทยบริการ, 17(2), 1-17.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2559). บทความจังหวัดจันทบุรี. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/จังหวัดจันทบุรี>
- วิเชียร วิทยอุดม. (2548). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). การบริหารหลักการทฤษฎีประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2547). การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น: ความก้าวหน้าหลังรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540. กรุงเทพฯ: คลังวิชา.
- ศิริพร ทองธรรมจินดา. (2554). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2545). การศึกษาเพื่อพัฒนาศูนย์วัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด
ยูเคชั่น.

สมคะเน โดวัฒนา. (2557). *พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*

สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์ □.

สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี. (2559). *ประวัติความเป็นมา*.

เข้าถึงได้จาก <https://www.chanthaburilocal.go.th>

สิทธิชัย ฝรั่งทอง. (2548). *องค์การใดควรรนำ Outsourcing มาใช้*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.nidambell>

สุชีรา เลิศมณีรัตน์. (2557). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.*

สุทธนู ศรีไสย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์
□ จุฬาลงกรณ์ □ มหาวิทยาลัย.

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2546). การสร้างความเป็นผู้นำขององค์การเพื่อการได้เปรียบทางการ
แข่งขันทางธุรกิจ. *วารสารนักบริหาร*, 23(2), 6.

สุพรรณิ มาตรโพธิ. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

สุพัตรา ศรีมาวงษ์. (2557). *บทบาทภาวะผู้นำในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. ลพบุรี: งานวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*

สุรพล พุฒคำ. (2547). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ชาญวิทย □ เซ็นเตอร์ □.

สุริยน เผือกสกนธ์ □. (2548). *ผู้นำในสหัสวรรษใหม่*. เข้าถึงได้จาก <http://web.Schq.mi.th-suriyon/aa.htm>

- สุวิทย์ ทองสันทัด. (2550). *พฤติกรรมผู้นำตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อมร บุญโญปกรณ์ และปนัดดา ยิ้มสกุล. (2554). *พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.*
- อัชรี หล่อเหลี่ยม. (2555). *แรงจูงใจของบุคลากรองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Aiken, W. C. (1977). The leadership behavior of selected local directors of vocational of educational in tennessee. *Dissertation Abstracts International*, 37(8), 5074-A.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1989). Sex difference in teacher. *Psychological Reports*.65(1), 55-63.
- Cox E. W. (1974). Superiors and subordinates, perception and expectation of the leader behavior of the dean of instruction: A survey of the north carolina community college system. *Dissertation Abstracts International*, 35(5), 2568-A.
- Fiedled, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Hersey, P., & Blanchard, H. B. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resource*. Englewood Boston: PWS-Kent.
- Immegart, G. L. (1988). *Leadership and leader behavior: handbook of research on educational administration*. New York: Longman.
- Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Sharpton, Lois Eaye Hartune. (1985). Leadership styles of administrative personnel in the area vocational school in the state of oklahoma. *Dissertation Abstracts*, 46(12), 3699.
- Smith, C. A. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 339-358.

- Worthington, J. A. (1975). The leadership behavior of the secondary school principals as perceived by the principals and others significant education leaders. *Dissertation Abstracts International*, 36(3)1237-A.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

2. ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนายกหรือรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 24 ข้อ

เพื่อให้งานวิจัยเป็นไปในทางที่ถูกต้องจึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง คำตอบที่ได้มุ่งนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการทำวิจัยและเพื่อพัฒนาการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาววลัยพร โลกานิตย์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. อายุ

- ต่ำกว่า 35 ปี
 ต่ำกว่า 45 ปี
 ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 24 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติมากที่สุด
โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 4 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมากที่สุด
 3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมาก
 2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อย
 1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ลักษณะพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
	4	3	2	1
ด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุงงาน				
1. ท่านมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ และเหมาะสมกับลักษณะงาน				
2. ท่านมีคุณลักษณะที่สามารถคิด พุด และทำในสิ่งที่ผู้อื่นเชื่อถือ พร้อมที่จะปฏิบัติตาม				
3. ท่านให้ความสำคัญและความสำเร็จของงาน โดยการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า				

ลักษณะพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
	4	3	2	1
4. ท่านมีความแม่นยำในระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน				
5. ท่านมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ				
ด้านพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งสัมพันธ์				
6. ท่านเป็นผู้ชี้แนะหรือกำหนดทิศทางให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยอาศัยการพูดการชักนำ หรือการแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความศรัทธา				
7. ท่านห่วงใยและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค				
8. ท่านให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง				
9. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับทุกคนได้ดี				
10. ท่านเป็นผู้พิจารณาผลการประเมิน โบนัสประจำปี ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผลการเลื่อนการแต่งตั้งของพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น				

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม