

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

นายกิตติศักดิ์ แพรพรายรัตน์

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2553

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นำโครงการมหำบัณฑิตฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

คณะกรรมการสอบโครงการ

(ศ. ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข)

ประธานกรรมการ

(อ. ดร.ปวีร์ ศิริรักษ์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ)

(ผศ. ดร.พรศิริ จงกล)

กรรมการ

(ผศ. ดร.อวิรุทธิ์ ชินกุลกิจนิวัฒน์)

กรรมการ

(รศ. น.อ. ดร.วรพจน์ ขำพิศ)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

กิตติศักดิ์ แพรพพรายรัตน์ : พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี (LEADERSHIP BEHAVIOR OF LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATION IN NONGKARE DISTRICT, SARABURI PROVINCE) อาจารย์ที่ปรึกษา : อ.ดร.ปวีร์ ศิริรักษ์

ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารองค์กรของตน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย พฤติกรรมของผู้นำ และการบริหารที่มุ่งใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานและทำงานอย่างมีความสุขเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร งานวิจัยนี้จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวบรวมด้าน แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การศึกษาครั้งนี้มีการแบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 ด้าน คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาคือ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน

ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ รองลงมา พฤติกรรมที่เน้นงาน และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก

เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนตัว พบว่า คะแนนอยู่ในระดับมาก เมื่อผู้นำเป็น เพศชาย อายุ 51 ปี ขึ้นไป การศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ 16 ปี ขึ้นไป ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองรายได้ 20,001 บาท ขึ้นไป และปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร 3 – 4 วัน ต่อสัปดาห์

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา _____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

KITTISAK PRAWPRAIRAT : PROJECT LEADERSHIP BEHAVIOR OF
LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATION IN NONGKARE DISTRICT,
SARABURI PROVINCE . THESIS ADVISOR : PAVEE SIRIRUK, Ph.D.

The leaders or administrators are capable of changing and developing an organization. Vision is one of the crucial skills for administrators to achieve the goal. Leadership behavior in managing and motivating people is the key to the success of the organization. This research is intended to study leadership behavior of local administration organization in Nongkare district, Saraburi province through the questionnaire and data analysis. The leadership behavior is classified into 3 categories, Task-oriented behaviors, Relationship-oriented behaviors, and Change-oriented behaviors. In this research, the target group is the government officers in Nongkare district with the sample size of 203 people.

The results of this study indicate that the opinions of the government officers toward leadership behavior of local administration organization in all categories are in high level, writing in descending order of average: Relationship-oriented behaviors, Task-oriented behaviors, and Change-oriented behaviors. Considering all questions in each category, the scores are in high level.

When classified by personal data, the results show that the scores are in high level, if the leaders are male at the age of 51 years or more, have an undergraduate degree with more than 16 years of experience in director position, have an income more than 20,001 bath, and work with the officers 3-4 days per week.

School of Civil Engineering
Academic Year 2010

Student's Signature _____
Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

โครงการฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้โดยความอนุเคราะห์จาก ดร.ปวีร์ ศิริรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาและควบคุมการจัดทำโครงการ ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องจนโครงการสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อให้โครงการฉบับนี้มีความสมบูรณ์และถูกต้อง ผู้ศึกษารู้อีกซึ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ศาสตราจารย์. ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ที่ได้ให้ความรู้ แนวคิด คำแนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์ในการจัดทำโครงการในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการของเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จนทำให้ข้อมูลในการจัดทำโครงการครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าของการจัดทำโครงการฉบับนี้ ผู้จัดทำขอมอบเป็นเครื่องสักการะคุณแก่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ที่ให้การศึกษอบรมสั่งสอน ให้สติปัญญาคุณธรรมเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จในชีวิต จนสามารถทำโครงการฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กิตติศักดิ์ แพรวพรายรัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	3
1.3 ขอบเขตของการทำวิจัย.....	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
2 ปรัชญาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	4
2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	4
2.1.1 ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	4
2.1.2 วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น.....	5
2.1.3 ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	5
2.1.4 อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	6
2.1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำการศึกษา.....	7
2.2 ผู้บริหาร.....	9
2.2.1 ความหมายของผู้บริหาร.....	9
2.2.2 ความสำคัญของผู้บริหาร.....	9
2.2.3 บทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา.....	9
2.3 พฤติกรรมผู้นำ.....	11
2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ.....	11
2.3.2 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ.....	13

2.3.3	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ.....	13
2.3.3.1	พฤติกรรมผู้นำของ ฟีดเลอร์.....	14
2.3.3.2	พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยูคส์.....	14
3	วิธีดำเนินการทำโครงการ.....	18
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	18
3.2	เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือ.....	18
3.2.1	เครื่องมือ.....	18
3.2.2	วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	19
3.3	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	19
3.4	การจัดการข้อมูล.....	19
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	20
4	ผลการทดลองและวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
4.1	ขั้นตอนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
5	สรุปและข้อเสนอแนะ.....	36
5.1	วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า.....	36
5.2	ขอบเขตของการทำวิจัย.....	36
5.3	สรุปผลการศึกษา.....	37
5.4	อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
5.5	ข้อเสนอแนะ.....	40
	เอกสารอ้างอิง.....	42
	ภาคผนวก ก.....	44
	ประวัติผู้เขียน.....	50

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.2.1 จำนวนและร้อยละ ของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร.....	23
4.2.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นโดยรวมและรายด้าน.....	25
4.2.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	25
4.2.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน.....	26
4.2.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	27
4.2.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	28
4.2.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	29
4.2.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยรวมและรายด้าน.....	30
4.2.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน.....	31

- 4.2.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน
ท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน จำแนกเป็นรายชื่อ..... 32
- 4.2.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน
ท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ..... 33
- 4.2.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน
ท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายชื่อ..... 34

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 นั้น เปรียบเสมือนกฎหมายแม่บทที่มีลักษณะเป็นการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นไทย และมีการบัญญัติมาตราต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่การให้บริการสาธารณะ แก่สังคมและชุมชน ซึ่งในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานประสานกับองค์กรอื่นๆ เป็นจำนวนมาก ชีวิตของผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความผูกพันกับองค์กร และทำงานร่วมกับองค์กร โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทั้งองค์กรภาครัฐ และเอกชน อีกทั้งในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ในขณะนี้ได้ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการบริหารองค์กรยุคใหม่ เพื่อพัฒนาให้องค์กรได้ใช้ทฤษฎีเชิงปฏิบัตินำความคิดไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาองค์กรจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องทุกคนในองค์กร ที่จะต้องมีความจริงจัง และร่วมมือกันในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรที่นำหลักการ และนโยบายการพัฒนาองค์กรไปปฏิบัติภายในองค์กร จะต้องมีส่วนในการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรยังต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง และสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหาร มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารองค์กรของตน เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย นั้นย่อมหมายถึง ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำ หรือ แสดงพฤติกรรมในการบริหารเป็นผู้นำด้วยการจงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้ทุ่มเทให้แก่งาน ผู้นำต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความรัก และความศรัทธาในตัวผู้นำพร้อมที่จะร่วมมือกัน ทำงานให้หน่วยงานหรือองค์กรของตนประสบผลสำเร็จ การแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านใดด้านหนึ่ง ย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงาน และจะส่งผลถึงบรรยากาศขององค์กรได้ และ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร จะทำให้ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้นำ

จะต้องมีบทบาทในการจูงใจ ที่จะทำให้นุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกในองค์กรมีความรักใคร่ผูกพันกัน การจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรและการที่จะทำ ให้สมาชิกในองค์กรมีความพอใจในการที่จะทำงานได้นั้น ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานจะต้อง ร่วมมือกันในการสร้างบรรยากาศอันพึงประสงค์ในองค์กร ดังนั้นการบริหารองค์กร หรือหน่วยงาน ใดก็ตาม ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทสำคัญ ให้เกิดความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร และ สิ่งแวดล้อมในองค์กรนั้นเป็นอย่างดี การแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ สมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกด้านใดด้านหนึ่งย่อมมี ผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงานที่จะส่งผลให้การบริหารงานในองค์กรล้มเหลวหรือประสบ ความสำเร็จได้

ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำและแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามสภาพการบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ที่แสดงออกจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความหมายต่อชีวิตของการทำงานใน องค์กรและมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรบางแห่งบุคลากรมีความสุขและพอใจ ที่จะทำงาน แต่บางแห่งบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานปัญหาการแสดงพฤติกรรมด้านมิตร สัมพันธ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ดูแลลูกน้องเฉพาะกลุ่มเป็นปัญหาในระดับสูงเมื่อเทียบกับปัญหาด้าน อื่น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ ประสบความสำเร็จหรือมีความเฉื่อยชาท้อแท้ในการทำงาน

จากข้อมูลเบื้องต้นสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี พบว่าผลการประเมิน โบนัสประจำปี ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผลการเลื่อนการแต่งตั้งของพนักงานให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป ไม่เป็นไปตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง หากผู้บริหารดำเนินการอย่างไม่มี กฎเกณฑ์ในการประเมิน ผลการประเมิน ไม่มีความยุติธรรม ไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะ ส่งผลทำให้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์กรในการทำงานไม่ดี ไม่เป็นที่พึงปรารถนา ด้วย เหตุผลดังกล่าว งานวิจัยนี้จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ หนองแค จังหวัดสระบุรี เพื่อที่จะได้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศการทำงาน ในองค์กร ซึ่งจะ เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขพฤติกรรมผู้นำให้ เหมาะสมเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรในองค์กรอีกต่อไป งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยศึกษาพฤติกรรมที่ เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่
2. ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงข้อมูลและความคิดเห็นของข้าราชการ

1.3 ขอบเขตการทำวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยทำการรวบรวมพฤติกรรมผู้นำไว้ 3 ด้านคือ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 415 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 203 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของ ข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 203 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และการปฏิบัติร่วมกับผู้บริหาร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ระดับความคิดเห็นของ ข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ผู้บริหารองค์กรได้ทราบถึงข้อมูลและความคิดเห็นของข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำด้านเน้นงาน เน้นความสัมพันธ์ และ เน้นการเปลี่ยนแปลง
2. สามารถนำผลที่เกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้านี้ไปใช้ในการวางแผนการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กรต่อไป

บทที่ 2

ปรัทัศน์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปรัทัศน์วรรณกรรมที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าปรัทัศน์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยได้ลำดับเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (การปกครองท้องถิ่น)

2.1.1 ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (การปกครองท้องถิ่น)

ความหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้มากมายซึ่งส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะมีต่างกันบ้างก็คือสำนวนและรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

(อุทัย หิรัญโต, 2523) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ดังนั้นการปกครองท้องถิ่นจึงหมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีอาณาเขตของตนเองมีประชากรตามที่หลักเกณฑ์กำหนด มีอำนาจและอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน โดยมีหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเองด้วยตนเอง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชน หรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปกครองตนเองโดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่นเป็นต้น อย่างไรก็ตามเมื่อประมวลความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสรุปได้ดังนี้

- เป็นการปกครองรูปแบบหนึ่งในระดับท้องถิ่น โดยรัฐกระจายอำนาจและหน้าที่ให้ท้องถิ่นบางประการให้ท้องถิ่นรับผิดชอบ และอีกมิติหนึ่ง การปกครองท้องถิ่นเป็นผลผลิตมาจากการปกครองมาแต่โบราณที่ชุมชนมีการปกครองตนเอง
- ได้รับการยอมรับเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมายและมีอิสระ ในการปกครองตนเอง แต่ไม่ได้หมายความว่าองค์กรดังกล่าวมีสถานะเป็นรัฐใหม่แต่อย่างใด เนื่องจากยังมี

หน่วยการปกครองส่วนกลางเป็นผู้คอยกำกับดูแลเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินกิจการด้วยความเรียบร้อย

- เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น โดยประชาชนเป็นผู้เลือกตัวแทนเข้าไปทำหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีอำนาจในการกำหนด นโยบาย งบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ ของหน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.2 วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

(ชวงส์ ฉายาบุตร, 2539) และ (โกวิทย์ พวงงาม, 2546) ได้เสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

- เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ในด้านการเงิน บุคลากร ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการให้บริการชุมชน และทำให้เกิดความประหยัด เนื่องจากหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ จะมีเงินงบประมาณ สามารถหารายได้ให้กับท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก และจะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงินในท้องถิ่นที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ
- เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพราะความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียวอาจไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง และมักมีความล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนเป็นผู้บริหารย่อมจะสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง
- เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบ ประชาธิปไตยแก่ประชาชน โดยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ทั้งในบทบาทของฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติ การปฏิบัติหน้าที่ในหลากหลายบทบาท มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึง กระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยระดับชาติได้เป็นอย่างดี

2.1.3 ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

- 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป มีอยู่ 3 รูปแบบ คือ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

2.1.4 อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจปกครอง กล่าวคือ เป็นองค์กรที่รับมอบภารกิจบางอย่างจากรัฐมาดำเนินการจัดทำเอง โดยภารกิจที่จัดทำนั้น เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับท้องถิ่น และเป็นกิจการที่ท้องถิ่นสามารถจัดทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่ารัฐ เนื่องจากเป็นกิจการที่มีลักษณะเฉพาะ ขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นอยู่ของท้องถิ่นแต่ละแห่ง ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้าใจปัญหาและจัดทำภารกิจได้ดีกว่า ส่วนกลาง มีอิสระในการบริหารจัดการ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนกลางและมีขอบเขต ขึ้นอยู่กับรัฐเป็นผู้กำหนด อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วัตถุประสงค์ของการใช้อำนาจหน้าที่เป็นเกณฑ์สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการ สาธารณะ (Service Public) อำนาจหน้าที่ในการควบคุมตรวจสอบ (Police) การบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่น คือ การใช้หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้กับประชาชนโดยตรง การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ที่เป็น สาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุให้ดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่ รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนหรืออาจจะได้รับความ เห็นชอบจากสภาท้องถิ่น การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก ซึ่งได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วน ตำบล และเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ 31 เรื่อง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขปศุสัตว์และการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของ ท้องถิ่นนั้น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกระจายอำนาจ ฯ ประกาศกำหนด

2.1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำการศึกษา

● เทศบาล

เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารบ้านเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2542)

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใด ขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ (ชวงส์ ฉายบุตร, 2539) ได้แก่

1. จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น
2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมาย กำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น
3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะ สามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้ อย่างกว้างๆ มีรายได้จริงโดยไม่มีเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาท ขึ้นไปมีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้น ความหนาแน่นของประชากร ตั้งแต่ 1,500 คน ต่อ 1 ตารางกิโลเมตร ได้รับความเห็นชอบจากรายการในท้องถิ่นนั้น
2. เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งคือ ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่นๆประกอบ ส่วน ท้องที่ที่มีใช้เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ต้องประกอบด้วย ท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป รายการอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมาย กำหนดไว้ มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง
3. เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งคือ เป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป รายการอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร มีรายได้พอแก่การ ปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

- องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็น นิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 การจัดตั้งองค์การบริหารส่วน ตำบล (อบต.) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 กำหนดให้สภา ตำบลที่มีรายได้โดยไม่มีรวมเงินอุดหนุนปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ หนึ่งแสนห้าหมื่นบาท อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของ กระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา การกำกับดูแล องค์การบริหารส่วนตำบล

(อบต.) กฎหมายกำหนดให้นายอำเภอ และผู้ว่าราชการจังหวัด กำกับดูแล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

2.2 ผู้บริหาร

2.2.1 ความหมายของผู้บริหาร

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

ผู้บริหาร หมายถึง นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี นายกององค์การบริหารส่วนตำบล และรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.2 ความสำคัญของผู้บริหาร

โดยทั่วไปผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการบริหารองค์การ เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน และกำหนดเป้าหมายตลอดจนวิธีการดำเนินงาน เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางเพื่อให้การบริหารองค์การบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐ และจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานกิจการต่างๆ มีส่วนรับผิดชอบ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องสร้างวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานประสบผลสำเร็จ และนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระบบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ และนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543)

2.2.3 บทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาทแบ่งเป็นกลุ่มได้ 3 กลุ่ม คือ

- 2.2.3.1 กลุ่มบทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (Interpersonal roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากอำนาจและสถานะตำแหน่งแบบทางการ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “ศูนย์รวมประสาท” (Nerve Center) ขององค์การ ประกอบด้วย

- บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร (Symbolic or Figurehead) ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ประเพณี หรือพิธีการขององค์กร เช่น บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการมอบวุฒิบัตรการศึกษาแก่ผู้จบการศึกษา เป็นต้น
- บทบาทเป็นผู้นำองค์กร (Leader) มุ่งการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
- บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (Liaison) กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2.2.3.2 กลุ่มบทบาทเชิงสารสนเทศ (Informational roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่งประกอบด้วย

- บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (Monitor) ให้ได้ข้อมูลข่าวสารทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
- บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (Dissemination) ที่ได้รับจากภายในและภายนอกให้แก่บุคลากรในองค์กร
- บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (Spokesperson) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรต่อบุคคลภายนอกองค์กร

2.2.3.3 กลุ่มบทบาทเชิงตัดสินใจ (Decisional Roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “นักตัดสินใจ” (Decision Maker) อันสืบเนื่องมาจากบทบาทสองกลุ่มแรกประกอบด้วย

- บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) มุ่งการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์กรอยู่เสมอ
- บทบาทเป็นผู้ขจัดสิ่งก่อกวน (Disturbancehandler) โดยแก้ปัญหาเมื่อองค์กรเผชิญสิ่งรบกวนที่ไม่คาดหวังอย่างฉับไวแต่ได้ผล
- บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Allocator) ให้แก่ส่วนต่างๆ ในองค์กร
- บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) กับบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่น เพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

สรุปได้ว่า บทบาทในการบริหารการศึกษานั้น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ของผู้บริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับหน้าที่ และภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.3 พฤติกรรมผู้นำ

2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

ผู้นำย่อมมีความหมายต่อองค์กร หรือหน่วยงาน เนื่องจากการที่จะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับพฤติกรรมผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำ คือ การอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหา ชี้แนะ แนะนำในเรื่องต่างๆ ให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมผู้นำมีหลากหลายรูปแบบ แต่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของพฤติกรรมผู้นำ ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ผู้นำใช้เป็นพื้นฐานในการแสดงออกเป็นสิ่งสำคัญ มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของพฤติกรรมผู้นำไว้ดังนี้

(ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, 2541) ให้ความหมายพฤติกรรมผู้นำ คือการปฏิบัติของผู้ที่มีเป้าหมายเพื่อใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำจะสัมพันธ์กับอำนาจ อิทธิพลและการบังคับควบคุม โดยอ้างถึง วอลล์และฮาวกินส์ (Wall and Hawkins) ซึ่งให้ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำว่าเป็นบุคคลที่ควรมีพฤติกรรม ดังนี้

- ควรเป็นผู้บริหารที่ดี (Good Executive) ได้แก่ลักษณะของการวางตัวที่น่ายกย่องและศรัทธาอีกทั้งเป็นที่น่าเคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา มีบุคลิกภาพและการแต่งกายสง่างามน่าเลื่อมใส มีจิตใจที่โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อและเสียสละ เป็นต้น
- ควรเป็นผู้มีความสามารถในการกำหนดนโยบาย (Policy Maker) หมายถึง การกำหนดนโยบายหน่วยงาน และการจัดระบบการบริหารอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีการปฏิบัติที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมีความสามารถในการวางแผน (Planner) มีการกำหนดรายละเอียดเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์
- มีความรอบรู้หรือเชี่ยวชาญ (Expert) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ดูแลและรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร และผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำจึงต้องแสดงพฤติกรรมที่แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการตรวจติดตามนิเทศงานสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ควรมีความสามารถเป็นอนุญาโตตุลาการ (Arbitrator) ผู้บริหารต้องตัดสินปัญหาต่างๆ ด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรม เมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กรหรือระหว่างผู้ร่วมงาน
- เป็นผู้ที่รักษาสัมพันธ์ภาพที่ดี (Control of Internal Relationship) ในการปฏิบัติงานการทำงานร่วมกันในองค์กรย่อมต้องอาศัยความร่วมมือเป็นสิ่งสำคัญ มีการสร้าง

สัมพันธ์ที่ดี มีความรัก มีความเอื้ออาทรต่อกัน รู้รักสามัคคียอมมีพลังสร้างสรรค์การทำงานยอมทำให้งานสำเร็จได้

- การเป็นแบบอย่างที่ดี (Exampler) คือการปฏิบัติตนที่เหมาะสมตามกาลเทศะ เช่น การตรงต่อเวลา การมีระเบียบวินัย รู้จักควบคุมอารมณ์และความรู้สึก ความซื่อสัตย์และยุติธรรม เป็นต้น
- เป็นตัวแทนติดต่อกับภายนอก (External Group Representative) การเป็นผู้บริหารของหน่วยงานย่อมต้องมีการติดต่อกับองค์กรอื่นๆ ด้วย ผู้นำจึงมีความจำเป็นที่จะต้องแสดงพฤติกรรมในการประสานงานกับบุคคลอื่นภายนอกต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสังคมดำรงตนให้เป็นที่เคารพนับถือและได้รับการยกย่องโดยทั่วไป
- การเป็นผู้ให้และผู้รับโทษ (Purveyorreward and Punishments) ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องมีการลงโทษผู้ที่ได้กระทำความผิด และมีการปูนบำเหน็จรางวัล ความดี ความชอบให้แก่ผู้ที่ประพฤติดีมีผลงาน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างสุจริตและยุติธรรมอย่างแท้จริง มีการทำงานด้วยอุดมการณ์ (Ideologist) ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีต้องยึดมั่นในอุดมคติ และมีความรับผิดชอบที่ดีไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีความเสียสละ อุทิศตนทุ่มเทกับการปฏิบัติงานแท้จริง
- เป็นผู้รับผิดชอบขององค์กร (Scapegoat) ผู้บริหารมีหน้าที่ควบคุมดูแลหน่วยงาน เพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นในองค์กรและผู้นำต้องรู้จักยอมรับสภาพที่ปรากฏไม่ว่าจะเป็นอย่างไร
- เป็นศูนย์รวมและสัญลักษณ์ของสมาชิก (Group Symbol) เนื่องจากการบริหารองค์กรที่มีผู้ร่วมงานเป็นจำนวนมาก ผู้นำต้องแสดงบทบาทในฐานะเป็นศูนย์รวมของความรู้สึกนึกคิด การวินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจแก้ปัญหา ตลอดจนจรรยาวัตรและชื่อเสียงเกียรติยศของกลุ่มสมาชิก

(สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ, 2540) ให้ความหมายพฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

(สิทธิชัย ฝรั่งทอง, 2548) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ คือ พฤติกรรมคุณลักษณะของคนที่ดี คนที่พูด คนที่ทำอะไรแล้วคนอื่นเชื่อถือ อยากทำตาม อยากให้ช่วยเหลือ อยากให้การสนับสนุน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติ การกระทำหรือการดำเนินงานของผู้นำที่มีต่อกลุ่มหรือต่อผู้บังคับบัญชา โดยใช้หลักการบริหารต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือขององค์กรตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมทางการบริหารของผู้นำหรือผู้บริหารหน่วยงานที่ใช้หลักการบริหารจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2.3.2 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ

การบริหารองค์การ หรือหน่วยงานผู้นำต้องแสดงบทบาทที่จะนำพาองค์การหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหรือบริบทต่างๆ ทั้งจากภายในหรือภายนอกองค์การหรือหน่วยงาน ผู้นำหรือผู้บริหารจึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือเพื่อความอยู่รอดขององค์การหรือหน่วยงาน

(ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์, 2540) กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำว่าเป็นผู้นำหรือผู้บริหารมีความสำคัญและเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของหน่วยงานที่ทำให้้องค์การนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการดำเนินงานขององค์การที่ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือตัวผู้นำที่จะต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารงานในองค์การ

(เทียน ทองแก้ว, 2545) ให้ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำคือ ความสามารถของผู้นำที่เป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี ภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบัน

(ประภัสร์ จงสงวน, 2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำว่าการแสดงพฤติกรรมผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกจะสามารถบ่งบอกถึงการที่ผู้นำมีความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบ และทันต่อเหตุการณ์ในทุกๆ ด้าน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นพลังที่สำคัญในการที่จะนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ พฤติกรรมผู้นำทำให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ พฤติกรรมผู้นำล้วนมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและต่อองค์การในการกำกับดูแลการทำงาน ผู้นำจึงเป็นผู้ให้คำแนะนำและควบคุมกิจกรรมตั้งแต่เบื้องต้นขององค์การ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุถึงจุดหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผลมีความสามารถในการชักจูงใจบุคคลทุกระดับทุกสถานการณ์และที่สำคัญผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ ได้ดี ผู้บริหารองค์การในฐานะที่เป็นผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำเป็นเรื่องของการศึกษาภาวะของบุคคลที่แสดงความสามารถในการเป็นผู้นำแสดงคุณลักษณะของบุคคลจนได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การให้เป็นหัวหน้าของกลุ่ม เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรมกลุ่มและรูปแบบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ ที่แสดงออกให้ปรากฏเรียกว่าพฤติกรรมผู้นำ ในการช่วยทำให้กลุ่มสามารถดำเนินงานอย่างก้าวหน้า และบรรลุผล

สำเร็จใช้อิทธิพลที่มีในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้กระบวนการบริหาร และจัดการ

พฤติกรรมที่ผู้นำปฏิบัติในการบริหารองค์การจะมีการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้ปรากฏ จึงควรมีศิลปะเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จด้วยดี และมีความสอดคล้องตามสถานการณ์ ซึ่งการแสดงพฤติกรรมผู้นำในแต่ละองค์การจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ในการดำเนินการ เพื่อก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ มีนักวิชาการได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ดังนี้

2.3.3.1 พฤติกรรมผู้นำของฟิเดเลอร์

(Fiedler, 1967) ได้ให้แนวคิดทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory) มีหลักการว่า ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำหรือขององค์การจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งมีปฏิสัมพันธ์คือบุคลิกภาพของผู้บริหารอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเฉพาะตัวระดับเจตคติและแรงจูงใจเกี่ยวกับการทำงานของผู้บริหาร โดยมีพฤติกรรม 2 ด้าน คือ

- 1) พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (Task-oriented Leadership) เป้าหมายสูงสุด คือ ผลสำเร็จของงาน
- 2) พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (Relationship-oriented Leadership) ทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ แบบของผู้นำ (Leadership Style) กับสถานการณ์ (Situation) แบบที่ควบคุมสถานการณ์ (Situation Control) ของ Fiedler ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ 3 ตัวแปร (กมล ศิริสง, 2545) ดังนี้
 - ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน (Leader-member Relations) หมายถึง กลุ่มให้ความสนับสนุนผู้นำมากน้อยเพียงใด
 - ลักษณะงานหรือโครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ความชัดเจนในลักษณะงานหรือโครงสร้างของงานที่กลุ่มได้รับมอบหมายมีอยู่มากน้อยเพียงใด
 - อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) หมายถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ให้รางวัลหรือการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมากน้อยเพียงใด

2.3.3.2 พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยุกต์

ในยุคปัจจุบันผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำองค์การ แบบแผนที่เหมือนกันของพฤติกรรมผู้นำทั้งพฤติกรรมผู้นำที่เน้นด้านผลผลิตและพฤติกรรมผู้นำที่เน้นด้านคนนั้นไม่ใช่เหตุผลสมควรที่จะรับประกันว่าเป็นความจริงที่ถือว่าดีที่สุดในทุกสถานการณ์ (สุรพล พุฒคำ, 2547) ซึ่ง ยุกต์ ได้ขยายแนวคิดต่อจากแนวคิดของเบลคและมูลตัน โดยพิจารณาผลสืบเนื่อง

พฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ยุคล์ ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสถานการณ์ว่าพฤติกรรมผู้นำจะต้องมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ เพราะสถานการณ์จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จของพฤติกรรมผู้นำ ทั้งนี้ ยุคล์ ได้พัฒนากรอบพฤติกรรมผู้นำที่สามารถกำหนดได้ 3 ประเภท คือ 1) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน 2) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และ 3) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

1) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน (Task – oriented Behaviors)

ความหมายของพฤติกรรมที่เน้นงาน คือ พฤติกรรมด้านนี้จะเน้นที่ความชัดเจนในการจัดระบบงานบทบาทของสมาชิกที่เกี่ยวข้องกับงาน การวางแผน การจัดการ และการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในองค์การที่เน้นความสำคัญและความสำเร็จของงาน ซึ่งผู้นำจะใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ การยึดมั่นในการรักษาความเที่ยงตรงและความมั่นคงในกระบวนการทำงานรวมทั้งการบำรุงรักษา การปรับปรุงให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

คุณลักษณะของพฤติกรรมที่เน้นงาน คือ มีคุณลักษณะที่มีการแสดงประพฤติกการปฏิบัติในการบริหารจัดการ มีการวางแผน มีการควบคุมกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดเป้าหมาย ภาระงาน แผนงาน โครงการและกิจกรรม มีระบบการใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาและดำเนินการพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรด้วยความเที่ยงตรงและมั่นคง มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการสั่งการ การควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดเพื่อความสำเร็จของงาน โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์จากการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

2) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ (Relation-oriented Behaviors)

ความหมายของพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ คือ ผู้นำประเภทนี้จะมีพฤติกรรมที่ครอบคลุมในการให้การช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนา แสดงการรับรู้การให้คำปรึกษา และการบริหารความขัดแย้ง จะเน้นการปรับปรุงความสัมพันธ์ และการช่วยเหลือบุคคลเพื่อเพิ่มความร่วมมือและการทำงานเป็นหมู่คณะตลอดจนเน้นการสร้างองค์การด้วย

คุณลักษณะของพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ คือ มีคุณลักษณะของการประพฤติกการปฏิบัติที่มีการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงาน มีการให้คำปรึกษา มีการนิเทศงาน การให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจต่อกันในการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง ให้ความสำคัญกับค่านึงถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดถือความสามารถของบุคคลเพื่อให้มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามนโยบาย และเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented Behaviors)

ความหมายของพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และวิเคราะห์เหตุการณ์ภายนอกที่เกิดขึ้น มีการทำวิสัยทัศน์ให้เป็นที่น่าสนใจ มีการเปลี่ยนแปลง กำหนดเป้าหมาย หลักการ นโยบายในการดำเนินงาน มีการนำเสนอโครงการใหม่ๆ มีการผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การร่วมมือในการสนับสนุน และการดำเนินการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพแวดล้อมจากการได้รับข้อผู้มัดเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะของพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง คือ มีคุณลักษณะของการกระทำโดยการประพฤติกและการปฏิบัติตนในการบริหารงานที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจกันในระดับสูงมีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี กระตุ้นให้สมาชิกตระหนักและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อให้มีความเหมาะสมตามสถานการณ์ สนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน ซึ่งเน้นระบบการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดให้มีระบบการให้สิ่งจูงใจแบบใฝ่สัมฤทธิ์ของผลงาน มีการพัฒนาระบบการให้รางวัลเพื่อการกระตุ้นให้มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

จากรูปแบบแนวคิดพฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 ประการ ดังกล่าว ยุคัล มีความเชื่อว่าสภาพแวดล้อมจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์การได้ และถ้าจะพิจารณาถึงพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานจะมีลักษณะที่ตรงกับมิติของกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์จะมีลักษณะที่ตรงกับมิติมิตรสัมพันธ์ของ ฮาลปินและวินเนอร์ (Halpin and Winer) (สุรพล พุฒคำ, 2547) กล่าวว่าการใช้คำจำกัดความ ของ ฮาลปินและวินเนอร์ (Halpin and Winer) ในสภาพแวดล้อมที่มีความคงที่ พฤติกรรมที่เน้นงานควรจะนำมาใช้มากกว่าพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงจะนำมาใช้มากกว่าพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากพฤติกรรมที่เน้นงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้นการดำเนินการจึงมีความจำเป็น ส่วนพฤติกรรมที่เน้นการการเปลี่ยนแปลงจะนำมาใช้ในการกำกับติดตามกับสภาพแวดล้อมและการเผยแพร่ในความรู้ในสิ่งใหม่ๆ และในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์จะนำมาใช้ในการดำเนินการกับสภาพแวดล้อมที่ง่ายมากกว่าสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและไม่คงที่ โดยในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและไม่คงที่ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดการบรรลุผลได้มากที่สุด

กล่าวโดยสรุปได้ว่าพฤติกรรมมีความเหมาะสม และการสร้างความสมดุลของรูปแบบตามแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของ ชุคส์ นี้จึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่นำมาใช้เป็นพื้นฐานการแสดงออกของผู้นำ การที่บริหารงานจะประสบผลสำเร็จนั้น เป็นผลมาจากการที่ผู้นำได้แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำภายใต้ตามเงื่อนไขในการทำงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามสถานการณ์ที่จะแสดงพฤติกรรมแบบมุ่งงาน หรือแบบเน้นความสัมพันธ์ หรือแบบพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตามโอกาสและความเหมาะสม

บทที่ 2

ปรัทัศน์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปรัทัศน์วรรณกรรมที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าปรัทัศน์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยได้ลำดับเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (การปกครองท้องถิ่น)

2.1.1 ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (การปกครองท้องถิ่น)

ความหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้มากมายซึ่งส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะมีต่างกันบ้างก็คือสำนวนและรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

(อุทัย หิรัญโต, 2523) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ดังนั้นการปกครองท้องถิ่นจึงหมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีอาณาเขตของตนเองมีประชากรตามที่หลักเกณฑ์กำหนด มีอำนาจและอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน โดยมีหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเองด้วยตนเอง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชน หรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปกครองตนเองโดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่นเป็นต้น อย่างไรก็ตามเมื่อประมวลความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสรุปได้ดังนี้

- เป็นการปกครองรูปแบบหนึ่งในระดับท้องถิ่น โดยรัฐกระจายอำนาจและหน้าที่ให้ท้องถิ่นบางประการให้ท้องถิ่นรับผิดชอบ และอีกมิติหนึ่ง การปกครองท้องถิ่นเป็นผลผลิตมาจากการปกครองมาแต่โบราณที่ชุมชนมีการปกครองตนเอง
- ได้รับการยอมรับเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมายและมีอิสระ ในการปกครองตนเอง แต่ไม่ได้หมายความว่าองค์กรดังกล่าวมีสถานะเป็นรัฐใหม่แต่อย่างใด เนื่องจากยังมี

หน่วยการปกครองส่วนกลางเป็นผู้คอยกำกับดูแลเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินกิจการด้วยความเรียบร้อย

- เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น โดยประชาชนเป็นผู้เลือกตัวแทนเข้าไปทำหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีอำนาจในการกำหนด นโยบาย งบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ ของหน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.2 วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

(ชวงส์ ฉายาบุตร, 2539) และ (โกวิทย์ พวงงาม, 2546) ได้เสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

- เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ในด้านการเงิน บุคลากร ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการให้บริการชุมชน และทำให้เกิดความประหยัด เนื่องจากหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ จะมีเงินงบประมาณ สามารถหารายได้ให้กับท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก และจะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงินในที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ
- เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพราะความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียวอาจไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง และมักมีความล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนเป็นผู้บริหารย่อมจะสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง
- เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบ ประชาธิปไตยแก่ประชาชน โดยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ทั้งในบทบาทของฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติ การปฏิบัติหน้าที่ในหลากหลายบทบาท มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึง กระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยระดับชาติได้เป็นอย่างดี

2.1.3 ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

- 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป มีอยู่ 3 รูปแบบ คือ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

2.1.4 อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจปกครอง กล่าวคือ เป็นองค์กรที่รับมอบภารกิจบางอย่างจากรัฐมาดำเนินการจัดทำเอง โดยภารกิจที่จัดทำนั้น เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับท้องถิ่น และเป็นกิจการที่ท้องถิ่นสามารถจัดทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่ารัฐ เนื่องจากเป็นกิจการที่มีลักษณะเฉพาะ ขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นอยู่ของท้องถิ่นแต่ละแห่ง ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้าใจปัญหาและจัดทำภารกิจได้ดีกว่า ส่วนกลาง มีอิสระในการบริหารจัดการ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนกลางและมีขอบเขต ขึ้นอยู่กับรัฐเป็นผู้กำหนด อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วัตถุประสงค์ของการใช้อำนาจหน้าที่เป็นเกณฑ์สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการ สาธารณะ (Service Public) อำนาจหน้าที่ในการควบคุมตรวจสอบ (Police) การบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่น คือ การใช้หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้กับประชาชนโดยตรง การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ที่เป็น สาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุให้ดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่ รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนหรืออาจจะได้รับความ เห็นชอบจากสภาท้องถิ่น การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก ซึ่งได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วน ตำบล และเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ 31 เรื่อง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขปศุสัตว์และการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของ ท้องถิ่นนั้น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกระจายอำนาจ ฯ ประกาศกำหนด

2.1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำการศึกษา

● เทศบาล

เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารบ้านเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2542)

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใด ขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ (ชวงส์ ฉายบุตร, 2539) ได้แก่

1. จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น
2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมาย กำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น
3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะ สามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้ อย่างกว้างๆ มีรายได้จริงโดยไม่มีเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาท ขึ้นไปมีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้น ความหนาแน่นของประชากร ตั้งแต่ 1,500 คน ต่อ 1 ตารางกิโลเมตร ได้รับความเห็นชอบจากรายการในท้องถิ่นนั้น
2. เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งคือ ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่นๆประกอบ ส่วน ท้องที่ที่มีใช้เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ต้องประกอบด้วย ท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป รายการอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมาย กำหนดไว้ มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง
3. เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งคือ เป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป รายการอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร มีรายได้พอแก่การ ปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

- องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็น นิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 การจัดตั้งองค์การบริหารส่วน ตำบล (อบต.) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 กำหนดให้สภา ตำบลที่มีรายได้โดยไม่มีรวมเงินอุดหนุนปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ หนึ่งแสนห้าหมื่นบาท อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของ กระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา การกำกับดูแล องค์การบริหารส่วนตำบล

(อบต.) กฎหมายกำหนดให้นายอำเภอ และผู้ว่าราชการจังหวัด กำกับดูแล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

2.2 ผู้บริหาร

2.2.1 ความหมายของผู้บริหาร

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

ผู้บริหาร หมายถึง นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี นายกององค์การบริหารส่วนตำบล และรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.2 ความสำคัญของผู้บริหาร

โดยทั่วไปผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการบริหารองค์การ เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน และกำหนดเป้าหมายตลอดจนวิธีการดำเนินงาน เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางเพื่อให้การบริหารองค์การบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐ และจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานกิจการต่างๆ มีส่วนรับผิดชอบ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องสร้างวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานประสบผลสำเร็จ และนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระบบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ และนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543)

2.2.3 บทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาทแบ่งเป็นกลุ่มได้ 3 กลุ่ม คือ

- 2.2.3.1 กลุ่มบทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (Interpersonal roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากอำนาจและสถานะตำแหน่งแบบทางการ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “ศูนย์รวมประสาท” (Nerve Center) ขององค์การ ประกอบด้วย

- บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร (Symbolic or Figurehead) ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ประเพณี หรือพิธีการขององค์กร เช่น บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการมอบวุฒิบัตรการศึกษาแก่ผู้จบการศึกษา เป็นต้น
- บทบาทเป็นผู้นำองค์กร (Leader) มุ่งการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
- บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (Liaison) กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2.2.3.2 กลุ่มบทบาทเชิงสารสนเทศ (Informational roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่งประกอบด้วย

- บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (Monitor) ให้ได้ข้อมูลข่าวสารทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
- บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (Dissemination) ที่ได้รับจากภายในและภายนอกให้แก่บุคลากรในองค์กร
- บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (Spokesperson) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรต่อบุคคลภายนอกองค์กร

2.2.3.3 กลุ่มบทบาทเชิงตัดสินใจ (Decisional Roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “นักตัดสินใจ” (Decision Maker) อันสืบเนื่องจากบทบาทสองกลุ่มแรกประกอบด้วย

- บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) มุ่งการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์กรอยู่เสมอ
- บทบาทเป็นผู้ขจัดสิ่งก่อกวน (Disturbancehandler) โดยแก้ปัญหาเมื่อองค์กรเผชิญสิ่งรบกวนที่ไม่คาดหวังอย่างฉับไวแต่ได้ผล
- บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Allocator) ให้แก่ส่วนต่างๆ ในองค์กร
- บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) กับบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่น เพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

สรุปได้ว่า บทบาทในการบริหารการศึกษานั้น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ของผู้บริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับหน้าที่ และภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.3 พฤติกรรมผู้นำ

2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

ผู้นำย่อมมีความหมายต่อองค์กร หรือหน่วยงาน เนื่องจากการที่จะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับพฤติกรรมผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำ คือ การอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหา ซึ่งแนะ นำในเรื่องต่างๆ ให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมผู้นำมีหลากหลายรูปแบบ แต่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของพฤติกรรมผู้นำ ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ผู้นำใช้เป็นพื้นฐานในการแสดงออกเป็นสิ่งสำคัญ มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของพฤติกรรมผู้นำไว้ดังนี้

(ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, 2541) ให้ความหมายพฤติกรรมผู้นำ คือการปฏิบัติของผู้ที่มีเป้าหมายเพื่อใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำจะสัมพันธ์กับอำนาจ อิทธิพลและการบังคับควบคุม โดยอ้างถึง วอลล์และฮาวกินส์ (Wall and Hawkins) ซึ่งให้ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำว่าเป็นบุคคลที่ควรมีพฤติกรรม ดังนี้

- ควรเป็นผู้บริหารที่ดี (Good Executive) ได้แก่ลักษณะของการวางตัวที่น่ายกย่องและศรัทธาอีกทั้งเป็นที่น่าเคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา มีบุคลิกภาพและการแต่งกายสง่างามน่าเลื่อมใส มีจิตใจที่โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อและเสียสละ เป็นต้น
- ควรเป็นผู้มีความสามารถในการกำหนดนโยบาย (Policy Maker) หมายถึง การกำหนดนโยบายหน่วยงาน และการจัดระบบการบริหารอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีการปฏิบัติที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมีความสามารถในการวางแผน (Planner) มีการกำหนดรายละเอียดเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์
- มีความรอบรู้หรือเชี่ยวชาญ (Expert) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ดูแลและรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร และผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำจึงต้องแสดงพฤติกรรมที่แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการตรวจติดตามนิเทศงานสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ควรมีความสามารถเป็นอนุญาโตตุลาการ (Arbitrator) ผู้บริหารต้องตัดสินปัญหาต่างๆ ด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรม เมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กรหรือระหว่างผู้ร่วมงาน
- เป็นผู้ที่รักษาสัมพันธ์ภาพที่ดี (Control of Internal Relationship) ในการปฏิบัติงานการทำงานร่วมกันในองค์กรย่อมต้องอาศัยความร่วมมือเป็นสิ่งสำคัญ มีการสร้าง

สัมพันธ์ที่ดี มีความรัก มีความเอื้ออาทรต่อกัน รู้รักสามัคคียอมมีพลังสร้างสรรค์การทำงานยอมทำให้งานสำเร็จได้

- การเป็นแบบอย่างที่ดี (Exampler) คือการปฏิบัติตนที่เหมาะสมตามกาลเทศะ เช่น การตรงต่อเวลา การมีระเบียบวินัย รู้จักควบคุมอารมณ์และความรู้สึก ความซื่อสัตย์และยุติธรรม เป็นต้น
- เป็นตัวแทนติดต่อกับภายนอก (External Group Representative) การเป็นผู้บริหารของหน่วยงานย่อมต้องมีการติดต่อกับองค์กรอื่นๆ ด้วย ผู้นำจึงมีความจำเป็นที่จะต้องแสดงพฤติกรรมในการประสานงานกับบุคคลอื่นภายนอกต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสังคมดำรงตนให้เป็นที่เคารพนับถือและได้รับการยกย่องโดยทั่วไป
- การเป็นผู้ให้และผู้รับโทษ (Purveyorreward and Punishments) ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องมีการลงโทษผู้ที่ได้กระทำความผิด และมีการปูนบำเหน็จรางวัล ความดี ความชอบให้แก่ผู้ที่ประพฤติดีมีผลงาน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างสุจริตและยุติธรรมอย่างแท้จริง มีการทำงานด้วยอุดมการณ์ (Ideologist) ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีต้องยึดมั่นในอุดมคติ และมีความรับผิดชอบที่ดีไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีความเสียสละ อุทิศตนทุ่มเทกับการปฏิบัติงานแท้จริง
- เป็นผู้รับผิดชอบขององค์กร (Scapegoat) ผู้บริหารมีหน้าที่ควบคุมดูแลหน่วยงาน เพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นในองค์กรและผู้นำต้องรู้จักยอมรับสภาพที่ปรากฏไม่ว่าจะเป็นอย่างไร
- เป็นศูนย์รวมและสัญลักษณ์ของสมาชิก (Group Symbol) เนื่องจากการบริหารองค์กรที่มีผู้ร่วมงานเป็นจำนวนมาก ผู้นำต้องแสดงบทบาทในฐานะเป็นศูนย์รวมของความรู้สึกร่วมกัน การวินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจแก้ปัญหา ตลอดจนจรรยาบรรณศีลธรรมและชื่อเสียงเกียรติยศของกลุ่มสมาชิก

(สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540) ให้ความหมายพฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

(สิทธิชัย ฝรั่งทอง, 2548) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ คือ พฤติกรรมคุณลักษณะของคนที่ดี คนที่พูด คนที่ทำอะไรแล้วคนอื่นเชื่อถือ อยากทำตาม อยากให้ช่วยเหลือ อยากให้การสนับสนุน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติ การกระทำหรือการดำเนินงานของผู้นำที่มีต่อกลุ่มหรือต่อผู้บังคับบัญชา โดยใช้หลักการบริหารต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือขององค์กรตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมทางการบริหารของผู้นำหรือผู้บริหารหน่วยงานที่ใช้หลักการบริหารจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2.3.2 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ

การบริหารองค์การ หรือหน่วยงานผู้นำต้องแสดงบทบาทที่จะนำพาองค์การหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหรือบริบทต่างๆ ทั้งจากภายในหรือภายนอกองค์การหรือหน่วยงาน ผู้นำหรือผู้บริหารจึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือเพื่อความอยู่รอดขององค์การหรือหน่วยงาน

(ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์, 2540) กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำว่าเป็นผู้นำหรือผู้บริหารมีความสำคัญและเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของหน่วยงานที่ทำให้้องค์การนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการดำเนินงานขององค์การที่ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือตัวผู้นำที่จะต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารงานในองค์การ

(เทียน ทองแก้ว, 2545) ให้ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำคือ ความสามารถของผู้นำที่เป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี ภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบัน

(ประภัสร์ จงสงวน, 2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำว่าการแสดงพฤติกรรมผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกจะสามารถบ่งบอกถึงการที่ผู้นำมีความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบ และทันต่อเหตุการณ์ในทุกๆ ด้าน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นพลังที่สำคัญในการที่จะนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ พฤติกรรมผู้นำทำให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ พฤติกรรมผู้นำล้วนมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและต่อองค์การในการกำกับดูแลการทำงาน ผู้นำจึงเป็นผู้ให้คำแนะนำและควบคุมกิจกรรมตั้งแต่เบื้องต้นขององค์การ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุถึงจุดหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผลมีความสามารถในการชักจูงใจบุคคลทุกระดับทุกสถานการณ์และที่สำคัญผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ ได้ดี ผู้บริหารองค์การในฐานะที่เป็นผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำเป็นเรื่องของการศึกษาภาวะของบุคคลที่แสดงความสามารถในการเป็นผู้นำแสดงคุณลักษณะของบุคคลจนได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การให้เป็นหัวหน้าของกลุ่ม เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรมกลุ่มและรูปแบบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ ที่แสดงออกให้ปรากฏเรียกว่าพฤติกรรมผู้นำ ในการช่วยทำให้กลุ่มสามารถดำเนินงานอย่างก้าวหน้า และบรรลุผล

สำเร็จใช้อิทธิพลที่มีในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้กระบวนการบริหาร และจัดการ

พฤติกรรมที่ผู้นำปฏิบัติในการบริหารองค์การจะมีการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้ปรากฏ จึงควรต้องมีศิลปะเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จด้วยดี และมีความสอดคล้องตามสถานการณ์ ซึ่งการแสดงพฤติกรรมผู้นำในแต่ละองค์การจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ในการดำเนินการ เพื่อก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ มีนักวิชาการได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ดังนี้

2.3.3.1 พฤติกรรมผู้นำของฟิเดเลอร์

(Fiedler, 1967) ได้ให้แนวคิดทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory) มีหลักการว่า ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำหรือขององค์การจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งมีปฏิสัมพันธ์คือบุคลิกภาพของผู้บริหารอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเฉพาะตัวระดับเจตคติและแรงจูงใจเกี่ยวกับการทำงานของผู้บริหาร โดยมีพฤติกรรม 2 ด้าน คือ

- 1) พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (Task-oriented Leadership) เป้าหมายสูงสุด คือ ผลสำเร็จของงาน
- 2) พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (Relationship-oriented Leadership) ทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ แบบของผู้นำ (Leadership Style) กับสถานการณ์ (Situation) แบบที่ควบคุมสถานการณ์ (Situation Control) ของ Fiedler ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ 3 ตัวแปร (กมล ศิริสง, 2545) ดังนี้
 - ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน (Leader-member Relations) หมายถึง กลุ่มให้ความสนับสนุนผู้นำมากน้อยเพียงใด
 - ลักษณะงานหรือโครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ความชัดเจนในลักษณะงานหรือโครงสร้างของงานที่กลุ่มได้รับมอบหมายมีอยู่มากน้อยเพียงใด
 - อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) หมายถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ให้รางวัลหรือการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมากน้อยเพียงใด

2.3.3.2 พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยุกต์

ในยุคปัจจุบันผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำองค์การ แบบแผนที่เหมือนกันของพฤติกรรมผู้นำทั้งพฤติกรรมผู้นำที่เน้นด้านผลผลิตและพฤติกรรมผู้นำที่เน้นด้านคนนั้นไม่ใช่เหตุผลสมควรที่จะรับประกันว่าเป็นความจริงที่ถือว่าดีที่สุดในทุกสถานการณ์ (สุรพล พุฒคำ, 2547) ซึ่ง ยุกต์ ได้ขยายแนวคิดต่อจากแนวคิดของเบลคและมุลตัน โดยพิจารณาผลสืบเนื่อง

พฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ยุคล์ ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสถานการณ์ว่าพฤติกรรมผู้นำจะต้องมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ เพราะสถานการณ์จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จของพฤติกรรมผู้นำ ทั้งนี้ ยุคล์ ได้พัฒนากรอบพฤติกรรมผู้นำที่สามารถกำหนดได้ 3 ประเภท คือ 1) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน 2) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และ 3) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

1) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน (Task – oriented Behaviors)

ความหมายของพฤติกรรมที่เน้นงาน คือ พฤติกรรมด้านนี้จะเน้นที่ความชัดเจนในการจัดระบบงานบทบาทของสมาชิกที่เกี่ยวข้องกับงาน การวางแผน การจัดการ และการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในองค์การที่เน้นความสำคัญและความสำเร็จของงาน ซึ่งผู้นำจะใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ การยึดมั่นในการรักษาความเที่ยงตรงและความมั่นคงในกระบวนการทำงานรวมทั้งการบำรุงรักษา การปรับปรุงให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

คุณลักษณะของพฤติกรรมที่เน้นงาน คือ มีคุณลักษณะที่มีการแสดงประพฤติกและการปฏิบัติในการบริหารจัดการ มีการวางแผน มีการควบคุมกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดเป้าหมาย ภาระงาน แผนงาน โครงการและกิจกรรม มีระบบการใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาและดำเนินการพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรด้วยความเที่ยงตรงและมั่นคง มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการสั่งการ การควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดเพื่อความสำเร็จของงาน โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์จากการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

2) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ (Relation-oriented Behaviors)

ความหมายของพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ คือ ผู้นำประเภทนี้จะมีพฤติกรรมที่ครอบคลุมในการให้การช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนา แสดงการรับรู้การให้คำปรึกษา และการบริหารความขัดแย้ง จะเน้นการปรับปรุงความสัมพันธ์ และการช่วยเหลือบุคคลเพื่อเพิ่มความร่วมมือและการทำงานเป็นหมู่คณะตลอดจนเน้นการสร้างองค์การด้วย

คุณลักษณะของพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ คือ มีคุณลักษณะของการประพฤติกการปฏิบัติที่มีการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงาน มีการให้คำปรึกษา มีการนิเทศงาน การให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจต่อกันในการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง ให้ความสำคัญคำนึงถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดถือความสามารถของบุคคลเพื่อให้มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามนโยบาย และเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented Behaviors)

ความหมายของพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และวิเคราะห์เหตุการณ์ภายนอกที่เกิดขึ้น มีการทำวิสัยทัศน์ให้เป็นที่น่าสนใจ มีการเปลี่ยนแปลง กำหนดเป้าหมาย หลักการ นโยบายในการดำเนินงาน มีการนำเสนอโครงการใหม่ๆ มีการผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การร่วมมือในการสนับสนุน และการดำเนินการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพแวดล้อมจากการได้รับข้อผู้มัดเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะของพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง คือ มีคุณลักษณะของการกระทำโดยการประพฤติกและการปฏิบัติตนในการบริหารงานที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจกันในระดับสูงมีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี กระตุ้นให้สมาชิกตระหนักและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อให้มีความเหมาะสมตามสถานการณ์ สนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน ซึ่งเน้นระบบการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดให้มีระบบการให้สิ่งจูงใจแบบใฝ่สัมฤทธิ์ของผลงาน มีการพัฒนาระบบการให้รางวัลเพื่อการกระตุ้นให้มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

จากรูปแบบแนวคิดพฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 ประการ ดังกล่าว ยุคัล มีความเชื่อว่าสภาพแวดล้อมจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์การได้ และถ้าจะพิจารณาถึงพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานจะมีลักษณะที่ตรงกับมิติของกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์จะมีลักษณะที่ตรงกับมิติมิตรสัมพันธ์ของ ฮาลปินและวินเนอร์ (Halpin and Winer) (สุรพล พุฒคำ, 2547) กล่าวว่าการใช้คำจำกัดความ ของ ฮาลปินและวินเนอร์ (Halpin and Winer) ในสภาพแวดล้อมที่มีความคงที่ พฤติกรรมที่เน้นงานควรจะนำมาใช้มากกว่าพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงจะนำมาใช้มากกว่าพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากพฤติกรรมที่เน้นงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้นการดำเนินการจึงมีความจำเป็น ส่วนพฤติกรรมที่เน้นการการเปลี่ยนแปลงจะนำมาใช้ในการกำกับติดตามกับสภาพแวดล้อมและการเผยแพร่ในความรู้ในสิ่งใหม่ๆ และในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์จะนำมาใช้ในการดำเนินการกับสภาพแวดล้อมที่ง่ายมากกว่าสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและไม่คงที่ โดยในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและไม่คงที่ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดการบรรลุผลได้มากที่สุด

กล่าวโดยสรุปได้ว่าพฤติกรรมมีความเหมาะสม และการสร้างความสมดุลของรูปแบบตามแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของ ชุคส์ นี้จึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่นำมาใช้เป็นพื้นฐานการแสดงออกของผู้นำ การที่บริหารงานจะประสบผลสำเร็จนั้น เป็นผลมาจากการที่ผู้นำได้แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำภายใต้ตามเงื่อนไขในการทำงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามสถานการณ์ที่จะแสดงพฤติกรรมแบบมุ่งงาน หรือแบบเน้นความสัมพันธ์ หรือแบบพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตามโอกาสและความเหมาะสม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการทำโครงการ

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอนองแคะ จังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าโดยลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอนองแคะ จังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ 2553 จำนวนประชากรทั้งหมด 415 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอนองแคะ จังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ 2553 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางสำเร็จรูปของเคริชซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน

3.2 เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือ

3.2.1 เครื่องมือ

เครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนองแคะ จังหวัดสระบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อใช้สอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนองแคะ จังหวัดสระบุรี เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ 5,

4, 3, 2, 1 จำนวน 45 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ที่มีการปฏิบัติในองค์การ

3.2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรายละเอียด วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นแนวทางและขอบเขตในการสร้างแบบสอบถาม
- 2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 3) ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อนำมาจัดทำนิยามเชิงปฏิบัติการ และนำนิยามเชิงปฏิบัติการมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม
- 4) พัฒนาแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง จำนวน 45 ข้อ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) ขอนหนังสือ จากสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แนะนำตัวผู้วิจัยถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหนองแค เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือจากข้าราชการ ในหน่วยงานตอบแบบสอบถาม
- 2) ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ภายในเวลาที่กำหนด

3.4 การจัดการข้อมูล

- 1) ได้รับแบบสอบถาม กลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- 2) นำแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์ มาจำแนกสถานภาพปัญหาของแต่ละองค์กร แล้วนำมาตรวจให้คะแนนเป็นข้อตามเกณฑ์น้ำหนักคะแนนในแต่ละข้อ ดังนี้

ปฏิบัติมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
ปฏิบัติมาก	ให้	4 คะแนน
ปฏิบัติปานกลาง	ให้	3 คะแนน
ปฏิบัติน้อย	ให้	2 คะแนน
ปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

3) นำคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพทั่วไปของ ข้าราชการ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร โดยใช้ค่าร้อยละ(percentage)
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของ ข้าราชการ กับระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึงระดับการปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึงระดับการปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึงระดับการปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึงระดับการปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึงระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ % ใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ร้อยละ (\%)} = \frac{X \times 100}{N}$$

เมื่อ X แทน จำนวนข้อมูลที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย \bar{X} โดยใช้สูตร ดังข้างล่างนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X แทน ระดับคะแนน
 N แทน จำนวนข้อมูล
 \sum แทน ผลรวม

2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดย
 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient)
 ได้ผลดังนี้

Reliability Coefficients

N of Cases = 203 N of Items = 45

Alpha = 0.776

ซึ่งจะเห็นว่าได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.776 ซึ่งหมายความว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อถือได้

บทที่ 4

ผลการทดลองและวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีผู้ศึกษาได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1 ขั้นตอนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เพื่อใช้สอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เพื่อใช้สอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร แสดงไว้ในตาราง 4.2.1

ตาราง 4.2.1 จำนวนและร้อยละ ของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร

สถานภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	96	47.30
1.2 หญิง	107	52.70
รวม	203	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	24	11.80
2.2 31 – 40 ปี	101	49.80
2.3 41- 50 ปี	68	33.50
2.4 51 ปีขึ้นไป	10	4.90
รวม	203	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	20.20
3.2 ปริญญาตรี	112	55.20
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	50	24.60
รวม	203	100.00
4. ประสบการณ์ทำงาน		
4.1 1 – 5 ปี	71	35.00
4.2 6 – 10 ปี	78	38.40
4.3 11 – 15 ปี	41	20.20
4.4 16 ปีขึ้นไป	13	6.40
รวม	203	100.00
5. ตำแหน่ง		
5.1 ผู้อำนวยการกอง	18	8.90
5.2 หัวหน้าส่วน	70	34.50
5.3 พนักงาน	115	56.70
รวม	203	100.00

ตาราง 4.2.1 (ต่อ)

สถานภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6. อัตราเงินเดือน		
6.1 5,000 - 10,000 บาท	72	35.50
6.2 10,001 - 15,000 บาท	55	27.10
6.3 15,001 - 20,000 บาท	58	28.60
6.4 20,001 บาทขึ้นไป	18	8.90
รวม	203	100.00
7. การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร		
7.1 ทุกวัน	46	22.70
7.2 1 - 2 วันต่อสัปดาห์	55	27.10
7.3 3 - 4 วันต่อสัปดาห์	66	32.50
7.4 5 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์	36	17.70
รวม	203	100.00

จากตาราง 4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน และร้อยละ ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่วุฒิกศักรระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน อยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.40 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน อยู่ระหว่าง 5,000 - 10,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 และจำแนกตามการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร อยู่ระหว่าง 3 - 4 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ แสดงไว้ในตาราง 4.2.2 – ตาราง 4.2.12

ตาราง 4.2.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	σ	ระดับ	อันดับ
1. พฤติกรรมที่เน้นงาน	3.83	0.30	มาก	2
2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	3.85	0.30	มาก	1
3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	3.73	0.30	มาก	3
รวม	3.79	0.22	มาก	-

จากตาราง 4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา พฤติกรรมที่เน้นงาน ($\bar{X} = 3.83$) และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตาราง 4.2.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	σ	ระดับ	\bar{X}	σ	ระดับ
1. พฤติกรรมที่เน้นงาน	3.87	0.29	มาก	3.78	0.31	มาก
2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	3.85	0.29	มาก	3.85	0.30	มาก
3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	3.71	0.30	มาก	3.75	0.29	มาก
รวม	3.80	0.22	มาก	3.79	0.22	มาก

จากตาราง 4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเพศ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น เพศชาย ($\bar{X} = 3.80$) เพศหญิง ($\bar{X} = 3.79$) จำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า เพศชาย ($\bar{X} = 3.87$) เพศหญิง ($\bar{X} =$

3.78) ส่วนพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.85$) และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง พบว่า เพศหญิงมีระดับค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$) และเพศชาย มีระดับค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.71$)

ตาราง 4.2.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ต่ำกว่า 30 ปี			31 – 40 ปี		
	\bar{X}	σ	ระดับ	\bar{X}	σ	ระดับ
1.พฤติกรรมที่เน้นงาน	3.86	0.32	มาก	3.82	0.27	มาก
2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	4.01	0.28	มาก	3.77	0.29	มาก
3.พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	3.69	0.35	มาก	3.68	0.28	มาก
รวม	3.84	0.26	มาก	3.75	0.19	มาก

ตาราง 4.2.4 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	41- 50 ปี			51 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	σ	ระดับ	\bar{X}	σ	ระดับ
1.พฤติกรรมที่เน้นงาน	3.80	0.34	มาก	4.00	0.29	มาก
2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	3.91	0.28	มาก	3.88	0.23	มาก
3.พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	3.80	0.29	มาก	3.84	0.23	มาก
รวม	3.83	0.24	มาก	3.90	0.19	มาก

จากตาราง 4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามอายุ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น อายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.90$) อายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.84$) อายุ ระหว่าง 41- 50 ปี ($\bar{X} = 3.83$) อายุ ระหว่าง 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.75$) จำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า อายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$) อายุ ต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.86$) อายุระหว่าง 31- 40 ปี ($\bar{X} = 3.82$) อายุ ระหว่าง 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.80$) ส่วน

พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า อายุ ต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 4.01$) อายุระหว่าง 41- 50 ปี ($\bar{X} = 3.91$) อายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.88$) อายุระหว่าง 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.77$) และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า อายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.84$) อายุระหว่าง 41- 50 ปี ($\bar{X} = 3.80$) อายุ ต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.69$) อายุ ระหว่าง 31- 40 ปี ($\bar{X} = 3.68$)

ตาราง 4.2.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหาร องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	σ	ระดับ	\bar{X}	σ	ระดับ	\bar{X}	σ	ระดับ
1.พฤติกรรมที่เน้น งาน	3.79	0.27	มาก	3.84	0.32	มาก	3.83	0.28	มาก
2.พฤติกรรมที่เน้น ความสัมพันธ์	3.76	0.28	มาก	3.87	0.32	มาก	3.88	0.24	มาก
3.พฤติกรรมที่เน้น การเปลี่ยนแปลง	3.69	0.27	มาก	3.77	0.31	มาก	3.68	0.29	มาก
รวม	3.74	0.18	มาก	3.82	0.24	มาก	3.78	0.20	มาก

จากตาราง 4.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.78$) และต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.74$) จำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.84$) สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.83$) ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.79$) ส่วนพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.88$) ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.87$) ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.76$) และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.77$) ต่ำกว่า ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.69$) สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.68$)

ตาราง 4.2.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1 – 5 ปี			6 – 10 ปี		
	\bar{X}	σ	ระดับ	\bar{X}	σ	ระดับ
1.พฤติกรรมที่เน้นงาน	3.82	0.31	มาก	3.81	0.28	มาก
2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	3.90	0.30	มาก	3.84	0.31	มาก
3.พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	3.73	0.30	มาก	3.75	0.30	มาก
รวม	3.81	0.23	มาก	3.79	0.21	มาก

ตาราง 4.2.6 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	11 – 15 ปี			16 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	σ	ระดับ	\bar{X}	σ	ระดับ
1.พฤติกรรมที่เน้นงาน	3.83	0.34	มาก	3.90	0.23	มาก
2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	3.80	0.30	มาก	3.84	0.21	มาก
3.พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	3.67	0.25	มาก	3.80	0.35	มาก
รวม	3.76	0.21	มาก	3.85	0.24	มาก

จากตาราง 4.2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา ประสบการณ์ 1-5 ปี ($\bar{X} = 3.81$) ประสบการณ์ 6-10 ปี ($\bar{X} = 3.79$) และประสบการณ์ 11-15 ปี ($\bar{X} = 3.76$) จำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.90$) ประสบการณ์ 11-15 ปี ($\bar{X} = 3.83$) ประสบการณ์ 1-5 ปี ($\bar{X} = 3.82$) ประสบการณ์ 6-10 ปี ($\bar{X} = 3.81$) ส่วนพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ประสบการณ์ 1-5 ปี ($\bar{X} = 3.90$) ประสบการณ์ 6-10 ปี และ ประสบการณ์ 16 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.84$) ประสบการณ์ 11-15 ปี ($\bar{X} = 3.80$) และพฤติกรรมที่เน้นการ

เปลี่ยนแปลง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ประสพการณ์ 16 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.80$) ประสพการณ์ 6-10 ปี ($\bar{X} = 3.75$) ประสพการณ์ 1-5 ปี ($\bar{X} = 3.73$) ประสพการณ์ 11-15 ปี ($\bar{X} = 3.67$)

ตาราง 4.2.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหาร องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกอง			หัวหน้าส่วน			พนักงาน		
	\bar{X}	σ	ระดับ	\bar{X}	σ	ระดับ	\bar{X}	σ	ระดับ
1.พฤติกรรมที่เน้น งาน	3.80	0.30	มาก	3.84	0.30	มาก	3.82	0.31	มาก
2.พฤติกรรมที่เน้น ความสัมพันธ์	3.91	0.23	มาก	3.83	0.34	มาก	3.85	0.28	มาก
3.พฤติกรรมที่เน้น การเปลี่ยนแปลง	3.75	0.25	มาก	3.70	0.31	มาก	3.74	0.29	มาก
รวม	3.81	0.15	มาก	3.78	0.24	มาก	3.80	0.21	มาก

จากตาราง 4.2.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ผู้อำนวยการกอง ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา พนักงาน ($\bar{X} = 3.80$) และหัวหน้าส่วน ($\bar{X} = 3.78$) จำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า หัวหน้าส่วน ($\bar{X} = 3.84$) พนักงาน ($\bar{X} = 3.82$) ผู้อำนวยการกอง ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้อำนวยการกอง ($\bar{X} = 3.91$) พนักงาน ($\bar{X} = 3.85$) หัวหน้าส่วน ($\bar{X} = 3.83$) และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้อำนวยการกอง ($\bar{X} = 3.75$) พนักงาน ($\bar{X} = 3.74$) หัวหน้าส่วน ($\bar{X} = 3.70$)

ตาราง 4.2.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5,000 – 10,000 บาท			10,001 - 15,000 บาท		
	\bar{X}	σ	ระดับ	\bar{X}	σ	ระดับ
1.พฤติกรรมที่เน้นงาน	3.83	0.31	มาก	3.83	0.30	มาก
2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	3.89	0.28	มาก	3.80	0.31	มาก
3.พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	3.73	0.31	มาก	3.74	0.28	มาก
รวม	3.81	0.21	มาก	3.79	0.22	มาก

ตาราง 4.2.8 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15,001 - 20,000 บาท			20,001 บาทขึ้นไป		
	\bar{X}	σ	ระดับ	\bar{X}	σ	ระดับ
1.พฤติกรรมที่เน้นงาน	3.81	0.32	มาก	3.86	0.26	มาก
2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	3.85	0.33	มาก	3.82	0.17	มาก
3.พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	3.70	0.31	มาก	3.79	0.28	มาก
รวม	3.78	0.24	มาก	3.82	0.18	มาก

จากตาราง 4.2.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น 20,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา อยู่ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.81$) ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.79$) และอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.78$) จำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า 20,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.86$) อยู่ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท และ อยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.83$) อยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.81$) ส่วนพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า อยู่ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.89$) อยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.85$) 20,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.82$) 10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.80$) และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 20,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.79$) อยู่

ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.73$) อยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.70$)

ตาราง 4.2.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตาม การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ทุกวัน			1 - 2 วันต่อสัปดาห์		
	\bar{X}	σ	ระดับ	\bar{X}	σ	ระดับ
1.พฤติกรรมที่เน้นงาน	3.85	0.29	มาก	3.80	0.33	มาก
2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	3.84	0.25	มาก	3.83	0.34	มาก
3.พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	3.72	0.29	มาก	3.74	0.32	มาก
รวม	3.79	0.20	มาก	3.78	0.25	มาก

ตาราง 4.2.9 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3 - 4 วันต่อสัปดาห์			5 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์		
	\bar{X}	σ	ระดับ	\bar{X}	σ	ระดับ
1.พฤติกรรมที่เน้นงาน	3.82	0.30	มาก	3.84	0.30	มาก
2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	3.89	0.31	มาก	3.82	0.25	มาก
3.พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	3.73	0.27	มาก	3.73	0.32	มาก
รวม	3.80	0.21	มาก	3.79	0.22	มาก

จากตาราง 4.2.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น 3 - 4 วันต่อสัปดาห์ ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา ทุกวันต่อสัปดาห์ และ 5 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์ ($\bar{X} = 3.79$) และ 1 - 2 วันต่อสัปดาห์ ($\bar{X} = 3.78$) จำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ทุกวันต่อสัปดาห์ ($\bar{X} = 3.85$) 5 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์ ($\bar{X} = 3.84$) 3 - 4 วันต่อสัปดาห์ ($\bar{X} = 3.82$) 1 - 2 วันต่อสัปดาห์ ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า 3 - 4 วัน

ต่อสัปดาห์ ($\bar{X} = 3.89$) ทุกวัน ($\bar{X} = 3.84$) 1 - 2 วันต่อสัปดาห์ ($\bar{X} = 3.83$) 5 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์ ($\bar{X} = 3.82$) และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 1- 2 วันต่อสัปดาห์ ($\bar{X} = 3.74$) 3 - 4 วันต่อสัปดาห์ และ 5 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์ ($\bar{X} = 3.73$) ทุกวัน ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 4.2.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	σ	ระดับ	อันดับ
1.	กำหนดมาตรฐานการทำงานของแต่ละส่วน/ฝ่าย	3.99	0.72	มาก	1
2.	มีการวางแผนและบริหารจัดการที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.98	0.82	มาก	2
3.	บริหารงานตามบทบาทอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ	3.96	0.83	มาก	3
4.	มีการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างมีระบบ	3.92	0.78	มาก	4
5.	มอบหมายงานๆให้ผู้ที่บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.91	0.68	มาก	5
6.	กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	3.88	0.78	มาก	6
7.	บริหารทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	0.76	มาก	7
8.	มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง	3.87	0.77	มาก	8
9.	ความสามารถในการประสานงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.83	0.74	มาก	9
10.	ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน	3.79	0.63	มาก	10
11.	กำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.74	0.75	มาก	11
12.	สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.74	0.61	มาก	12
13.	กำหนดความคาดหวังความสำเร็จของงานแต่ละส่วน/ฝ่าย	3.71	0.77	มาก	13
14.	ความแม่นยำในระเบียบกฎเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	3.67	0.67	มาก	14
15.	การมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	3.52	0.69	มาก	15
รวม		3.83	0.30	มาก	-

จากตาราง 4.2.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ กำหนดมาตรฐานการทำงานของแต่ละส่วน/ฝ่าย ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ มีการวางแผนและบริหารจัดการที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$) และบริหารงานตามบทบาทอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.52$)

ตาราง 4.2.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	σ	ระดับ	อันดับ
1	เป็นผู้ประนีประนอมที่ดี เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง	4.25	0.63	มาก	1
2	ให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.14	0.74	มาก	2
3	การให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง	4.05	0.80	มาก	3
4	การมีโครงสร้างการทำงานเป็นแบบร่วมกันคิดร่วมกันทำที่ชัดเจน	4.03	0.75	มาก	4
5	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับทุกคนได้ดี	3.97	0.75	มาก	5
6	การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96	0.74	มาก	6
7	ห่วงใยและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.76	0.72	มาก	7
8	ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน	3.68	0.77	มาก	8
9	ให้เกียรติและความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.66	0.73	มาก	9
10	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.62	0.72	มาก	10
11	สนับสนุนการทำงานเป็นทีม	3.59	0.70	มาก	11
12	ยินดีให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.49	0.65	ปานกลาง	12
รวม		3.85	0.30	มาก	-

จากตาราง 4.2.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ เป็นผู้ประนีประนอมที่ดี เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ ให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.14$) และการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ยินดีให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.47$)

ตาราง 4.2.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายชื่อ

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	σ	ระดับ	อันดับ
1.	แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอยู่เสมอ	4.02	0.80	มาก	1
2.	ยอมรับหรือเต็มใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน	3.92	0.66	มาก	2
3.	บริหารงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	3.91	0.78	มาก	3
4.	มีทักษะการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีทันสมัยเพื่อความสำเร็จขององค์กร	3.83	0.73	มาก	4
5.	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุย วิเคราะห์ในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหา	3.82	0.74	มาก	5
6.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ	3.82	0.70	มาก	6
7.	มีการจัดเก็บข้อมูลประวัติผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ	3.78	0.73	มาก	7
8.	มีการพัฒนาพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.76	0.66	มาก	8
9.	มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.70	0.69	มาก	9
10.	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.70	0.67	มาก	10

ตาราง 4.2.12 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	σ	ระดับ	อันดับ
11.	มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีสัจจะ ในการกระทำ กับคำพูดที่สอดคล้องกันเสมอ	3.68	0.73	มาก	11
12.	ยอมรับความเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จของ องค์กร	3.67	0.73	มาก	12
13.	ผู้บริหารพุดให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ ผู้ร่วมงานเสมอ	3.66	0.70	มาก	13
14.	เปิดโอกาสให้แก่สมาชิกในทีมได้มีโอกาสดังออก อย่างทั่วถึง	3.66	0.70	มาก	14
15.	สร้างค่านิยมในหน่วยงานว่าผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	3.62	0.64	มาก	15
16.	ปรับตัวเข้ากับยุคสมัยและทันเหตุการณ์ปัจจุบัน	3.56	0.74	มาก	16
17.	บริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่กำลัง เปลี่ยนแปลง	3.52	0.72	มาก	17
18.	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมประกอบการ พิจารณาตัดสินใจ	3.51	0.60	มาก	18
รวม		3.73	0.30	มาก	-

จากตาราง 4.2.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรม ผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุก ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ บริหารงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.91$) และยอมรับหรือเต็มใจที่ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารยึด หลักคุณธรรมและจริยธรรมประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.51$)

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ซึ่งประกอบด้วย

5.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เน้นงาน เน้นความสัมพันธ์ เน้นการเปลี่ยนแปลง

5.2 ขอบเขตของการทำวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 415 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 203 คน

ด้านเนื้อหา การศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ระดับปฏิบัติการของการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของยุคล์ ได้รวบรวมพฤติกรรมผู้นำไว้ 3 ด้านคือ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของ ข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 203 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่แบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เพื่อใช้สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

5.3 สรุปผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน และร้อยละ ของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน อยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน อยู่ระหว่าง 5,000 - 10,000 บาท และจำแนกตามการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร พบว่าส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 3 – 4 วันต่อสัปดาห์
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ รองลงมา พฤติกรรมที่เน้นงาน และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดมาตรฐานการทำงานของแต่ละส่วน/ฝ่าย

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สำหรับพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ เป็นผู้ประเมินประเมินที่ดี เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ยินดีให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมประกอบการพิจารณาตัดสินใจ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็น เพศชาย ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ส่วนใหญ่เป็น เพศชายและเพศหญิง และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่ อายุ 51 ปีขึ้นไป ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ส่วนใหญ่เป็น อายุ 51 ปีขึ้นไป ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำแนกตามวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่ ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ สูงกว่าปริญญาตรี และด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่ ประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ส่วนใหญ่ ประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ ประสบการณ์ 1-5 ปี และด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่ ประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป จำแนกตามตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็น ผู้อำนวยการกอง ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ส่วนใหญ่เป็น หัวหน้าส่วน ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ส่วนใหญ่เป็น ผู้อำนวยการกอง ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่เป็น ผู้อำนวยการกอง จำแนกตามอัตราเงินเดือน ส่วนใหญ่อยู่ที่ 20,001 บาทขึ้นไป ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ส่วนใหญ่อยู่ที่ 20,001 บาทขึ้นไป ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5,000 -10,000 บาท ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่อยู่ที่ 20,001 บาทขึ้นไป

จำแนกตามการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ส่วนใหญ่ 3 – 4 วันต่อสัปดาห์ ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ส่วนใหญ่พบว่า ทุกวันต่อสัปดาห์ ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ 3 – 4 วันต่อสัปดาห์ ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่ 5 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์

5. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ดีมาใช้ในองค์กรจะทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี พนักงานทำงานด้วยความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ผลการทำงานมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร การประเมินผลการบริการจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะทำให้ได้รับโบนัสประจำปี และใช้เป็นข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน

5.4 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี อภิปรายการวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อภิปรายได้ว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ รองลงมา พฤติกรรมที่เน้นงาน และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ผลที่ปรากฏนี้สามารถนำไปพัฒนากระบวนการทำงาน โดยการเพิ่มความสัมพันธระหว่างผู้นำกับบุคลากร
2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมที่เน้นงาน จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ อภิปรายได้ว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดมาตรฐานการทำงานของแต่ละส่วน/ฝ่าย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ให้มีการแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าว ผู้นำควรมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน สำหรับพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ เป็นผู้ประนีประนอมที่ดี เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ยินดีให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่และให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้มากขึ้น และพฤติกรรมที่เน้น

การเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ดังนั้นผู้นำองค์กรควรเพิ่มบทบาทในด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้มากขึ้น

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อภิปรายได้ว่า จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น จากผลการวิจัยพบว่า เพศชาย สูงกว่า เพศหญิง เมื่อจำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ อายุ 51 ปีขึ้นไป อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 41- 50 ปี และ อายุ 31-40 ปี ตามลำดับ และจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ระดับปริญญาตรี รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป รองลงมา ประสบการณ์ 1-5 ปี ประสบการณ์ 6-10 ปี และประสบการณ์ 11-15 ปี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง รองลงมา พนักงาน และหัวหน้าส่วน จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ 20,001 บาทขึ้นไป รองลงมา 5,000 – 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาท จำแนกตามการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ 3 – 4 วันต่อสัปดาห์ รองลงมา ทุกวันต่อสัปดาห์ 5 วันต่อสัปดาห์และ 1 – 2 วันต่อสัปดาห์

5.5 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่มีบางปัจจัย ที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ควร ให้ความสำคัญ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่เน้นงาน คือ การมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ
2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ คือ ยินดีให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภออื่น ๆ ในจังหวัดสระบุรี เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับการวิจัยครั้งนี้
2. ควรศึกษาสภาพ และความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวิธีการวิจัยแบบอื่น เช่น การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ เพื่อทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- กมล ศิริสง.(2545). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- โกวิท พวงงาม. (2548). การปกครองท้องถิ่นไทย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: วิทยุชน.
- ชูวงศ์ ฉายาบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น
กรมการปกครอง.
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2530). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร:
วัฒนาพานิช.
- เทียน ทองแก้ว. (2545). ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป. วารสารวิชาการ.ปีที่
5 (ฉบับที่ 9) หน้า 25 – 43.
- ประภัสร์ จงสงวน. (2546). คนเด่น : วารสารนักบริหาร 2. (มกราคม – มิถุนายน) หน้า 5.
- ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2540). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2541). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร ช พัทธ์อักษร
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). การบริหารหลักการทฤษฎีประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์
องค์การทางการศึกษาไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร: ติพยวิสุทธิ์
- สมหวัง พิชยานุวัฒน์. (2542). รายงานการวิจัยเอกสาร เรื่องการจัดระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
ผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สิทธิชัย ฝรั่งทอง. (2548 , พฤษภาคม). ภาวะผู้นำ. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.nidambell.net/ekonomiz/2005q1/article2005february18p7.htm>
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). ผู้นำองค์การ. ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช : เอกสารการสอนชุด
วิชาองค์การและการจัดงานบุคคล. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สุรพล พุฒคำ. (2546). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา .ลพบุรี : เอกสารประกอบการสอน.
สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- (2547). การบริหารสถานศึกษา. ลพบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร .โอเดียนสโตร์.

Fiedler, F.E. (1967). **A theory of leadership effectiveness**. New York:

McGraw - Hill

Yukl, G.A. (1998). **Leadership in organizations** (4 th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยกำหนดลักษณะพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้บริหารออกเป็นระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการสรุปผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาจะเสนอผลการวิเคราะห์และอภิปรายผลในภาพรวม โดยไม่มีผลกระทบต่อท่านเป็นรายบุคคล

ขอขอพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง

นายกิตติศักดิ์ แพรวพรายรัตน์
นักศึกษาลัทธิสุตรวิศวรรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาข้อความในข้อ 1- 4

โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 30 ปี () 31 – 40 ปี
() 41- 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ทำงาน

- () 1-5 ปี () 6-10 ปี
() 11-15 ปี () 16 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

- () ผู้อำนวยการกอง () หัวหน้าส่วน
() พนักงาน

6. อัตราเงินเดือน

- () 5,000 – 10,000 บาท () 10,001 – 15,000 บาท
() 15,001 – 20,000 บาท () 20,001 บาทขึ้นไป

7. การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร

- () ทุกวัน () 1-2 วันต่อสัปดาห์
() 3-4 วันต่อสัปดาห์ () 5 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์การ

- คำชี้แจง**
- แบบสอบถามนี้ต้องการทราบการแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์การ
 - ขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยทำเครื่องหมาย / ลงใน ()
หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเกิดขึ้นจริงในองค์กรของท่าน โดยกำหนด
ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารออกเป็นระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ คือ

ระดับ 5	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ปฏิบัติมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปฏิบัติปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ปฏิบัติน้อยที่สุด

ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน					
1. บริหารงานตามบทบาทอย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ					
2. มีการวางแผนและบริหารจัดการที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
3. กำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. มอบหมายงานๆให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและ เหมาะสมกับลักษณะงาน					
5. บริหารทรัพยากรในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ					
6. กำหนดมาตรฐานการทำงานของแต่ละส่วน/ฝ่าย					
7. กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
8. กำหนดความคาดหวังความสำเร็จของงานแต่ละส่วน/ฝ่าย					
9. ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน					
10. มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง					
11. มีการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างมีระบบ					
12. ความสามารถในการประสานงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
13. ความแม่นยำในระเบียบกฎเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน					
14. การมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					
15. สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด					

ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์					
1. ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน					
2. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
4. ยินดีให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
5. ให้เกียรติและความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
6. ห่วงใยและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค					
7. ให้ความสำคัญกับตนเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
8. เป็นผู้ประนีประนอมที่ดี เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง					
9. การให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง					
10. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับทุกคน ได้ดี					
11. การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
12. การมีโครงสร้างการทำงานเป็นแบบร่วมกันคิดร่วมกันทำที่ชัดเจน					
ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง					
1. แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอยู่เสมอ					
2. มีทักษะการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีทันสมัยเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
3. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์					
4. บริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง					
5. ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมประกอบการพิจารณาตัดสินใจ					
6. มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
7. ปรับตัวเข้ากับยุคสมัยและทันเหตุการณ์ปัจจุบัน					
8. ยอมรับความเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
9. มีการพัฒนาพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
10. มีการจัดเก็บข้อมูลประวัติผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ					
11. ยอมรับหรือเต็มใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน					

ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
12. บริหารงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์					
13. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ					
14. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุย วิเคราะห์ในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหา					
15. สร้างค่านิยมในหน่วยงานว่าผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
16. มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีสัจจะ ในการกระทำกับคำพูดที่สอดคล้องกันเสมอ					
17. ผู้บริหารพูดให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานเสมอ					
18. เปิดโอกาสให้แก่สมาชิกในทีมได้มีโอกาสแสดงออกอย่างทั่วถึง.					

ประวัติผู้เขียน

นายกิตติศักดิ์ แพรพพรายรัตน์ เกิด เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2511 ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 46 หมู่ที่ 8 ตำบลหนองปลิง อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 18140 ตำแหน่งหน้าที่การงาน นักบริหารงานช่าง สถานที่ทำงานปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 18140 ประวัติการศึกษา พ.ศ.2523 ชั้นประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสระบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี พ.ศ. 2526 ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี พ.ศ. 2529 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี พ.ศ.2531 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน กรุงเทพฯ พ.ศ.2545 ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช