

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปกครองในอารยประเทศ นอกจากจะมีรัฐบาลที่บริหารประเทศแล้ว ยังมีหน่วยการปกครองประจำอยู่ในท้องถิ่นต่างๆ ด้วย สำหรับประเทศไทย นับตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช มาสู่ระบอบประชาธิปไตย เมื่อปี พ.ศ. 2475 ก็ได้มีการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วยการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น (ธีรพล อรุณะภัสกร และคนอื่นๆ, 2543, หน้า 9) กล่าวคือ การบริหารราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งต่างก็ทำหน้าที่บริหารราชการที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยผลการดำเนินงาน ทั้ง 3 ส่วน ข้างต้น จะสนับสนุนให้นโยบายของรัฐบาลบรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำความเจริญมาสู่ประเทศชาติและประชาชน

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 นั้น เปรียบเสมือนกฎหมายแม่บทที่มีลักษณะเป็นการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นไทย และยังมีการบัญญัติมาตรการต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรมกำหนดอำนาจหน้าที่การให้บริการสาธารณะแก่สังคมและชุมชน ซึ่งในปัจจุบันถูกห้อมล้อมด้วยองค์กรขนาดใหญ่ย่อยจำนวนมาก ชีวิตรมณีย์ผูกพันกับองค์กร และทำงานร่วมกับองค์กร โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทั้งองค์การภาครัฐ และเอกชน อีกทั้งในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ในขณะนี้ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการบริหารองค์การยุคใหม่ เพื่อพัฒนาให้องค์การได้ใช้ทฤษฎีเชิงปฏิบัตินำความคิดไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายขององค์การ การพัฒนาองค์การจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องทุกคนในองค์การ ที่จะต้องมีความจริงใจ และร่วมมือกันในการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์การจะต้องนำหลักการและนโยบายการพัฒนาองค์การไปปฏิบัติภายในองค์การ จะต้องมีส่วนในการพัฒนา ซึ่งจะถือว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด เปรียบเสมือนหลักชัยของหน่วยงานเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (บัญชา อึ้งสกุล, 2545, หน้า 22)

ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การจะต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง และสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหาร จะต้องมียุทธศาสตร์กว้างไกลที่จะบริหารองค์การของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย นั้นย่อมหมายถึง ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำ

หรือแสดงพฤติกรรมในการบริหาร เป็นผู้นำด้วยการจูงใจให้บุคลากรในองค์กร ร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้ทุ่มเทให้แก่งาน ผู้นำต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความรัก และความศรัทธาในตัวผู้นำพร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงานหรือองค์กรของตนประสบผลสำเร็จ เพราะการแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านใดด้านหนึ่ง ย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงาน และจะส่งผลถึงบรรยากาศขององค์กรได้ ปัจจัยที่ช่วยสร้างบรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยในการทำงาน คือการให้สมาชิกมีความรู้สึก อยากจะเข้าไปมีส่วนร่วมของกลุ่ม มีผู้บริหารให้การสนับสนุน การให้ความรัก ความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มีการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรจนสมาชิกทุกคนพอใจที่จะทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานนั้นๆ (ปรีชา รอดปริษา, 2540, บทคัดย่อ)

บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่จะทำ ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ ดังนั้นผู้นำจะต้องมีบทบาทในการจูงใจ ที่จะทำให้อำนาจการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมี เป้าหมายร่วมกัน สมาชิกในองค์กรมีความรักใคร่ผูกพันกัน จะมีส่วนสำคัญทำให้เกิด บรรยากาศที่ดีในองค์กรและการที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความพอใจในการที่จะทำงานได้นั้น ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานจะต้องหันหน้าเข้าหากัน ช่วยกันสร้างบรรยากาศอันพึง ประสงค์ในองค์กร เมื่อเป็นเช่นนี้ในการบริหารองค์กร หรือหน่วยงานใดก็ตามผู้บริหาร จำเป็นต้องแสดงบทบาทสำคัญ และแสดงพฤติกรรมผู้นำในการสร้างบรรยากาศในการบริหารงาน ให้เกิดความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรนั้นเป็นอย่างดี ทำให้ สมาชิกเกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความสามัคคีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ร่วมกัน มีขวัญ กำลังใจดีพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้จะมีผลทำให้สามารถพัฒนาไปตามความมุ่งหวังของ องค์กรได้และบรรยากาศขององค์กรก็จะดีตามไปด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าบรรยากาศขององค์กร ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สมาชิกในองค์กรทำงานอย่างไม่มี ความผูกพันรักใคร่กัน อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของผู้นำหรือผู้บริหารที่ขาดความรู้ ขาดความเป็นผู้นำ ไม่อำนวยความสะดวก แต่กลับตั้งกฎเกณฑ์ที่ไม่จำเป็นในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความ กระตือรือร้น เป็นสาเหตุของการเกิดบรรยากาศไม่ดีในองค์กรได้ (ธีรภัทร ประสมสุข, 2539, หน้า 42) ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรจึงมีส่วนสำคัญในการบริหารงานให้บรรลุ เป้าหมายได้ โดยใช้ทักษะการบริหารในหลายๆ ด้าน มีหลักธรรมชาติมาภิบาล บริหารงานด้วย ความเป็นธรรม แสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในองค์กร เพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกด้านใดด้านหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานใน หน่วยงานที่จะส่งผลให้การบริหารงานในองค์กรล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จได้

ในสภาพความเป็นจริงการบริหารงานในองค์กร ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำและแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามสภาพการบริหารและพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความหมายต่อชีวิตของการทำงานในองค์กรและจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (เทพนม เมืองแมน, และสว่าง สุวรรณ, 2540, หน้า 280) องค์กรบางแห่งบุคลากรมีความสุขและพอใจที่จะทำงานแต่บางแห่งจะมีบรรยากาศการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เป็นผลมาจากการแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสามารถสะท้อนบรรยากาศองค์กรได้ เช่น จากการท้าววิจัยสำรวจเรื่องสภาพและปัญหาการแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา เบื้องต้นพบว่า ปัญหาการแสดงพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ดูแลลูกน้องเฉพาะกลุ่มเป็นปัญหาอยู่ในระดับมากกว่าทุกด้าน ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเฉื่อยชาท้อแท้ในการทำงาน

จากการวิจัยของ สุมะธ คาโรจน์ (2539, หน้า 24) ซึ่งรวบรวมพฤติกรรมผู้นำว่าประกอบไปด้วย 2 ประการ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำด้านการบริหารงาน เนื่องจากพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 องค์กรภาครัฐจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในวงกว้างดังปรากฏใน หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะตาม มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง เช่น ข้อ (9) การจัดการศึกษา เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำไปปฏิบัติและบริหารจัดการด้านการศึกษาในท้องถิ่นตนเอง ตลอดจนการวางแผนพัฒนาด้านการศึกษา

และจากข้อมูลเบื้องต้นสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหนองแค มาจากผลการประเมินโบนัสประจำปี ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผลการเลื่อนการแต่งตั้งของพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป ไม่เป็นไปตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง หากผู้บริหารดำเนินการอย่างไม่มีกฎเกณฑ์ในการประเมิน ผลการประเมินไม่มีความยุติธรรม ไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะส่งผลทำให้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรในการทำงานไม่ดี ไม่เป็นที่พึงปรารถนา ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี เพื่อที่จะได้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศการทำงานในองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการคัดเลือก

ผู้บริหารและส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความรู้ตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการบริหาร ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานในองค์กรนั้นเกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นความปรารถนาของบุคลากรในองค์กร จะส่งผลให้บรรยากาศในองค์กรเป็นไปด้วยความสุข มีความเต็มใจและพร้อมที่จะทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นข้อมูลสะท้อนกลับสำหรับหน่วยงานบังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปประกอบการพิจารณาในการสรรหาคัดเลือก หรือเลือกตั้งบุคคลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมเข้ามารับตำแหน่งผู้บริหารในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพในโอกาสต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์กรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์กรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาสมการพยากรณ์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศขององค์กรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์กรที่เหมาะสมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การนำพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ดีมาใช้ภายในองค์กรก็จะทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี พนักงานส่วนท้องถิ่นทำงานด้วยความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ผลการทำงานมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ในการประเมินผลการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะทำให้ได้ผลดีตรงตามเกณฑ์ที่ประเมิน เป็นผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับโบนัสประจำปี และใช้เป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสมกับการทำงานในปัจจุบันและอนาคต ส่วนประโยชน์สำหรับบุคคลและหน่วยงานทั่วไป จะใช้เป็นข้อมูล ในด้านการศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการสรรหาผู้บริหาร กรณีมีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี หรือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะทำให้ท้องถิ่นนั้นได้ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำที่ดีเข้ามาบริหารจัดการภายในท้องถิ่นตนเอง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับปฏิบัติของการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของยุคล์ (Yukl, 1998) ซึ่ง สุรพล พุ่มคำ (2547, หน้า 14) ได้รวบรวมพฤติกรรมผู้นำไว้ 3 ด้านคือ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งศึกษาระดับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ ฮอย และมิสเกล ซึ่ง สุรพล พุ่มคำ (2547, หน้า 331) ได้รวบรวมบรรยากาศองค์การไว้ 4 ด้าน คือ บรรยากาศแบบเปิดกว้าง บรรยากาศแบบผูกมัด บรรยากาศแบบปลดปล่อย และบรรยากาศแบบปิดกั้น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 799 คน (ท้องถิ่นอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ข้อมูล ณ วันที่ 8 มิถุนายน 2550)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน จึงหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางสำเร็จรูปของเคริชชี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2547, หน้า 119) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 267 คน จากกลุ่มตัวอย่างนำไปคำนวณหาขนาดความพอดีของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การกำหนดสัดส่วนจากสูตรคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร การสุ่มใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ขนาดเล็ก และขนาดกลาง โดยจัดสรรตามสัดส่วนขนาดของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ จากสูตรของฟอร์แมน (Foreman, 1991, p. 116)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ เป็นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์และ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

3.2 ตัวแปรตาม บรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศแบบเปิดกว้าง บรรยากาศแบบผูกมัด บรรยากาศแบบปลดปล่อย และบรรยากาศแบบปิดกั้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่และดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและลูกจ้างทั่วไป

2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาลและ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

4. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การประพฤติและการปฏิบัติในการดำเนินการบริหารของผู้นำที่มีต่อกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำจะต้องใช้หลักการบริหารและการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร ทั้งนี้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจะต้องเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันหรือเป็นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในช่วงเวลาในช่วงเวลาที่กำลังดำเนินการบริหารงานอยู่ การวิจัยครั้งนี้ได้ยึดกรอบแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของ ยูเกิล (Yukl, 1998) ซึ่งสรุปผล พุฒคำ (2547, หน้า 14) ได้รวบรวมพฤติกรรมผู้นำไว้ 3 ด้าน ดังนี้

4.1 พฤติกรรมที่เน้นงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการวางแผน จัดการ และกำกับติดตามการดำเนินงานในองค์กร ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน การใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษากระบวนการให้มีความเที่ยงตรง มั่นคงและการปรับปรุงให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

4.2 พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุน พัฒนา การรับรู้ การให้คำปรึกษาและการบริหารความขัดแย้ง ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับการปรับปรุงความสัมพันธ์และการช่วยเหลือบุคคล เพิ่มความร่วมมือในการทำงานเป็นหมู่คณะและการสร้างข้อผูกมัดกับองค์กร

4.3 พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารที่บริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวเข้ากับยุคปัจจุบันได้คือนำเสนอโครงการใหม่ๆ นำสมาชิกให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

5. บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ซึ่งจะมี 4 ประเภท ดังนี้

5.1 บรรยากาศแบบเปิดกว้าง (open climate) หมายถึง บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันสูง ผู้บริหารรับฟัง เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้บริหารให้การช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน ให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือและมีความผูกพันกับงานของตน

5.2 บรรยากาศแบบผูกมัด (engaged climate) หมายถึง บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารควบคุม บริหารงานอย่างเข้มงวดและเผด็จการ เป็นพฤติกรรมที่มีการอำนวยความสะดวกสูง เป็นพฤติกรรมที่ไม่เคารพในความสามารถตามวิชาชีพและความต้องการของพนักงาน

5.3 บรรยากาศแบบปลดปล่อย (disengaged climate) หมายถึง บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนช่วยเหลือ รับฟังและเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนมีอิสระในการทำงาน การควบคุมจากผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ ความใกล้ชิดสนิทสนมต่ำ พนักงานมีการแบ่งแยกและไม่มีความผูกพันกับองค์กร

5.4 บรรยากาศแบบปิดกั้น (closed climate) หมายถึง บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ต้องมีการควบคุมสูง พนักงานตอบสนองและแสดงออกตามข้อผูกพันเพียงเล็กน้อย เป็นการบริหารที่ควบคุมเข้มงวด เป็นพฤติกรรมที่ปราศจากความมีเยื่อใย ความไม่ใส่ใจและไม่ตอบรับการตอบสนอง ทำให้พนักงานเกิดความท้อแท้ หวาดระแวงและขาดความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ขาดความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน ไม่ยืดหยุ่นและผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงาน

6. ชั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การแบ่งชั้นตามฐานะของกิจการและรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รายได้ที่รับจริงในปีที่ส่งมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุน หรือเงินที่ไม่ได้รับประจำ) แบ่งได้ ดังนี้

6.1 เทศบาล แบ่งออกได้ ดังนี้

6.1.1 เทศบาลชั้น 1 มีรายได้เกินกว่า 20 ล้านบาทขึ้นไป เป็นขนาดใหญ่

6.1.2 เทศบาลชั้น 2 มีรายได้ 10 – 20 ล้านบาท เป็นขนาดกลาง

6.1.3 เทศบาลชั้น 3 มีรายได้ 5 – 10 ล้านบาท เป็นขนาดกลาง

6.1.4 เทศบาลชั้น 4 มีรายได้ 5 ล้านบาทลงมา เป็นขนาดเล็ก

6.2 องค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกได้ ดังนี้

6.2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 มีรายได้ 20 ล้านบาทขึ้นไป เป็นขนาดใหญ่

6.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 2 มีรายได้ 12-20 ล้านบาท เป็นขนาดกลาง

6.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 3 มีรายได้ 6-12 ล้านบาท เป็นขนาดกลาง

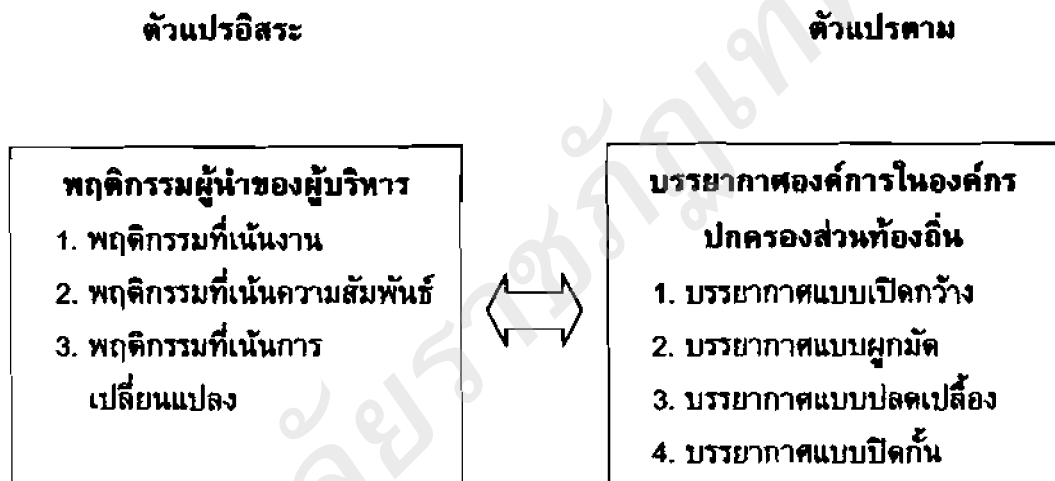
6.2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 4 มีรายได้ 3-6 ล้านบาท เป็นขนาดเล็ก

6.2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 5 มีรายได้ไม่เกิน 3 ล้านบาท เป็นขนาดเล็ก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในยุคปัจจุบันนั้น ต้องแสดงออกในลักษณะการบริหารงานให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งพฤติกรรมผู้นำยุคใหม่นี้ จะสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมผู้นำที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของยูลค์ (Yulk, 1998) ซึ่ง สรุพล พุ่มคำ (2547, หน้า 14) ได้

รวบรวมไว้และจากแนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การของชอยและมิสเกล ซึ่ง สุรพล พุ่มคำ (2547, หน้า 331) ได้รวบรวมไว้เช่นกัน โดยกำหนดตัวแปรที่จะศึกษาดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแคว จังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์กัน