

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู Behavior of Municipality Administrators of Loei Province

ชนะ รัตนภักดี, ขิง แขวงวิเศษไชยชาญ และบรรจง โต๊ะมณี
Chana Rattanapakdee, Khing Khaengwisetchaicharn and Bunjong Somanee
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ผู้นำต้องมี วิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารองค์กรของตน ให้บรรลุตั้งแต่ประสิทธิภาพตามเป้าหมาย พฤติกรรมของผู้นำ และการบริหารที่จึงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานและทำงานอย่างมีความสุข เป็นสิ่งสำคัญ ต่อความสำเร็จขององค์กร งานวิจัยนี้จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในเขตจังหวัด หนองบัวลำภู โดยรวมแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดย ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิจัยครั้งนี้ มีการแบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 ด้าน คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง กลุ่มเป้าหมายที่ทำการวิจัย คือ ข้าราชการเทศบาลในจังหวัด หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน

ผลการวิจัย พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.4 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 52.2 วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 67.6 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่ง พนักงาน ร้อยละ 96.3 อัตราเงินเดือน 20,001 ขึ้นไป ร้อยละ 36.0

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในเขตเทศบาลหนองบัวลำภู ตามระดับความคิดเห็นของ ข้าราชการของเทศบาลในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน เท่ากับ 4.46 รองลงมา พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 4.40 และพฤติกรรมที่เน้น ความสัมพันธ์เท่ากับ 4.29 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : พฤติกรรมผู้นำ, ผู้บริหารเทศบาล, หนองบัวลำภู

Abstract

Leader or organization's administrator are the potential person to change and develop the organization. Leaders must have a wide vision to manage their organizations to achieve their goals. The behavior of the leader or organization's administrator must motivate people in the organization to collaborate and work happily is important to the success of the organization. This research will study the leader's behavior of municipality administrators of Nong Bua Lamphu province by

gathering the query and analyzing the data using the statistical program, this research has been divided three leader's behaviors: work-oriented behavior, relationship-oriented behavior and transformational behavior. A research target group is municipality administratrators of Nong Bua Lamphu province, the sample size equal to 136 samples.

The result included:

Most respondents are male 54.4 percent, the age between 31-40 52.2 percent, bachelor's degree 67.6 percent, working experience 6-10 percent 58.8 percent, employee position 96.3 percent and salary 20,001 or above 36.0 percent

The leader of municipality administratrators of Nong Bua Lamphu province, according to the level of opinion of the officers of municipality administratrators of Nong Bua Lamphu province. The overall score is at high level. When considering that all aspects are at high level, descending order of average score is work-oriented behavior equal to 4.46, transformational behavior equal to 4.40 and relationship-oriented behavior equal to 4.29. When considering as a part of each aspects found that all aspects are at high level.

Keywords : Leadership behavior, municipality administratrators, Nong Bua Lamphu

บทนำ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 นั้น เปรียบเสมือนกฎหมายแม่บทที่มีลักษณะเป็นการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นไทย และมีการบัญญัติตามตราต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่การให้บริการสาธารณูปการแก่สังคมและชุมชน ซึ่งในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานประสานกับองค์กรอื่นๆ เป็นจำนวนมาก ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความผูกพันกับองค์กร โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทั้งองค์กรภาครัฐ และเอกชน อีกทั้งในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ในขณะนี้ได้ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการบริหารองค์กร เพื่อพัฒนาให้องค์กรได้ใช้ทุกช่องทางในการบริหารองค์กร ตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ หน่วยงานหรือองค์กรที่นำหลักการและนโยบายการพัฒนาองค์กรไปปฏิบัติภายในองค์กร จะต้องมีผู้นำในการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ นอกเหนือนี้ยังต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง และสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหาร มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารองค์กรของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ผู้บริหาร

จะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำหรือแสดงพฤติกรรมในการบริหารด้วยการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้ทุนเทให้แก่งาน ผู้นำต้องสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความรัก และความศรัทธาในตัวผู้นำพร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงานหรือองค์กรของตนประสบผลสำเร็จ การแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านใดด้านหนึ่ง ย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงาน และจะส่งผลถึงบรรยากาศขององค์กรได้ และประสิทธิภาพในการทำงาน

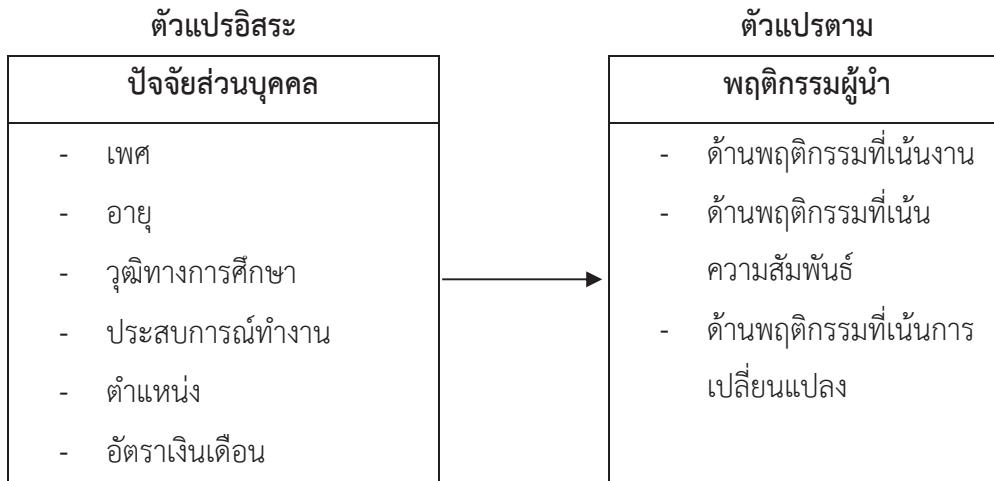
ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร ส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้นำจะต้องมีบทบาทจูงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีเป้าหมายร่วมกัน เกิดความรักใคร่ผูกพันกัน เกิดบรรยากาศที่ดี โดยทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานจะต้องร่วมมือกันในการสร้างบรรยากาศอันพึงประสงค์ในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหาร จำเป็นต้องแสดงบทบาทสำคัญให้เกิดความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร การแสดงบทบาทผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำและแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามสภาพการบริหาร พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผลต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรบางแห่งบุคลากรมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน การแสดงออกด้านพฤติกรรมจึงอาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเอื้อ秧ชาห้อแท้ในการทำงาน

จากข้อมูลเบื้องต้นสภาพปัจุหขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นเทศบาลในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าผลการประเมินเบนส์ประจำปี ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผลการแต่งตั้งของพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป ไม่เป็นไปตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง หากผู้บริหารดำเนินการอย่างไม่มีกฎเกณฑ์ในการประเมิน ผลการประเมินไม่มีความยุติธรรม ไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะส่งผลทำให้พฤติกรรมผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรในการทำงานไม่ดี ไม่เป็นที่พึงปรารถนา ด้วยเหตุผลดังกล่าว งานวิจัยนี้จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อที่จะได้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศการทำงานในองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้บริหารของเทศบาลในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู
- เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

กรอบแนวคิดการวิจัย



การดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยลำดับดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เทศบาลในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู ประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวนประชากรทั้งหมด 210 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการเทศบาลในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู ประจำปีงบประมาณ 2561 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางสำเร็จรูปของเครชซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน

ได้แก่	1. เทศบาลเมืองหนองบัวลำภู	จำนวน	15 คน
	2. เทศบาลตำบลนาคำไช	จำนวน	6 คน
	3. เทศบาลตำบลนามะเพื่อง	จำนวน	6 คน
	4. เทศบาลตำบลหัวนา	จำนวน	6 คน
	5. เทศบาลตำบลโนนสัง	จำนวน	6 คน
	6. เทศบาลตำบลหนองเรือ	จำนวน	6 คน

7. เทศบาลตำบลบ้านค้อ	จำนวน	6 คน
8. เทศบาลตำบลบ้านโคก	จำนวน	5 คน
9. เทศบาลตำบลสุวรรณคูหา	จำนวน	5 คน
10. เทศบาลตำบลนาดี	จำนวน	5 คน
11. เทศบาลตำบลนาด่าน	จำนวน	5 คน
12. เทศบาลตำบลกุดดู่	จำนวน	5 คน
13. เทศบาลตำบลบุญทัน	จำนวน	5 คน
14. เทศบาลตำบลนาภัลง	จำนวน	5 คน
15. เทศบาลตำบลกุดดินจี่	จำนวน	5 คน
16. เทศบาลตำบลลั่งแดง	จำนวน	5 คน
17. เทศบาลตำบลเก่ากลอย	จำนวน	5 คน
18. เทศบาลตำบลนาหนองหุ่ม	จำนวน	5 คน
19. เทศบาลตำบลจอมทอง	จำนวน	5 คน
20. เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย	จำนวน	5 คน
21. เทศบาลตำบลโนนสะอาด	จำนวน	5 คน
22. เทศบาลตำบลยางหล่อ	จำนวน	5 คน
23. เทศบาลตำบลหนองแก	จำนวน	5 คน
24. เทศบาลตำบลนาเหลา	จำนวน	5 คน
รวม		136 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของ ข้าราชการของเทศบาลในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงเป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัย

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน และร้อยละ ของข้าราชการ เทศบาล เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เมื่อจำแนก ตามวุฒิการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่สูงสุด คือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน อよุ่ระหว่าง 6-10 ปี จำแนกตามตำแหน่ง พบร่วม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน และจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบร่วม ส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน อよุ่ระหว่าง 5,000-10,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำของเทศบาล ตามระดับความคิดเห็นของข้าราชการเทศบาล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร่วมทุกด้าน อよุ่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง รองลงมาพฤติกรรม ที่เน้นงาน และพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำของเทศบาล ตามระดับความคิดเห็นของข้าราชการของเทศบาล ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน จำแนกเป็นรายข้อ อよุ่ ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ และเหมาะสมกับลักษณะงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สำหรับพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายข้อ อよุ่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด อよุ่ในระดับมาก คือ กำหนดมาตรฐานการทำงานของแต่ละส่วน/ฝ่ายและบริหารตามบทบาท อย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมาก คือ มีการแก้ไขปัญหาข้อต่างๆ อย่างมีระบบ และ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายข้อ อよุ่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการประสานงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ตามระดับความคิดเห็นของข้าราชการเทศบาล โดยการจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน จำแนกตามเพศ พบร่วม ส่วนใหญ่ เป็น เพศชาย ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน พบร่วมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เมื่อจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปีขึ้นไป ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ส่วนใหญ่ อายุ 31-40 ปีขึ้นไป ด้านพฤติกรรมที่ เน้นความสัมพันธ์ ส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี และด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่อายุ 51 ปีขึ้นไป เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบร่วมพฤติกรรมที่ เน้นงาน ส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี และด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ 1-5 ปี ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ 6-10 ปีขึ้นไป ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ 11-15 ปี ขึ้นไป เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบร่วม ด้านพฤติกรรมที่เน้นงานนั้นเท่ากัน ส่วนด้านพฤติกรรมที่เน้น ความสัมพันธ์ ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน ด้านพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้า เมื่อจำแนก ตามอัตราเงินเดือน ส่วนใหญ่อよุ่ระหว่าง 5,000-10,000 บาทขึ้นไป ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ส่วนใหญ่อよุ่ ระหว่าง 5,000-10,000 และ 10,001-15,000 บาทขึ้นไป ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ส่วนใหญ่อよุ่ ระหว่าง 5,000-10,000 บาท ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่อよุ่ที่ 20,001 บาทขึ้นไป

5. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ดีมาใช้ในองค์กรจะทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี พนักงานทำงานด้วยความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ผลการทำงานมีประสิทธิภาพตรงตาม เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร การประเมินผลการบริการจัดการที่ดีของเทศบาลก็จะทำให้ ได้รับโบนัสประจำปี และใช้เป็นข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในเขต จังหวัดหนองบัวลำภูให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ตามระดับความคิดเห็น ของข้าราชการของเทศบาล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน อภิปรายได้ว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ มอบหมายงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับลักษณะงาน รองลงมา มีการทำงานแผนและบริหาร จัดการที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จผลที่ปรากฏนี้สามารถนำไปพัฒนากระบวนการทำงาน โดยการเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำกับบุคลากร

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู พฤติกรรมที่เน้น ความสัมพันธ์ตามระดับความคิดเห็นของข้าราชการเทศบาล จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมที่เน้นงาน จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ อภิปรายได้ว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็นผู้ประนีประนอมที่ ดี เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง การให้ข้อมูลและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีโครงสร้างการทำงานเป็นแบบร่วมกันคิดร่วมกันทำที่ชัดเจน สำหรับพฤติกรรมที่ เน้นความสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากและโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ เป็นผู้ประนีประนอมที่ดี เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง และการให้ข้อมูลและกำลังใจแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีโครงสร้างการทำงานเป็นแบบร่วมกัน ทำที่ชัดเจน และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น ผู้นำองค์กรควรเพิ่มบทบาทในด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้มากขึ้น

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู พฤติกรรมที่เน้นการ เปลี่ยนแปลงตามระดับความคิดเห็นของข้าราชการ อภิปรายได้ว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น จากผลการวิจัยพบว่า เพศชาย สูงกว่า เพศหญิง เมื่อจำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ อายุต่ำ กว่า 30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 51 ปีขึ้นไป และ อายุ 41-50 ปี ตามลำดับ และจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ระดับปริญญาตรี รองลงมา สูงกว่า

ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ประสบการณ์ 1-5 ปี รองลงมา ประสบการณ์ 6-10 ปี ประสบการณ์ 11-15 ปี และประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก มีระดับเท่ากัน จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ 5,000-10,000 บาท รองลงมา 10,000-15,000 บาท 15,000-20,000 บาท และ 20,000 บาท ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู พบร่วมกับ พฤติกรรมผู้นำ ตามระดับความคิดเห็นของข้าราชการของเทศบาล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร่วมกับทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่มีบางปัจจัย ที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ควรให้ความสำคัญ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ คือ ยินดีให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ
3. พฤติกรรมที่เน้นงาน คือ กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับ การวิจัยครั้งนี้
2. ควรศึกษาสภาพ และความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาลที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการของเทศบาล
3. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาล โดยวิธีการวิจัยแบบอื่น เช่น การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ เพื่อทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเทศบาล

บรรณานุกรม

- โกริทัย พวงงาม. (2548). **การปกครองท้องถิ่นไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: วิญญาณ.
- ชูวงศ์ ฉายาบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง.
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2530). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพาณิช.
- เท้อน ทองแก้ว. (2545). **ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป**. วารสารวิชาการ. ปีที่ 5 (ฉบับที่ 9) หน้า 25 - 43.

- ประภัสสร จงส่วน. (2546). คณเด่น : สารสารนักบริหาร 2. (มกราคม – มิถุนายน) หน้า 5.
- ไพบูลย์ เจริญพันธุวงศ์. (2540). พฤติกรรมมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร:โอดีียนสโตร์.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2541). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร ฯ พิพักษ์อักษร
- วิโรจน์ สารรัตน. (2545). การบริหารหลักการทฤษฎีประดีนทางการศึกษาและบทวิเคราะห์
องค์การทางการศึกษาไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร:พิพิธภัณฑ์
- สมหวัง พธิyanุวัฒน์. (2542). รายงานการวิจัยเอกสาร เรื่องการจัดระบบใบอนุญาตประกอบ
วิชาชีพผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการศึกษาและทรัพยากร
มนุษย์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุนทร วงศ์ไสววรรณ. (2540). ผู้นำองค์การ. ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช : เอกสารการสอน
ชุดวิชาองค์การและการจัดงานบุคคล. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
- สุรพล พุฒา. (2546). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. ลพบุรี : เอกสารประกอบการสอน.
สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- อุทัย ทรัพย์. (2523). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร .โอดีียนสโตร์.
- Fiedled, 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.