

รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี

เกศรินทร์ ไทยศรีวงศ์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบพฤติกรรมผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อศึกษาลักษณะพฤติกรรมผู้นำประเภท “เก่งงาน และ เก่งคน” ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี รูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยแบบพรรณนา (descriptive research) โดยการสำรวจทัศนคติของผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในพื้นที่ กลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) เลือกและสุ่มด้วยวิธีสุ่มอย่างง่ายอย่างน้อยอำเภอละ 1 แห่ง โดยให้ครอบคลุมทุกระดับชั้นของ อบต. จำนวน 13 แห่ง กลุ่มตัวอย่างประชากรเลือกแบบเจาะจง และแบบบังเอิญ ประกอบด้วยบุคลากรของ อบต.ทั้งในส่วนข้าราชการประจำและการเมืองเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อาสาสมัครสาธารณสุข และประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของอบต. แห่งละ 10 คน จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามรูปแบบการวัดพฤติกรรมผู้นำ LBDQ (Leadership Behavior Descriptive Questionnaire) ของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา โดยพิจารณาการแสดงออกทางด้านผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างการริเริ่ม (initiating structure : เน้นงาน) และด้านจินตอาทร (consideration : เน้นคน) รูปแบบพฤติกรรมผู้นำพิจารณาตามรูปแบบ จตุ-จตุรัสพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Leadership Quadrants) ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2551 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis)

พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี มีพฤติกรรมผู้นำที่ปรากฏขึ้นจริงใกล้เคียงกับสิ่งที่ผู้ใกล้ชิดคาดหวังไว้ (ตามพฤติกรรมที่ควรจะเป็น) โดยพบว่า รูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงแบ่งผู้นำได้เป็น 2 ประเภทคือ ร้อยละ 46.15 เป็นผู้นำประเภท “เก่งงาน และ เก่งคน” และ ร้อยละ 53.85 เป็นผู้นำประเภท “ไม่เก่งงาน และ ไม่เก่งคน” และพบว่าผู้ใกล้ชิดส่วนใหญ่ คาดหวังผู้นำประเภท “เก่งงาน และ เก่งคน” ในส่วนขององค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำประเภท “เก่งงาน และ เก่งคน” พบว่า ลักษณะพฤติกรรมสำคัญ มีอย่างน้อย 8 รายการ เรียงลำดับความสำคัญ ตามน้ำหนักขององค์ประกอบได้แก่ ลำดับที่ 1 สนับสนุนให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประชุมกันในชุมชน (0.50) ลำดับที่ 2 ประสานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการพัฒนาในพื้นที่ (0.47) ลำดับที่ 3 เป็นผู้ริเริ่มและสามารถให้เหตุผลแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นได้อย่างชัดเจน (0.42) ลำดับที่ 4 ปกครองผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานโดยใช้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ของ อบต. เป็นหลัก (0.42) ลำดับที่ 5 สามารถวิเคราะห์หรือวินิจฉัยเรื่องต่างๆ ได้ถูกต้อง (0.39) ลำดับที่ 6 ปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง (0.39) ลำดับที่ 7 ตัดสินใจสั่งการงานได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม (0.35) และลำดับที่ 8 นำเอาแนวคิดใหม่ๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน (0.33) ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสนับสนุนให้ อบต.มีผู้นำแบบ “เก่งงาน และ เก่งคน” ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม จะส่งผลดีต่อการพัฒนาสุขภาพที่ดีของระดมพลังทั้งสังคมในทุกๆระดับ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสังคมและระบบสุขภาพให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ด้วยการมีส่วนร่วมปฏิบัติการและร่วมรับผิดชอบของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายการพัฒนาทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในพื้นที่

คำสำคัญ: รูปแบบพฤติกรรมผู้นำ, องค์การบริหารส่วนตำบล, จังหวัดจันทบุรี, การมีส่วนร่วมของประชาชน

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542⁽¹⁾ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ทั้งนี้รัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมาย แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจได้กำหนดรูปแบบการถ่ายโอนภารกิจที่จะถ่ายโอนโดยรวม 6 ด้าน 245 เรื่อง ระบุองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับโอน รวมทั้งระบุกิจกรรมถ่ายโอนไว้ 2 ประเภท คือ ประเภทเลือกทำได้โดยอิสระ และประเภทหน้าที่ต้องทำ การถ่ายโอนภารกิจ หมายถึง การที่ราชการบริหารส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค จะลดหรือยุติบทบาทจากปฏิบัติเปลี่ยนแปลงไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติแทน

สาระสำคัญของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ กรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ เป้าหมายและแนวทาง การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้ภารกิจด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการสาธารณสุข ได้แก่ การสาธารณสุขและการรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ เป็นภารกิจที่ต้องถ่ายโอน โดยมีหลักการสำคัญในการกระจายอำนาจด้านสุขภาพมุ่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพพระยะยาว ในการตัดสินใจและดำเนินการแก้ปัญหาสุขภาพ ให้เกิดผลดียิ่งขึ้นกว่าก่อนการกระจายอำนาจ และเพื่อให้เกิดระบบบริการสุขภาพที่เสมอภาคมีประสิทธิภาพและคุณภาพดี⁽²⁾

ในการบริหารองค์กร เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลสะท้อนให้งานบรรลุผลตามเป้า-

หมายคือผู้นำขององค์กร ประสิทธิภาพและความสามารถขององค์กรจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมหรือลักษณะของผู้นำขององค์กรนั้น ๆ เป็นสำคัญ⁽³⁻⁶⁾ การศึกษาลักษณะ พฤติกรรมผู้นำองค์กรตามรูปแบบ LBDQ (Leadership Behavior Descriptive Questionnaire) ของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา⁽⁷⁾ จะพิจารณาองค์ประกอบพฤติกรรมที่สำคัญในสองด้าน คือ ด้านโครงสร้างการริเริ่ม (initiating structure: เน้นงาน) ซึ่งได้แก่พฤติกรรมผู้นำที่จะวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำเองกับสมาชิกของกลุ่มหรือผู้ร่วมงาน ในความพยายามอดุสาหะที่จะสร้างแบบแผนที่ดีในองค์การ การปฏิบัติงาน การติดตามผลงาน รวมทั้งการนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการเป็นผู้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และด้านจินตอาทร (consideration : เน้นคน) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นมิตร ความน่าเชื่อถือไว้วางใจกัน ความเกี่ยวข้อง ความคิดที่เอื้ออาทรต่อกันระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน และเมื่อจำแนกรูปแบบพฤติกรรมผู้นำโดยใช้ จตุ-จัตุรัส ความเป็นผู้นำแห่งรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Leadership Quadrants) จะสามารถแบ่งรูปแบบผู้นำออกได้เป็น 4 แบบ^(8,9) คือ

1. รูปแบบผู้นำแบบ “เก่งงานและเก่งคน” ได้แก่ ผู้นำที่มีความสามารถด้านโครงสร้างการริเริ่มสูง (high initiating structure) ในขณะที่เดียวกันก็มี ความสามารถในด้านจินตอาทรอยู่ในระดับสูง ด้วย (high consideration)

2. รูปแบบผู้นำแบบ “ไม่เก่งงานแต่เก่งคน” ได้แก่ ผู้นำที่มีความสามารถด้านโครงสร้างการริเริ่มต่ำ (low initiating structure) แต่มีความสามารถด้านจินตอาทรอยู่ในระดับสูง (high consideration)

3. รูปแบบผู้นำแบบ “ไม่เก่งงาน และ ไม่เก่งคน” ได้แก่ ผู้นำที่มีความสามารถด้านโครงสร้างการริเริ่มต่ำ (low initiating structure) ในขณะเดียวกันความสามารถด้านจินตอาทรก็อยู่ในระดับต่ำ ด้วย (low consideration)

4. รูปแบบผู้นำแบบ “เก่งงานแต่ไม่เก่งคน” ได้แก่ ผู้นำที่มีความสามารถด้านโครงสร้างการริเริ่มสูง (high initiating structure) แต่มีความสามารถด้านจิตอาทรอยู่ในระดับต่ำ (low consideration)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาถึงรูปแบบพฤติกรรมผู้นำของนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล และ ลักษณะพฤติกรรมผู้นำแบบ “เก่งงาน และ เก่งคน” ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งและเป็น องค์กรพื้นฐาน ลำดับแรก ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนา มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชน จึงถือได้ว่าเป็น พื้นเพหรือตัวจักรสำคัญในอันที่จะผลักดันนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลให้บรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่ ยึด ความ ต้องการและความพึงพอใจของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อการเสริมสร้างศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลดีต่อการจัดการด้านสุขภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบล และการกระจายอำนาจด้านสุขภาพให้ แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วิธีการศึกษา

รูปแบบการศึกษา เป็นการวิจัยแบบพรรณนา⁽¹⁰⁾ (descriptive research) เพื่อศึกษารูปแบบพฤติกรรมผู้นำ และลักษณะพฤติกรรมผู้นำประเภท “เก่งงาน และ เก่งคน” ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ จังหวัดจันทบุรี โดยการสำรวจทัศนคติของผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ประชากรที่ศึกษาได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกับ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในพื้นที่ กลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.)เลือกและ สุ่มด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย⁽¹⁰⁾ อย่างน้อยอำเภอละ 1 แห่ง โดยให้ครอบคลุมทุก ประเภทและระดับชั้นของ อบต. จำนวน 13 แห่ง ประกอบด้วย อบต. ระดับกลาง 2 แห่ง ระดับเล็ก 11 แห่ง ซึ่งเป็นอบต.ที่รับการถ่ายโอนสถาน บริการสาธารณสุข 1 แห่ง กลุ่มตัวอย่างประชากรได้แก่ บุคลากรของ อบต.ทั้งในส่วนข้าราชการประจำและ

การเมือง เจ้าหน้าที่สาธารณสุข อาสาสมัครสาธารณสุข และประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของอบต.เลือกแบบ เจาะจงและแบบบังเอิญ⁽¹⁰⁾ แห่งละ 10 คน จำนวน 130 คน ประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสถานีอนามัย เจ้าหน้าที่สาธารณสุข อาสา สมัครสาธารณสุข ตำแหน่งละ 1 คน และประชาชนใน พื้นที่ จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามวัด พฤติกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามรูปแบบการวัด พฤติกรรมผู้นำ LBDQ (Leadership Behavior Descrip- tive Questionnaire) ของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ประเทศ สหรัฐอเมริกา โดยพิจารณาการแสดงออกทางด้านผู้นำ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 ด้าน คือ ด้าน โครงสร้างการริเริ่ม (initiating structure: เน้นงาน) และ ด้านจิตอาทร (consideration :เน้นคน) แบบสอบ ถาม ที่สร้างขึ้นหลังจากได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความ ตรง (validity) ในด้านเนื้อหา ภาษา ข้อความ ความหมาย และโครงสร้าง แล้วได้นำไปลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (al- pha-Reliability Coefficient) ในภาพรวมของ พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงด้านโครงสร้างการริเริ่ม (real - initiating structure) เป็น 0.96 และ พฤติกรรมที่เป็น จริงด้าน จิตอาทร (real - consideration) เป็น 0.96 ส่วนในภาพรวมของพฤติกรรมที่ควรจะเป็นมีค่าความ เที่ยงของพฤติกรรมที่ควรจะเป็นด้านโครงสร้างการริเริ่ม (ideal-initiating structure) เป็น 0.98 และ พฤติกรรม ที่ควรจะเป็นด้านจิตอาทร (ideal-consideration) เป็น 0.97 ตามลำดับ

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือหัวหน้า สถานีอนามัย เพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดย จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการ วิจัย และรายละเอียดของแบบสอบถาม ในกรณีที่ไม่ พบกลุ่มตัวอย่างที่เลือก ให้ฝากแบบสอบถามไว้แล้ว

ค่อยส่งคืนภายหลัง ทางไปรษณีย์ ระยะเวลาการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2551

การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งหมดจำนวน 130 ฉบับ นำไปตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้อง แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมการคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์ ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis)⁽¹¹⁾ ดังนี้

1. การศึกษารูปแบบพฤติกรรมผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้จุด-จตุรัสพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Leadership Quadrant Model of Ohio State University) เป็น ตัวแบบ โดยนำค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำที่วิเคราะห์ได้มาพิจารณาเพื่อจำแนกรูปแบบพฤติกรรมผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 4 รูปแบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบ “เก่งงาน และ เก่งคน (H, H) “ คือมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมด้านโครงสร้างการริเริ่ม และ ด้านจินตนาการ สูงกว่า ค่าเฉลี่ยรวมตลอดทั้งสองด้าน จะตกอยู่ในจตุรัสที่ 1

1.2 ผู้นำแบบ “ไม่เก่งงาน แต่ เก่งคน (L, H) “ คือมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมด้านโครงสร้าง การริเริ่มต่ำ และ ด้านจินตนาการสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมตลอดด้านในแต่ละด้าน จะตกอยู่ในจตุรัสที่ 2

1.3 ผู้นำแบบ “ไม่เก่งงาน และไม่เก่งคน (L, L) “ คือมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมด้านโครงสร้างการริเริ่ม และ ด้านจินตนาการ ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมตลอดทั้งสองด้าน จะตกอยู่ในจตุรัสที่ 3

1.4 ผู้นำแบบ “เก่งงาน แต่ ไม่เก่งคน (H, L) “ คือมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมด้านโครงสร้างการริเริ่มสูง และ ด้านจินตนาการต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมตลอดด้านในแต่ละด้าน จะตกอยู่ในจตุรัสที่ 4

2. การศึกษาลักษณะพฤติกรรมผู้นำแบบ “เก่งงาน และ เก่งคน” ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการจับกลุ่ม หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มหรือปัจจัยเดียวกันโดยการวิเคราะห์องค์

ประกอบ (Factor Analysis)⁽¹¹⁾ ดังนี้

2.1 คำนวณหาเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

2.2 สกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal-Component Analysis)

2.3 หมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรทอนอล ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax Orthogonal)

2.4 พิจารณาคัดเลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Score Coefficients) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป เป็นองค์ประกอบสำคัญ

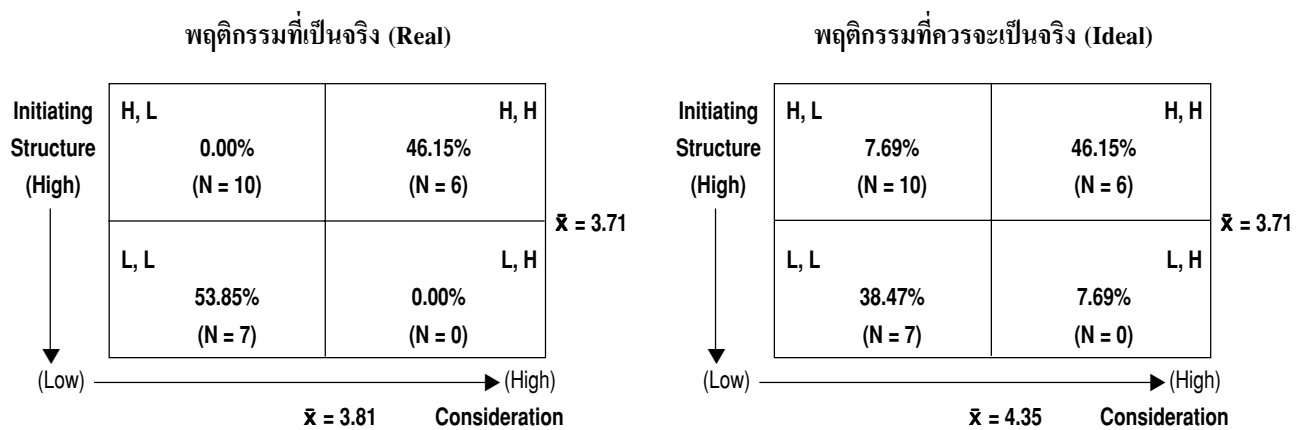
ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษารูปแบบพฤติกรรมผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี โดยการสำรวจทัศนคติของผู้ใกล้ชิด จำนวน 130 คน จาก อบต. 13 แห่ง พบว่ารูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่ปรากฏขึ้นจริงใกล้เคียงกับสิ่งที่ผู้ใกล้ชิดคาดหวัง โดยพบว่า พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง มีค่าเฉลี่ยรวมด้านโครงสร้างการริเริ่ม 3.71 และ ด้านจินตนาการ 3.81 ในส่วนพฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็น หรือที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยรวมด้านโครงสร้างการริเริ่ม 4.31 และด้านจินตนาการ 4.35 และเมื่อนำค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำของนายกอบต.แต่ละแห่งทั้งที่เป็นจริงและที่คาดหวังมาเปรียบเทียบ กับค่าเฉลี่ยรวม เพื่อจำแนกรูปแบบพฤติกรรมผู้นำ โดยพิจารณาตามตัวแบบความเป็นผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Leadership Model of the Ohio State University) พบว่า รูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงของนายกอบต.มี 2 ประเภทคือ ร้อยละ 46.15 เป็นผู้นำประเภท “เก่งงาน และ เก่งคน” และ ร้อยละ 53.85 เป็นผู้นำประเภท “ไม่เก่งงาน และ ไม่เก่งคน” และพบว่าผู้ใกล้ชิด ส่วนใหญ่คาดหวังผู้นำประเภท “เก่งงาน และ เก่งคน” (ร้อยละ 46.15) (ตารางที่ 1 และ รูปที่ 1)

รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี ที่เป็นจริง และที่ควรจะเป็น ตามทัศนะของผู้ใกล้ชิด

องค์การบริหารส่วนตำบล	พฤติกรรมที่เป็นจริง		พฤติกรรมที่ควรจะเป็น	
	โครงสร้างการริเริ่ม (เน้นงาน)	จินตอาทร (เน้นคน)	โครงสร้างการริเริ่ม (เน้นงาน)	จินตอาทร (เน้นคน)
1	3.47	3.66	4.37	4.30
2	3.23	3.32	3.72	3.95
3	4.07	4.26	4.69	4.73
4	4.37	4.79	4.80	4.87
5	3.43	3.26	4.17	4.00
6	3.36	3.49	3.74	3.73
7	3.43	3.55	4.08	4.15
8	3.69	3.56	4.58	4.66
9	3.92	4.02	4.42	4.36
10	3.68	3.51	4.21	4.13
11	3.71	3.98	4.49	4.50
12	3.95	4.32	4.28	4.58
13	3.93	3.85	4.49	4.62
รวม	3.71	3.81	4.31	4.35



รูปที่ 1 รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี ที่เป็นจริง (Real) และที่ควรจะเป็น (Ideal) ตามทัศนะของผู้ใกล้ชิด

2. ผลการศึกษาลักษณะพฤติกรรมที่เป็นจริงของนายก อบต.ประเภท “เก่งงาน และ เก่งคน” โดยการวิเคราะห์ห้องศ์ประกอบ (factor analysis) ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal-Component Analysis) หมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรโธกอนอลด้วยวิธีวาริแมกซ์

(Varimax Orthogonal) และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficients) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป พบว่า ลักษณะพฤติกรรมสำคัญ มีอย่างน้อย 8 รายการ เรียงลำดับความสำคัญตามน้ำหนักขององค์ประกอบได้ดังนี้คือ ลำดับที่ 1 สนับสนุน

ให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประชาคมในชุมชน (0.50) ลำดับที่ 2 ประสานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการพัฒนาในพื้นที่ (0.47) ลำดับที่ 3 เป็นผู้มีเหตุผลและสามารถให้เหตุผลแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นได้อย่างชัดเจน (0.42) ลำดับที่ 4 ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานโดยใช้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ของ อบต. เป็นหลัก (0.42) ลำดับที่ 5 สามารถวิเคราะห์หรือวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ ได้ถูกต้อง (0.39) ลำดับที่ 6 ปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น ในตนเอง (0.39) ลำดับที่ 7 ตัดสินใจสั่งการงานได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม (0.35) และ ลำดับที่ 8 นำเอาแนวคิดใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน (0.33) สรุปได้ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรูปแบบพฤติกรรมผู้นำประเภท “เก่งงาน และ เก่งคน” จะมีลักษณะพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม การประสานความร่วมมือ และการตัดสินใจร่วมกันด้วยกระบวนการปรึกษาหารือบนพื้นฐานของประโยชน์ส่วนรวม โดยมีพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับประชาคมในชุมชน นอกจากนี้ยังมีลักษณะเฉพาะตัวที่สำคัญ ได้แก่ มีเหตุผล เชื่อมั่นในตนเอง ตัดสินใจสั่งงานได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ทนต่อเหตุการณ์ มีความพยายามนำเอาแนวคิดใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน

วิจารณ์

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรีมีรูปแบบพฤติกรรมผู้นำ ที่ปรากฏขึ้นจริงใกล้เคียงกับสิ่งที่ผู้ใกล้ชิดคาดหวัง (ตามสิ่งที่ควรจะเป็น) โดยพบว่ารูปแบบพฤติกรรมผู้นำของนายก อบต. ส่วนใหญ่มีสองประเภทคือ ผู้นำประเภท “เก่งงาน และ เก่งคน” และผู้นำประเภท “ไม่เก่งงาน และ ไม่เก่งคน” ส่วนรูปแบบพฤติกรรมผู้นำอีกสองประเภท ได้แก่ “ไม่เก่งงาน แต่ เก่งคน” และ “เก่งงาน แต่ ไม่เก่งคน” ไม่พบว่ามีรูปแบบผู้นำลักษณะดังกล่าวหรือถ้ามีก็น้อยมาก ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ บุญวิเศษ⁽⁹⁾ ศึกษารูปแบบผู้นำ

ของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยมีพฤติกรรมผู้นำในรูปแบบของ “เก่งงาน และ เก่งคน หรือแบบประชาธิปไตย” ร้อยละ 49 รองลงมาเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบ “ไม่เก่งงาน และ ไม่เก่งคน หรือ แบบตามสบาย” ร้อยละ 34 ผลการศึกษาที่พบว่ารูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่ปรากฏขึ้นจริงใกล้เคียงกับสิ่งที่ผู้ใกล้ชิดคาดหวัง น่าจะสืบเนื่องมาจากการที่รัฐกำหนดให้มีการเลือกตั้งผู้บริหารงานท้องถิ่นโดยตรง ประชาชนจึงเลือกนายก อบต. ตามรูปแบบที่ตนต้องการเข้ามาบริหารงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ใกล้ชิดส่วนใหญ่ คาดหวังและต้องการนายกอบต.ที่มีรูปแบบพฤติกรรมผู้นำประเภท “เก่งงาน และ เก่งคน” แสดงให้เห็นว่า ผู้ใกล้ชิดนายก อบต. ทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และประชาชนในพื้นที่ ต่างก็ยอมรับว่ารูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมสูงสุด คือ รูปแบบพฤติกรรมผู้นำประเภท “เก่งงาน และ เก่งคน” ซึ่งเชื่อได้ว่าเป็นอิทธิพลมาจากการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และการบริหารงานภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล (good governance) ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder)⁽⁹⁾ สอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมผู้นำประเภท “เก่งงาน และ เก่งคน” ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม และการตัดสินใจร่วมกันด้วยกระบวนการปรึกษาหารือบนพื้นฐานของประโยชน์ส่วนรวม และจากข้อค้นพบที่ว่า นายก อบต.มากกว่าร้อยละ 50 มีรูปแบบพฤติกรรมผู้นำประเภท “ไม่เก่งงาน และ ไม่เก่งคน” แสดงให้เห็นว่า ประชาชนส่วนหนึ่งยังคงเลือกนายกอบต.และผู้แทนเข้ามาบริหารงาน จากความคุ้นเคยหรือรู้จักเป็นการส่วนตัว หรือเลือกเพราะเหตุผลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับลักษณะหรือรูปแบบพฤติกรรมผู้นำ⁽⁹⁾ อย่างไรก็ตามจากผลที่ได้นายกอบต.ตามที่ต้องการ น่าจะทำให้การดำเนินงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2. รูปแบบพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบจะมีพฤติกรรม การแสดงออกที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่างกัน กล่าว

คือ ผู้นำแบบ “เก่งงานและเก่งคน” จะคำนึง ถึงเรื่องงานและเรื่องคนหรือ มนุษยสัมพันธ์ไปพร้อม ๆ กัน จึงเป็นรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่ดีที่สุด ส่วนผู้นำแบบ “ไม่เก่งงานแต่ เก่งคน” จะเป็นผู้หน้าที่มนุษยสัมพันธ์ดี แต่ไม่ค่อยใส่ใจเรื่องงาน ผู้นำแบบ “ไม่เก่งงาน และไม่เก่งคน” จะมีความบกพร่องในลักษณะผู้นำทั้งสองด้าน และผู้นำแบบ “เก่งงานแต่ไม่เก่งคน” จะเน้น หน้าที่การงานมากจนการทำงาน คล้ายเครื่องจักร แม้ว่ารูปแบบพฤติกรรมผู้นำประเภท “ไม่เก่งงาน และไม่เก่งคน” จะมีความบกพร่อง และไม่เหมาะสมต่อการพัฒนา แต่ก็อาจเป็นที่พึงพอใจของคนบางกลุ่มที่ไม่ต้องการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้นำไม่เข้มงวดกวดขัน หรือเร่งรัดการทำงาน ไม่ใส่ใจกับคนรอบข้าง จึงดูเหมือนเป็นคนสบาย ๆ เรียบง่าย และไม่เรื่องมาก ซึ่งลักษณะของนายกอบต.รวมทั้ง ผู้แทนที่ได้จากการเลือกตั้ง สะท้อนภาพของสังคมไทย ซึ่งแสดงให้เห็นได้แจ่มชัดขึ้นในการศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการเมืองไปสู่ประชาธิปไตย⁽¹²⁾ ที่พบว่า วัฒนธรรมของสังคมไทยมีความรักอิสระภาพหรือความเป็นไทย ลักษณะนิสัยที่ไม่ชอบอยู่ใต้อำนาจบังคับของผู้อื่น ชอบคิดชอบทำอะไรตามอำเภอใจ การย้ำความเป็นตัวของตัวเองหรือปัจเจกบุคคลนิยม ความรู้สึกมักน้อยสันโดษ พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ ชอบชีวิตที่เรียบง่ายและสนุกสนาน ทำให้คนไทยไม่รู้จักหน้าที่ ไม่พัฒนาชีวิตให้ก้าวหน้าและไม่มีระเบียบวินัยในการทำงาน จึงเป็นไปได้ว่าวัฒนธรรมของสังคมไทย ทำให้ อบต. มีผู้นำประเภท “ไม่เก่งงานและไม่เก่งคน” หรือผู้นำแบบตามสบาย ที่เข้ามาบริหารองค์กรแบบไม่สนใจงาน และตัวบุคคล ทำให้องค์กรไม่มีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควรจะเป็น

3. ลักษณะพฤติกรรมที่สำคัญของนายกอบต.ที่มีรูปแบบพฤติกรรมผู้นำประเภท “เก่งงาน และ เก่งคน” จะมีพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาแบบ มีส่วนร่วม การประสานความร่วมมือ และการตัดสินใจร่วมกันด้วยกระบวนการปรึกษาหารือบนพื้นฐานของประโยชน์ส่วนรวม นอกจากนี้ยังมีลักษณะ

เฉพาะตัวที่สำคัญได้แก่ มีเหตุผล เชื่อมมั่นในตนเอง ตัดสินใจสั่งงานได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ทนต่อเหตุการณ์ มีความพยายามนำเอาแนวคิดใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน จึงควรพัฒนาศักยภาพนายกอบต. หรือสนับสนุนให้ อบต.มีผู้นำแบบ “เก่งงาน และ เก่งคน” ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาท้องถิ่นรวมทั้งการพัฒนาสุขภาพที่ต้องระดมพลังทั้งสังคมในทุกระดับ⁽²⁾ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสังคมและระบบสุขภาพให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ด้วยการมีส่วนร่วมปฏิบัติการและร่วมรับผิดชอบของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายการพัฒนาทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในพื้นที่

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทนต์ ศรีไสย์ อาจารย์ นิตยา จันทรเรือง มหาผล ดร.เอื้องฟ้า สิงห์ทิพย์พันธุ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ ขอขอบคุณ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ที่ให้การสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยลงได้ด้วยดี และท้ายที่สุดขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542, [online] 2542 [สืบค้นเมื่อ 31 มี.ค. 2550]; Available from: URL:http://e-fpo.fpo.go.th/e-law/
2. ทิศทางการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ, [online] 2549 [สืบค้นเมื่อ 31 มี.ค. 2550]; Available from: URL:http://advisor.anamai. moph. go.th/tamra/decen/decen07.html
3. เรวดี ไชยพาน. พฤติกรรมผู้นำที่เป็นอุปสรรคและ/หรือส่งเสริมงานพัฒนาชุมชน (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). คณะสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2523.
4. วีระพันธ์ สมเทพ. การศึกษาแบบผู้นำวิสัยของแบบและความสามารถในการปรับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร(วิทยานิพนธ์

- ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2534
5. Leadership behavior, [online]. [cited 2008 Mar 31]; Available from: URL: <http://www.leadershipbehavior.com>
 6. Organizational behavior, [online] 1998 [cited 2008 Mar 31]; Available from: URL: <http://www.nwlink.com/~donclark/leader/leadob.html>
 7. Hersey P, Blanchard, KH. Ohio state leadership studies. Management of organizational behavior: utilizing human resources. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall; 1977.
 8. สุทธนู ศรีไสย์. พฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีตามที่เสนอแนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ภาควิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
 9. สุพจน์ บุญวิเศษ. รูปแบบผู้นำของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2547.
 10. สุทธนู ศรีไสย์. สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2547.
 11. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis), [online]. [cited 2008 March 31]; Available from: URL: http://www.wijai48.com/pdf/factor_analysis.pdf
 12. มณฑล มือนันต์. วัฒนธรรมทางการเมืองของบุคคลชั้นนำท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคคลชั้นนำจังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. แผนกวิชาการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2522.

Abstract Leadership Behavior Styles of the Chiefs of the Sub-district Administrative Organization in Chanthaburi

Kessarín Thaisriwong

Chanthaburi Provincial Health Office, Chanthaburi

Journal of Health Science 2008; 17:SIII649-57.

The objectives of this study were to study the leadership behavior styles and the leadership behavior characteristics: high initiating structure and high consideration of the Chiefs of the Sub-district Administrative Organization (SDAO) in Chanthaburi. Descriptive research approach by surveying point of views of the local people nearby was use in this study consisted of their colleagues and the people in the sub-districts. Thirteen SDAOs were recruited in the study by direct selection and simple random sampling for at least SDAO from each district covering all levels of SDAOs. Ten persons were selected as subjects from each SDAO by specific and accidental methods including SDAO's personnel officers and political officers, health personnels , health volunteers and people in the area. Therefore there were 130 subjects recruited in this study. Behavior questionnaire constructed by the researcher according to the LBDQ Model (Leadership Behavior Descriptive Questionnaire Model of the Ohio State University, U.S.A.). This research instrument was separated into 2 behavior categories of the Chiefs of SDAOs: Initiating structure and consideration. Moreover, the Ohio State Leadership Behavioral Quadrants was applied for identifying Leadership styles. Data was collected from February to March 2008, and analyzed by computing frequency, percentage, means, and factor analysis with varimax method.

The real leadership behaviors of the Chiefs of the SDAOs appeared close to the subjects' expectation. It was also found that real leadership behaviors of the Chiefs were differentiated into 2 styles: 46.15percent as "high initiating structure and high consideration" and 53.85 percent as "low initiating structure and low consideration". The vital behaviors of the "high initiating structure and high consideration" groups, rated highly were in the order of

- 1) Encourage civilian public sharing in community (0.50).
- 2) Communicate and work with other agencies for community development (0.47).
- 3) Be rational to the colleague and others (0.42).
- 4) Maintain good discipline in work and management (0.42).
- 5) Be able to analyze all issues correctly (0.39).
- 6) Be self confident (0.39).
- 7) Make appropriate and quick decision (0.35).
- 8) Be initiative and put into practice (0.33).

These results indicate that the Chief of SDAO with "high Initiating structure and high consideration", would pay attention to develop the process of participatory approach that will be beneficial to health system development which needs people empowerment at all levels.

Key words: leadership behavior styles, sub-district administrative organization, Chantaburi, public participation