

46/16/11

พฤติกรรมของนักบริหาร



นายประเสริฐ รักไทยดี

001606

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำถามหลักสูตรปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แผนกวิชาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ. ศ. 2520

I16436283

ADMINISTRATIVE BEHAVIOR

Mr. Prasert Ragthaidee

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Arts

Department of Social Studies

Graduate School

Chulalongkorn University

1977

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

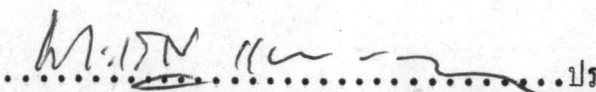


.....

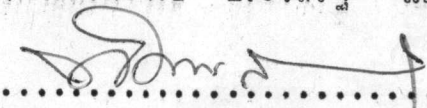
(ศาสตราจารย์ ดร.วิศิษฐ์ ประจบเหมาะ)

คณบดี


คณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิตยา สุวรรณะชญ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ สมัครการ)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. พิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์)

อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย :

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิตยา สุวรรณะชญ

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์เรื่อง

โดย

แผนกวิชา

พฤศจิกายนบริหาร

นายประเสริฐ รักไทยดี

สังคม

หัวข้อวิทยานิพนธ์

พฤติกรรมของนักบริหาร

ชื่อ

นายประเสริฐ รักไทยดี แผนกวิชา สังคม

ปีการศึกษา

2520



บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้ มุ่งจะศึกษาถึงพฤติกรรมของ ข้าราชการ ในการมีความสัมพันธ์ต่อกันใน
องคการ และต่อประชาชน เป็นการศึกษเปรียบเทียบระหว่าง ข้าราชการ 4 ประเภท ซึ่ง
ทำให้ทราบถึงลักษณะของ ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติของผู้นับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เพื่อน
ร่วมงาน และประชาชน โดยจะพิจารณาถึงลักษณะความสัมพันธ์ในองคการ เป็น 2 ลักษณะ คือ
ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการ
ให้ความสำคัญในบุคคล

สมมุติฐานของการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการในหน่วยใดก็ตาม ที่มีลักษณะของ
งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถสูง และมีการฝึกฝนอบรมก่อนเข้ารับราชการ เป็นเวลานาน
ลักษณะของ ความสัมพันธ์ในองคการจะให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานมากกว่าการให้ความสำคัญ
ในบุคคล

ขอบเขตการศึกษา คือ ข้าราชการในต่างจังหวัด โดยแบ่งข้าราชการออกเป็น 4 กลุ่ม
ตามลักษณะของงาน คือ ฝ่ายแพทย์ ปกครอง พัฒนา และฝ่ายอื่น การรวบรวมข้อมูลโดยส่ง
แบบสอบถามให้ข้าราชการแต่ละท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง จังหวัดที่เป็นตัวอย่างในการ
ศึกษา ได้แก่ ราชบุรี เชียงราย อ่างทอง สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี พิษณุโลก และ
นครสวรรค์ ได้ข้อมูลทั้งสิ้น 149 ชุด ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิตินั้น ใช้วิธีวิเคราะห์ที่
ความแปรปรวน ทดสอบไคสแควร์ และการทดสอบความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของผลต่างของ
มัธยัมเลขคณิต และการนำเสนอเป็นการวางอัตราร้อยละ

ผลการศึกษาปรากฏว่า เป็นไปตามข้อสมมุติฐาน ซึ่งจะพบว่าข้าราชการฝ่ายแพทย์ ลักษณะของความสัมพันธ์ในองค์การและต่อประชาชนให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานมากกว่า ความสำคัญในบุคคล เพราะตามข้อเท็จจริงนั้น แพทย์มีลักษณะของงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถสูง และต้องมีการฝึกฝนอบรมเป็นเวลานานก่อนเข้าปฏิบัติงานในอาชีพ ฉะนั้น ความสัมพันธ์ในองค์การ มุ่งที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ข้าราชการฝ่ายปกครอง พัฒนา และฝ่ายอื่น ลักษณะความสัมพันธ์ในองค์การจะมุ่งให้ความสำคัญในบุคคล และระหว่างทั้ง 3 ฝ่าย ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจให้เหตุผลได้ว่า โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่ได้กำหนดชัดเจน เช่น ของแพทย์ แต่เป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวาง ฉะนั้น ทักษะคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จึงมีลักษณะแตกต่างออกไป

จากการศึกษาในเรื่องนี้พบว่า ระหว่างข้าราชการฝ่ายปกครอง และฝ่ายพัฒนา มีหลาย ๆ ปัจจัยที่มีลักษณะรูปแบบในการปฏิบัติต่อกัน แตกต่างกัน คือ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ และการสื่อสาร ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจน.

Thesis Title Administrative Behavior
Name Mr. Prasert Ragthaidee
Department Social Studies
Academic Year 1977



ABSTRACT

A study of four groups of Thai government officials' organizational behaviors was conducted from the survey data. Based on the concepts of task and personal orientation, the focus of this study was on the relationship and interaction patterns between the superordinate and subordinate, on the one hand, and between government officials and ordinary citizens, on the other.

It was hypothesized that those officials who had gone to the long and assiduous process of professional training would more likely be oriented toward task achievement than toward personal orientation.

Methods and Sources

The data analyzed in this study were gathered from the questionnaires administered to 149 provincial officers who were divided into 4 groups: Physicians, Administrative Specialists, Development Specialists, and "others." The study areas were randomly selected and covered 7 changwats (provinces): Ratchaburi, Chiengrai, Ang thong, Samutsonghkram, Suphānburi, Phitsanulok and Nakhonsawan. The data obtained from questionnaires were analyzed by using percentages, one way-analysis of variance, Chi-square-test and t-test techniques.

The finding of this study supported the hypothesis. Compared to "other groups", it was found that physicians' were more likely to be oriented toward task effectiveness more than toward others-oriented. On the contrary, the other three groups exhibited the personal orientation, and this might be attributed to the fact that their jobs were less clearly defined.

Further, it was noted in this study that the **Administrative Specialists** showed some different patterns of authority delegation and communication from the **Development Specialists**.



กิจกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่ายด้วยกัน ท่านผู้มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของงานวิจัยนี้ คือ ดร. พิศยา สุวรรณะชฎ ผู้อำนวยการสำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้เขียนและเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย และกรรมการทรววิทยานิพนธ์ ที่ไกรฤฎาเสียสละเวลาอันมีค่า และแนวทางในการเลือกกำหนดหัวข้อวิทยานิพนธ์ ให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิด ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ดร. สนิท สัมภกรการ และ ดร. พิศสิทธิ์ คำนวนศิลป์ กรรมการทรววิทยานิพนธ์ ซึ่งไกรฤฎาตรวจสอบแนะช่องทางและแนะนำการวิเคราะห์และเสนอข้อมูลทางสถิติ ตลอดจนให้กำลังใจและกระตุ้นเตือน อันมีผลสำคัญต่อความสำเร็จในครั้งนี้ และบุคคลผู้มีส่วนสำคัญอีกท่านหนึ่ง และขอกล่าวขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย คือ Mr. David Haas ซึ่งไปมาทำโครงการวิจัยในประเทศไทย เรื่อง "Interaction and Role Making in the Thai Bureaucracy" และผู้เขียนไกรวมงานวิจัยนี้ในฐานะผู้ช่วย ที่ไกรฤฎาขอข้อมูลทาง ๆ ให้เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ประเสริฐ แยมกลิ่นฟูง หัวหน้าแผนกวิชาสังคม คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ ที่ไกรฤฎาให้ขอเสนอแนะ อันมีค่าและดีขอบกพรองหลายประการ อันทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณสุทธิราพร สารประกิบฐู ที่ไกรฤฎาใช้เวลาช่วยดำเนินการพิมพ์ ทั้งต้นฉบับและฉบับจริง เป็นรูปเล่มที่ถูกต้องสวยงาม รวมทั้งคุณดอ ภูมิศาสตร์ คุณบุญสม ภูมิศาสตร์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการโรเนียว จัดหาอุปกรณ์การพิมพ์ต่าง ๆ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และที่สุดผู้เขียนขอขอบคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้ ที่ได้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งมีผลทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประเสริฐ รักไทยดี

สารบัญ



หน้า

| | |
|--------------------------|---|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ฉ |
| กิจกรรมประกาศ | ช |
| รายการตารางประกอบ | ฉ |

บทที่

| | | |
|---|---|----|
| 1 | ความสำคัญของปัญหา | 1 |
| | ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 4 |
| | แนวความคิดทางทฤษฎี | 6 |
| | สมมุติฐานในการวิจัย | 11 |
| | วัตถุประสงค์สำคัญของการศึกษา | 12 |
| | ขอบเขตของการศึกษา | 12 |
| | ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้จากการศึกษา | 15 |
| 2 | วิธีการดำเนินวิจัย | 16 |
| | กลุ่มตัวอย่าง | 16 |
| | วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | 16 |
| | เครื่องมือในการวิจัย | 18 |
| | ความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม | 18 |
| | วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 19 |
| | ความแตกต่างของแบบสอบถาม | 21 |
| | ลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง | 21 |

| บทที่ | หน้า |
|-------|---|
| 3 | การปฏิบัติจากมุมมองกับปัญหา 41 |
| 4 | การปฏิบัติต่อผู้ไม่ปฏิบัติตาม 58 |
| 5 | ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 80 |
| 6 | ความสัมพันธ์กับประชาชน 92 |
| 7 | บทสรุป 105 |
| | จุดประสงค์ของการวิจัย 105 |
| | สรุปผลการวิจัย 105 |
| | การอภิปรายผลการวิจัย 111 |
| | บรรณานุกรม 117 |
| | ภาคผนวก 121 |
| | ประวัติการศึกษา 141 |

รายการตารางประกอบ

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 1 | อายุผู้ตอบสัมภาษณ์ | 22 |
| 2 | อายุราชการของผู้ตอบสัมภาษณ์ | 23 |
| 3 | ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน | 24 |
| 4 | การศึกษาสูงสุดของผู้ตอบสัมภาษณ์ | 25 |
| 5 | ชั้นข้าราชการของผู้ตอบสัมภาษณ์ | 26 |
| 6 | อาชีพบิดาของผู้ตอบสัมภาษณ์ | 27 |
| 7 | เหตุผลในการเข้ารับราชการ แยกตามประเภทของข้าราชการ | 28 |
| 8 | อาชีพครองของผู้ตอบสัมภาษณ์ | 30 |
| 9 | ลักษณะของอาชีพครอง | 31 |
| 10 | ความต้องการในเงินเดือน | 32 |
| 11 | การใช้จ่ายเงินเพื่อกิจการสังคม | 33 |
| 12 | ความต้องการในการปฏิบัติงานของที่ทางไกลของข้าราชการ | 37 |
| 13 | ความต้องการในการขยายเขาส่วนกลาง | 39 |
| 14 | การได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาเรื่องงาน | 43 |
| 15 | ความคิดเห็นของผู้ตอบสัมภาษณ์ต่อการแก้ไขปัญหาของงาน | 44 |
| 16 | การรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา | 46 |
| 17 | กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน | 47 |
| 18 | ความอิสระในการใช้เวลาของข้าราชการแต่ละประเภท | 49 |
| 19 | ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการเซ็นอนุมัติ | 51 |
| 20 | ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมงานจากผู้บังคับบัญชาและข้าราชการ แต่ละประเภท | 53 |

| | | |
|----|---|----|
| 21 | ความคิดเห็นในการติดตามผลงานของผู้นำ คับบัญชา แยกตามประเภทอาชีพ | 54 |
| 22 | การได้รับเลี้ยงจากผู้นำ คับบัญชา | 56 |
| 23 | แสดงความสัมพันธ์การให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามประเภทของงาน | 59 |
| 24 | การสั่งการจากผู้นำ คับบัญชา | 63 |
| 25 | การขอความเห็นใต้งาน คับบัญชา | 65 |
| 26 | การขอคำปรึกษาผู้นำ คับบัญชา | 67 |
| 27 | การขออนุมัติต่อผู้นำ คับบัญชา | 69 |
| 28 | การรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้นำ คับบัญชา | 71 |
| 29 | การใช้สรรพนามในการเรียกผู้นำ คับบัญชา | 73 |
| 30 | การให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ และนอกเวลาราชการ | 75 |
| 31 | การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมของผู้นำ คับบัญชา | 77 |
| 32 | การเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ว่าราชการจังหวัด | 78 |
| 33 | การปฏิบัติหน้าที่แทนโดยเพื่อนร่วมงาน | 81 |
| 34 | ผู้ทนายจะขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติราชการ | 83 |
| 35 | วิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้นำ คับบัญชา | 84 |
| 36 | การขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานแผนกอื่น ๆ | 85 |
| 37 | การขอความร่วมมือจากหน่วยราชการอื่น ๆ | 86 |
| 38 | การขอความร่วมมือจากผู้ตอบสัมภาษณ์ | 87 |
| 39 | บุคคลที่ข้าราชการให้ความเคารพมากที่สุด | 89 |
| 40 | การให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมสังคมของข้าราชการในหน่วยต่าง ๆ | 90 |

ตารางที่

หน้า

| | | |
|----|---|-----|
| 41 | การให้ความสำคัญแก่ประชาชนต่อความสำเร็จของงาน | 94 |
| 42 | การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน | 95 |
| 43 | ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน | 97 |
| 44 | การให้ความสะดวกแก่ประชาชนในงานของฝ่ายอื่น ๆ | 98 |
| 45 | การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนหน่วยงานอื่น ๆ | 99 |
| 46 | ลักษณะของราษฎรที่มาขอให้อำนวยความสะดวก | 100 |
| 47 | การขอความร่วมมือจากพสกนิกรประชาชนในการแก้ปัญหาทาง- ปริมาณและอุปการณ | 101 |
| 48 | การขอความร่วมมือจากประชาชนของผู้ตอบสัมภาษณ์ | 102 |
| 49 | การช่วยเหลือหรือบริการประชาชนโดยการหลีกเลี่ยงกฎระเบียบ ทางราชการ เล็ก ๆ น้อย ๆ | 103 |
| 50 | การให้ความสำคัญในการบริการแก่ประชาชนนอกเวลาราชการ | 104 |