บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานจะให้เกิดผลดีและมีประสิทธิผลสูงย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง เป็นต้นว่า การจัดองค์การ เทคโนโลยีในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (Reddin, 1970) นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบในการทำงานของผู้ร่วมงาน ความกระตือรือร้น ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความถนัด ฯลฯ แต่สิ่งดังกล่าวเหล่านี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำของผู้นำ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ในทุกกลุ่มของสังคมทั้งขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก ย่อมประกอบไปด้วยผู้นำและผู้ตาม ผู้ที่ทำหน้าที่เหนือผู้อื่นโดยมีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม รักษาเป้าหมายขององค์การ และประสานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เราเรียกผู้นั้นว่า "ผู้นำ" ผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งต่อกลุ่มและการบริหารงาน ความสำเร็จของกลุ่มมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้นำ (ทัศนา แสวงศักดิ์, 2522)

ผู้นำในหน่วยงานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อสถานภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา และผลงานของหน่วยงานเป็นอย่างมาก ดังที่ สมปราชญ์ จอมเทศ (2526) ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับผู้นำและองค์การไว้ว่า ความสามารถและประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การ และลักษณะพฤติกรรมปทัสถานในองค์การจะเป็นอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางพฤติกรรมของหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้นำ หากผู้นำเป็นคนดีมีความรู้ มีจริยธรรมและมีความสามารถแล้ว งานย่อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสมพงษ์ เกษมสิน (2517) ก็ได้กล่าวถึงผู้นำว่า "ผู้นำเป็นดุจดวงประทีปขององค์การ เป็นตัวแทนขององค์การและเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์การ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานโดยส่วนรวม ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพและคุณค่าขององค์การที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์การเป็นอย่างดี" นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอีกด้วย

สำหรับการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลงานองค์การตามที่ต้องการนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจะปฏิบัติตนดุจตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยแสดงพฤติกรรมออกมาใน 2 ลักษณะควบคู่กันไปคือลักษณะที่คำนึงถึงงานเป็นสำคัญ เรียกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure) และลักษณะที่คำนึงถึงคนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญที่เรียกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) ซึ่งถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบอยู่ในตัวมากแล้วจะเป็นผู้บริหารที่ดี (วิจิตร ธีระกุล, 2518) เมื่อหน่วยงานมีผู้บริหารที่ดีแล้ว ผลงานก็ย่อมมีมาก ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบน้อย หรือขาดแบบใดแบบหนึ่ง ย่อมจะเป็นผู้บริหารที่บกพร่อง คงต้องมีการแก้ไขปรับปรุง (ศิริ เจริญชัย, 2521)

สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้นทั่วประเทศ 36 แห่ง ในแต่ละแห่งมีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบบริหารงาน ซึ่งได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง โดยคำแนะนำของคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏ จากบุคคลที่มีคุณสมบัติตามมาตรา 36 ที่พระบัญญัติสถาบันราชภัฏกำหนดไว้ (พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ, 2538) การเข้ามาดำรงตำแหน่งอธิการบดีในสถาบันราชภัฏแต่ละแห่ง อาจารย์และข้าราชการประจำในสถาบันราชภัฏแต่ละแห่งมีส่วนร่วมในการสรรหาโดยคณะกรรมการสภาประจำสถาบันราชภัฏแต่ละแห่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาขั้นต้น โดยกำหนดวิธีการหรือเกณฑ์ในการสรรหาซึ่งการเข้ามาบริหารงานในสถาบันราชภัฏของอธิการบดีจะแตกต่างจากการเข้ามาดำรงตำแหน่งอธิการในวิทยาลัยครูตามพระราชบัญญัติวิทยาลัย พ.ศ.2518 ซึ่งอาจารย์และผู้ร่วมงานในวิทยาลัยครูแห่งนั้นไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาคุณลักษณะของอธิการ ซึ่งจะเข้ามาเป็นผู้บริหารงานในวิทยาลัยที่ตนทำงานอยู่เลย

การเปลี่ยนแปลงจาก "วิทยาลัยครู" มาเป็น "สถาบันราชภัฏ" ซึ่งเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอธิการบดีเป็นผู้บริหารงาน ซึ่งมีลักษณะการดำเนินงาน เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัย ซึ่งสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ดังนั้นการที่บุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถาบันราชภัฏหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์การ สำหรับอธิการบดีของสถาบันราชภัฏเป็นทั้งผู้นำและผู้บังคับบัญชา ที่รับผิดชอบในการบริหารงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานบันราชภัฏ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสถาบันราชภัฏเป็นองค์การขนาดใหญ่ มีบุคลากรอยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก การทำงานใด ๆ ก็ตามเมื่อมีบุคลากรหลาย ๆ คนมารวมกันจำเป็นต้องมีบุคคล

หนึ่งเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นศูนย์รวมของการประสานงาน และเป็นผู้ส่งเสริมความสมัครสมานสามัคคี ของบุคลากร ทำให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน

ความรู้ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ของผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง หากองค์การใดมีผู้นำที่มีคุณสมบัติพร้อมเพรียง องค์การนั้นย่อมประสบกับความเจริญก้าวหน้าในการบริหารงานตามที่พึงประสงค์ ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมผู้ที่เหมาะสม ถูกต้องและสมบูรณ์พอ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกเป็นสิ่งสะท้อนความสามารถขององค์การ ผู้บริหารบางคนแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานเพียงด้านเดียว ส่วนแบบมุ่งสัมพันธ์บกพร่อง ย่อมทำให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่ายต่อการปฏิบัติงาน เพราะผู้บริหารไม่สนใจและให้กำลังใจเท่าที่ควร ส่วนผู้บริหารบางคน จะแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากเกินไป จนลืมนึกถึงงาน ทำให้บุคลากรละเลยระเบียบหรือคำสั่งต่าง ๆ เพราะถือเป็นกันเองแบบไม่เลือกกาลเทศะ ในที่สุดจะเกิดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น อธิการบดีซึ่งเป็นผู้บริหารของสถาบันราชภัฏ ย่อมเป็นหลักสำคัญยิ่งของสถาบันต่ออาจารย์ บุคลากร นักศึกษา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและลักษณะผู้นำของอธิการบดีย่อมจะมีผลสะท้อนต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงาน ตามภารกิจของสถาบันทางการศึกษาที่ว่าพฤติกรรม เป็นผู้นำของผู้บริหารจะมีอิทธิพลและผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษา การดำเนินงานจะประสบความล้มเหลวไร้ความหมาย ถ้าหากขาดผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี เพราะพฤติกรรมผู้นำจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลไปถึงเป้าหมายของการดำเนินการ ผู้วิจัยจึงเห็นควรจะทำการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของอธิการบดีสถาบันราชภัฏ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงลักษณะของพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่องานในสถาบันราชภัฏและสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูล สำหรับผู้บริหารเพื่อการปรับปรุงพฤติกรรมของคนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานของสถาบันราชภัฏ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของอธิการบดีสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของอธิการบดีสถาบันราชภัฏตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ประจำ

2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ประจำเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของอธิการบดีสถาบันราชภัฏ

3) เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ของอธิการบดีสถาบันราชภัฏ

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ผลการวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของตนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2) ผลการวิจัยจะช่วยแนะแนวทางสำหรับสถาบันราชภัฏ สภาประจำสถาบันราชภัฏ และคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏในการพัฒนาผู้บริหาร และสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันราชภัฏได้อย่างเหมาะสมต่อไป

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1) **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

(1) ประชากร 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วย รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสำนัก และกลุ่มอาจารย์ประจำสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออก-เฉียงเหนือ 8 แห่ง ที่ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ในปีการศึกษา 2538 - 2539

(2) กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารประกอบด้วย รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสำนัก ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนของอาจารย์ประจำ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของอาจารย์ประจำแต่ละสถาบัน โดยสุ่มให้กระจายครอบคลุมทุกคณะตามสัดส่วน สำหรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับจะดำเนินการสุ่มโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan

2) **ตัวแปรที่ศึกษา**

(1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสำนัก และอาจารย์ประจำ

(2) ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมความเป็นผู้นำในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์

1.5 **นิยามศัพท์เฉพาะ**

1) **สถาบันราชภัฏ** หมายถึง สถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 แห่ง คือ สถาบันราชภัฏเลย สถาบันราชภัฏอุดรธานี สถาบันราชภัฏสกลนคร สถาบันราชภัฏมหาสารคาม สถาบันราชภัฏนครราชสีมา สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ สถาบันราชภัฏสุรินทร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี

2) **กลุ่มผู้บริหาร** หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

(1) **รองอธิการบดี** หมายถึง รองอธิการบดีสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออก-เฉียงเหนือ ซึ่งบางสถาบันมี 5 ฝ่าย คือ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา รองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ บางสถาบันมี 6 ฝ่าย คือ เพิ่มฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายวัฒนธรรม หรือฝ่ายวิจัยและบริการการศึกษา

(2) **คณบดี** หมายถึง คณบดีคณะต่าง ๆ ของสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออก-เฉียงเหนือ ได้แก่ คณบดีคณะครุศาสตร์ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณบดีคณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณบดีคณะวิทยาการจัดการ บางสถาบันมีคณะเกษตรและอุตสาหกรรมและคณะเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม

(3) **ผู้อำนวยการศูนย์** หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์ต่าง ๆ ของสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม บางสถาบันมีศูนย์วิจัยและบริการการศึกษา

(4) **ผู้อำนวยการสำนัก** หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักต่าง ๆ ของสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการ สำนักกิจการนักศึกษา สำนักงานวางแผนและพัฒนา บางสถาบันมีสำนักวิจัยและสำนักพัฒนาและบริการวิชาการ

3) **อาจารย์ประจำ** หมายถึง อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนในทุกคณะประจำสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4) **พฤติกรรมความเป็นผู้นำ** หมายถึง การกระทำที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหรือหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อประสานงานการทำงานของบุคคล เพื่อมุ่งให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้พฤติกรรมความเป็นผู้นำมี 2 แบบ คือ

(1) **พฤติกรรมด้านมุ่งงาน** หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในหน่วยงาน ในเรื่องนโยบาย ระเบียบกฎเกณฑ์ การจัดรูปแบบของหน่วยงาน

(2) **พฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์** หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการแสดงความเป็นมิตร ความเคารพนับถือ และการไว้วางใจกัน ตลอดจนการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน

1.6 สมมุติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ดังต่อไปนี้

1) พฤติกรรมความเป็นผู้นำในด้านมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ในสภาพปัจจุบันตามการประเมินของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ประจำแตกต่างกัน

2) พฤติกรรมความเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ตามความต้องการของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ประจำแตกต่างกัน