



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาควิชาเป็นหน่วยงานหลักของมหาวิทยาลัย และเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่จะผลักดันให้ภารกิจของมหาวิทยาลัยลุล่วงไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะภาควิชามีภาระหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการวิจัย กิจกรรมการบริการทางวิชาการ แก่สังคม กิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกิจกรรมการบริหารและธุรการภายในภาควิชา (ชัยวัฒน์ ปานพลอย 2522: 2-6) ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรม หรือภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นในบางภาควิชา ก็จะต้องดูแลนิสิตด้วย (ไพฑูริย์ สินดารัตน์ และคณะ 2521: 1) ด้วยเหตุนี้ภาควิชาจึงเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้งานของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

หัวหน้าภาควิชา นับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในการบริหารงานภายในภาควิชา เพราะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของภาควิชา ดังที่คณะกรรมการดำเนินการจัดสัมมนาหัวหน้าแผนกวิชาเรื่อง การพัฒนาการศึกษาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กล่าวรายงานตอนหนึ่งว่า (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะรัฐศาสตร์ 2514: 1-2)

หัวหน้าแผนกวิชาเป็นบุคลากรหลักในการบริหาร การศึกษาของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพราะแผนกวิชาเป็นหน่วยปฏิบัติที่นำเอานโยบายไปจัดสรรให้เป็นโครงการตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเป็นหน่วยที่รับผิดชอบโดยตรงในการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัย

นอกจากหัวหน้าภาควิชาแล้ว ภาควิชา ยังประกอบด้วยบุคลากรอื่น ๆ อีก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ในภาควิชาซึ่งทำหน้าที่โดยตรงในการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคมก็มีความสำคัญเป็นอย่างมากเช่นเดียวกัน การดำเนินงานและการแก

ปัญหาต่าง ๆ ของภาควิชา นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในภาควิชา โดยหัวหน้าภาควิชาซึ่งถือว่าเป็นผู้นำของภาควิชาจะต้องใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการวางนโยบายวิธีดำเนินงาน ตลอดจนการชักจูงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมมือกัน เพื่อให้การดำเนินงานของภาควิชาเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่า "ความเป็นผู้นำนั้น ได้แก่งกิจกรรมในการใช้อิทธิพลจูงใจผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งนั่นเอง" (Tead 1963: 20)

นอกจากนี้หัวหน้าภาควิชาจะต้องเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินงานเพื่อประสานบทบาทของภาควิชากับบทบาทของผู้ร่วมงานให้อยู่ในภาวะดุลยภาพที่ดีและเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ที่พึงประสงค์ขึ้น ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ (ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ 2522: 147, Steer 1977: 103, Burns Stalker: 1961) อีกทั้งบรรยากาศองค์การยังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ ของบุคคลที่ทำงานในองค์การนั้น ๆ ด้วย (Steer 1977: 101) องค์การใดก็ตามที่มีบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่ดี ในทางกลับกันองค์การใดที่มีบรรยากาศองค์การที่ไม่พึงประสงค์ ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานไม่อยากทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความเอาใจใส่ ขาดความร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มที่

จากที่ได้อธิบายมาแล้วนั้น จะเห็นว่าบทบาทหรือพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชาและบรรยากาศองค์การของภาควิชาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่จะส่งผลให้งานของภาควิชาและมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้า บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยที่ตั้งขึ้นเป็นแห่งแรกในภาคใต้มีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาจังหวัดภาคใต้ ให้ประชาชนในภาคนี้ได้รับประโยชน์จากการศึกษา เพื่อเป็นสื่อสำหรับนำความเจริญอื่น ๆ ทั่วไป (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, กองแผนงาน 2514: 8) การที่มหาวิทยาลัยมีสถานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเช่นนี้ แม้ว่าหน้าที่ความรับผิดชอบหลักโดยทั่วไปจะไม่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยในส่วนกลาง แต่ในทางปฏิบัติแล้วมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคต้องมีภาระหน้าที่หนักกว่ามหาวิทยาลัยส่วนกลาง เพราะเหตุว่าภาวะแวดล้อมในเขตภูมิภาคมีความแตกต่างจากส่วนกลางมากมายหลายเท่า (พิทยา

สายหู 2516: 38) นอกจากมหาวิทยาลัยจะประสบปัญหาจากภาวะแวดล้อมดังกล่าวแล้ว ยังต้องประสบกับปัญหาภายในอีกมาก โดยเฉพาะระบบบริหารที่ไม่สามารถสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ทำให้อาจารย์คิดจะหนีออกจากระบบมากขึ้น (เชื้อวชาญ อาศุวัฒนา 2523: 8-9) และในการสรุปปัญหาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่อธิการบดีได้นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยนั้น พบว่าปัญหาที่สำคัญคือ

1. ปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์ ได้แก่ การขาดแคลนอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ อาจารย์พยายามออกนอกระบบมหาวิทยาลัย และปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยเฉพาะในวิทยาเขตปัตตานี

2. ปัญหาการบริหาร ได้แก่ ปัญหาการบริหารมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต ปัญหาการสื่อสาร ปัญหาการเปลี่ยนตัวผู้บริหารบ่อยครั้งในเกือบทุกระดับ ขาดผู้บริหารที่มีประสบการณ์อยู่มาก ใช้อาจารย์ที่มีอาวุโสน้อยและขาดประสบการณ์ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยใหม่

ปัญหาเหล่านี้ล้วนแต่เป็นตัวอย่างความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น (ทองจันทร์ หงส์ลการมภ์ 2523: 1-5)

ในส่วนของหัวหน้าภาควิชา นั้น จากการศึกษาปัญหาหัวหน้าภาควิชาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสัมมนาหัวหน้าภาควิชาขึ้น เมื่อวันที่ 26-30 พฤศจิกายน 2523 และการศึกษาของสมรรัตน์ วัฒนธรรม (2525) มนัส ชัยสวัสดิ์ (2525) จุลละพงษ์ จุลละโพธิ์ (2525) และ See (1981) พบว่า มีปัญหาพอสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาที่เกี่ยวกับตัวหัวหน้าภาควิชาโดยเฉพาะ ได้แก่

1.1 ไม่ทราบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบข่ายของงานในตำแหน่งอย่างชัดเจน เพราะไม่มีระเบียบหรือกฎหมายมหาวิทยาลัยกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีผลให้หัวหน้าภาควิชาแต่ละคนทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เช่น บางคนทำหน้าที่เพียงผู้ประสานงาน หรือบางคนทำงานมากเกินไปจนก่อให้เกิดความขัดแย้งกับหน่วยเหนือและผู้ร่วมงาน

1.2 หัวหน้าภาควิชาลาออกบ่อย ๆ ในช่วงสั้น ๆ ของการดำรงตำแหน่ง ทำให้การบริหารงานของภาควิชาขาดความต่อเนื่อง

- 1.3 หานุคคลที่เหมาะสมเป็นหัวหน้าภาควิชาไม่ได้
 - 1.4 หัวหน้าภาควิชามีอาวุโสน้อย ขาดประสบการณ์ในการบริหาร
 - 1.5 ขาดการประสานงานกับผู้ร่วมงาน ขาดมนุษยสัมพันธ์ ขาดความคิดริเริ่ม
 - 1.6 มีภาระงานสอนมากเกินไป เพราะขาดแคลนอาจารย์ ทำให้มีเวลาในการบริหารไม่เต็มที่
 - 1.7 ความอยู่รอดของหัวหน้าภาควิชา ขึ้นอยู่กับความกรุณาปราณีของอาจารย์ในภาควิชา
 - 1.8 ขาดเกราะคุ้มกัน เมื่อปฏิบัติงานขัดผลประโยชน์ของบุคลากรในภาควิชา
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นจากอาจารย์ในภาควิชา ได้แก่
 - 2.1 ขาดความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการช่วยงานภาควิชามุ่งงานสอนอย่างเดียว
 - 2.2 ขาดมนุษยสัมพันธ์ เอาเรื่องส่วนตัวมาปนกับหน้าที่
 - 2.3 ชอบเรียกร้องเฉพาะสิทธิและผลประโยชน์ แต่ไม่มีความรับผิดชอบไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
 - 2.4 ขาดการพัฒนาอาจารย์
 3. ปัญหาเกี่ยวกับระเบียบ นโยบาย และการบริหารงาน ได้แก่
 - 3.1 นโยบายของคณะ และมหาวิทยาลัยไม่ชัดเจนแน่นอน
 - 3.2 กฎ ระเบียบทางราชการไม่เอื้ออำนวยในการบริหารองค์การทางวิชาการ เช่นภาควิชา
 - 3.3 งบประมาณจำกัด ขาดระบบการจัดสรรงบประมาณที่ดี
 - 3.4 ขาดการประสานงานที่ดีในระดับต่าง ๆ
 - 3.5 ขาดระบบการพัฒนาบุคคลและระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่ดี

จากที่กล่าวมานั้น จะเห็นว่า มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีปัญหาเฉพาะของมหาวิทยาลัยเอง และแต่ละภาควิชาของแต่ละคณะก็มีปัญหาโดยทั่ว ๆ ไป ดังที่กล่าว

มาแล้วข้างต้น จึงทำให้บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัย และภาควิชาของแต่ละคณะ มีลักษณะเฉพาะค้ำย ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การของแต่ละองค์การย่อมมีลักษณะเฉพาะ (steer 1977: 101, Halpin 1966: 131) ซึ่งมีลักษณะบรรยากาศองค์การนี้ มีส่วนเชื่อมโยงจากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เพราะพฤติกรรมผู้นำและบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกัน (Bobbitt, et. al., 1978: 343 อ้างถึงใน อรุณ ภิภษรรม 2523: 225) ปัจจุบันการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยยังไม่ปรากฏ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อศึกษาแบบบรรยากาศองค์การของภาควิชาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชา กับบรรยากาศองค์การของภาควิชาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แนวเหตุผลทฤษฎีการวิจัย

ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (วิจิตร ศรีสอาน 2518: 10-11) เมื่อพิจารณาจากภารกิจหลักดังกล่าวจะเห็นว่า มหาวิทยาลัยเป็นองค์การที่ดำเนินงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานที่ซับซ้อน ละเอียดลึกซึ่งใช้เวลานานและที่สำคัญคือ ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้นุญญเฒ่า คืออาจารย์ในสาขาวิชาต่าง ๆ มาก

ในส่วนนี้อาจารย์นั้น Riess (1955: 694) กล่าวว่า อาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ยอมรับกันมาแต่เก่าแก่ (Old established professions) ซึ่งลักษณะของนักวิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีอิสระและมีอำนาจในการปฏิบัติงาน (Hoy Miskel

and

1978: 70) มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ การวินิจฉัย การวิเคราะห์พิจารณากิจการของตนเอง (Schien 1972: 8) มีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณในงานที่ตนเองเกี่ยวข้อง ซึ่งถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของนักวิชาชีพ (Moore 1970: 5-6) นอกจากนี้ นักวิชาชีพยังมีโลกทัศน์ที่จะรับผิดชอบต่องาน (task) มิใช่ต่อตำแหน่งงาน (job) ต่อมาตรฐานของงานมิใช่ต่อผู้บังคับบัญชา และทำงานในหน่วยงานไหนก็ได้ที่มีโอกาสใช้วิชาชีพให้เป็นประโยชน์และไม่ผูกพันอยู่กับองค์การใดองค์การหนึ่ง หรือผู้บังคับบัญชาผู้ใดคนหนึ่ง (Bennis Slater 1968: 123) และยังมี ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การอีกด้วย (อุทัย เลาหวิเชียร 2517: 405)

นอกจากนั้น มีหลักปรัชญาสำคัญประการหนึ่งที่ดีว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเท่าเทียมกันในทางวิชาการ ความรู้จากผู้ใดคนหนึ่งย่อมมีความสำคัญกับมหาวิทยาลัยและต่อสาขาวิชานั้น ๆ เท่าเทียมกัน ผลการวิจัยของอาจารย์ใดก็มีส่วนทำให้สาขาวิชานั้น ๆ เจริญเท่ากับผลงานของศาสตราจารย์เช่นกัน หลักสำคัญอีกประการหนึ่งอุดมคติของมหาวิทยาลัย คือ การพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) ฉะนั้น อาจารย์จะต้องมีความเป็นอิสระในค่านิยมความคิดเห็น ไม่ว่าจะเป็นค่านิยมการสอน ค่านิยมพูด การเขียน หรือการวิจัยในสาระสำคัญของวิชาการ (อุทัย เลาหวิเชียร 2517: 407-408)

ด้วยแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้าภาควิชาซึ่งเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดทำงานร่วมกับอาจารย์ จะต้องดำเนินการบริหารงานให้เป็นไปตามอุดมคติและบรรทัดฐานประสงค์ ซึ่งจะต้องประสานสัมพันธ์ขอความร่วมมือจากอาจารย์เพื่อช่วยกันดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิผล นั่นคือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องมุ่งทั้งงานอันเป็นวัตถุประสงค์หลักขององค์การและมุ่งสร้างสัมพันธ์กับอาจารย์เพื่อขอความร่วมมือให้องค์การบรรทัดฐานประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สามารถประสานบทบาทขององค์การและบทบาทของผู้ร่วมงานเข้าด้วยกันให้อยู่ในดุลยภาพที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์การ (Organizational Climate) ที่พึงประสงค์ขึ้น ทั้งนี้ เพราะบรรยากาศขององค์การ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ (ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์ 2522: 17, Steer

1977: 104, Burn and Stalker 1961)

จากการศึกษาพบว่า นโยบายและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารมีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์การ (Lawler, et. al. 1974: 135-155 อ้างถึงใน อรุณ ภิภทรธรรม 2523: 231) และบรรยากาศองค์การ เป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของแต่ละคนหรือกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารหรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงานก็ตาม (Steers 1977: 105) นอกจากนี้ พบว่าบรรยากาศองค์การทางหนึ่งนั้น จะมีลักษณะเชื่อมโยงกับโครงสร้างกฎเกณฑ์และแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การที่เกิดขึ้นกับพนักงาน (สมยศ นาวิการ 2521: 12) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Brickner (1971: 96-A) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยใช้แบบสอบถาม LBDO และแบบสอบถาม OCDO ของ Halpin ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปจากแนวเหตุผลทฤษฎีและผลการวิจัยจะเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การมีความสำคัญยิ่งต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับบรรยากาศองค์การด้วย

คำถามในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการตั้งคำถามสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชาแต่ละคณะอยู่ในระดับใด
2. บรรยากาศองค์การของภาควิชาของแต่ละคณะเป็นแบบใด
3. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชา กับบรรยากาศองค์การของภาควิชาของแต่ละคณะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้ คือ

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกรณีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. มุ่งศึกษาดังต่อไปนี้
 - 2.1. ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชาของแต่ละคณะ ซึ่งมี

2. ค่าน คือ

- ค่านกิจสัมพันธ์
- ค่านสัมพันธ์ภาพ

2.2. ศึกษาแบบบรรยายภาคองค์การของภาควิชา ซึ่งมี 4 แบบ คือ

- แบบเผด็จการ
- แบบเผด็จการมีศิลป์
- แบบปรึกษา
- แบบมีส่วนร่วม

2.3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชากับ
บรรยายภาคองค์การของภาควิชา

ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้มีข้อตกลงดังนี้ คือ

1. หน่วยงานเทียบเท่าภาควิชาและทำหน้าที่เหมือนภาควิชาถือว่าเป็นภาควิชา
2. แต่ละภาควิชาจะต้องมีคณาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จึงจะใช้
อาจารย์ในภาควิชา นั้นเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยมีความ
เชื่อถือได้
3. ถือว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน ตอบแบบสอบถามด้วยความจริงใจและตรง
ตามความเป็นจริง

ความจำกัดของการวิจัย

ความจำกัดของการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจจะมีตัวแปรเกินอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชาและบรรยากาศของภาควิชา เช่น ภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ทางด้านการศึกษา เป็นต้น อาจจะทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนได้

ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย

ภาควิชา หมายถึง หน่วยงานที่กฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการได้กำหนดไว้ว่าเป็นส่วนราชการในคณะหนึ่ง ๆ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทำหน้าที่สอน วิจัย และบริการวิชาการแก่สังคม

หัวหน้าภาควิชา หมายถึง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่บริหารงานภาควิชา

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำที่ได้ปฏิบัติงานในแต่ละภาควิชาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์นับถึงวันที่ 30 กันยายน 2525

พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชา หมายถึง พฤติกรรมที่หัวหน้าภาควิชาแสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายของภาควิชาที่กำหนดไว้ รวมทั้งการแก้ปัญหาการบำรุงขวัญกำลังใจของคนในกลุ่มด้วย พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชา มี 2 ด้าน ซึ่ง Halpin (1966: 86) ได้อธิบายไว้ดังนี้คือ

1. ^{ผู้นำ} ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์และความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างดี มีการติดต่อสื่อสาร และมีวิธีดำเนินงานให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์

2. ^{ผู้ตาม} ด้านสัมพันธ์ภาพ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความ เป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจผู้ร่วมงาน มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง

บรรยากาศองค์การของภาควิชา หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานในภาควิชาซึ่งเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่อาจารย์ในภาควิชาที่มีต่อภาควิชาที่กำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของอาจารย์ที่มีต่อภาควิชาในรูปของมิติต่าง ๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน (Dessler 1976: 187) นักวิชาการทางการบริหารได้แบ่งบรรยากาศองค์การไว้แตกต่างกัน สำหรับ Likert (1961: 223-233) ได้แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบเผด็จการ (Exploitive authoritarian) หมายถึง องค์การที่ผู้บริหารให้ความไว้วางใจมีความเชื่อมั่นและจริงใจต่อผู้ร่วมงานน้อยมาก มีการจูงใจในการทำงานโดยทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความกลัว มีการลงโทษ การสื่อสารเป็นแบบทางเดียว การตัดสินใจเป็นหน้าที่ของผู้บริหารชั้นสูงสุด

2. แบบเผด็จการมีศีล (Benevolent authoritarian) หมายถึง องค์การที่ผู้บริหารมีท่าทีเชื่อมั่นและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน จูงใจผู้ร่วมงานด้วยการให้รางวัลแก่บางครั้งอาจจูงใจโดยทำให้ผู้ร่วมงานกลัวหรือมีการลงโทษ ยอมให้มีการสื่อสารจากผู้ร่วมงานไปยังผู้บริหารบ้าง ผู้บริหารอาจขอความเห็นและนำแนวคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ในการตัดสินใจ อนุญาตให้ผู้ร่วมงานบางระดับตัดสินใจได้บ้าง แต่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับหรือนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้

3. แบบปรึกษา (Consultative) หมายถึง องค์การที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน แต่ยังไม่มีความเชื่อมั่นและจริงใจต่อผู้ร่วมงานอย่างสมบูรณ์ บ่อยครั้งที่ผู้บริหารขอคำแนะนำปรึกษาจากผู้ร่วมงาน มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลเป็นส่วนใหญ่ การติดต่อสื่อสารมีสองทาง ผู้บริหารวางนโยบายไว้อย่างกว้าง ๆ ผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจในงานของตนเองได้ แต่การตัดสินใจในเรื่องนโยบายเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุด

4. แบบมีส่วนร่วม (Participative Group) หมายถึง องค์การที่ผู้บริหารเชื่อมั่นและมีความจริงใจต่อผู้ร่วมงานมาก ผู้บริหารได้นำแนวคิดและข้อคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ ให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีการสื่อสารทั้งจากผู้บริหารผู้ร่วมงาน

จากผู้ร่วมงานสู่ผู้บริหาร และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการตัดสินใจและปฏิบัติงานโดยตัวของผู้ร่วมงานแต่ละระดับหรือกระทำร่วมกันภายในกลุ่ม

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ประจำทั้งหมดที่ได้ปฏิบัติราชการในแต่ละภาควิชาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นเวลาติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันที่ 30 กันยายน 2525
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชาและบรรยากาศองค์การของภาควิชาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งแบบสอบถามจะมีลักษณะ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชา ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามชื่อ LBDQ (Leader Behavior Descriptive Questionnaire) ของ Halpin ที่ใช้วัดพฤติกรรมผู้นำ 2 ด้านคือ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และด้านสัมพันธภาพ (Consideration) ซึ่งวรรณภา ปุณโชติ และธีรชัย ปุณโชติ (2522) ได้นำมาแปลเรียบเรียงและปรับปรุงเพิ่มเติมให้เหมาะสมเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกฏบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2522 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ เลือกเพียงคำตอบเดียว

2.2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของภาควิชา ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นโดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับระบบขององค์การ (System of Organization) ของ Likert (1961: 222-236) และดัดแปลงปรับปรุงจากแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของคณะผู้วิจัยเรื่องรูปแบบอาชีพศึกษาของสภาการศึกษาซึ่งขณะนี้กำลังดำเนินการอยู่เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามแต่ละข้อจะมี 4 คำตอบ เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความร่วมมือข้าราชการสำนักงานเลขาธิการคณะต่าง ๆ ช่วยแจกและเก็บแบบสอบถามคืนจากอาจารย์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษามาประสานงานด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยเครื่องคอมพิวเตอร์ของสถาบันคอมพิวเตอร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) และใช้วิธีการทางสถิติ คือ หาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางและการบรรยายความ

ความสำคัญหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะได้รับประโยชน์ คือ

1. หัวหน้าภาควิชาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จะได้ใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของตัวเองและสร้างบรรยากาศของภาควิชาให้ดียิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ศึกษาค้นคว้า หรือสรรหาผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าภาควิชาได้

3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการสร้างสิ่งบำรุงขวัญและกำลังใจของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ดียิ่งขึ้น

ลำดับชั้นตอนในรายงานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งลำดับชั้นตอนในรายงานการวิจัยออกเป็น 5 บท

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย แนวเหตุผลทฤษฎีการวิจัย คำถามในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ข้อตกลงเบื้องต้น ความจำกัดของการวิจัย ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ชั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ความสำคัญหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย ลำดับชั้นตอนในรายงานการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแนวความคิดและทฤษฎีในการบริหารงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก