บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการเสนอเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมมาพอสรุปได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า บุคลิกภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Personality คำนี้มาจากภาษาละตินว่า เพอโซนา (Persona) หมายถึงหน้ากากที่ตัวละครสวมเวลาเล่นละครหรือแสดงบนเวทีในสมัยกรีกโบราณเพื่อแสดงไปตามบทบาทที่กำหนด (เดโช สวนานนท์, 2518) โดยทั่วไปเมื่อใช้คำว่าบุคลิกภาพกับผู้ใดผู้หนึ่ง จะพิจารณาขณะที่มองเห็นบุคคลนั้นเพียงผิวเผิน และใช้ความรู้สึกเป็นเครื่องวินิจฉัย จากการที่เห็นลักษณะหน้าตา ท่าทาง ท่วงที กิริยา วาจา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งแห่งบุคลิกภาพของบุคคลด้วย ส่วนประกอบของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้น จะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา บุคลิกภาพอีกส่วนหนึ่งเมื่อเกิดขึ้นในตัวบุคคลแล้วจะคงอยู่เสมอไปเป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลตลอดเวลาที่เขามีชีวิตอยู่และจะเห็นอยู่เช่นนั้นตลอดไป

บุคลิกภาพมีความหมายกว้างและเป็นที่เข้าใจกันได้มากมายหลายทาง นักวิชาการ นักจิตวิทยาหลายท่าน ได้ศึกษาวิจัยและให้คำนิยามไว้หลายอย่างต่าง ๆ กัน

แอลพอร์ต (Allport, 1967) ให้คำนิยามว่าบุคลิกภาพคือลักษณะส่วนรวมที่เปลี่ยนแปลงได้ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีระบบทางกายและจิตกำหนดให้บุคคลมีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างจากคนอื่น

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1957) กล่าวว่าบุคลิกภาพคือแบบแห่งลักษณะของบุคคล และวิธีการแสดงออกซึ่งกำหนดการปรับตัวตามแบบฉบับของแต่ละบุคคล

สนิท สมัครการ (2518) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง องค์การแห่งพลังที่มีความถาวร (Enduring Organization Force) ซึ่งมีอยู่ในบุคคลแต่ละคน รวมทั้งทัศนคติ ค่านิยม และทัศนภาพที่สม่ำเสมอ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดมีพฤติกรรมที่สม่ำเสมอในแต่ละคน

วุฒิชัย จำนงค์ (2523) ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะภายนอกและภายในที่อาจจะสามารถวัดได้

จากนานาทัศนะของนักวิชาการทั้งหลายที่ได้เสนอแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพหมายถึง ทุกสิ่งที่ประกอบเป็นตัวบุคคลรวมทั้งลักษณะทางกาย อารมณ์ ความรู้ ความสามารถ และการแสดงออก แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากอิทธิพลของพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ และบุคลิกภาพจะมีผลโดยตรงต่อกิจการงาน ชีวิตส่วนตัวและสังคม

<u>การศึกษาบุคลิกภาพตามแนวคิดของ ลีโอนาร์ด วี. กอร์ดอน</u>
(Leonard V. Gordon)

กอร์ดอน (Gordon, 1963) เป็นหัวหน้างานทดลองวิจัยการประเมินพฤติกรรมของสำนักงานวิจัยบุคคลกองทัพบกอเมริกัน แห่งวอชิงตัน ดี.ซี. ได้รับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ดร. กอร์ดอน เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานบริการสถิติและการวิจัยที่มหาวิทยาลัยบอสตัน และเคยเป็นผู้อำนวยการแผนกวิจัยบุคลากรจนถึงปี ค.ศ. 1926 ของกองทัพเรืออเมริกันชานติโก

กอร์ดอน (Gordon) สนใจศึกษาบุคลิกภาพของบุคคล โดยสร้างและพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพขึ้นหลายชุด เช่น แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพที่เรียกว่า กอร์ดอน เพอร์ซะนัล โปรไฟล์ (Gordon Personal Profile) ช่วยในการทดสอบบุคลิกภาพ โดยพิจารณาองค์ประกอบ 4 ประการ ซึ่งเป็นลักษณะที่เห็นเด่นชัดประจำวันในแต่ละบุคคล องค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่

1. ด้านการมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy) เป็นลักษณะพฤติกรรมมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอำนาจอิทธิพลในด้านคำพูด คำสั่ง มีความคล่องตัว กระฉับกระเฉง มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างอิสระ ชอบเป็นผู้นำในการอภิปรายหรือกิจกรรมของกลุ่ม เป็นผู้ที่เชื่อถือได้

2. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ลักษณะพฤติกรรมที่มีความเพียรพยายามและตั้งใจปฏิบัติงาน จดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ หรือมุ่งมั่นในงานที่กระทำ เป็นคนไว้ใจได้ และรับผิดชอบอย่างจริงจัง

3. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีอารมณ์ที่พอเหมาะ อารมณ์หนักแน่นมั่นคง สุขุมเยือกเย็น การทำตนให้เป็นอิสระจากความวิตกกังวล

4. ด้านการเข้าสังคม (Sociability) ได้แก่ลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการเข้าร่วมสมาคมกับผู้อื่นได้อย่างดี การชอบสมาคม ชอบคบเพื่อนหรือชอบแวดล้อมด้วยผู้คน ชอบทำงานร่วมกับกลุ่ม เป็นที่พอใจของกลุ่มหรือสมาคม

องค์ประกอบทั้งสี่เป็นอิสระจากกันและเป็นลักษณะที่มีความหมายทางด้านจิตวิทยา ซึ่งพบว่ามีความสำคัญมากในการประเมินค่าการปรับตัวและประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลในสถานการณ์ด้านสังคม การศึกษา และอุตสาหกรรม

วิธีการทดสอบเป็นแบบวิธีเลือกเชิงบังคับ (Forced - Choice Technique) ผลลัพธ์ก็คือ แต่ละคนระบุการจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล 4 ข้อนี้เป็น 3 ชั้น ไม่ใช้ตอบแต่ละข้อตามแบบสอบถามที่เป็นแบบรายงานตนเอง (Self-Report) แบบเก่า จึงเชื่อกันว่าแบบสอบถามประเภทนี้จะมีประสิทธิภาพมากกว่าแบบสอบถามแบบเก่า ซึ่งผู้ตอบแบบถูกกระตุ้นให้คำตอบที่ให้ความประทับใจในทางที่ดี

สิ่งสำคัญที่ได้จากแบบทดสอบนี้คือ ผลลัพธ์ที่ได้จากวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis Approach) และการใช้เทคนิคแบบเลือกเชิงบังคับ การพัฒนาครั้งสุดท้ายของแบบทดสอบนี้ได้มาโดยการผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบ การทดลองซ้ำ (Repeated Experimental Tryout) การหาความสัมพันธ์กับแบบวัดบุคลิกภาพชนิดอื่น และความสัมพันธ์กับเนื้อหาอื่นที่เกี่ยวข้อง (Related Content Revision)

แบบทดสอบนี้มี 18 ข้อ (Tetrad) ในแต่ละข้อประกอบด้วยข้อความ 4 ข้อความ (Trait) ให้เลือกข้อความที่แสดงพฤติกรรมมากที่สุด 1 ข้อความ และน้อยที่สุด 1 ข้อความ การให้คะแนนจะเป็น 0, 1, 2 คะแนนรวมทั้งหมดในแต่ละลักษณะ (Trait) เป็น 36 คะแนน

กอร์ดอน (Gordon) ได้ทดสอบหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบนี้หลายวิธี (Gordon, 1963) คือ คูเดอร์ริชาร์ดสัน เคส 3 (Kuder-Richardson Case III) ทดสอบซ้ำ (Test-Retest 1 Week Interval and 3 Month Interval) และแบบแบ่งครึ่ง (Split-Half) แต่ละวิธีมีสัมประสิทธิ์ความเที่ยงใกล้เคียงกันในระดับสูง

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การทุกประเภท บทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุด จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายในองค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำจะทำหน้าที่ชี้แนะควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์การโดยส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำในองค์การนั่นเอง

ธรรมรส โชติกุญชร (2524) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "ผู้นำ (Leader) หมายถึงบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นมาให้เป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้ เราจึงเรียกผู้นำตามคุณลักษณะนี้ว่า ผู้นำพลวัต (Dynamic Leader) ซึ่งอาจเป็นผู้นำที่ดี (Positive Leader) หรือ ผู้นำนิเสธ (Negative Leader) ก็ได้ ถ้าหากเป็นผู้ชักจูงไปในทางที่ไม่ถูกไม่ควร และปฏิบัติการอันเป็นปฏิปักษ์ต่อระเบียบแบบแผนอันดีของสังคม

คำว่า ผู้นำ หรือหัวหน้างานนี้ ลาปิแอร์ และฟรานสเวอร์ธ (La Pierre and Fransworth) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การเป็นผู้นำได้แก่ พฤติกรรมซึ่งมีผลทำให้พฤติกรรมของคนอื่นยอมคล้อยตาม แทนที่จะคล้อยตามพฤติกรรมของคนอื่น ผู้นำจึงเป็นตัวหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การหรือหน่วยงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานส่วนรวม คุณภาพและลักษณะของหัวหน้างาน จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพขององค์การหรือหน่วยงาน รวมทั้งต่อวิธีปฏิบัติงาน และผลงานอีกด้วย"

อรุณ รักธรรม (2522) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้น หรือได้รับความยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้"

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า ทั้ง ธรรมรส โชติกุญชร และอรุณ รักธรรม ได้ให้ความหมายคำว่าผู้นำคล้ายคลึงกันมาก ส่วน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ไม่ได้ให้คำนิยามหรือความหมายไว้เป็นแต่เพียงให้ข้อคิดเห็นว่า "การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของมนุษย์ เราไม่ทราบอะไรมากนักเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ เพราะเราก็ไม่ทราบอะไรมากมายนักเกี่ยวกับมนุษย์ ผู้เขียนไม่สามารถจะให้คำนิยามการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ และก็ไม่พยายามจะทำเช่นนั้น..." (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2525)

เนื่องจากขอบเขตของการเป็นผู้นำนั้นกว้างขวางมาก การให้ความหมายคำว่า ผู้นำ จึงมีผู้ให้ไว้มากมาย โดยเฉพาะชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้มากกว่า 130 นิยาม (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2525) เพื่อให้สะดวกแก่การศึกษา ผู้เขียนได้รวบรวมนิยามหรือความหมายของคำว่า ผู้นำ ที่สำคัญน่าสนใจ มาเพียงบางส่วนเท่าที่ควรศึกษาดังนี้

ฮาลปิน (Halpin, 1966) ให้ความหมายของคำว่าผู้นำไว้ 5 ประการเช่นกันคือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าบุคคลอื่น

2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น

3. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานเพื่อให้หน่วยงานดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

4. ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่น ๆ ให้เป็นผู้นำ

5. ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

เครช ครัชฟิลด์ และบอลลาเชย์ (Krech, Crutchfield and Ballachey, 1962) ไม่ได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำโดยตรง แต่ได้เสนอแนะวิธีการในการที่จะใช้พิสูจน์ว่าใครจะเป็นผู้นำของกลุ่ม 2 วิธีด้วยกันคือ

016837

1. โดยการถามสมาชิกภายในกลุ่มว่า สมาชิกภายในกลุ่มเห็นว่าใครเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการบงการหรือดำเนินการให้แก่กลุ่มมากที่สุด

2. โดยการถามผู้สังเกตการณ์เกี่ยวกับกลุ่มว่า จากการสังเกตและพิจารณานั้นมีความเห็นว่าบุคคลใดในกลุ่มเป็นผู้ที่พยายามใช้อิทธิพลจูงใจเพื่อนร่วมงานมากที่สุด

ไซมอน สมิธเบอร์ก และทอมป์สัน (Simon, Smithburg and Thompson, 1968) ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ ไว้สั้น ๆ คือ ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถควบคุม ให้ผู้อื่นร่วมมือดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้

ฮิวส์ และโบดิทช์ (Huse and Boditch, 1973) ให้ความหมายว่า ผู้นำคือ ผู้ที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้บรรจุเป้าหมายขององค์การและส่วนบุคคล

ทานแนนเบิม (Tannebaum, 1961) ให้ความหมายคำว่า ผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ใช้อิทธิพลโดยผ่านกระบวนการต่างๆ เพื่อให้บรรจุเป้าหมายตามที่ต้องการ ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่นด้วย

ทอมป์สัน (Tompson, 1952) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำซึ่งต่างจากผู้อื่น ทั้งนี้เพราะทอมป์สันได้พิจารณาผู้นำจากความสามารถทางด้านการบริหารงาน โดยให้แนวทางประกอบการพิจารณาไว้ 3 ด้านคือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถเข้าใจวิธีการบริหารดีกว่าผู้อื่น

2. ผู้นำ คือ บุคคลที่รู้วิธีรักษาขวัญขององค์การหรือหน่วยงาน

3. ผู้นำ คือ บุคคลที่รู้จักกลวิธีในการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Tompson 1952 : 52)

นีกลี อีแวนส์ และลีนน์ (Neagley, Evans and Lynn, 1969) ได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำไว้ 6 ประการคือ

1. ผู้นำ คือ ศูนย์กลางของกลุ่ม (Central Figure) ซึ่งหมายถึง การที่ผู้นำเป็นศูนย์รวมของกลุ่ม เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกว่าบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม สามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่ม และนำความสนใจนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มได้

2. ผู้นำ คือ ผู้กำหนดเป้าหมายของกลุ่ม (Group Goal Determines) ซึ่งหมายถึง ผู้ที่นำกลุ่มโดยเป็นผู้ตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายปลายทางในการดำเนินการของกลุ่ม

3. ผู้นำ คือ ผู้ที่กลุ่มเป็นผู้เลือกหรือผู้ที่เป็นที่นิยมของกลุ่ม (Sociometric Choice) ซึ่งหมายถึงบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกภายในกลุ่ม เพราะได้รับความนิยมเนื่องจากเห็นว่าจะสามารถเป็นผู้นำกลุ่มได้ และมีคุณสมบัติในการนำกลุ่มตรงตามที่กลุ่มจะต้องการ

4. ผู้นำ คือ ผู้มีพฤติกรรมผู้นำ (Leadership Behavior) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่แสดงหรือประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ เสมอ โดยอาจจะอาสาสมัครนำเองก็ได้ หรือแสดงตนเป็นผู้นำในขณะที่กำลังร่วมกิจกรรมภายในกลุ่มก็ได้

5. ผู้นำ คือ ผู้ที่ปฏิบัติตามบทบาท (Role-Image) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมให้เป็นไปตามบทบาทซึ่งกลุ่มของเขาคิดว่าน่าจะแสดงบทบาทเช่นนั้นและบทบาทที่แสดงนั้นต้องเป็นบทบาทที่กลุ่มหรือสมาชิกเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นบทบาทของผู้นำ

6. ผู้นำ คือ ผู้ที่ก่อให้เกิดความผสมกลมกลืนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กลุ่มตั้งไว้ ซึ่งหมายถึง บุคคลที่ยอมรับการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม บุคคลดังกล่าวจะเป็นผู้ตั้งใจ โดยพยายามทำความเข้าใจให้รู้แน่ชัดว่าความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มเป็นอย่างไร แล้วจึงชักชวนโน้มน้าวให้ผู้ที่มีความคิดเห็นต่างกันหันมาปรับปรุงเพื่อผสมผสานความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ เหล่านั้น ให้สอดคล้องกับแนวทางที่เป็นเป้าหมายของกลุ่มโดยคำนึงถึง ความประนีประนอม ความสามัคคี การยึดเหนี่ยวทางจิตใจภายในกลุ่ม และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ดังนั้น ผู้นำประเภทนี้จึงต้องใช้ความพยายามในการผสมผสานความคิดเห็นของสมาชิกภายในกลุ่มให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มนั่นเอง

จะเห็นว่า ความหมายของคำว่า ผู้นำที่กล่าวมาแล้วนั้น มีลักษณะที่เป็นคำจำกัดความที่มีความละม้ายคล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้ที่มองผู้นำในลักษณะที่แตกต่างออกไปจากความหมายตามที่กล่าวมาแล้ว เช่น หาญชัย สงวนให้ (2519) ได้ให้ความหมายคำว่า ผู้นำในแง่ของผู้บริหารว่า "ผู้นำ" หมายถึง ผู้ที่

รับผิดชอบการดำเนินงานของหน่วยงาน ทั้งหมดในหน่วยงานหนึ่งอาจจะมีผู้นำหลายระดับ แต่ผู้นำเหล่านั้นต้องขึ้นตรงต่อผู้นำ ที่เป็นหัวหน้าสูงสุดคนเดียว ในสถานศึกษา ผู้นำสูงสุดได้แก่ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ อธิการ หรืออธิการบดี ผู้นำอาจจะเป็นผู้บริหารงานหรือไม่ได้เป็นผู้บริหารงานก็ได้ แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำของหน่วยงาน ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีฐานะและบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารงานของสถานศึกษา"

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525) กล่าวถึงคำที่มีความหมายในทำนองเดียวกันกับคำว่า ผู้นำไว้ว่า

"การบริหารการศึกษาในปัจจุบัน มีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างขององค์การ หรือหน่วยงาน ที่จะช่วยให้องค์การนั้นอยู่ได้โดยไม่ล้ม มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ได้แก่ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นในการที่จะรวมพลังทั้งหลายเพื่อพาให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์ได้

มีคำอีกหลายคำ เช่น ผู้จัดการ (Manager) ผู้บริหาร (Executive) ผู้อำนวยการ (Director) ที่มีความหมายคล้ายกับ ผู้นำ หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา หรือแม้แต่ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ก็มีความหมายคล้ายกันถึงแม้ว่าอาจไม่เหมือนกันทีเดียว แต่ก็มีความหมายซ้ำซ้อนกันมากในทางบริหาร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน ฐานะของตำแหน่ง ขอบข่ายของหน้าที่ และความรับผิดชอบ

คำว่า ผู้นำดูเหมือนจะไม่ค่อยมีปฏิกิริยาอะไรจากผู้ฟัง แต่คำว่า หัวหน้า ถ้าวิเคราะห์ศัพท์แล้วจะเห็นว่าสำคัญมาก คำว่า หัวหน้า เป็นผลรวมของคำสองคำ คือ หัว กับ หน้า คนเราให้ความสำคัญกับหัวและหน้าเป็นอย่างมาก ทั้งชายและหญิงใช้เวลาวันหนึ่งๆ หลายนาทีเพื่อหัวและหน้า ดังนั้น จะเห็นว่าคนที่เป็นหัวหน้าทำหน้าที่ เป็นทั้งหัว รวมทั้งสมอง ปัญญา ความสามารถ และทำหน้าที่เป็นหน้าซึ่งรวมความมีเสน่ห์ความสวยงาม เอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละบุคคล เมื่อทั้งหัวและหน้าอยู่ในคน ๆ เดียวกัน คนที่เป็นหัวหน้าจึงนับว่า มีความสำคัญไม่น้อยเลย

คำว่า ผู้นำ อาจเป็นคำที่เกิดในยุคหลัง ในยุคก่อนนั้นมีคำที่แสดงความเป็นผู้นำ เช่น หัวหน้า ประมุข ราชา พญา เป็นต้น จากพจนานุกรมภาษาอังกฤษ (Oxford English Dictionary, 1933) ชี้ให้เห็นว่า คำ "Leader" (ผู้นำ)

มีในภาษาอังกฤษประมาณ ค.ศ.1300 แต่คำว่า "Leadership" (การเป็นผู้นำ) เพิ่งจะปรากฏประมาณปี ค.ศ.1800 แต่จะอย่างไรก็ตาม การศึกษาการเป็นผู้นำนั้นมีมานานแล้ว เช่น เพลโต (Plato) ในหนังสือ "Republic" ของเขาได้พยายามอธิบายคุณลักษณะของบุคคลที่เป็น "Philosopher-King" ซึ่งก็ทำหน้าที่เป็นผู้นำนั่นเอง

ส่วน ธนรัตน์ ยงวานิชจิต (2527) ได้ให้ความหมายคำว่า "หัวหน้า" ว่าคือผู้ที่ใช้ลูกน้องทำงานให้บรรลุตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ณ เวลาและสถานที่หนึ่งที่ใด

ในทัศนะของผู้วิจัย คำว่า "ผู้นำ" หมายถึง บุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องจากสมาชิกให้เป็นหัวหน้า ส่วนจะทำหน้าที่ประพฤติปฏิบัติอย่างไรนั้นเป็นเรื่องของพฤติกรรมของบุคคลนั้น

สำหรับความหมายรวมของคำว่า "พฤติกรรมผู้นำ" นั้น มีผู้ที่ให้ความหมายไว้หลายท่าน ผู้วิจัยพิจารณาแล้วมีความเห็นว่าน่าจะศึกษาแนวคิดของท่านเหล่านี้จึงได้รวบรวมมากล่าว ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ธรรมรส โชติกุญชร (2524) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคำว่า พฤติกรรมไว้ว่า "...คนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด อากัปกิริยาหรือการแสดงออกจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ จนเราไม่เคยสงสัยเลยว่า ทำไมเราจึงทำอย่างนั้นอย่างนี้ นักจิตวิทยาถือว่า อากัปกิริยาการแสดงออก หรือเรียกว่า พฤติกรรมนั้น มีสาเหตุและมีความเกี่ยวพันกับความต้องการ (Needs) อันเป็นแรงขับของแต่ละคน พฤติกรรมจึงหมายถึง อาการกระทำหรือกิริยาที่แสดงออกมาทางร่างกาย กล้ามเนื้อ สมอง อารมณ์ ความคิด และความรู้สึก ดังนั้น หากเรารู้สาเหตุ รู้ความต้องการอันเป็นแรงขับของพฤติกรรมแล้ว เราก็ย่อมควบคุมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ คือควบคุมไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ และให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นพฤติกรรมที่เราต้องการได้

นักจิตวิทยาลงความเห็นว่า พฤติกรรมของคนเราที่แสดงออกในลักษณะหนึ่งลักษณะใดนั้น ทฤษฎีว่าด้วยสิ่งเร้าและการตอบสนอง (S-R Bond Theory) อ้างว่า พฤติกรรมเกิดขึ้นเพราะมีสิ่งเร้าเข้าไปเร้า พฤติกรรมจึงเป็นผลของการตอบสนอง ตามทัศนะของ ดร.ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Dr. Sigmund Freud) ในจิตวิทยาวิเคราะห์ (Psychoanalysis) กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นผลหรือเป็น

บูรณาการของแรงขับ (Drive) ที่เรียกว่า อิด (Id) จากทัศนะดังกล่าวและทัศนะอื่น ๆ จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมเป็นผลการตอบสนองของแรงขับ ที่เกิดขึ้นทั้งภายนอกและภายใน เพราะเมื่อเกิดความหิวต้องบำบัดความหิว เมื่อถูกตำหนิติเตียนต้องบำบัดจิตใจด้วยพฤติกรรม พฤติกรรมการแสดงออกจึงเป็นผลจาก จิตใต้สำนึก (Subconcious) และจิตสำนึก กล่าวคือ กระทำลงไปโดยไม่รู้ และทั้ง ๆ ที่รู้

ปัจจุบันนี้ ความเชื่อในข้ออ้างที่ว่า พฤติกรรมเกิดขึ้นเพราะสัญชาตญาณ (Instinct) ลดน้อยลงไป เพราะการอ้างสัญชาตญาณเป็นการอ้างที่ไม่สามารถให้เหตุผลที่ชัดเจนได้ ดังนั้น จึงยอมรับกันว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลเพราะแรงขับของความต้องการ (Needs) พฤติกรรมจึงเกิดขึ้นเพราะการจูงใจ (Motivate) ที่จะได้รับการสนองความต้องการโดยมีเป้าหมาย (Goal) เสมอ ด้วยเหตุนี้ จิตวิทยาสังคมก็ดี จิตวิทยาอุตสาหกรรมก็ดี และความเชื่อในศาสตร์มนุษยสัมพันธ์ก็ดี ยอมรับกันว่า พฤติกรรม คือ การแสดงออกซึ่งความต้องการของคน (Expression of One Personal's Needs)"

สุรชาติ สังข์รุ่ง (2520) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมผู้นำว่า "พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหา รวมทั้งบำรุงขวัญและกำลังใจของกลุ่ม"

ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์ (2525) ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำว่า "พฤติกรรมความเป็นผู้นำ หมายถึง การกระทำที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้"

ศิริ เจริญวัย (2521) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมผู้นำว่า "พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกในฐานะผู้นำกลุ่มให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยน้อมนำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานหาทางแก้ปัญหา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี พฤติกรรมผู้นำมี 2 แบบคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์"

เมื่อพิจารณาความหมายที่นักการศึกษาของไทยทั้ง 4 ท่านได้ให้ความหมายและความคิดเห็นไว้นั้น จะเห็นได้ว่าความหมายดังกล่าวมีความสอดคล้องกัน ทั้งยังสอดคล้องกับความคิดเห็นที่นักการศึกษาชาวต่างประเทศให้ไว้อีกด้วย โดยเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมผู้นำในความหมายของ ฮาลปิน (Halpin, 1966) ซึ่งเขาได้ให้ความหมายไว้ว่า "พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำได้แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด การแก้ปัญหา รวมทั้งการบำรุงขวัญและกำลังใจของกลุ่มด้วย

ฮิวส์ และโบดิทช์ (Huse and Boditch, 1973) ให้นิยามคำว่าความเป็นผู้นำไปในทางการใช้อิทธิพลว่า ความเป็นผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลเพื่อจะเป็นทางให้บังเกิดการคล้อยตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและส่วนบุคคล ซึ่งคำนิยามดังกล่าวสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ทานเนนเบิม (Tannenbaum, 1961) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้ที่ใช้อิทธิพลควบคุมพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มโดยใช้อำนาจหรือบุคลิกภาพของตนเองโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

จากความคิดเห็น นิยามและความหมายซึ่งมีผู้ที่ให้ไว้ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้นนี้ ล้วนแล้วแต่มีความหมายไปในทางเดียวกันทั้งสิ้น โดยสรุปแล้วพฤติกรรมผู้นำภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำนี้ หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ความสามารถของตนชักจูงผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกับตนดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายของตนได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<u>การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ</u> (Ohio University)

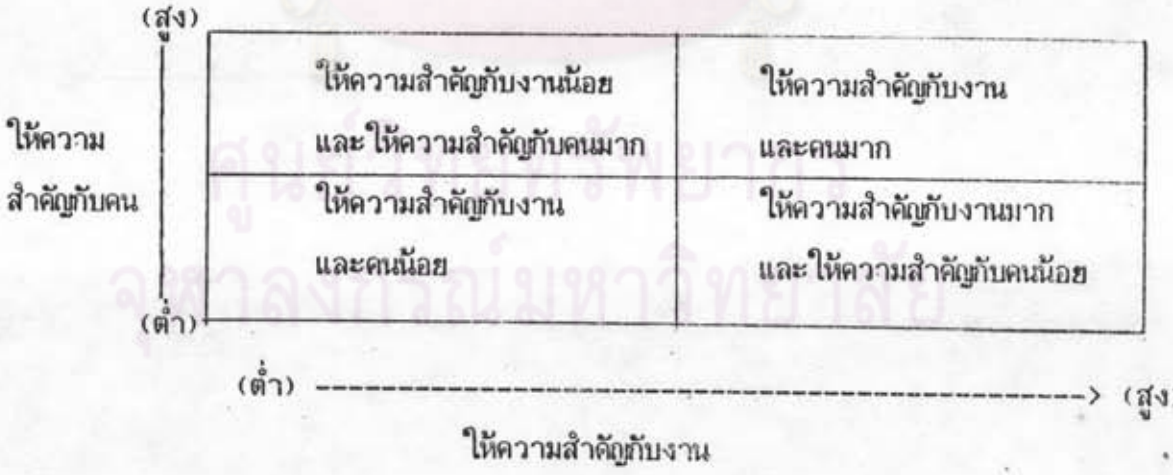
สถาบันวิจัยธุรกิจแห่งมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio University) ในปี ค.ศ. 1945 ได้มีการศึกษาคิดค้นอย่างจริงจังเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ (1945 อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ, 2525) โดยศึกษาเน้นหนักไปทางพฤติกรรมผู้นำ (Leader behavior) มากกว่าที่จะศึกษาการเป็นผู้นำ (Leadership) แฮมฟิลและคูรส์ (Hemphill and Coons) ได้สร้างแบบสอบถามเรียกว่า Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) และได้รับการพัฒนา

และปรับปรุงขึ้นเรื่อยๆ โดย ฮัลบิล (Halpin), ไวเนอร์ (Winer) และสต๊อกดิล (Stogdill) เป็นต้น แบบสอบถามนี้ได้ทดสอบกับบุคคลที่อยู่ในวงการทหาร ธุรกิจ อุตสาหกรรม และการศึกษา ปรากฏว่าได้ผลดีมาก ซึ่งมีทั้งหมด 30 ข้อ เป็นมิติกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) อย่างละ 15 ข้อ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูง โดยสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของมิติกิจสัมพันธ์เท่ากับ .86 และของมิติมิตรสัมพันธ์เท่ากับ .93 (Halpin, 1966)

มิติกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) จะเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานเพื่อการสร้างรูปแบบขององค์การ ช่องการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนวิธีและระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ดี มิตินี้จะให้ความสำคัญกับความต้องการขององค์การ

มิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรภาพ ความไว้วางใจระหว่างกัน และความอบอุ่นที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน

การศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio University) นั้น มิติทั้งสองจะแยกจากกัน พฤติกรรมของผู้นำจะอยู่ระหว่างสองมิติดังกล่าวนี้ แทนที่จะเป็นมิติเดียว



ภาพประกอบ 1 รูปแบบของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ

จากการศึกษาเรื่องมิติทั้งสองที่เป็นเครื่องชี้ลักษณะของผู้นำแล้ว จะพิจารณาว่าแบบใดดีที่สุดนั้น ฮัลปิน (Halpin) ได้ชี้ให้เห็นในรายงานการค้นคว้าเกี่ยวกับครูใหญ่ในโรงเรียนว่า หัวหน้าที่พึงประสงค์ทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลประเภทที่มีความมุ่งประสงค์สูงทั้งสองแกน และหัวหน้างานที่ไม่พึงประสงค์หรือทำงานไม่ค่อยดี จะปรากฏว่าอัตราการมุ่งประสงค์บนแกนทั้งสองต่ำมาก ในทางทฤษฎีนั้นถ้าหากหัวหน้างานมีการมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ที่มีอัตราสูง ย่อมถือได้ว่าเป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ดีที่สุด และตรงกันข้ามถ้ามีอัตราต่ำก็ย่อมเป็นแบบที่ไม่มีประสิทธิภาพ (อรุณ รักธรรม, 2522)

งานวิจัยในประเทศ

สมาน วีระกำแหง (2513) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู" โดยใช้แบบสอบถามลีดเดอร์ บีเฮฟวีเออ ดิสคริพชั่น เควสชั่นแนร์ (LBDQ) สอบถามผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู 22 แห่ง แยกเป็นผู้บริหาร 22 คน และอาจารย์ 264 คน เพื่อศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารในสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. คะแนนความเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู สูงกว่าคะแนนความเห็นของอาจารย์ทุกด้าน

2. อาจารย์กับผู้บริหาร มีความเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู ทั้งพฤติกรรมที่เป็นอยู่ และพฤติกรรมที่ควรจะเป็นในเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกในหน่วยงาน การพยายามสร้างรูปแบบที่ดีของหน่วยงาน วิธีติดต่อสัมพันธ์กัน และกระบวนวิธีต่าง ๆ ในการดำเนินงาน

3. อาจารย์กับผู้บริหาร มีความเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู ทั้งพฤติกรรมที่เป็นอยู่และพฤติกรรมที่ควรจะเป็นในเรื่องที่เกี่ยวกับการแสดงออกซึ่งความเป็นมิตร ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือ และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน

4. อาจารย์และผู้บริหารวิทยาลัยครู ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารวิทยาลัยครูควรจะมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งสองด้าน

5. อาจารย์ต้องการให้ผู้บริหารวิทยาลัยครู มีพฤติกรรมภาวะผู้นำมากกว่าที่เป็นอยู่ทั้งสองด้าน และผู้บริหารเองก็เชื่อว่า เขาสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมผู้นำให้เป็นที่ประจักษ์มากกว่าที่เป็นอยู่ขณะนี้ได้

ทัศนา แสวงศักดิ์ (2521) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา" โดยได้ใช้แบบสอบถามลีดเอร์ บีเฮฟวีเออ ดิสคริพชั่น เควสชั่นแนร์ (LBDQ) สอบถามผู้บริหารการศึกษาและอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม 38 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความเห็นว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้งที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็นด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน

2. อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความเห็นส่วนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่จริง ด้านมุ่งงานสูงกว่าด้านสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็นด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน

3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยส่วนรวมด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา พฤติกรรมที่เป็นอยู่จริงแตกต่างกับพฤติกรรมที่ควรจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยส่วนรวมด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา พฤติกรรมเป็นอยู่จริงแตกต่างกับพฤติกรรมที่ควรจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เป็นอยู่จริงทั้งพฤติกรรมความเป็นผู้นำโดยส่วนรวม ด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

6. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำโดยส่วนรวม และด้านมุ่งงานระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ของพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

ประไพ ปิยจันทร์ (2522) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล" โดยใช้แบบสอบถามลีดเดอร์ บีเฮฟวีเออ ดิสคริพชั่น เควสชั่นแนร์ (LBDQ) สอบถามผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล มีความเห็นว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่ควรจะเป็นความสูงทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์

2. ผู้บริหารมีความเห็นว่า ตนเองมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจารย์พยาบาลมีความเห็นว่าผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ควรจะเป็นในด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ควรจะเป็นในด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นอยู่จริง ในด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นอยู่จริงในด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และรวมทั้งสองด้านที่ควรจะเป็น และที่เป็นอยู่จริง

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และรวมทั้งสองด้าน ที่ควรจะเป็นและที่เป็นอยู่จริง ระดับ .01

7. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ควรจะเป็นในด้านมุ่งงาน ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และรวมทั้งสองด้าน ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปราโมทย์ เดชอัมพร (2522) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "บุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย" ในส่วนภูมิภาค 3 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งประกอบไปด้วยอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าแผนกหรือภาควิชาโดยใช้แบบสอบถาม กอร์ดอน เพอร์ซะนัล โปรไฟล์ (Gordon Personal Profile) และ ลีดเดอร์ บีเฮฟวีเออ ดิสคริพชั่น เควสชั่นแนร์ (LBDQ) ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค มีระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านการมีอำนาจอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ส่วนด้านการเข้าสังคมมีระดับปานกลาง

2. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค มีระดับสูงทั้ง 2 ด้านคือ ด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธภาพ พฤติกรรมทางการบริหารด้านมุ่งสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านมุ่งงาน

3. มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างลักษณะบุคลิกภาพด้านการมีอำนาจอิทธิพลกับด้านการเข้าสังคม ($P < .01$) และระหว่างลักษณะบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ($P < .01$)

4. มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน กับพฤติกรรมทางการบริหารด้านมุ่งงาน คือด้านการมีอำนาจอิทธิพล ($P < .01$) ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเข้าสังคม ($P < .05$)

และระหว่างบุคลิกภาพ 2 ด้าน คือ ด้านการมีอำนาจอิทธิพล และด้านการเข้าสังคมกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านมุ่งสัมพันธภาพ ($P < .01$)

5. จากการทดสอบค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ 4 ด้าน กับพฤติกรรมทางการบริหารในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธภาพ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .33 และ .31 ตามลำดับ พบว่าบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมทางการบริหารแต่ละด้านได้ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01

ศรัญยา วรากุลวิทย์ (2522) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตในภาคกลาง" โดยใช้แบบสอบถามกอร์ดอน เพอร์ซะนัล โปรไฟล์ (Gordon Personal profile) และลีดเดอร์ บีเฮฟวีเออ ดิสคริพชั่น เควสชั่นแนร์ (LBDQ) โดยให้อาจารย์ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารเป็นผู้ประเมินผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลิกภาพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาวิทยาเขตในภาคกลางที่ได้นำมาศึกษาปรากฏว่า บุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตในภาคกลาง ที่ได้นำมาศึกษาปรากฏว่า พฤติกรรมทั้ง 2 มิติ โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านและพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง ปรากฏว่า บุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้นมีน้อยมาก นอกจากบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ และมิติมิตรสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดที่ได้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบกับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .73 และค่าต่ำสุดในบรรดาคู่ที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมกับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .22 เมื่อ

พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านและพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษา เป็นรายวิทยาเขตในภาคกลาง โดยส่วนใหญ่ไม่สัมพันธ์กัน

งานวิจัยต่างประเทศ

บาส (Bass, quoted in Gordon, 1953) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าแผนกขายสองกลุ่มจำนวน 62 คน โดยใช้เครื่องมือ กอร์ดอน เพอร์ชะนัล โปรไฟล์ (Gordon Personal Profile) และลีดเดอร์ บีเฮฟวีเออ ดิสคริพชั่น เควสชั่นแนร์ (LBDQ) ผลของการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับมิติมิตรสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมผู้นำ มิติกิจสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติมิตรสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับมิติกิจสัมพันธ์ และทางบวกกับมิติมิตรสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับมิติกิจสัมพันธ์ในทางบวกและมิติมิตรสัมพันธ์ในทางลบ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เฮอร์โรลและคณะ (Herrold and Associates, quoted in Gordon, 1963) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับรองของบริษัทชั้นนำแห่งหนึ่งในอเมริกา โดยใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพ กอร์ดอน เพอร์ชะนัล โปรไฟล์ (Gordon Pesonal Profile) พบว่า ผู้บริหารทั้งสองระดับมีบุคลิกภาพสูงที่ 3 ด้าน ยกเว้นด้านการเข้าสังคมอยู่ในระดับปานกลางและผู้บริหารระดับรองมีบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบสูงกว่าทุกด้าน

ชโรเดอร์ (Schoroeder, 1970) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชา ในความเป็นจริงและในอุดมคติ ผลการวิจัยพบว่า

1. คะแนนพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ และมิติมิตรสัมพันธ์ในความเป็นจริงตามความเห็นของหัวหน้าภาควิชา สูงกว่าคะแนนที่ได้รับจากคณะอาจารย์

2. คณะอาจารย์คาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในอุดมคติของหัวหน้าภาควิชามิติกิจสัมพันธ์ไว้สูงกว่าความคาดหวังของคณบดี แต่คณบดีคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในอุดมคติมิติกิจสัมพันธ์ของหัวหน้าภาควิชา ไว้สูงกว่าคณะอาจารย์

3. ในทัศนะของหัวหน้าภาควิชา เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในอุดมคติ มิติกิจสัมพันธ์ตัวหัวหน้าภาควิชาเอง คาดหวังไว้สูงกว่าความคาดหวังของคณะอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในอุดมคติของหัวหน้าภาควิชามิติมิตรสัมพันธ์ หัวหน้าภาควิชาและคณะอาจารย์มีความเห็นใกล้เคียงกัน

4. คณบดีและหัวหน้าภาควิชา มีความเห็นตรงกันว่าบทบาทของหัวหน้าภาควิชามีความสำคัญต่อการบริหารมาก และจะทวีความสำคัญยิ่งขึ้นในอนาคต พร้อมกันนั้น 68 เปอร์เซนต์ของคณบดี และ 62 เปอร์เซนต์ ของหัวหน้าภาควิชาเห็นว่า หัวหน้าภาควิชาควรจะได้รับการฝึกอบรมทางการบริหารด้วย

ส่วนการวิจัยของ ค้อกซ์ (Cox, 1974) ใช้แบบสอบถาม ลีดเดอร์บีเฮฟวีเออ ดิสคริพชั่น เควสชั่นแนร์ (LBDQ) เช่นเดียวกัน มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ของคณบดีฝ่ายวิชาการ ในวิทยาลัยครูชุมชนในรัฐคาโรไลนาเหนือ ทั้งในลักษณะที่เป็นจริงและในอุดมคติ กลุ่มตัวอย่างประชากรได้แก่ อธิการ 27 คน คณบดีฝ่ายวิชาการ 28 คน และคณะอาจารย์ 305 คน จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 พบว่า

1. คะแนนพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านในความเป็นจริงและในอุดมคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความเห็นของคณะอาจารย์กับอธิการ คณะอาจารย์กับคณบดีฝ่ายวิชาการ และอธิการบดีกับคณบดีฝ่ายวิชาการ

2. คะแนนเฉลี่ยที่ได้อยู่ในเกณฑ์ต่ำ แสดงว่า ความคาดหวังอยู่ในระดับสูงมาก ความเป็นจริงกับความคาดหวังจึงแตกต่างกันอย่างชัดเจน

นอกจากนั้น ฟอย (Foy, 1974) ได้วิจัยพฤติกรรมผู้นำในความเป็นจริงและในอุดมคติของคณบดีฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยชุมชนในรัฐเท็กซัสที่เปิดทำการสอนในระดับปีที่ 2 โดยการสอบถามคณบดีฝ่ายวิชาการ หัวหน้าแผนก และผู้นำนิสิต

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ในลักษณะของการเปรียบเทียบความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นจริง และพฤติกรรมในอุดมคตินั้น ปรากฏว่าขัดแย้งกันทั้งมิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ ผู้ร่วมงานประสงค์ให้คณบดีฝ่ายวิชาการมีพฤติกรรมทั้งสองด้านสูงขึ้นกว่าเดิมมากกว่าที่จะมีพฤติกรรมมิติมิตรสัมพันธ์สูงกว่ามิติกิจสัมพันธ์ซึ่งเป็นอยู่ในขณะนั้น

คอนนอลลี่ (Connolly, 1975) ได้วิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพส่วนตัว และลักษณะของสถานการณ์สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. อายุและการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติ

2. ประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางลบกับพฤติกรรมมิติกิจสัมพันธ์ ส่วนประสบการณ์กับพฤติกรรมมิติมิตรสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันทางสถิติ

3. ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างรายได้ปานกลางของประชาชนและรายจ่ายต่อหัวของนักเรียนกับพฤติกรรมผู้นำไม่ว่าด้านใด

4. มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างขนาดของเขตโรงเรียนและพฤติกรรมมิติกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน แต่ขนาดของเขตโรงเรียนกับพฤติกรรมมิติมิตรสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

5. สถานภาพส่วนตัวของผู้นำโดยรวม ๆ ลักษณะของสถานการณ์ และพฤติกรรมทั้งสองมิติของผู้บริหารโรงเรียนมีสหสัมพันธ์ต่อกัน

6. ลักษณะของสถานการณ์เป็นเครื่องทำนายพฤติกรรมทั้งสองมิติของผู้บริหารโรงเรียนได้ดีกว่าสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหาร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<u>สรุปรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง</u>

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออก ทั้งนี้เพราะบุคลิกภาพเป็นตัวกำหนดการปรับตัวตามแบบฉบับของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมเป็นการกระทำที่แสดงออก

ของบุคคลในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ซึ่งบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จ จึงเป็นสิ่งสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และจากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าผู้บริหารจะประเมินพฤติกรรมตนเองสูงกว่าผู้ร่วมงาน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าพฤติกรรมที่ผู้บริหารคาดหวังว่าตนเองปฏิบัติกับพฤติกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติจริงนั้นไม่สอดคล้องกัน และจากความเชื่อที่ว่าการที่จะศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลนั้นควรจะให้ผู้อื่นเป็นผู้ประเมิน มิใช่ตนเองเป็นผู้ประเมิน จากแนวคิดพื้นฐานดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา โดยให้อาจารย์ในวิทยาลัยเป็นผู้ประเมินบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตนเอง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย