



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเข้าสู่ยุคของการพัฒนาประเทศ ซึ่งเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (2504 - 2509) เป็นต้นมา จนมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 5 (2525 - 2529) มีนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาคือ จะเร่งรัดพัฒนาการศึกษา ทั้งในด้านเกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพ ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงความสอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อปลูกฝังให้พลเมืองเป็นผู้มีความฉลาดรอบรู้ มีความคิด และสามารถแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ มีจริยธรรม คุณธรรมที่ประเทศชาติต้องการ ตลอดทั้งเป็นผู้ที่มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง สามารถประกอบอาชีพการงานได้อย่างก้าวหน้า มั่นคง อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ร่าเริงภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (สำออง พ่วงบุตร, 2525) ซึ่งดูจากแผนพัฒนาการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า รัฐบาลมีนโยบายที่จะส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชนให้สมบูรณ์แข็งแรงมีประสิทธิภาพในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะเป็นนโยบายที่ผ่านมาแล้วก็ตาม แต่การดำเนินการก็ยังสืบเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับปัจจุบันก็ยังมียุทธศาสตร์และเป้าหมายไม่ผิดไปจากเดิม คือ ก็ยังส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพและพลานามัยของประชาชน โดยจะเร่งพัฒนาและเน้นหนักขึ้นไปอีกด้วยซ้ำ ซึ่งแน่นอนว่าการผลึกษาจะต้องมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในหลักสูตรการศึกษาของโรงเรียน ในการที่จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนได้มีการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม สามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เวรศักดิ์ เพียรชอบ, 2527) และในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับพุทธศักราช 2520 ที่ประกาศใช้อยู่ในปัจจุบัน ก็ได้ให้ความสำคัญของการผลึกษา โดยกล่าวไว้อย่างชัดเจน

ในความมุ่งหมายของการศึกษาว่า "ให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีสุขภาพและอนามัยสมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ" (กระทรวงศึกษาธิการ, 2520) และในหมวดที่ 6 ข้อ 21 ของแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดียวกันได้บ่งไว้อีกเช่นเดียวกันว่า "รัฐพึงจัดการพลศึกษาในทุกุระดับการศึกษา และพึงจัดให้ประชาชนทั่วไปด้วย เพื่อเสริมสร้างและก่อให้เกิดความสำนึกในคุณค่าของการกีฬา และสุขภาพอนามัย และกิจกรรมการพักผ่อน" (กระทรวงศึกษาธิการ อ้างถึงใน วรศักดิ์ เพียรชอบ, 2527)

ตามความจริงแล้วการจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนได้มีการพัฒนาการในทุกๆ ด้าน ดังกล่าวนั้น โดยการจัดให้มีการเรียนการสอนวิชาพลศึกษาด้วยนั้น ได้มีมาตั้งแต่ประเทศไทยเราได้เริ่มให้มีการจัดการศึกษาแบบสมัยใหม่เป็นครั้งแรก ในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวแล้ว คือ ในพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้มีการจัดโครงการการศึกษาไทยเป็นครั้งแรกใน พ.ศ. 2441 นั้น ตามหลักสูตรของการเรียนได้กำหนดให้มีการเรียน การสอนวิชาการบริหารกาย หรือวิชาพลศึกษาเป็นวิชาหนึ่งในการเรียนระดับประถม และมีชั้นมัธยม และต่อมา ในแผนการศึกษาแต่ละฉบับ คือ พ.ศ. 2475, พ.ศ. 2479, พ.ศ. 2494 และ พ.ศ. 2503 ก็ได้ถือวิชาพลศึกษาเป็นองค์หนึ่งของการศึกษาที่โรงเรียนจะต้องจัดให้มีการเรียนการสอนในโรงเรียนด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ อ้างถึงใน วรศักดิ์ เพียรชอบ, 2524)

จากความสำเร็จของวิชาพลศึกษาที่ถูกกำหนดให้มีการเรียนการสอนในโรงเรียนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ครูพลศึกษานับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในวิชาชีพพลศึกษา การที่วิชาชีพพลศึกษาจะมีประโยชน์ต่อนักเรียนมากหรือน้อยเพียงใดนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับว่าครูพลศึกษาสามารถจัดหรือสอนวิชาพลศึกษาให้นักเรียนได้รับประโยชน์หรือไม่มากนักเพียงใด เมื่อครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในวิชาพลศึกษาดังกล่าวแล้ว การฝึกหัดครูจึงนับว่ามีความสำคัญต่อวิชาชีพพลศึกษาเป็นอย่างมาก (วรศักดิ์ เพียรชอบ, 2523) ดังที่เอสสลิงเจอร์ (Esslinger) ซึ่งเป็นนักพลศึกษาชั้นนำคนหนึ่งของโลกได้กล่าวว่า "การฝึกหัดครูเป็นหัวใจสำคัญของวิชาชีพพลศึกษา เพราะเป็นสถานที่ที่จะปั้นและผลิตผู้นำทางด้านนี้ออกมา ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดกับวิชาชีพนี้ล้วนแต่สืบเนื่องมาจากครู ซึ่งเป็นผู้นำทั้งสิ้น หรือจะพูด

อีกนัยหนึ่งก็คือว่า ทุก ๆ อย่างในวิชาชีพพลศึกษาจะดีขึ้น เลวลง หรือเหมือน เดิม นั้น สาเหตุสำคัญจะสืบเนื่องมาจากผลผลิตของสถาบันผู้ผลิตครูพลศึกษานั้นเอง" (Esslinger อ้างถึงใน วรศักดิ์ เพียรชอบ, 2523) และเดวิส (Davis) ซึ่งเป็นนักการพลศึกษาที่มีชื่อเสียงอีกผู้หนึ่งที่ได้เล็งเห็นความสำคัญของการฝึกหัดครูพลศึกษาเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกัน โดยได้กล่าวว่า "ถ้าหากว่าสถาบันผู้ผลิตครูพลศึกษาไม่มีจุดหมายปลายทางเลยแม้แต่น้อย ครูพลศึกษาที่ดีมีสมรรถนะสูงนั้นควร จะประกอบไปด้วยอะไรบ้าง และเมื่อผลิตครูออกมาแล้ว ควรจะสามารถทำหน้าที่ ครูอะไรได้บ้าง เมื่อเป็นเช่นนี้ก็เป็นการไม่สมควรอย่างยิ่งที่จะเป็นสถาบันผลิตครูพลศึกษาต่อไป" (Davis อ้างถึงในวรศักดิ์ เพียรชอบ, 2523)

ในปัจจุบันคุณภาพของครูกำลังเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากทุกฝ่าย คำวิจารณ์จากหน่วยงานผู้ใช้ครูเริ่มแสดงให้เห็นว่าไม่พอใจในคุณภาพของครู นอกจากนี้ยังเกิดปรากฏการณ์ใหม่ที่ผู้สำเร็จการศึกษาทางครูหางานไม่ได้ จากสถิติปรากฏว่า แนวโน้มจำนวนครูว่างงานเริ่มเด่นชัดยิ่งขึ้น ปัญหาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของครูเป็นสิ่งที่ท้าทายสถาบันผลิตครูทั้งหลาย

วิทยาลัยพลศึกษา เป็นสถาบันที่มีหน้าที่ผลิตครูพลศึกษามาโดยตลอด ได้มีการจัดตั้งขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของสังคมที่กำลังขาดแคลนครูพลศึกษา และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 17 กันยายน 2513 เรื่องเปิดวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดยพิจารณาเห็นสมควรขยายการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการชั้นสูง (พลศึกษา) ไปยังภูมิภาค เพื่อดำเนินการผลิตครูพลศึกษาให้เพียงพอ และให้เปิดสอนตั้งแต่ปี การศึกษา 2514 เป็นต้นไป โดยให้กรมพลศึกษาเป็นผู้ดำเนินการมาจนกระทั่ง ปัจจุบันมีวิทยาลัยพลศึกษา เปิดขึ้นทั้งหมด 17 แห่ง กระจายอยู่ทั่วทุกภาคของ ประเทศ และได้ทำการผลิตนักศึกษาที่สำเร็จทั้งภาคปกติและสมทบไปจากวิทยาลัย นับถึงปี พ.ศ. 2522 แล้วมีจำนวน 13,376 คน (กรมพลศึกษา, 2523)

วิทยาลัยพลศึกษาดังกล่าวทุกแห่ง จะมีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการบริหารงานการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพลศึกษา ฉะนั้นผู้อำนวยการวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและ

ใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ในวิทยาลัย ให้ช่วยกันทำงานและต้องรู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการภายในวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากเพียงไร ผลผลิตขององค์การจะสูงขึ้นมากเท่านั้น (Stogdill, 1974)

จากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ พฤติกรรมผู้นำหรือภาวะผู้นำ เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะและการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำเป็นประจักษ์ประทีปขององค์การ เป็นสัญลักษณ์เป็นตัวแทนองค์การ และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์การ (อรุณ รัชธรรม, 2522)

อย่างไรก็ตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกมานั้นย่อมขึ้นกับบุคลิกภาพและประสบการณ์ของผู้บริหารที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะบุคลิกภาพเป็นแบบแห่งลักษณะบุคคลและวิธีการแสดงออกซึ่งกำหนดการปรับตัวตามแบบฉบับของแต่ละบุคคล (Hilgard, 1957) ส่วนพฤติกรรมเป็นการกระทำหรือกิจกรรมที่ปรากฏออกมาทางร่างกาย ซึ่งรวมถึงทุกอย่างที่เป็นการกระทำภายนอกและภายใน ตลอดจนกระบวนการทางอารมณ์และกิจกรรมทางจิตใจที่แสดงออกให้เห็นได้ชัดเจน (Good, 1973) พฤติกรรมผู้นำที่ดีนั้นจะขึ้นกับคุณลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ๆ เป็นสำคัญ เพราะฉะนั้นคุณลักษณะของบุคลิกภาพของผู้นำเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำที่ดีด้วยเช่นกัน ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานทั้งในด้านวิธีการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและการติดต่อประสานงานอื่น ๆ ดังที่อรุณ รัชธรรม (2522) กล่าวว่า ในกระบวนการบริหารงานทุกอย่าง บุคลิกภาพของการเป็นผู้นำจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ฉะนั้นการที่จะเข้าใจพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพิจารณาบุคลิกภาพของผู้บริหารควบคู่กันไปด้วย จากแนวคิดของ จาคอบ ดับบลิว เกตเซล (Getzel อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2522) ที่ว่าพฤติกรรมที่

เกิดขึ้นกับบุคคลเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของสถาบันที่กำหนดกับบุคลิกลักษณะของผู้แสดงบทบาทนั้น ๆ ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$B = f(R \times P)$$

จากสมการหมายถึง พฤติกรรม (B) เป็นฟังก์ชัน (f) ของบทบาท (R) และบุคลิกลักษณะ (P) โดยที่บทบาทและบุคลิกลักษณะเป็นอิสระแก่กัน นั่นก็คือ พฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลของบทบาทและบุคลิกลักษณะ ดังนั้นเมื่อบุคลิกลักษณะสอดคล้องกับบทบาท จะทำให้พฤติกรรมของผู้บริหารออกมาในลักษณะที่ดี จึงกล่าวได้ว่า บุคลิกลักษณะของผู้บริหารอาจเป็นสิ่งเกื้อกูลหรือเป็นสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่าบุคลิกลักษณะของบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นในลักษณะต่าง ๆ กัน จึงสามารถกล่าวได้ว่าบุคลิกลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อการเลือกแบบของความเป็นผู้นำ บุคลิกลักษณะของผู้บริหารมีส่วนกำหนดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่นำศึกษาบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีอยู่มากน้อยเพียงใด ถ้าผู้บริหารมีบุคลิกลักษณะที่ดีมีพฤติกรรมที่เหมาะสม การบริการก็จะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและงานประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้าม ถ้าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารไม่ดี มีความสามารถในการบริหารอยู่ในระดับต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานได้ เพราะการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานนั้นจะเป็นไปตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทั้งสิ้น

วิทยาลัยพลศึกษามีส่วนประกอบของทรัพยากรบุคคล 3 ส่วนด้วยกันคือ ผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา ผู้บริหารนั้นมีความสำคัญต่ออาจารย์และนักศึกษาเป็นอย่างมาก ถ้าผู้บริหารจัดระบบการบริหารไม่ดี จะกระทบกระเทือนส่วนอื่น ๆ ในวิทยาลัย เพราะเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานในวิทยาลัยให้เป็นไปด้วยดี การมีนโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณและการบริหารงานบุคคล รวมถึงการปฏิบัติการในทางการบริหารที่ไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานแก่ผู้เกี่ยวข้อง ย่อมทำให้คุณภาพของการเรียนการ

สอนและการปฏิบัติงานภายในวิทยาลัยตกต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเลื่อมในคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย เพราะคุณภาพของการศึกษาของวิทยาลัยอยู่ที่คุณภาพของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เมื่อระบบไม่ดี บุคลากรก็จะปฏิบัติงานไม่ได้ผลดีไปด้วย แต่ถ้าระบบดี มีบรรยากาศในการบริหารงานที่ดี โอกาสที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดผลดีย่อมมีมาก คุณภาพของนักศึกษาซึ่งเป็นผลผลิตของวิทยาลัยจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารของวิทยาลัยเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา ว่ามีบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำเป็นอย่างไร และบุคลิกภาพกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันหรือไม่เพียงใด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร อันจะนำไปสู่การปรับปรุงงานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาในด้านต่าง ๆ 4 ด้านคือ ด้านความมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และด้านการเข้าสังคม (Sociability)
2. ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา 2 มิติ คือ ผู้นำมติกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration)
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา
4. ศึกษาหาความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหาร โดยมีพฤติกรรมทางการบริหารเป็นตัวเกณฑ์ และบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านเป็นตัวทำนาย เพื่อทำนายพฤติกรรมทางการบริหาร

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลิกภาพแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา
2. บุคลิกภาพแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา
3. ลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านร่วมกัน สามารถทำนายพฤติกรรมทางการบริหารได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา ที่ปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการ ไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในวิทยาลัยแห่งนั้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. การวิจัยครั้งนี้วิจัยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพที่เรียกว่า กอร์ดอน เพอร์ซันล โปรไฟล์ (Gordon Personal Profile) ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 4 ด้าน เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และด้านการเข้าสังคม (Sociability) และใช้แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำที่เรียกว่า ลีดเดอร์ บีเฮวีเออ ดิสคริพชั่น เควสชันแนร์ (Leader Behavior Description Questionnaire; LBDQ) ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2 มิติ เป็นตัวแปรตาม ได้แก่ มิติกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration)

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. คำตอบที่ได้จากแบบวัดและแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นความรู้สึกที่แท้จริงและตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบ

2. การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้คำนึงถึง เพศ วิทยวุฒิ คุณวุฒิ ของผู้บริหาร วิทยาลัยพลศึกษา

ความจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ไม่อาจควบคุมความแตกต่างของสภาพการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการบริหารงาน คุณภาพ และสมรรถภาพของผู้ร่วมงานในแต่ละวิทยาลัย

คำจำกัดความของการวิจัย

วิทยาลัยพลศึกษา หมายถึง วิทยาลัยพลศึกษาที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งหมด 17 แห่ง

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ วิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 17 แห่ง ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารในวิทยาลัยนั้น ๆ มาไม่น้อยกว่า 1 ปี

อาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา หมายถึง อาจารย์ที่ปฏิบัติราชการสอนในวิทยาลัยนั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 1 ปี

บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลที่สามารถแสดงออกให้เห็น และวัดเป็นความถี่ของพฤติกรรมนั้น ๆ ได้ ตามลักษณะบุคลิกภาพ 4 ด้านของ กอร์ดอน (Gordon, 1963) ได้แก่

1. ด้านความมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy) หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพที่มีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างอิสระ มีความสามารถในการชักจูงบุคคลอื่น และมีบทบาทสำคัญในกิจกรรมของกลุ่ม

2. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพที่มีความตั้งใจอย่างจดจ่อในการปฏิบัติงานด้วยความอดทน และมีมานะอดสาหัสที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ลุล่วงไปแม้จะมีอุปสรรค และเป็นที่ยังพวาอาศัยได้

3. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพที่มีอารมณ์พอเหมาะ หนักแน่น มั่นคง สุขุมเยือกเย็น ปฏิบัติตนให้ปราศจากความวิตกกังวล

4. ด้านการเข้าสังคม (Sociability) หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพที่สามารถทำงานกับบุคคลอื่นได้ดี ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ทุกสถานการณ์ ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และชอบร่วมกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ

พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งการบำรุงขวัญและกำลังใจของกลุ่ม ซึ่งแสดงออกในการบริหารงานและสามารถสังเกตเห็นได้

ผู้นำมีมติกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของสภาวะผู้นำระหว่างความสัมพันธ์ของตัวผู้นำกับสมาชิกในหน่วยงานมุ่งทำงานเป็นหลัก โดยมีผู้นำพยายามสร้างรูปแบบที่ดีในการจัดหน่วยงาน สร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสารและกระบวนการวิธีที่ดี

ผู้นำมีมิติมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของสภาวะผู้นำมุ่งที่คนเป็นหลัก เห็นได้จากการแสดงออกซึ่งความเป็นอิสระ ความไว้ใจซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงบุคลิกภาพ และปรับปรุงงานบริหารการศึกษาของตนต่อไป

2. ใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาร่วมกับวิธีอื่น ๆ

3. เป็นประโยชน์สำหรับสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบุคลากรที่จะเข้าไปปฏิบัติงานในวิทยาลัยพลศึกษา ให้ตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับ

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เพื่อจะได้เตรียมบุคลากรทางผลศึกษาให้สอดคล้องกับ
สถานการณ์ และสถานภาพของผู้บริหารต่อไป

4. เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัย
ผลศึกษา ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น บรรยากาศองค์การ ความคาดหวังในงาน
และสถานภาพของผู้บริหาร เป็นต้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย