

บทที่ 1

บทนำ



### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมศาสตร์ถือว่าพฤติกรรมของมนุษย์มาจากเหตุ ( Multi Causal ) กล่าวคือ มีสิ่งกำหนดหลายอย่างที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ถ้าเราสามารถรู้สิ่งกำหนดหรือตัวแปร ( Variable ) ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทั้งหมด เราจะสามารถตั้งเป็นกฎ ( Law ) ได้อย่างแน่นอน และสามารถนำไปใช้ในการทำนาย ( Predict ) พฤติกรรมล่วงหน้าได้

ในค่านบุคลิกภาพเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า บุคลิกภาพมีอิทธิพลครอบคลุมกิจกรรมของมนุษย์ แอดเลอร์และซัลลิแวน<sup>2</sup> ( Adler and Sullivan ) ได้เห็นว่า การศึกษาเรื่องบุคลิกภาพจะช่วยให้เข้าใจหรือทำนายพฤติกรรมในอนาคตของบุคคลได้

ผู้นำหรือผู้บริหาร มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานหรือสถาบันต่าง ๆ ในการที่ทำหน้าที่หัวหน้างานและนำหน่วยงานนั้นไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว

---

<sup>1</sup> ประเสริฐ แยมกลิ่นฟูง, "การใช้ทฤษฎีและแนวความคิด" หลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พระนคร สำนักงานเลขาธิการสภาวิจัยแห่งชาติ, สภาวิจัยแห่งชาติ, 2510 ), หน้า 46-47.

<sup>2</sup> Calvin S. Hall and Garder Linzey, Theories of Personality (New York: John Wiley and Son, Inc., 1967), pp. 116-127.

ในการปฏิบัติงานซึ่งยอมจะเกิดจากภาวะของผู้นำหรือพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารนั้น ๆ ผู้บริหารที่ดียอมจะต้องมีลักษณะของพฤติกรรมทางการบริหารที่ดีด้วยจึงจะสามารถบริหารงานในหน่วยงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ดังที่ อาษา เมฆสวรรค์ กล่าวไว้ว่า " หัวหน้างานเป็นตัวหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและลักษณะของหัวหน้างาน จึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถาบัน มีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอันมาก"<sup>1</sup> ผู้บริหารในหน่วยงานมักมีหลายคนแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน และแต่ละคนก็มีความแตกต่างกันทั้งในลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัวและลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานดังนั้นการที่จะเข้าใจพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงบุคลิกภาพของผู้บริหารนั้นควบคู่ไปด้วยซึ่งตรงกับแนวความคิดของเกทเซลส์ (Jacob W. Getzels) ที่กล่าวว่า "พฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับบุคคลเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทต่าง ๆ ของสถาบันที่กำหนดกับบุคลิกภาพของผู้แสดงบทบาท" สามารถเขียนเป็นรูปสมการได้ดังนี้ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น = บทบาทที่สถาบันกำหนด × บุคลิกภาพของผู้แสดงบทบาท<sup>2</sup>

จากเหตุผลที่ว่าพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงออกมีความสำคัญในการที่จะบริหารงานของหน่วยงานหรือสถาบันให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารงานได้ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายอย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงนำ-

<sup>1</sup> กรมการปกครอง, หลักการบริหาร (พระนคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2510), หน้า 195.

<sup>2</sup>

Daniel E. Griffiths, Administrative Theory, (New York: Appleton - Century - Crofts; Inc, 1959), P.82.



จะได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารในหน่วยงานมีคุณสมบัติของภาวะผู้นำอยู่มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมทางการบริหารที่เหมาะสม ถูกต้องตามหลักการบริหารที่ดีและมีความสามารถในการบริหารงานในระดับสูงพอแล้ว การบริหารงานจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานและประสพผลสำเร็จอย่างดี ในทางตรงข้ามหากพฤติกรรมของผู้บริหารไม่ดีพอและมีความสามารถการบริหารระดับต่ำ ย่อมจะเกิดปัญหาในการดำเนินงานขึ้นได้

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันชั้นอุดมศึกษา ซึ่งมีความสำคัญในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อสนองความต้องการของประชาชนทั้งในด้านความต้องการกำลังคนตามแผนพัฒนาประเทศและความต้องการของประชาชนในด้านโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นความสำคัญเบื้องต้นน่าจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในอันที่จะแสดงพฤติกรรมทางการบริหารงานเพื่อให้การดำเนินงานในสถาบันมหาวิทยาลัยนั้นสำเร็จลุล่วงไ้ผลดีหรือไม่เพียงใด

จากแนวคิดในค่านิยมบุคลิกภาพของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมส่วนตัวที่สามารถแสดงออกให้เห็นได้ในลักษณะต่าง ๆ และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันเช่นเดียวกับความแตกต่างกันของพฤติกรรมในคนต่าง ๆ รวมทั้งแนวความคิดเกี่ยวกับความสำคัญของผู้บริหารหรือผู้นำในอันที่จะแสดงออกของภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมทางการบริหารในการบริหารงานในหน่วยงานและความสำคัญของหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัยอันเป็นสถาบันชั้นอุดมศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยที่ตั้งในส่วนภูมิภาค ซึ่ง "...มีวัตถุประสงค์ที่จะให้เป็นทั้งชุมชนวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เป็นศูนย์ทำนุบำรุง วัฒนธรรม และเป็นแหล่งผลิตผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น..."<sup>1</sup> ดังกล่าว จึงสมควรอย่างยิ่งที่

<sup>1</sup> วิจิตร ศรีสะอ้าน, "ความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยในเขตภูมิภาค และมหาวิทยาลัยในเขตนครหลวง" รายงานสัมมนาเรื่องบทบาทของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาระดับท้องถิ่นและภูมิภาค 27-30 มีนาคม 2516, (พระนคร ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ, 2516), หน้า 1.

ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารของมหาวิทยาลัย ทั้งในลักษณะของบุคลิกภาพ และลักษณะของพฤติกรรมทางการบริหาร

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ว่ามีลักษณะต่าง ๆ อย่างไร และเพื่อหาว่าบุคลิกภาพจะมีความสัมพันธ์หรือเป็นตัวทำนาย พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้หรือไม่เพียงใด ผลของการวิจัย อาจจะนำไปใช้ในงานของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางเกี่ยวกับการปรับปรุงตัวผู้บริหารในด้านบุคลิกภาพ และพฤติกรรมทางการบริหารได้ อีกทั้งใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวิจัยต่อไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในลักษณะต่าง ๆ 4 ด้านคือ
  - 1.1. ลักษณะการมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy)
  - 1.2. ลักษณะความรับผิดชอบ (Responsibility)
  - 1.3. ลักษณะความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)
  - 1.4. ลักษณะการเข้าสังคม (Socialbility)
2. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2 ด้านคือ
  - 2.1. ด้านปฏิบัติงาน (Initiating Structure)
  - 2.2. ด้านสัมพันธภาพ (Consideration)
3. หา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพในแต่ละลักษณะและระหว่างบุคลิกภาพแต่ละลักษณะกับพฤติกรรมบริหารแต่ละด้าน
4. หาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหาร เพื่อหาว่าบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านรวมกันทำนายพฤติกรรมทางการบริหารแต่ละด้านได้หรือไม่



### สมมุติฐานของการวิจัย

จากแนวความคิดที่ว่าผู้บริหารที่ดีต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นได้ในลักษณะที่ดีทั้งในด้านพฤติกรรมส่วนตัวหรือบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหาร ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1. ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีระดับสูงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอำนาจอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเข้าสังคม

2. พฤติกรรมทางการบริหาร ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีระดับสูงทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพ

3. มีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะบุคลิกภาพแต่ละด้านบางลักษณะ และระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมทางการบริหารแต่ละด้าน

4. ลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมทางการบริหารได้

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้จำกัดขอบเขตเฉพาะการศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค 3 แห่งคือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เท่านั้น

2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ศึกษาจำกัดเฉพาะผู้บริหารงานภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าภาคหรือแผนกวิชา จึงเป็นผู้บริหารในปีการศึกษา 2520 เท่านั้น มิได้หมายความไปถึงผู้บริหารในหน่วยงานที่สูงขึ้นไป เช่น ระดับทบวงมหาวิทยาลัย

3. การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารมหาวิทยาลัย  
ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีอำนาจอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงทาง  
อารมณ์ และด้านการเข้าสังคมเท่านั้น

4. การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร  
มหาวิทยาลัย 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพเท่านั้น

#### ข้อตกลงเบื้องต้น

1. คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการวิจัย  
ของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นความรู้สึกที่แท้จริงและตรงกับสภาพความจริง  
ของผู้ตอบ

2. การวิจัยนี้มิได้ศึกษาหรือควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจเป็นเหตุหรือผลทำให้  
เกิดบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมทางการบริหารแต่ละลักษณะได้

#### ความจำกัดของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบุคลิกภาพเฉพาะเพียง 4 ด้าน ตามขอบเขตของ  
การวิจัยนี้เท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่ครอบคลุมบุคลิกภาพทั้งหมดของบุคคลในองค์ประกอบอื่น ๆ อีก

2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยในส่วน  
ภูมิภาค 3 มหาวิทยาลัยเท่านั้น ผลของการวิจัยอาจไม่ใช่ตัวแทนของผู้บริหารมหาวิทยาลัย  
ของประเทศทั้งหมด

#### คำจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหาร หมายถึงบุคคลที่ทำหน้าที่ผู้นำหรือหัวหน้างานในการบริหารงานของ  
สถาบันหรือองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ

ผู้บริหารมหาวิทยาลัย หมายถึงผู้บริหารงานของมหาวิทยาลัยอันประกอบไป

ด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี หัวหน้าแผนกหรือภาควิชาของ มหาวิทยาลัยสวนกุหลาบ 3 แห่งคือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะเฉพาะหรือพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล ซึ่งสามารถแสดงออกให้เห็นหรือวัดเป็นความถี่ของพฤติกรรมนั้นได้ ตามลักษณะของบุคลิกภาพ 4 ด้านของ ลีโอนาร์ด วี กอร์ดอน (Leonard V. Gordon)

1. ลักษณะการมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy) ได้แก่ลักษณะพฤติกรรมที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอำนาจอิทธิพลในด้านคำพูดหรือคำสั่ง มีความคล่องตัวกระฉับกระเฉง มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างอิสระชอบเป็นผู้นำในการอภิปรายหรือกิจกรรมของกลุ่ม เป็นผู้ที่เชื่อถือได้
2. ลักษณะความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ลักษณะพฤติกรรมที่มีความเพียรพยายามและตั้งใจปฏิบัติงาน จดจอกับงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จหรือมุ่งมั่นในงานที่กระทำ เป็นคนที่ไวใจได้ รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง
3. ลักษณะความมั่นคงอารมณ์ (Emotional Stability) ได้แก่ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีอารมณ์ที่พอเหมาะ อารมณ์หนักแน่นมั่นคง สุขุมเยือกเย็น การทำตนให้เป็นอิสระจากความวิตกกังวล
4. ลักษณะการเข้าสังคม (Socialbility) ได้แก่ลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการเข้าร่วมสมาคมกับผู้อื่นได้อย่างดี การชอบสมาคม ชอบคนเพื่อนหรือชอบแวดล้อมด้วยผู้คน ชอบทำงานร่วมกับกลุ่ม เป็นที่พอใจของกลุ่มหรือสมาคม

พฤติกรรมทางการบริหาร หมายถึงการกระทำรวมทั้งท่าทีที่ผู้บริหารแสดงออกในการบริหารงาน สามารถวัดเป็นความถี่ของพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่จริงได้ในการวิจัยนี้จะ



หมายถึงพฤติกรรมทางการบริหาร 2 ด้านตามแนวความคิดของ ฮัลพิน (Halpin)<sup>I</sup>

1. พฤติกรรมคานมุงงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติหรือแสดงออกในการบริหารงานเกี่ยวกับ การวางมาตรฐานการปฏิบัติและโครงสร้างของหน่วยงานอย่างแน่นอนมีการชี้แจงจุดมุ่งหมาย และแผนงานใหญ่รวมงานทราบอย่างชัดเจน เน้นมาตรฐานคุณภาพของผลงาน การประเมิน ผลงานและการติดตามผลงานเป็นสำคัญ

2. พฤติกรรมคานมุงสัมพันธ์ภาพ (Consideration) หมายถึงพฤติกรรม ทางการบริหารที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติหรือแสดงออกในการบริหารงานต่อผู้ร่วมงานในลักษณะ ความเป็นมิตรกัน เคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการ ติดต่อดำเนินงานอย่างอบอุ่นระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บริหารด้วยกัน เป็นลักษณะที่ผู้บริหารมี พฤติกรรมทางสนใจผู้ร่วมงานเป็นใหญ่ เช่น ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ สวัสดิการของผู้ร่วมงานแสดงความเป็นมิตรไมตรีทั่ว สงเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีและช่วย เหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ร่วมงานหาโอกาสพบปะสังสรรค์เชื่อมสัมพันธ์ไมตรีกับผู้ร่วมงาน เป็นตน

---

<sup>I</sup> Andrew W. Halpin, Theory and Research in Administration, (Macmillan Company, 1966), P. 86-89.