



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพประชากรในระดับสูงเพื่อให้ความรู้ในการพัฒนาความสามารถแก่ประชากร เพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาประเทศ ปัจจุบันประเทศไทยกำลังจะก้าวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ หรือประเทศอุตสาหกรรมเกษตรใหม่ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อความต้องการของประเทศ ซึ่งต้องการบัณฑิตในอนาคตที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น สนใจต่อวิทยาการใหม่ ๆ และเป็นผู้ที่พร้อมจะพัฒนาตนเองให้ทันต่อวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ผู้ที่มีบทบาทในระดับนโยบายในการวางแผนผลิตบัณฑิตให้มีคุณสมบัติเหล่านี้ในสถานศึกษาคือ ผู้บริหาร ซึ่งการจะวางแผนนโยบายและบริการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพของบัณฑิตตามที่ต้องการนั้น ผู้บริหารต้องได้รับความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายในสถานศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่ในการผลิตบุคลากรในระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในระดับวิทยาเขต ผู้บริหารสูงสุดในสถานศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบายแนวบริหารให้สถานศึกษาหรือวิทยาเขตต่าง ๆ คือผู้อำนวยการวิทยาเขต ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญประจักษ์แก่ที่จะนำวิทยาเขตไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในฐานะผู้นำวิทยาเขตผู้อำนวยการเปรียบเสมือนหัวใจของสถาบัน เป็นผู้ควบคุม จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน ดังคำกล่าวของ อรุณ รักธรรม (2522: 187-188) ว่าผู้นำนั้นเปรียบประจักษ์ดวงประทีปขององค์การ เป็นสัญลักษณ์เป็นตัวแทนขององค์การและเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์การ ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม

จากความสำคัญของผู้บังคับกล่าว ผู้นำในฐานะผู้บังคับบัญชาจึงอาจมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ เลียนวาร์ค เสลีย์ (Leonard Sayles, 1964: 49-54) กล่าวว่า หน้าที่ของผู้บริหาร ควรประกอบด้วย การเป็นผู้ติดต่อกับบุคคลภายนอก การเป็นผู้นำของนักบริหาร การทำหน้าที่ ตรวจสอบ (Monitor) เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2523: 1) กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา ไว้ 5 ประการด้วยกัน คือ การบริหารบุคลากร โปรแกรมการศึกษา การวางแผน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและความสัมพันธ์อื่น ๆ ภายในระบบการศึกษา หน้าที่ต่าง ๆ เหล่านี้ต้องใช้ ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือให้บรรลุความสำเร็จ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถจะรับรู้ได้จากการแสดงออกของพฤติกรรมทางการบริหาร ภาวะผู้นำ เป็นเครื่องมือในการจูงใจดึงดูดให้ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามที่ผู้บริหารต้องการ

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารแสดงออกไม่ว่าจะเป็นการจูงใจที่ดี การใช้อำนาจก็ดี หรือมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ย่อมปรากฏอยู่ในสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ร่วมงาน เป็นผู้รับและเห็นการแสดงออกทางการบริหาร ไม่ว่าจะผู้บริหารจะจงใจให้รับรู้หรือไม่ก็ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อตนเองและผู้อื่น

ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาวะผู้นำ องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ คือ งาน องค์การหรือสถาบันที่เป็นแบบแผน กลุ่มผู้ร่วมงาน และผู้นำ (Andrew W. Halpin ,1966: 34)

การศึกษาวิจัย เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและ อาชีวศึกษา ใน พ.ศ. 2521 มีผู้วิจัยกระบวนการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร ซึ่งก็ยังเป็นเพียง ส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำ ใน พ.ศ. 2528 มีการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และพฤติกรรมการบริหาร เป็นการสำรวจการมุ่งคน หรือมุ่งงานของผู้บริหาร ซึ่งก็ยังเป็นเพียง ส่วนหนึ่งเท่านั้นของภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า น่าจะได้มีการวิจัยด้วยแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ที่น่าจะตอบคำถาม ภาวะผู้นำ โดยภาพรวมทั้งหมดได้ การวิจัยในแนวการศึกษาภาวะผู้นำจากข้อมูลของผู้ร่วมงานนี้ ยังไม่มีผู้ใดวิจัยมาก่อน

องค์กรใดก็ตาม ผู้นำไม่สามารถทำงานได้สำเร็จโดยปราศจากผู้ร่วมงาน ฉะนั้น ผู้นำควรรู้ความสามารถในการตัดสินใจ ความเข้าใจ การจูงใจ การสื่อสาร การใช้อำนาจ หน้าที่ของผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้ก็คือภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากการทำต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหารนี้ ทำให้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสรับรู้การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ ตลอดเวลา

การที่ผู้บริหารได้ร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาและได้แสดงภาวะผู้นำต่อเขาเหล่านั้น ย่อมจะทำให้เขาเหล่านั้นเกิดความรู้สึกต่อผู้บริหารได้ต่าง ๆ กัน ทั้งที่เป็นการแสดงออกครั้ง เดียวกัน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้สึกเดิมที่มีต่อผู้บริหาร พื้นฐานและประสบการณ์เหล่านี้เป็นต้น ผู้นำควรรู้ความสำคัญต่อการรับรู้สภาวะผู้นำและความรู้สึกของผู้ร่วมงาน เพื่อก่อให้เกิดความ พึงพอใจ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำที่ครองใจผู้อื่นได้ จะเป็นผู้ยิ่งใหญ่อย่างแท้จริง เช่น มหาตมะคานธี หรือ ดร.ชุนยัคเซ็น (หลวงวิจิตรวาทการ 2518: 262) แต่ผู้นำยังมีผู้ยิ่งใหญ่เทียบเท่าท่านทั้ง 2 จึงย่อมมี ผู้ที่ผู้นำครองใจได้และ ครองใจไม่ได้ การสำรวจภาวะผู้นำจากผู้ใต้บังคับบัญชาจึงสามารถจะได้มาซึ่งข้อมูลที่หลากหลาย กว่าการใช้ข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาเพียงด้านเดียว

การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำ นอกจากจะศึกษาโดยข้อมูลที่ได้มาจากผู้นำเองแล้ว ยังสามารถศึกษาได้โดยข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ร่วมงานของผู้นำหรือผู้บริหาร ข้อมูล ที่ได้จากการมองของผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นข้อมูลที่มาจากการมองในหลายแง่หลายมุม จากคนหลายฝ่าย ข้อมูลที่ได้น่าจะมีปริมาณและลักษณะที่หลากหลาย ประกอบ ศุปรัตน์ กล่าวว่า การศึกษาสำรวจข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ข้อมูลหลายด้าน น่าจะมีความ เที่ยงตรงมากกว่าการศึกษาสำรวจข้อมูลจากผู้บริหารโดยตรง (ประกอบ ศุปรัตน์ :2530) นอกจากนี้ นิพนธ์ ศศิธร (2515: 108) ได้กล่าวว่า ตลอดเวลาผู้นำจะอยู่ในสายตาผู้ใต้ บังคับบัญชาเสมอ

ภาวะผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่อยู่ภายในไม่สามารถวัดได้โดยตรง จึงใช้การวัดภาวะผู้นำจากพฤติกรรมที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาแสดงออกในการบริหารงาน ข้อมูลที่แสดงถึงภาวะผู้นำที่มาจากการแสดงออกไม่ว่าจะโดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม เป็นสิ่งที่วัดได้และข้อมูลจากการมองของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามย่อมจะได้ข้อมูลที่ครอบคลุมภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น

ฉะนั้น การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาเขตในครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในวิทยาเขตของตน การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะสำรวจภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาเขตในกรุงเทพมหานคร ซึ่งครอบคลุมประเภทของวิทยาเขต และอยู่ใกล้แหล่งความเจริญทางวิทยาการเทคโนโลยีมากกว่าวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค การบริหารการศึกษาจึงมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วกว่า สามารถทำให้มองภาพได้ชัดเจนกว่า

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงเลือกศึกษาวิทยาเขตในกรุงเทพมหานคร โดยข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารวิทยาเขต แนวการศึกษาสำรวจประเภทของภาวะผู้นำในลักษณะนี้ ในส่วนของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานครนั้นยังไม่มีผู้ใดศึกษามาก่อน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อค้นหาประเภทของภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อค้นหาแบบภาวะผู้นำในแต่ละประเภทของผู้บริหารระดับสูงของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเป็นการเปรียบเทียบ ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bernard M. Bass กับการใช้ในประเทศไทย

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำที่ประเภท
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำที่แบบ แต่ละแบบมีลักษณะอย่างไร
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bernard M. Bass สามารถจะนำมาอธิบายภาวะผู้นำที่ปรากฏในการวิจัยในประเทศไทยได้หรือไม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยมุ่งวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทฤษฎีของ Bernad M. Bass
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งสำรวจเฉพาะผู้นำของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2531

ตัวแปรที่ศึกษา

ประเภทและแบบของภาวะผู้นำที่จะได้จากการวิเคราะห์ตัวประกอบจากข้อกระทง ทั้ง 72 ข้อ

ภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูลมีดังนี้

เพศ การศึกษา อายุราชการ

ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้มีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

1. ภาวะผู้นำสามารถวัดได้ด้วยแบบทดสอบ
2. เครื่องมือที่ใช้วัดสามารถจะได้ข้อมูลซึ่งนำมาตีค่าวัดได้

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามความเป็นจริง
4. เวลาและสถานที่ไม่ทำให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คำจำกัดความของคำต่าง ๆ ที่สำคัญ ๆ ในการวิจัยมีดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาเขต
2. ผู้ให้ข้อมูล หมายถึง คณาจารย์ในวิทยาเขตทั้ง 11 วิทยาเขต
3. วิทยาเขตในกรุงเทพมหานคร หมายถึง วิทยาเขตต่อไปนี้
 1. วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ
 2. วิทยาเขตอุเทนถวาย
 3. วิทยาเขตพระนครเหนือ
 4. วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนาถ
 5. วิทยาเขตพาณิชย์การพระนคร
 6. วิทยาเขตปศุสัตว์ชัยพฤกษ์
 7. วิทยาเขตปศุสัตว์มหาเมฆ
 8. วิทยาเขตโชติเวช
 9. วิทยาเขตพระนครใต้
 10. วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์
 11. วิทยาเขตเพาะช่าง
4. ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการยกย่องจากกลุ่มหรือผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ใช้ความสามารถสูงใจหรือบังคับบัญชาผู้อื่นหรือผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ใฝ่หวังไว้
5. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
6. ภาวะผู้นำประเภทเหนือรูปแบบ (Transformational Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ยกระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำจะเปลี่ยนวัฒนธรรมเชิงองค์กรเพื่อยกระดับผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น โดยใช้แรงจูงใจให้เป็นเครื่องมือที่จะได้ผลงานเหนือกว่าความคาดหวัง

7. ภาวะผู้นำประเภทปฏิสัมพันธ์ (Transactional Leadership) หมายถึง ผู้นำที่กำหนดบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน และบ่งชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าจะบรรลุเป้าหมายความต้องการได้ต่อเมื่อปฏิบัติตามบทบาทที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้

8. คุณลักษณะ หมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งบ่งชี้ให้เห็นลักษณะประจำของผู้บริหารไม่ว่าจะดีหรือเลว

9. คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะในส่วนที่ดี

10. ประเภท หมายถึง การรวมกลุ่มของคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

11. แบบ หมายถึง กลุ่มย่อยของประเภทที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร

2. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงลักษณะเฉพาะในแต่ละประเภทของผู้บริหารระดับสูงของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกรุงเทพมหานคร

3. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบว่าสามารถนำทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bass มาปรับใช้อธิบายภาวะผู้นำของไทยได้หรือไม่