บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้เข้าสู่ยุคของการพัฒนาประเทศซึ่งเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) เป็นต้นมา รัฐบาลได้มุ่งส่งเสริม การอุตสาหกรรม การเกษตรกรรม และการพาณิชยกรรม เพื่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ความต้องการกำลังคนในระดับช่างฝีมือและเทคนิคในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ได้เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับความเจริญเติบโตทางด้านเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว รัฐบาลจึงต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน และความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ โดยพยายามสร้างระบบการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้เพราะการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ในทุกด้าน คุณภาพการศึกษาของประชาชนย่อมส่งผลถึงการพัฒนาประเทศ ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ทรงเห็นความสำคัญของการศึกษาเป็นอย่างยิ่งว่า "การศึกษาย่อมเป็นการสำคัญยิ่ง และเป็นต้นเหตุแห่งความเจริญของชาติบ้านเมือง ... ประเทศชาติทั้งหลายย่อมเจริญได้ด้วยการศึกษา..." (จมื่นอมรดรุณารักษ์, อ้างถึงใน ภาณุรักษ์ รัตยากาศ 2526 : 19)

การจัดการศึกษาด้านการอาชีวศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถฝึกอบรมกำลังคนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ได้ทุกระดับเพื่อสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยสามารถพัฒนาให้ประชาชนมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิดริเริ่ม ทัศนคติ มีคุณธรรม ค่านิยมอันดีงามและเหมาะสมสำหรับนำไปประกอบอาชีพ และสามารถดำเนินชีวิตภายใต้กรอบระเบียบของสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ เป็นการสร้างรากฐานทางเศรษฐกิจของตนเอง ของครอบครัว และของประเทศชาติ นอกจากนี้ยังให้มีความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังที่ ธนู แสวงศักดิ์ (2506 : 1) กล่าวว่า "การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่ได้วางแบบหรือโครงการไว้ เพื่อที่จะให้นักเรียนแต่ละคนได้มีการพัฒนาทักษะ ความสามารถ ความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติที่ดี นิสัยการทำงานที่ดี และความพึงพอใจที่จะทำงาน" ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมามีความจำเป็นสำหรับผู้ที่จะออกไปประกอบอาชีพให้มี

งานทำเป็นหลักฐาน มีความก้าวหน้าในการรับจ้างอันจะมีผลโดยตรงต่อการผลิตของชาติ แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของภิญโญ สาธร (2521 : 330) ที่กล่าวว่า "การอาชีวศึกษามุ่งพัฒนาคนให้มีกินมีใช้มีอาชีพและพัฒนาประเทศให้อยู่ในสภาวะเศรษฐกิจที่ดีและมั่นคงได้ หลักการสำคัญของการอาชีวศึกษาอยู่ที่การปฏิบัติได้จริง มิใช่มีความรู้แต่ในทางทฤษฎี และจะต้องสอนให้มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพราะความซื่อสัตย์เป็นเกียรติเป็นศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพของตน" ดังนั้นถ้าประชาชนมีคุณสมบัติดังกล่าวได้ จะส่งผลทำให้สามารถพัฒนาสังคมและประเทศชาติไปสู่แนวทางที่พึงประสงค์ได้ จึงกล่าวได้ว่าการอาชีวศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เจริญก้าวหน้า ดังที่ ทัศนา แสวงศักดิ์ (2522 : 11) กล่าวถึงความสำคัญของการอาชีวศึกษาไว้ว่า "การอาชีวศึกษาเป็นหลักประกันความมั่นคงของชาติ ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การทหาร การปกครอง และวัฒนธรรม บ้านเมืองจะสงบสุขอยู่ได้ก็เพราะประชาชนอยู่ดีกินดี"

เมื่อการอาชีวศึกษามีความสำคัญตามนัยดังกล่าวแล้ว รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยจึงให้ความสำคัญของการอาชีวศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการผลิตกำลังคนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ พิจารณาได้จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการอาชีวศึกษาไว้ว่า "เพื่อผลิตกำลังคนในระดับกลางประเภทช่างฝีมือในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ อีกทั้งส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อช่วยให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความสามารถประกอบอาชีพได้" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2525 : 87) และยังได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) ไว้ว่า "เร่งพัฒนาและปรับปรุงทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของการอาชีวศึกษาให้สามารถฝึกอาชีพที่เหมาะสมได้อย่างกว้างขวาง เพื่อสนองความต้องการทั้งการประกอบอาชีพอิสระและตลาดแรงงาน" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2525 : 92) จะเห็นว่าแผนพัฒนาการศึกษาทั้ง 2 ระยะได้เน้นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพในการประกอบวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญทางสังคมของประเทศ นอกจากนี้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 หมวด 2 ที่กล่าวถึง แนวนโยบายการศึกษาของรัฐในข้อ 20 กำหนดไว้ว่า "รัฐพึงส่งเสริมสนับสนุนการอาชีวศึกษาอย่างกว้างขวาง และให้สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในรูปแบบที่จัดให้ผสมผสานเข้าไว้ในการศึกษาทุกระดับ และที่จัดเป็นเอกเทศตามความจำเป็น ทั้งนี้โดยมุ่งเน้นความรู้ความสามารถ

ด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมที่สนับสนุนการเกษตรเป็นสำคัญ" (กระทรวงศึกษาธิการ 2520 : 21) และในหมวด 3 ที่กล่าวถึง ระบบการศึกษาในข้อ 36 กำหนดไว้ว่า "การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพ ที่มุ่งผลิตกำลังคนในระดับต่าง ๆ กันตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม..." (กระทรวงศึกษาธิการ 2520 : 27) แสดงให้เห็นว่ารัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการอาชีวศึกษาว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องจัดให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนผลกระทบจากความต้องการทางด้านตลาดแรงงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ จึงได้วางนโยบายที่จะจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาไว้อย่างกว้างขวางโดยเน้นการใช้ทรัพยากรการเกษตรของประเทศซึ่งเป็นทรัพยากรหลักเป็นสำคัญ ดังนั้นความมุ่งหวังที่จะพัฒนาระบบเศรษฐกิจจะต้องอาศัยการพัฒนาอาชีวศึกษา (ศิริชัย ยินะตังกูรและเกษร ลิทธิภู่ประเสริฐ 2525 : 27) ซึ่งจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาด้านการอาชีวศึกษา ซึ่งได้แก่ หน่วยงานการศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ คือกรมอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา และโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และหน่วยงานที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ และวิทยาลัยเอกชน

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่สำคัญสถาบันหนึ่งในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเพื่อสนองความต้องการทางเศรษฐกิจของประเทศ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้กำเนิดขึ้นเพราะความต้องการช่างเทคนิคและนักเทคโนโลยีในตลาดแรงงาน ขณะเดียวกันกับการเรียกร้องเพื่อต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาสายอาชีวศึกษาได้ทวีความรุนแรงขึ้นเป็นลำดับ (วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา 2527 : 17) ถึงแม้ในขณะนั้นจะมีสถาบันการศึกษาหลายสถาบันที่จัดการศึกษาวิชาชีพในระดับปริญญา อาทิ มหาวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี และวิทยาลัยเอกชน แต่สถาบันเหล่านี้รับนักศึกษาซึ่งจบมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่าเป็นอย่างต่ำ การศึกษาสายสามัญนั้นมีโอกาสได้ศึกษาในมหาวิทยาลัยได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด แต่การศึกษาในสายอาชีพนั้นถูกจำกัดตั้งแต่การศึกษาระดับต้น (วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา 2526 : 16) นอกจากนี้การผลิตบัณฑิตทางการอาชีวศึกษาเป็นการผลิตกำลังคนเพื่อสนองความต้องการของปัจจุบัน โดยเน้นทักษะการใช้ฝีมือเป็นสำคัญ นักการอาชีวศึกษามีความเชื่อว่าพื้นฐานระดับปริญญาตรีที่เท่ากันนี้เอง จะเป็นจุดเชื่อมต่อของการศึกษาสายสามัญและสายอาชีวศึกษาอย่างแท้จริง อีกประการหนึ่งการแก้ปัญหาการขาดแคลนช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ด้วยการผลิตช่างที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นแต่เพียงอย่างเดียวอาจไม่บังเกิดผลอย่างเต็มที่ จึงจำเป็นจะต้องมีการผลิต

ครู อาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ คือเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติเท่ากับช่างเทคนิค และมีความรู้ทางวิชาครูที่จะเป็นครูที่ดีได้ (วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา 2527 : 17) จากมูลเหตุสำคัญหลายประการดังกล่าว จึงควรแก้ปัญหาด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา สาขาอาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้แก่ผู้ศึกษาทางด้านอาชีพทุกสาขาได้เข้าศึกษาต่อโดยตรง รัฐบาลจึงได้สถาปนา วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้มีอำนาจตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. 2518 โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยไว้ในมาตรา 4 ว่า วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ที่จะผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ให้การศึกษาด้านวิชาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรีและระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา 2520 : 12)

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา จัดการศึกษาวิชาชีพระดับปริญญาตรี 8 คณะวิชา คือ คณะศิลปศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์ คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี คณะบริหารธุรกิจ คณะคหกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรม และคณะนาฏศิลป และดุริยางค์ โดยมีคณบดีเป็นผู้บริหารการศึกษาในแต่ละคณะวิชา และจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาครูประโยคมัธยมศึกษา มีสถานศึกษาที่เรียกว่าวิทยาเขตในสังกัดวิทยาลัยรวมทั้งหมด 29 แห่ง จัดตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดังต่อไปนี้

1. วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม 10 แห่ง

วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ

วิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ (สงขลา)

วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ (เชียงใหม่)

วิทยาเขตเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (นครราชสีมา)

วิทยาเขตเทคนิคขอนแก่น

วิทยาเขตเทคนิคตาก

วิทยาเขตเทคนิคพระนครเหนือ

วิทยาเขตเทคนิคนนทบุรี

วิทยาเขตอุเทนถวาย

วิทยาเขตเทเวศร์

2. วิทยาเขตสายเกษตรกรรม 10 แห่ง

วิทยาเขตเกษตรบางพระ

วิทยาเขตเกษตรพระนครศรีอยุธยา

วิทยาเขตเกษตรนครศรีธรรมราช

วิทยาเขตเกษตรปทุมธานี

วิทยาเขตเกษตรกาฬสินธุ์

วิทยาเขตเกษตรสุรินทร์

วิทยาเขตเกษตรน่าน

วิทยาเขตเกษตรพิษณุโลก

วิทยาเขตเกษตรจันทบุรี

วิทยาเขตเกษตรลำปาง

3. วิทยาเขตสายพณิชยกรรม 5 แห่ง

วิทยาเขตพณิชยการพระนคร

วิทยาเขตพณิชยการพระนครศรีอยุธยา

วิทยาเขตสักรพงษภูวนารถ

วิทยาเขตบพิตรพิมุขลักรวรรดิ

วิทยาเขตบพิตรพิมุข ทุ่งมหาเมฆ

4. วิทยาเขตสายคหกรรม 3 แห่ง

วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์

วิทยาเขตพระนครใต้

วิทยาเขตโชติเวช

5. วิทยาเขตสายศิลปกรรม

วิทยาเขตเพาะช่าง (วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา 2527 : 17-18)

วิทยาเขตต่าง ๆ ดังกล่าวมีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการบริหารงานการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ฉะนั้นผู้อำนวยการวิทยาเขตต่าง ๆ เป็นผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำ

ในการบริหารงาน เพื่อรวบรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ในวิทยาเขตให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานภายในวิทยาเขตเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากเพียงไรผลผลิตขององค์การจะสูงขึ้นมากเท่านั้น (Stogdill 1974 : 311)

จากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ พฤติกรรมผู้นำหรือภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะและการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำเป็นประดุจดวงประทีปขององค์การ เป็นสัญญลักษณ์ เป็นตัวแทนขององค์การ และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์การ (อรุณ รักธรรม 2522 : 187)

อย่างไรก็ตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกมานั้นย่อมขึ้นกับบุคลิกภาพและประสบการณ์ของผู้บริหารที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะบุคลิกภาพเป็นแบบแห่งลักษณะบุคคลและวิธีการแสดงออกซึ่งกำหนดการปรับตัวตามแบบฉบับของแต่ละบุคคล (Hilgard 1957 : 472) ส่วนพฤติกรรมเป็นการกระทำหรือกิจกรรมที่ปรากฏออกมาทางร่างกายซึ่งรวมถึงทุกอย่างที่เป็นการกระทำภายนอกและภายใน ตลอดจนกระบวนการทางอารมณ์และกิจกรรมทางจิตใจที่แสดงออกให้เห็นได้ชัดเจน (Good 1973 : 82) พฤติกรรมผู้นำที่ดีนั้นจะขึ้นกับคุณลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ๆ เป็นสำคัญ เพราะฉะนั้นคุณลักษณะของบุคลิกภาพของผู้นำเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำที่ดีด้วยเช่นกัน ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานทั้งในด้านวิธีการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและการติดต่อประสานงานอื่น ๆ ดังที่อรุณ รักธรรม (2522 : 207) กล่าวว่า ในกระบวนการบริหารงานทุกอย่าง บุคลิกภาพของการเป็นผู้นำจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ฉะนั้นการที่จะเข้าใจพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องพิจารณาบุคลิกภาพของผู้บริหารควบคู่กันไปด้วย จากแนวคิดของ จาคอบ ดับบลิว เกตเซล (Jacob W. Getzel) ที่ว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับบุคคลเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของสถาบันที่กำหนดกับบุคลิกภาพของผู้แสดงบทบาทนั้น ๆ ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

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

จากสมการหมายถึงพฤติกรรม (B) เป็นฟังก์ชั่น (f) ของบทบาท (R) และบุคลิกภาพ (P) โดยที่บทบาทและบุคลิกภาพเป็นอิสระแก่กัน นั่นก็คือ พฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลของบทบาทและบุคลิกภาพ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ 2522 : 57) ดังนั้นเมื่อบุคลิกภาพสอดคล้องกับบทบาทจะทำให้พฤติกรรมของผู้บริหารออกมาในลักษณะที่ดี จึงกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารอาจเป็นสิ่งเกื้อกูลหรือเป็นสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่าบุคลิกภาพของบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นในลักษณะต่าง ๆ กัน จึงสามารถกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อการเลือกแบบของความเป็นผู้นำ บุคลิกภาพของผู้บริหารมีส่วนกำหนดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพหรือสัมเหลวไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่น่าศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีอยู่มากน้อยเพียงใด ถ้าผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดีมีพฤติกรรมที่เหมาะสม การบริหารก็จะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและงานประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้ามถ้าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารไม่ดี มีความสามารถในการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานได้ เพราะการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานนั้นจะเป็นไปตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทั้งสิ้น

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษามีส่วนประกอบของทรัพยากรบุคคล 3 ส่วนด้วยกันคือ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ผู้บริหารนั้นมีความสำคัญต่ออาจารย์และนักศึกษาเป็นอย่างมาก ถ้าผู้บริหารจัดระบบการบริหารไม่ดีจะกระทบกระเทือนส่วนอื่น ๆ ในวิทยาเขต เพราะเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ การจัดสรรงบประมาณ การแต่งตั้งบุคลากร และการให้บริการต่าง ๆ ที่จะอำนวยต่อการดำเนินงานในวิทยาเขตให้เป็นไปด้วยดี การมีนโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณและการบริหารงานบุคคล รวมถึงการปฏิบัติการในทางการบริหารที่ไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานแก่ผู้เกี่ยวข้อง ย่อมทำให้คุณภาพของการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานภายในวิทยาเขตต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นความเสื่อมในคุณภาพของการศึกษาของวิทยาเขต เพราะคุณภาพของการศึกษาของวิทยาเขตอยู่ที่คุณภาพของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เมื่อระบบไม่ดี บุคลากรก็จะปฏิบัติงานไม่ได้ผลดีไปด้วย แต่ถ้าระบบดี มีบรรยากาศในการบริหารงานที่ดี โอกาสที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดผลดีย่อมมีมาก คุณภาพของนักศึกษาซึ่งเป็นผลผลิตของวิทยาเขตจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารของวิทยาเขตเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตต่าง ๆ ว่ามีบุคลิกภาพและพฤติกรรม

ผู้นำเป็นอย่างไร และบุคลิกภาพกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเหล่านั้นมีความสัมพันธ์หรือไม่เพียงใด เพื่อนำผลของการวิจัยนี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอันจะนำไปสู่การปรับปรุงงานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

<u>วัตถุประสงค์ของการวิจัย</u>

1. ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลางในด้านต่าง ๆ 4 ด้านคือ ด้านความมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และด้านการเข้าสังคม (Sociability)

2. ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง 2 มิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration)

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านและพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง

<u>สมมุติฐานของการวิจัย</u>

จากการศึกษาผลการวิจัยของ ปราโมทย์ เดชอัมพร (2522 : 60 - 61) ได้ศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค พบว่าบุคลิกภาพ ด้านความมีอำนาจอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางการบริหารด้านมุ่งงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99.9 , 95, 95 และ 95 ตามลำดับ และบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลกับด้านการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางการบริหารด้านสัมพันธภาพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

บาส (Bass, quoted in Gordon 1963 : 16) ได้ศึกษาหัวหน้าฝ่ายขาย พบว่าบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

จากการค้นพบดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้คือ

1. บุคลิกภาพแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง

2. บุคลิกภาพแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง ที่ปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการที่วิทยาเขตแห่งนั้นมาไม่น้อยกว่า 1 ปี

2. ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในวิทยาเขตแห่งนั้นไม่น้อยกว่า 1 ปี

3. การวิจัยครั้งนี้วิจัยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง โดยใช้แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพที่เรียกว่า Gordon Personal Profile ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 4 ด้าน เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และด้านการเข้าสังคม (Sociability) และใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำที่เรียกว่า Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2 มิติเป็นตัวแปรตาม ได้แก่ มิติกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration)

4. ข้อมูลที่ศึกษาครั้งนี้ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในปีการศึกษา 2527

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้คำนึงถึง เพศ วัยวุฒิ คุณวุฒิ ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง

2. การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของสภาพการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการบริหารงาน คุณภาพและสมรรถภาพของผู้ร่วมงานในแต่ละวิทยาเขตที่ผู้บริหารวิทยาเขตปฏิบัติงานอยู่

3. การศึกษาครั้งนี้ไม่ได้คำนึงถึง กฎระเบียบทางกฎหมายหรือระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งอาจมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ทำให้พฤติกรรมบางอย่างของผู้บริหารไม่เป็นไปตามหลักวิชา

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผู้บริหารวิทยาเขต สังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงบุคลิกภาพ และปรับปรุงงานบริหารการศึกษาของตนต่อไป

2. ผู้บริหารระดับสภาวิทยาลัยสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารวิทยาเขตต่าง ๆ ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาร่วมกับวิธีอื่น ๆ

3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

วิทยาลัย หมายถึง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

ภาคกลาง หมายถึง เขตพื้นที่ ที่แบ่งตามสภาพภูมิศาสตร์ ประกอบด้วยจังหวัดต่าง ๆ 25 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท ตราด นครนายก นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี เพชรบุรี พระนครศรีอยุธยา ระยอง ราชบุรี ลพบุรี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง และกรุงเทพมหานคร

วิทยาเขต หมายถึง สถาบันการศึกษาที่สังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ หรือ ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตต่าง ๆ ในภาคกลาง ในปีการศึกษา 2527 ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารในวิทยาเขตนั้น ๆ มาไม่น้อยกว่า 1 ปี

บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคลที่สามารถแสดงออกให้เห็น และวัดเป็นความถี่ของพฤติกรรมนั้น ๆ ได้ตามลักษณะบุคลิกภาพ 4 ด้านของ ลีโอนาร์ด วี กอร์ดอน (Gordon 1963 : 3) ได้แก่

1. ด้านความมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy) หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพที่มีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างอิสระ มีความสามารถในการชักจูงบุคคลอื่น และมีบทบาทสำคัญในกิจกรรมของกลุ่ม

2. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงลักษณะบุคลิกภาพมีความตั้งใจอย่างจดจ่อในการปฏิบัติงานด้วยความอดทน และมีมานะอุตสาหะที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ลุล่วงไปแม้จะมีอุปสรรค และเป็นที่พึ่งพาอาศัยได้

3. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) หมายถึงลักษณะบุคลิกภาพที่มีอารมณ์พอเหมาะ หนักแน่น มั่นคง สุขุมเยือกเย็น ปฏิบัติตนให้ปราศจากความวิตกกังวล

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

พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งการบำรุงขวัญและกำลังใจของกลุ่ม ซึ่งแสดงออกในการบริหารงานและสามารถสังเกตเห็นได้ การวิจัยนี้ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำ 2 มิติตามแนวคิดของ แอนดรู ดับบลิว ฮัลปิน (Halpin 1966 : 86)

1. มิติกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่มด้านความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร และวิธีดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. มิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจผู้ร่วมงาน มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน และหาโอกาสพบปะสังสรรค์เชื่อมสัมพันธไมตรีกับผู้ร่วมงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ก. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลางจำนวน 18 แห่ง และจากการสำรวจพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลางจำนวน 5 วิทยาเขต ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการไม่ครบ 1 ปี ดังนั้นจำนวนวิทยาเขตเหล่านี้จะไม่นำมาทำการวิจัย และใช้ประชากรในวิทยาเขตบพิตรพิมุข ทุ่งมหาเมฆทำการทดลองแบบสอบถาม จึงเหลือวิทยาเขตที่นำมาทำการวิจัย จำนวน 12 วิทยาเขต มีจำนวนอาจารย์ทั้งหมด 1,530 คน ในจำนวนนี้มีอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนไม่ครบ 1 ปี และข้าราชการในหน่วยงานอื่นจำนวน 72 คน จึงเหลือจำนวนอาจารย์ 1,458 คน ที่ปฏิบัติการสอนครบ 1 ปีซึ่งนำมาทำการวิจัย

2. ตัวอย่างประชากร การสุ่มตัวอย่างประชากรในข้อ 1 ใช้วิธีแยกสุ่มตัวอย่างประชากรแต่ละวิทยาเขตเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลางเป็นรายวิทยาเขต โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

ก) คำนวณขนาดตัวอย่างประชากรเป็นรายวิทยาเขต โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane 1970 : 580-581)

ข) ใช้ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 คิดขนาดความคลาดเคลื่อน (e) เป็นร้อยละ $\pm$ 10

เมื่อคิดคำนวณจากเกณฑ์ดังกล่าว จากจำนวนประชากรที่เป็นอาจารย์ 1,458 คน ได้ตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 589 คน

ข. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม Gordon Personal Profile

มาแปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย โดยเปรียบเทียบกับแบบสอบถามที่แปลโดย ปราโมทย์ เดชอัมพร (2522 : 92 - 94)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตในภาคกลาง โดยใช้แบบสอบถาม Leader Behavior Description Questionnaire มาแปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย โดยเปรียบเทียบกับแบบสอบถามที่แปลโดย สมาน วีระกำแหง (2514 : 103 - 106)

ผู้วิจัยได้เสนอแบบสอบถามทั้งฉบับให้อาจารย์ที่ปรึกษาแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แล้วจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

ค. การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปติดต่อขออนุญาตหัวหน้าสถานศึกษาทุกวิทยาเขตที่ทำการวิจัย โดยนำแบบสอบถามไปแจกและรับคืนด้วยตนเอง

ง. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าต่าง ๆ ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS - X (Statistical Package for the Social Sciences) ของเครื่องคอมพิวเตอร์ ณ สถาบันบริการคอมพิวเตอร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์เพื่อศึกษาบุคลิกภาพแต่ละด้าน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแต่ละมิติ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4. ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ลำดับขั้นในการเสนอรายงานผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ลำดับขั้นตอนการเสนอรายงานการวิจัย ไว้ดังนี้

บทที่ 1 ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่จะทำการศึกษา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ข้อจำกัดของการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการเสนอรายการวิจัย

บทที่ 2 เสนอเอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

บทที่ 3 เสนอวิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัยอย่างละเอียด โดยรายงานเกี่ยวกับเรื่องประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง และแผนภูมิประกอบคำอธิบายเป็นความเรียง

บทที่ 5 เสนอสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ