

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อก้าวถึงคำว่า “ผู้นำ” คนส่วนใหญ่มักจะคิดถึงภาพของผู้ที่มีอำนาจ มีตำแหน่งใหญ่โต มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ถ้าเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ก็จะสามารถสั่งการให้ผู้คนหันซ้ายหรือขวา หรือเดินตามไปในทิศทางที่ผู้นำได้ก้าวเดินไป ผู้คนจะมีความเกรงกลัวเมื่อไม่ทำตาม ดังนั้น เมื่อจะยกตัวอย่างผู้นำที่เกรียงไกรในอดีต คนจึงมักจะพูดถึงอเล็กซานเดอร์มหาราชหรือเจิ้งกิสข่าน เพราะเป็นผู้นำที่กรีธาทัพปราบปรามประเทศต่าง ๆ เกือบครึ่งโลก (เสม พริ้งพวงแก้ว, 2547, หน้า 19) ผู้บริหารขององค์กรต่างก็มีพฤติกรรมแตกต่างกันไป ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเป็นไปในทางที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ก็อาจจะเป็นสาเหตุให้งานขององค์กรล้มเหลวได้ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสมนั้น ได้แก่ การแสดงออกถึงเจตนาของผู้บริหารที่ต้องการให้งานขององค์กรนั้นมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่ผู้บริหารไม่ได้คำนึงถึงผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานว่าพวกเขาเหล่านั้นมีความรู้สึกรู้สียงอย่างไรต่องานที่ได้รับมอบหมาย พวกเขาเหล่านั้นไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้เลย ถึงแม้จะมีความไม่พอใจก็ไม่สามารถชี้แจงอะไรได้ทั้งสิ้น ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผนของผู้บังคับบัญชาทุกอย่าง ซึ่งมีลักษณะเช่นนี้ถือเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เน้นเอาแต่ตนเองอย่างเดียว และในขณะเดียวกันก็มีผู้บริหารขององค์กรบางที่บริหารงานโดยไม่มีการวางแผนล่วงหน้า ชอบทำงานแบบสบาย ๆ ชอบให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเป็นการส่วนตัวบ้าง มีความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานเสมอ พฤติกรรมเช่นนี้ถือว่าเป็นผู้นำที่มุ่งเอาความสัมพันธ์ด้านเดียวไม่ได้มีการสนใจคุณภาพหรือประสิทธิภาพของงานเลย พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในลักษณะเช่นนี้ก็ย่อมจะส่งผลให้การพัฒนางานขององค์กร และบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จได้ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคาดหวังและที่เป็นจริงเป็นอย่างไรบ้าง ซึ่งวิธีการจะให้ได้ข้อมูลเหล่านั้นมาจึงควรสำรวจตรวจสอบ ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเหล่านั้นก่อน เพื่อให้ได้ทราบข้อมูล และนำข้อมูลนั้นมาใช้ในการเตรียมการวางแผนและหาแนวทางในการพัฒนาให้ตรงตามวัตถุประสงค์ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรจากสภาพปัญหาและความสำคัญของพฤติกรรมภาวะผู้นำดังกล่าว

ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่นั้นเป็น
ที่ต้องการแก้พนักงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งข้อมูลนี้จะได้นำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงพฤติกรรม
ภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคาดหวังของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของพนักงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคาดหวังและที่เป็นจริง

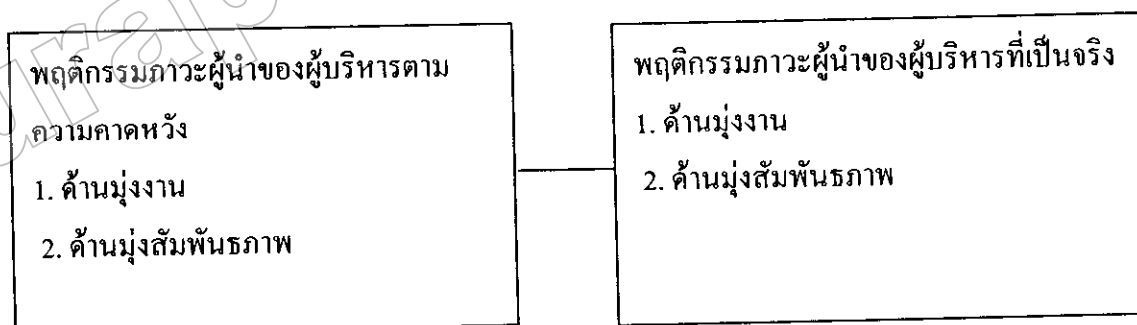
ตามความคิดเห็นของพนักงาน

ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษานี้ตัวแปร ดังนี้

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคาดหวังและที่เป็นจริงตามความคิดเห็น
ของพนักงาน โดยแยกออกเป็น 2 แบบคือ
 - 1.1 ด้านมุ่งงาน
 - 1.2 ด้านมุ่งสัมพันธภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคาดหวังและที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของพนักงาน
2. เป็นข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร ถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำตามความคาดหวังและที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของพนักงานซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรให้เหมาะสม
3. ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำเพื่อนำไปศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก บริษัท คาร์วิค พร็อพเพอร์ตี้ เซอร์วิส จำกัด ทั้งหมดจำนวน 80 คน สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 228 ถนนศรีอยุธยา แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวทางของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไฮโอ ได้แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบดังนี้
 - 2.1 ด้านมุ่งงาน
 - 2.2 ด้านมุ่งสัมพันธภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรมภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการนำกลุ่มมีลักษณะเป็นการใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ภายใต้สถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารเพื่อให้การปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นการสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของกลุ่มนั้น ๆ อีกด้วย

ด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่จะวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่องงานการปฏิบัติงาน และตั้งแบบแผนที่ดีที่สุดในการทำงานรวมทั้งช่องทางการติดต่อสื่อสารหรือวิธีการกระบวนการต่าง ๆ ที่จะพยายามวางแผนติดตามผล ตลอดจนทดลองความคิดใหม่ ๆ ของเขาให้เข้ากับผู้ร่วมงาน

ด้านมุ่งสัมพันธ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นมิตร การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ความเชื่อถือไว้วางใจกัน ความเห็นอกเห็นใจ ความเกี่ยวข้อง การคำนึงถึงความเกรงใจ และความอบอุ่นในความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หรือสมาชิกผู้ร่วมงานนั้น

ความคาดหวัง หมายถึง ความคิดเห็นต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น โดยใช้ประสบการณ์เป็นตัวกำหนดระดับความคิดเห็นเพื่อสนองตอบความพอใจของตนเอง อันจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรม ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้น ๆ

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึkstต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูดหรือการเขียนโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้

ผู้บริหาร หมายถึง พนักงานระดับหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาและผู้จัดการที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติการที่ไม่มีพนักงานภายใต้การบังคับบัญชา