



ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง The Opinions of Private Higher Learning Institutions' Faculty on Their Administrator's Leadership in Central Private Tertiary Education

สันต์ชัย พูลสวัสดิ์
Sunchai Poolswat

Ed.D. (บริหารการศึกษา) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของคณาจารย์ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง จำนวน 2,800 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปรียบเทียบกับตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยใช้ t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการสื่อสาร รองลงมาคือด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และด้านหลักธรรมาภิบาล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 2) ความคิดเห็นคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง ซึ่งมีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ แตกต่างกัน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนคณาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน / ภาวะผู้นำผู้บริหาร / สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to investigate the opinions of private higher learning institutions' faculty on their administrator's leadership in Central Private Tertiary Education, 2) to compare the respondents' opinions on their administrator's leadership in Central Private Tertiary Education as classified by sex, age, educational level, job position and work experience. The study population was 2,800 private higher learning institutions' faculty. A sample size of 338 was determined using the Krejcie and Morgan's table. The instrument used for collecting data was a rating scale questionnaire. Statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation and t-test as well as F-test for testing a means difference. The findings of the study were as follows: 1) The opinions of private higher learning institutions' faculty on their administrator's leadership as a whole and each aspect were at high level; the aspect that gained the highest mean score was of ability to communicate, while the aspects of ability to solve the problems and of good governance ranked next; the aspects that gained the lowest mean scores were of being determined to accomplish the task and of being self-confident. 2) There was no significant difference in opinion of private higher learning institutions' faculty of different sexes, educational levels, job positions and work experiences, but there was a significant difference as a whole and each aspect among those whose ages were different at the .01 level of significance.

Keywords : Private Higher Learning Institutions' Faculty / Administrator's Leadership / Central Private Tertiary Education Institutions



บทนำ

ปัจจุบันองค์กรที่มีการจัดการที่ดีทั้งหลายต่างต้องการบุคลากรที่มีภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรในขณะเดียวกันก็ต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ (Participation Cooperation) เป็นการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงานกับบุคคลรอบข้าง ดังนั้นผู้นำสมัยใหม่จะประสบความสำเร็จได้ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเต็มความสามารถในโลกของการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาอันอาจจะเกิดขึ้นในอนาคตโดยการกระตุ้นให้บุคคลอื่นเชื่อถือและยอมรับวิธีการทำงานของตน (ธงชัย สันติวงษ์. 2550) อีกทั้งผู้บริหารควรทำหน้าที่ประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ประสบความสำเร็จช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ประสานการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการ ใช้พลังอำนาจที่ได้รับการยอมรับ ลูซี อาร์ เอ็น และอาชัว ซี เอฟ (Lussier R.N. and Achua C.F. 2009) สร้างแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งการกระทำนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำ ด้วยเหตุนี้ผู้นำกับภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กัน บริแมน เอ (Bryman A. 2007) ได้กล่าวว่ภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้ฝึกฝนและสร้างขึ้นได้ อีเดน ดี และ ชานี เอ บี (Eden D. and Shani A.B. 2004) ได้กล่าวว่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจของความสำเร็จในทุกองค์กร

ภาวะผู้นำถือได้ว่าเป็นคุณสมบัติภายในของบุคคลมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างสามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Influence) ที่มีอยู่ในตน อีกทั้งเป็นเครื่องมือที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถ้อยอมร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับพิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร (2553) ที่อธิบายความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อกับบริหารที่จะนำพา

องค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมมือหรือปฏิบัติงานตามผู้นำนั้นด้วยความศรัทธาและด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้นำองค์กรหรือผู้นำหน่วยงานจะต้องมีพฤติกรรมและคุณลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรรวมทั้งต้องได้รับการสนับสนุนมีศิลปะในการใช้คนมีความสามารถในการปรับปรุงองค์กร รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และสร้างเสริมกำลังใจจนสามารถเอาชนะใจคนรอบข้างได้ ผู้นำเป็นเสมือนหนึ่งแกนกลางของการปรับปรุงแก้ไขและการจัดระบบงานให้สอดคล้องประสานเข้าด้วยกัน ผู้นำจึงต้องรู้จักใช้ภาวะผู้นำในการชี้แนะ และจัดการเพื่อสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจในงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้นำการปฏิบัติงานและกิจกรรม ผู้นำจึงต้องเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม อันจะทำให้องค์กรก้าวหน้า (วีระวัฒน์ ปินนิตามัย. 2549) สภาวะการณ์ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำจะต้องถูกปรับเปลี่ยนไปด้วยความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ท้าทายการทำงานของผู้ผู้นำในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จกระบวนการทัศน์ในการมองภาวะผู้นำในลักษณะบุคคลหรือกระบวนการนั้นไม่กว้างและลึกพอที่จะพัฒนาผู้นำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังที่ อวอลิโอ (Avolio. 1999) เสนอว่า เราต้องเริ่มต้นคิดใหม่ว่าภาวะผู้นำนั้นมีลักษณะที่เป็นระบบ ซึ่งจะทำให้มองภาวะผู้นำได้กว้างและลึกพอที่เราจะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำที่ดีควรมีภาวะผู้นำแบบมีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาตนเองให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ตามกระตุ้นให้ผู้ตามแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่ชาญฉลาดให้ความสำคัญกับผู้ตามอย่างทั่วถึงพัฒนาผู้นำและผู้ตามในทุกส่วนขององค์กรได้

ในขณะที่สถาบันอุดมศึกษาของไทยได้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่ต้องอาศัยผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาที่มีความชัดเจนทั้งในด้านนโยบายและด้านการบริหาร และต่างมุ่งหวังความสำเร็จความก้าวหน้าของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นสถาบันแต่ละแห่งจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ โดยมีการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เป็นปัจจัยหนึ่งที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จนั้นคือ บทบาทและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารยังช่วยให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาวิชาการ



ให้ก้าวหน้า เป็นแหล่งผลิตบุคลากรที่เป็นผู้นำสาขาต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษา เป็นแหล่งสร้างรวบรวมรักษาเผยแพร่ถ่ายทอด ความรู้ที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยในสาขาต่างๆ จากรุ่นสู่รุ่น การบริหารสถาบันอุดมศึกษา จึงจำเป็นต้องได้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เข้าใจบทบาทที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อสังคม โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจ มีความรู้ มีทักษะในการสื่อสารและการบริหารจัดการ มีคุณธรรม จริยธรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับสถาบันอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถาบันอุดมศึกษาทางเลือก จึงเป็นสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาระดับสูงที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เนื่องจากการศึกษาในระดับนี้มุ่งพัฒนาคนเข้าสู่วิชาชีพในสาขาวิชาต่างๆ ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาย่อมถือได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ในศาสตร์ที่ศึกษาอย่างเพียงพอที่จะเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพได้ตามสมควร สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงมีความสำคัญในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาของชาติ ด้วยสภาวะการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงรวมไปถึงความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและวัฒนธรรมได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ก่อให้เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้นจากการที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนใช้การตลาดเชิงรุกทำให้มีสัญญาณว่าในอนาคตสภาพการแข่งขันทางการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระหว่างอุดมศึกษาเอกชนและอุดมศึกษาของรัฐบาลและจากต่างประเทศจะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น (มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. 2549)

จากบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารระดับสูงและระดับรองของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการและหัวหน้าส่วนงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง ในองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา และด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล

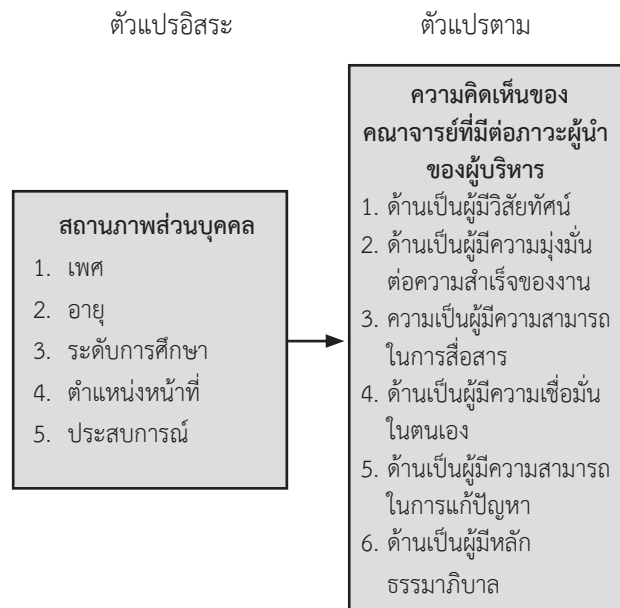
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง

สมมติฐานการวิจัย

คณาจารย์ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง จำนวน 2,800 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง จำนวน 338 คน ซึ่งเป็นคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ บริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ สาธารณสุขศาสตร์ และนิติศาสตร์ โดยใช้วิธีเปรียบเทียบกับตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) ศึกษาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อมหาวิทยาลัยส่วนกลาง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. มหาวิทยาลัยรังสิต	450	57
2. มหาวิทยาลัยสยาม	450	51
3. มหาวิทยาลัยศรีปทุม	450	61
4. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	450	63
5. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ	350	39
6. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	400	31
7. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย	300	36
รวม	2,800	338

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale Questionnaire) มีค่าความเชื่อมั่นรวม 6 ด้านเท่ากับ 0.89 และค่า IOC (Index of Congruence) ระหว่าง 0.80-1.00 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เพื่อศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัย 7 แห่ง ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลส่งทางไปรษณีย์ไปที่มหาวิทยาลัยเอกชน 7 แห่ง
2. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลภายใน 30 วันระหว่างวันที่ 27 ตุลาคม ถึง วันที่ 25 พฤศจิกายน 2556
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามซึ่งได้รับกลับคืนมา 100 เปอร์เซ็นต์
4. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่และร้อยละ
2. ความคิดเห็นของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย 7 แห่ง วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 3.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

โดยใช้วิธี Item-Total Correlation

3.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

4. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสองกลุ่ม หรือมากกว่าสองกลุ่มแล้วแต่กรณีใช้ t-test และ F-test

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีตำแหน่งอาจารย์ หัวหน้าคณะ และมีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

2. ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาลด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง และด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงานตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง

องค์ประกอบหลัก	n = 338		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์	4.18	.63	มาก	4
2. ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน	4.11	.69	มาก	6
3. ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร	4.28	1.13	มาก	1
4. ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.11	.66	มาก	5
5. ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา	4.21	.65	มาก	2
6. ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล	4.21	.76	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.19	.66	มาก	

3. ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ส่วนคณาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวมและ



รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดย คิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2
คณาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีความคิดเห็นภาวะต่อผู้นำ
ของผู้บริหารสูงกว่าคณาจารย์อายุต่ำกว่า 40 ปี นอกนั้นมีความ

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ยรวมของความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง
จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์

รายการ		เฉลี่ยรวม		ความหมาย	t	F	sig
		\bar{X}	S.D.				
1. เพศ	ชาย	4.16	.65	มาก	-.57	-	.57
	หญิง	4.21	.66	มาก			
2. อายุ	ต่ำกว่า 40 ปี	4.04	.66	มาก	-	5.37**	.00
	40 – 49 ปี	4.39	.56	มาก			
	50 – 60 ปี	4.21	.67	มาก			
	มากกว่า 60 ปี	4.19	.61	มาก			
3. การศึกษา	ปริญญาตรี	4.12	.24	มาก	-	.12	.89
	ปริญญาโท	4.17	.68	มาก			
	ปริญญาเอก	4.20	.65	มาก			
4. ตำแหน่งหน้าที่	รองอธิการบดี	4.41	.24	มาก	-	1.61	.19
	คณบดี	4.11	.71	มาก			
	ผู้อำนวยการสถาบัน	4.18	.64	มาก			
	อาจารย์หัวหน้าส่วน	4.19	.65	มาก			
5. ประสบการณ์	น้อยกว่า 5 ปี	4.06	.69	มาก	-	1.6	.19
	5-10 ปี	4.51	.68	มาก			
	11-15 ปี	4.17	.66	มาก			
	มากกว่า 16 ปี	4.19	.62	มาก			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่จำแนกตามอายุของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง ในภาพรวม

อายุ		อายุ			
		ต่ำกว่า 40 ปี $\bar{X} = 4.04$	40-49 ปี $\bar{X} = 4.39$	50-60 ปี $\bar{X} = 4.21$	มากกว่า 60 ปี $\bar{X} = 4.19$
ต่ำกว่า 40 ปี	$\bar{X} = 4.04$		-34*	-16	-15
40-49 ปี	$\bar{X} = 4.39$.18	.19
50-60 ปี	$\bar{X} = 4.21$.02
มากกว่า 60 ปี	$\bar{X} = 4.19$				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นคณาจารย์มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนงานสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในส่วนกลางในระดับมากทุกด้าน

1.1 ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลางเห็นว่าผู้บริหารระดับรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนงาน มีรูปแบบการจัดการที่เป็นระบบ รูปแบบความคิดที่เปิดกว้าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ คองเกอร์และคานูโนโก้ (Conger and Kanungo. 2001) ที่อธิบายว่าคุณลักษณะพื้นฐานของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) ที่เป็นวิสัยทัศน์ร่วมหรือไปในทิศทางเดียวกับของผู้ตาม ซึ่งจะแตกต่างอย่างชัดเจนจากสถานะเดิม (Status Quo) คือการแบ่งผู้นำ 3 แบบ 1.1) ผู้นำแบบตีความสามารถพิเศษที่มีประสิทธิภาพ 1.2) ผู้นำแบบไม่มีพิเศษแต่มีประสิทธิภาพ 1.3) ผู้นำแบบไม่มีความสามารถและไม่มีประสิทธิภาพ 2) มีความคิดริเริ่ม กล้าได้กล้าเสีย และใช้วิธีการจัดการแบบใหม่ เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายที่ปรารถนา 3) มีการประเมินสภาพปัญหาและอุปสรรคตามความเป็นจริง

1.2 ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงานคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง เห็นว่าผู้บริหารระดับรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนงานมีความต้องการนำพาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จอย่างแรงกล้ามีส่วนร่วมกับทีมงาน พัฒนางานเชิงปฏิบัติการ เอาชนะอุปสรรคต่างๆ และรับผิดชอบผูกพันต่อภารกิจในหมู่ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิตี อำนรรฆมณี (Apiradee. 2002) ได้ศึกษาเรื่อง Demographic Influences on the Leadership Practices of Chief Faculty Officers during the Period of Reform (Thailand) ซึ่งพบว่าปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิรูประบบการศึกษาไทยคือภาวะผู้นำโดยผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาไทยต้องมีภาวะผู้นำแบบใหม่ (A New Leadership Paradigm) เพื่อบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดคือ การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการเรียนรู้และมหาวิทยาลัยเพื่ออนาคตกรม

1.3 ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง เห็นว่าผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การส่งจดหมาย การส่ง

ข้อความทางอีเมล บทความในจดหมายข่าว การประชุมร่วมผ่านวิดีโอ สุนทรพจน์ผ่านทางวิดีโอเทป และการให้คำพูดชักชวนมีสีสันเป็นภาษาที่สื่อทางอารมณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของแมคคอลแลนต์ และลอมบาร์โด (มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. 2549 ; อ้างอิงจาก McCall and Lombardo. 1983) ที่ศึกษาคุณลักษณะที่จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวประกอบด้วย คุณลักษณะ 4 ประการคือ 1) ความมั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสุขุมเยือกเย็น ความสงบ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียด 2) การยอมรับผิดเมื่อมีข้อผิดพลาดเริ่มต้น 3) ทักษะการสื่อสารที่ดี คือ ความสามารถที่จะโน้มน้าวและสื่อสารให้ผู้อื่นคล้อยตามความคิดเห็นโดยไม่ต้องใช้อำนาจข่มขู่ และ 4) ความฉลาด สามารถเข้าใจเรื่องต่างๆ ได้หลากหลายมากกว่ารู้สึกเพียงเรื่องหนึ่งเรื่องใดและใจแคบ ผู้บริหารจะต้องมีความจริงใจ

1.4 ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลางเห็นว่าผู้บริหารมีความพยายามปฏิบัติภารกิจแม้ว่างานนั้นจะมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในสถานการณ์วิกฤติ เขาจะไม่ผลัดภาระในการรับมือกับปัญหาต่างๆ หรือความรับผิดชอบที่หนักอึ้ง หรือโยนความรับผิดชอบให้คนอื่นเขาอาจจะปรึกษาจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่อยู่ในระดับเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิชซีและเดวานนา (Tichy and Devanna. 1987) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ลักษณะของผู้นำที่รับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า ต้องเป็นคนกล้าและเปิดเผยกล้าเผชิญกับความจริงเชื่อมั่นคนอื่นว่ามีความสามารถชี้ให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายสร้างแรงผลักดันให้ งานบรรลุเป้าหมายเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสามารถในการเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอนและเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แบส (Bass. 1985) ที่อธิบายภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาว่าผู้ตามจะรู้สึกไว้วางใจ (Trust) เลื่อมใส (Admiration) จงรักภักดี (Loyalty) และยอมรับ (Respect) ในตัวผู้นำซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจและตั้งใจทำงานให้มากกว่าที่เคยทำตามปกติ

1.5 ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหาคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลางเห็นว่าผู้บริหารมีการตัดสินใจให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เป็นไปในทางกระจายอำนาจในส่วนต่างๆ เป็นไปตามนโยบายตามจุดหมายและระเบียบแบบแผนขององค์กร ตลอดจนแผนงานล่วงหน้าของบุคคลหลายฝ่าย ตลอดจนขึ้นนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นและ



พร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของสคีน (Schein. 1985) ที่สรุปว่า ผู้นำจะต้องมีศักยภาพในการสร้างหรือกำหนดรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร และสนับสนุนให้สมาชิกยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรไม่สร้างแรงกดดันและความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม แต่สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานเพราะความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ จะทำให้ผู้นำทำงานได้ยาก

1.6 ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาลอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง เห็นว่าผู้บริหารมีการพัฒนาระบบการทำงาน และบริหารโดยการประยุกต์หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิภาพ หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบิร์น (Burns. 1978) อธิบายว่า จะต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการกระทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความซื่อสัตย์สุจริต หรือมีคุณธรรมและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ผู้นำแบบนี้จะปลูกสำนึกให้มีอุดมการณ์ ค่านิยมที่มีคุณธรรม เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความสงบ และมนุษยธรรม

2. คณาจารย์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ไม่แตกต่างกันยกเว้นอายุมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะความคิดเห็นของคณาจารย์ต่อภาวะผู้นำที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากองค์ประกอบในทุกปัจจัยทั้งหมด ที่เกิดขึ้นล้วนเป็นคุณสมบัติขั้นต้นในการบริหารจัดการทั้งสิ้น ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน คณาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี จะเป็นอาจารย์ผู้สอน ส่วนคณาจารย์อายุ 40-49 ปี ขึ้นไปส่วนใหญ่เป็นผู้บริหาร ทำให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแตกต่างกัน สอดคล้องกับ เพาซี วงศ์ภักดี และ อโนทัย ประสาน (2556) พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เป็นผู้จัดทำแผนงานประจำปีเสมอ ดังนั้นผู้บริหารควรมองการณ์ไกลในการมอบหมายงานผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเรื่องแผนงานปฏิบัติหน้าที่และไม่ควรเปลี่ยนแปลงบุคลากรทำงานบ่อยๆ เพราะต้องเริ่มต้นศึกษางานใหม่การทำงานจะดำเนินไปได้ช้า

2. ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีแผนการทำงานอย่างแน่วแน่ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่จะส่งเสริมการทำงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวิธีทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในงาน

3. ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารควรรักษาคำพูดของตนไว้อย่างมั่นคง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคำพูดที่ให้แก่มุ่งบังคับบัญชาเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างบรรยากาศในการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารควรเรียนรู้จากความผิดพลาดได้รวดเร็ว ผู้บริหารควรแก้ไขข้อผิดพลาดที่ทำ และต้องปรับปรุงแก้ไขใหม่โดยเร็ว เพื่อไม่ให้ผิดพลาดในการดำเนินการครั้งต่อไปอีก โดยใช้หลักวิชาการที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ ทำงานเป็นทีม และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

5. ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา พบว่า ค่าเฉลี่ยข้อที่มีน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารควรต้องสามารถแยกแยะว่าอะไรคือสาเหตุของปัญหาที่สะสมมา แล้วใช้หลักการวิชาการแก้ อะไรควรแก้ก่อนหลัง แล้วประเมินผลการแก้ปัญหานี้

6. ด้านเป็นหลักธรรมาภิบาล พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความยุติธรรม รักษาผลประโยชน์ของสมาชิก และสามารถเก็บอารมณ์และความรู้สึกได้ดี ดังนั้นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลางควรรับรู้ และตระหนัก และพยายามสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสถาบัน เพื่อประโยชน์แก่สมาชิกและสถาบันการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนภูมิภาค โดยเพิ่มตัวแปรที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้า ความจงรักภักดี ความพึงพอใจ ความยึดเหนี่ยว และความผูกพัน



เอกสารอ้างอิง

- Amnuckmanee Apiradee. (2002). **Demographic Influences on the Leadership Practice of Chief Faculty Officers during the Period of Reform (Thailand)**. D.B.A. in Business Administration. Nova Southeastern University. USA.
- Avolio, J. & Bernard M. (1999). 'Transformational Leadership, Charisma, and Beyond'. In J.G., Hunt et al. (Eds.) **Emerging Leadership vistas**, 29-50. Lexington Books.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectations**. New York : Free Press.
- Bryman, A. (2007). **Charismatic Leadership in Organizations**. London : SAGE Publication.
- Boonprasert, Manit and Others. (2006). **The Research Report on Development of Leadership at Higher Education Level**. Bangkok : Office of the Education Council Secretary-General.
- มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. (2549). **รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำในระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York : Harper and Row.
- Conger, J. A. and Kanungo, R. N. (2001). **A Behavioral Attribute Measure of Charismatic leadership in Organizations**. Paper presented at the Academy of Management Meetings : San Francisco.
- Eden, D. and Shani, A. B. (2004, April). 'Pygmalion goes to boot camp : Expectancy, leadership and trainee performance,' **Journal of Applied Psychology**. 67 : 194-199.
- Krejcie & Morgan. (1970, March). 'Determining sample size for research activities'. **Educational and Psychological Measurement**. 607-610.
- Lussier, R. N. and Achua, C.F. (2009). **Leadership : Theory, Application, Skill Development**. Cincinnati, Ohio : South-Western College Publishing.
- Pannitanai, Weerawat. (2006). **Transformational Leaders**. Bangkok : Thana Press and Graphics.
- วิระวัฒน์ ปันนิตานัย. (2549). **ผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค.
- Schein, E. H. (1985). **Organizational Psychology**. New York : Prentice Hall.
- Suntiwong, Thongchai. (2007). **Organizational Behavior : An Investigation of the Administration of Managerial Organizational Behavior**. 5th Ed. Bangkok : Thai Watthanaphanit.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). **พฤติกรรมองค์กร : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์กรเชิงบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- Tichy, N. M, and Devanna. M.A. (1987, July). "The Transformational Leader," **Training and Development Journal**. 40(7) : 27-32.
- Wongkiatkhajon, Phichet. (2010). **The New Era Administrative Leaders**. Bangkok : Panyachon.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. (2553). **ผู้นำการบริหารยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- Wongphakdi, Fowci and Prasaan, Anothai. (2013). **Teachers' Opinion on Desirable Leadership of Administrators of Private Schools Teaching Islam in Nakhon Si Thammarat Province**. An M.Ed. Thesis. Nakhon Si Thammarat : Nakhon Si Thammarat Rajabhat University.
- เฟาชี้ วงศ์ภักดี และ อโนทัย ประสาน. (2556). **ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.