

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดี
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
*The Development of Leadership Indicators of Dean of
Private Higher Education Institutes in Bangkok*

ทศพร เกตุพนอม*

Thasaporn29@gmail.com

เด่น ชะเนติยง**

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารและศึกษาความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่เหมาะสมโดยมีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) พัฒนารูปแบบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครด้วยเทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ 19 คน 3) วิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบโดยประเมินผลความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2750 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบกับตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 338 คนและสุ่มกลุ่มตัวอย่างมาศึกษาโดยวิธีกำหนดสัดส่วน (Proportional Random Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยมและค่าพิสัยควอไทล์

ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ควรมีย่อประกอบหลัก 6 ด้านคือ 1) ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2) ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล 3) ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน 4) ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา 5) ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร 6) ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองซึ่งในแต่ละด้านมีข้อคำถามที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณพบว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวบ่งชี้พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดี

*นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น จ.กาญจนบุรี

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น จ.กาญจนบุรี

Abstract

The purposes of the study were to develop the leadership indicator factors and to propose the leadership indicators for the dean of private higher education institutions in Bangkok. The methodology of the study consisted of three steps : 1) Analyzing the documents concerning the problems on leadership indicator factors ; 2) Developing leadership indicator factors for the dean of private higher education in Bangkok by 19 expertises ; 3) Analyzing the suitable model by evaluating the satisfactions of concerning expertises. The study population were 2750 administrators and instructors of higher education in Bangkok. The sample population consisted of 338 administrators and instructors which derived by proportional random sampling. The analysis of the data was accomplished by computation of the mean and standard deviation. The median and interquartile range were also computed to lest the opinions of respondents.

Based upon the findings of this study, it was concluded that :

1. The data analysis of quality research found that the leadership indicator factors of dean for private higher education in Bangkok. The factors of leadership indicator consisted of vision, rule of law, achievement orientation, ability to solve the problem, ability to communicate and self-confident the median of each factor was 3.50 up and the inter quartile range was 1.50 which indicate the 19 expertise were agreed

2. The data analysis of quantity research indicated that the leadership indicator factors of dean for private higher education in Bangkok, in overall were at high level. However, when taking each aspect in to consideration, it was obvious that each factor was at high level as well.

Keywords : Leadership, Administrative Leadership, Developing Leadership of indicators of Dean

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรที่มีการจัดการที่ดีทั้งหลายต่างต้องการบุคลากรที่มีภาวะผู้นำที่เก่งและมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรซึ่งขณะเดียวกันก็ต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ (Participation Cooperation) เป็นการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงานกับบุคคลรอบข้างได้ ดังนั้นผู้นำสมัยใหม่จะประสบความสำเร็จได้ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสถานะของการ

เปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่รุ่มเร้าอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเต็มความสามารถในโลกของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาอันอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยการกระตุ้นให้บุคคลอื่นเชื่อถือและยอมรับวิธีการทำงานของตน (ธงชัย สันติวงษ์. 2550, หน้า 156) อีกทั้งผู้บริหารควรทำหน้าที่ประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ประสบความสำเร็จช่วยเหลือผู้ร่วมงานจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ประสานการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายโดยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นไป

อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้พลังอำนาจที่ได้รับการยอมรับ (Lussier and Achua 2009, p.260) สร้างแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานจนประสบความสำเร็จซึ่งการกระทำนี้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อนำมีภาวะผู้นำ ด้วยเหตุนี้ผู้นำกับภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กัน (Bryman 2007, p.380) ภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้ฝึกฝนและสร้างขึ้นได้ (Eden and Shani 2004 : 7) อีกทั้งเป็นหัวใจของความสำเร็จในทุกองค์กร

ภาวะผู้นำถือได้ว่าเป็นคุณสมบัติภายในของคนที่หรือเรียกได้ว่ามีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างสามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่มีอยู่ในตน อีกทั้งเป็นเครื่องมือที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถ้อยยอมรับร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพ ลักษณะของความเป็นผู้นำทางความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับ พิเศษฐ์ วงศ์เกียรติ์จักร. (2553, หน้า 40) ที่อธิบายความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์กรให้เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมมือหรือปฏิบัติงานตามผู้นำนั้น ด้วยความศรัทธาและด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อสถาบันอุดมศึกษาเช่นเดียวกับสถาบันประเภทอื่นๆ เมื่อมีการกล่าวถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ การริเริ่มสิ่งใหม่ๆ การบุกเบิกความรู้ใหม่ก็จะพบว่าปัจจัยหนึ่งที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จคือบทบาทภาวะผู้นำ

และความสามารถในการจัดการของผู้บริหารระดับสูงของสถาบันนั้น สถาบัน อุดมศึกษาถือเป็นแหล่งกำเนิดความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นแหล่งผลิตบุคลากรที่เป็นผู้นำสาขาต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นแหล่งสร้างรวบรวมรักษาเผยแพร่ถ่ายทอดความรู้ที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยในสาขาต่างๆ จากรุ่นสู่รุ่น การบริหารสถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องได้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เข้าใจบทบาทที่สำคัญของสถาบัน อุดมศึกษาที่มีต่อสังคมและมวลมนุษยชาติ มีความรู้ มีทักษะในการสื่อสารและการบริหารจัดการโดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจมีคุณธรรมจริยธรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (ไพฑูริย์ สิ้นลาวัฒน์ 2552, หน้า 22)

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาระดับสูงที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เนื่องจากการศึกษาในระดับนี้มุ่งพัฒนาคนเข้าสู่วิชาชีพในสาขาวิชาต่างๆ ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาย่อมถือได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ในศาสตร์ที่ศึกษาอย่างเพียงพอที่จะเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพได้ตามสมควร สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงมีความสำคัญในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาของชาติ ปัจจุบันด้วยสภาวการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงรวมไปถึงความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและวัฒนธรรมส่งผลกระทบต่อการทำงานของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ก่อให้เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้น จากการศึกษาที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนใช้การตลาดเชิงรุกทำให้มีสัญญาณว่าในอนาคตสภาพการแข่งขันทางด้านจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระหว่างอุดมศึกษาเอกชนและอุดมศึกษาของรัฐบาล

และอุดมศึกษาจากต่างประเทศจะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น (มานิต บุญประเสริฐและคณะ. 2549, หน้า 5)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งทำงานในสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีของสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเกณฑ์กลางสำหรับพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมไปดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับคณบดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่เหมาะสม

ขอบเขตการวิจัย

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วยอาจารย์ประจำของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดังนี้

1.1 ข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งผู้วิจัยเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยวิธีการบอกต่อ (Snowball Technique)

1.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เปิดหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดังนี้

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้มีวิสัยทัศน์ 2) ผู้มีหลักธรรมาภิบาล 3) ผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน 4) ผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา 5) ผู้มีความสามารถในการสื่อสาร 6) ผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือผู้บริหารและคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ที่ประชากรปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2555 รวม 2750 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970, pp.607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คนและใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างมาศึกษาโดยวิธีการกำหนดสัดส่วน (Proportional Random Sample)

การเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิคเดลฟาย ผู้วิจัยพิจารณาประเด็นที่สำคัญ 2 ประการคือ

1. ขนาดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะใช้ 19 คน เพราะมีผลการวิจัยยืนยันว่าใช้จำนวนนี้จะมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด (0.02) และไม่ควรมีมากเกินไปเพราะอาจจะทำให้เกิดความล่าช้าในการติดตามและอาจได้บุคคลที่ไม่เชี่ยวชาญในประเด็นนั้นจริง (บุญใจ ศรีสถิตนรากร 2543, หน้า115 อ้างอิง จาก Macmillan, 1971)

2. วิธีเลือกผู้เชี่ยวชาญจะใช้วิธีวิพากษ์ประเด็นปัญหา (Critical Incident Technique) กล่าวคือจะเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติด้าน คุณวุฒิ วิทยุฒิ

และประสบการณ์มากกว่า 10 ปีสาขาบริหารการศึกษามา 1 คนก่อนแล้วขอร้องให้ผู้เชี่ยวชาญนั้นระบุรายชื่อผู้เชี่ยวชาญต่อไปอีกท่านละ 3 ชื่อ หรือมากที่สุดเท่าที่จะมากได้จากนั้นขอร้องให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านนั้นระบุชื่อผู้เชี่ยวชาญต่อไปอีกท่านละ 3 ชื่อทำเช่นนี้ไปเรื่อยๆ จนผู้เชี่ยวชาญมากพอจึงนำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นมานับความถี่ที่ซ้ำๆ กันเรียงลำดับที่ซ้ำกันจากมากไปหาน้อยจนได้รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตามที่ต้องการผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการศึกษาค้นแรกได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) จากผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปีขึ้นไปจากนั้นใช้เทคนิคการบอกต่อ (Snowball) จนครบ 19 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งข้อมูลเป็น 2 กลุ่มคือข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ

ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้เชี่ยวชาญ 19 คน ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ครั้งที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) ในลักษณะคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างกว้างขวางในทุกประเด็น การรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการพูดคุยสนทนากับผู้เชี่ยวชาญโดยมีรายการตั้งคำถามเปิดนำ เพื่อทำให้ได้ความคิดเห็นอย่างกว้างขวางและตรงประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการ

ครั้งที่ 2 ใช้แบบสอบถามฉบับใหม่ที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ตอบคำถามเปิดในครั้งที่ 1 มาสร้างเป็นคำถามปิดแบบประเมินค่า (Rating Scale Questionnaire) แล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ

ครั้งที่ 3 ก่อนส่งให้ตอบครั้งที่ 3 จะต้องนำคำถามครั้งที่ 2 มาวิเคราะห์หาคำมีชยฐานและคำพิสัยควอไทล์ของคำถามแต่ละข้อแล้วใช้ข้อคำถามเดิมนั้นสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับใหม่โดยเพิ่มคำมีชยฐานกับคำพิสัยควอไทล์ไว้พร้อมกับบอกให้ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นทราบว่าผลการตอบครั้งที่ 2 ท่านตอบอยู่ตำแหน่งใดและให้ผู้เชี่ยวชาญนั้นทบทวนคำตอบและตอบกลับอีกครั้ง ซึ่งในการตอบครั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะทราบว่าตนมีความคิดเห็นแตกต่างหรือไม่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเพียงไรจะได้พิจารณาว่าตนเห็นด้วยกับความสอดคล้องในความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ หรือไม่ หากไม่เห็นด้วยก็ให้แสดงเหตุผลประกอบเพื่อยืนยันคำตอบเดิมนั้น

ครั้งที่ 4 นำคำตอบที่ได้ในครั้งที่ 3 มาวิเคราะห์หาคำมีชยฐานและคำพิสัยควอไทล์ใหม่และจัดพิมพ์ค่าใหม่เช่นเดียวกับครั้งที่ 3 แล้วจัดส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบใหม่อีกครั้งเป็นครั้งสุดท้ายซึ่งทำเหมือนครั้งที่ 3

ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale Questionnaire) เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 แห่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 338 คน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนของ Likert

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
2. สร้างแบบสอบถามแบบประมาณค่าเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 6 ด้าน คือ เป็นผู้วิสัยทัศน์ เป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล เป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน เป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร และเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เมื่อผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาก่อนที่จะส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนตรวจสอบอีกครั้ง หลังจากนั้นนำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ซึ่งผลที่ได้อยู่ในระดับ 0.80-1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีเนื้อหาสอดคล้องกัน

4. การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวิจัยโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างวิจัย ได้แก่ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มหาวิทยาลัยหอการค้า มหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยธนบุรี แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยรวมทั้งฉบับ ใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1960, pp. 201-204) โดยมีเกณฑ์การตัดสินใจว่า ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าใกล้เคียง 0.80 ขึ้นไปจะไม่แก้ไขแบบสอบถาม ถ้ามีค่าสัมประสิทธิ์ ต่ำกว่า 0.80 ลงมา ก็ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ในที่นี้แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ 0.89 จึงถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้สามารถนำไปใช้ได้

จากการทดลองใช้เครื่องมือกับอาจารย์ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พบว่า เครื่องมือวัด มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

5 ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพเหมาะสมและปรับปรุงการใช้สำนวนภาษา จากนั้นจึงนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพ หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยควอไทล์ (Inter Quartile Range) ของแต่ละข้อคำถามที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจากนั้นส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 พร้อมทั้งรายงานให้ผู้เชี่ยวชาญทราบเกี่ยวกับค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยมและค่าพิสัยควอไทล์ของแต่ละข้อคำถามที่วิเคราะห์ได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและที่วิเคราะห์ได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญคนนั้นรวมทั้งคำตอบเดิมของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญคนนั้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างคำตอบของตนเองและของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสำหรับนำมาใช้ประกอบการพิจารณาทำการตัดสินใจยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของตน หากผู้เชี่ยวชาญยังยืนยันคำตอบเดิม แต่เป็นคำตอบที่มีค่าอยู่นอกพิสัยควอไทล์ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นต้องให้เหตุผลประกอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย

1) หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์จากแบบสอบถามรอบที่ 2 ที่ตอบโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งแสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบในรอบที่ 2 ลงในแบบสอบถามรอบที่ 3

2) นำค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์มาแปลผลซึ่งอาจพิจารณาร่วมกับค่าฐานนิยม

2. ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟายในการเก็บข้อมูล 3 รอบ

รอบที่ 1 นำแบบสอบถามฉบับที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาเรียบเรียงเป็นข้อความที่แสดงถึงตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้านได้แก่ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ

ตารางที่ 1 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบหลัก	ร้อยละ	อันดับ
ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์	94.74	1
ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล	89.47	2
ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน	84.21	3
ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา	78.95	4
ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร	73.68	5
ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง	68.42	6

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่าองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดี สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าอันดับ 1 ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อันดับ 2 ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล อันดับ 3 ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน อันดับ 4 ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา อันดับ 5 ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารและอันดับ 6 ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง

รอบที่ 2 นำแบบสอบถามฉบับที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดี สถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน

ของงาน ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านองค์ประกอบหลักของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยภาพรวม ใช้ค่าคะแนนร้อยละและลำดับตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในตารางที่ 1

กรุงเทพมหานครทั้ง 6 ด้านได้แก่ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร และด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมจำนวน 19 คน ทำแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านองค์ประกอบหลักของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยภาพรวม ใช้ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบหลัก	มัธยฐาน	พิสัยควอไทล์
1. ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์	5.00	1.00
2. ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล	5.00	0.00
3. ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน	5.00	1.00
4. ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา	5.00	0.00
5. ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร	5.00	0.00
6. ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง	5.00	0.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดี สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านองค์ประกอบหลักตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 6 ด้านขององค์ประกอบหลักนั้น ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

รอบที่ 3 นำแบบสอบถามฉบับที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดี สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครทั้ง 6 ด้านได้แก่ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน ด้านเป็นผู้มีความสามารถใน

การแก้ปัญหา ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร และด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมจำนวน 19 คนตอบแบบสอบถามฉบับที่ 2 สำหรับครั้งนี้มีการแสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของกลุ่มพร้อมทั้งคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ผ่านมา เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนยืนยันคำตอบเดิมหรืออาจเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ได้ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านองค์ประกอบหลักของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยภาพรวม ใช้ค่าค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบหลัก	มัธยฐาน	พิสัยควอไทล์	แปลผล
1. ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์	5.00	1.00	ใช้ได้
2. ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล	5.00	0.00	ใช้ได้
3. ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน	5.00	1.00	ใช้ได้
4. ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา	5.00	0.00	ใช้ได้
5. ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร	5.00	0.00	ใช้ได้
6. ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง	5.00	0.00	ใช้ได้

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดี สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านองค์ประกอบหลักตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 ทั้ง 6 ด้าน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารและคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คนซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงานและประสบการณ์ในการทำงานผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 338 คน จำแนกตามตัวแปรต่างๆ พบว่าผู้บริหารและคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้านเพศอันดับ 1 เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 อันดับ 2 เป็นเพศชาย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถามอันดับ 1 อายุ 40-49 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 42.01 อันดับ 2 ช่วงอายุน้อยกว่า 40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 26.34 อันดับ 3 ช่วงอายุ 50-60 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.85 อันดับ 4 ช่วงอายุที่มากกว่า 60 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณวุฒิระดับปริญญา อันดับ 1 คุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 อันดับ 2 คุณวุฒิระดับ

ตารางที่ 4 ค่าร้อยละ (%) ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ด้านองค์ประกอบหลักของผู้บริหารและคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ปริญญาโท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 47.34 อันดับ 3 คุณวุฒิระดับปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.36 ด้านตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อันดับ 1 ระดับอาจารย์ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 52.66 อันดับ 2 ระดับคณบดี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 28.11 อันดับ 3 ระดับผู้อำนวยการ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 อันดับ 4 ระดับรองอธิการบดี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อันดับ 1 มีประสบการณ์ในการทำงานช่วง 11-15 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 36.39 อันดับ 2 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 อันดับ 3 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 23.37 และอันดับ 4 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.32

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยภาพรวมใช้ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4

องค์ประกอบหลัก	ร้อยละของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง					\bar{x}	SD	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1 ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์	77.22	14.79	7.99	-	-	4.72	0.59	ใช้ได้
2 ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล	76.63	20.12	3.25	-	-	4.69	0.57	ใช้ได้
3 ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน	75.44	19.53	5.03	-	-	4.67	0.56	ใช้ได้
4 ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา	74.56	18.34	7.10	-	-	4.66	0.56	ใช้ได้
5 ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร	73.37	16.27	10.36	-	-	4.63	0.55	ใช้ได้
6 ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง	72.78	19.82	7.40	-	-	4.61	0.54	ใช้ได้

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครตามองค์ประกอบหลัก ดังนี้ ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มีค่าระดับความคิดเห็นมากที่สุด อันดับ 1 ได้ 77.22% อันดับ 2 ได้ 14.79% อันดับ 3 ได้ 7.99% คิดเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{x}) 4.72 ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาลมีค่าระดับความคิดเห็นมากที่สุด อันดับ 1 ได้ 76.63% อันดับ 2 ได้ 20.12% อันดับ 3 ได้ 3.25% คิดเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{x}) 4.69 ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน มีค่าระดับความคิดเห็นมากที่สุด อันดับ 1 ได้ 75.44% อันดับ 2 ได้ 19.53% อันดับ 3 ได้ 5.03% คิดเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{x}) 4.67 ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าระดับความคิดเห็นมากที่สุด อันดับ 1 ได้ 74.56% อันดับ 2 ได้ 18.34% อันดับ 3 ได้ 7.10% คิดเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{x}) 4.66 ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารมีค่าระดับความคิดเห็นมากที่สุด อันดับ 1 ได้ 73.37% อันดับ 2 ได้ 16.27% อันดับ 3 ได้ 10.36% คิดเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{x}) 4.63 ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองมีค่าระดับความคิดเห็นมากที่สุด อันดับ 1 ได้ 72.78% อันดับ 2 ได้ 19.82% อันดับ 3 ได้ 7.40% คิดเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{x}) 4.61

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมพบว่าผู้บริหารและคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านองค์ประกอบหลักอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบหลัก 6 ด้านดังนี้ ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการ

แก้ปัญหา ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง

2. ความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบหลัก 6 ด้านดังนี้ ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 6 ด้านนั้นเป็นปัจจัยสำคัญของคุณลักษณะผู้นำสมัยใหม่ ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (dynamics) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแมคคอลและลอมบาร์โด (มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. 2549, หน้า 11-12 ; อ้างอิงจาก McCall and Lombardo.1983) ที่ศึกษาคุณลักษณะที่จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการคือ 1) ความมั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสุขุมเยือกเย็น ความสงบโดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียด 2) การยอมรับผิด เมื่อมีข้อผิดพลาดเริ่มต้นใหม่ 3) ทักษะการสื่อสารที่ดี คือ ความสามารถที่จะโน้มน้าวและสื่อสารให้ผู้อื่นคล้อยตามความคิดเห็นโดยไม่ต้องใช้อำนาจข่มขู่ และ 4) ความฉลาด สามารถเข้าใจเรื่องต่างๆ ได้หลากหลายมากกว่ารู้สึกเพียงเรื่องหนึ่งเรื่องใดและใจแคบ นอกจากนี้ พฤติกรรมของผู้นำโดยตำแหน่งจะประกอบด้วยพฤติกรรม 2 แบบ คือแบบมุ่งงาน และแบบมุ่งคน โดยรูปแบบการบริหารที่เป็นที่ต้องการคือ ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจคนด้วยการนำ

แบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นการบริหารงานแบบให้ผู้ร่วมงานมีส่วนในการตัดสินใจ และการบริหารจะมุ่งเป้าหมายนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความจริงใจ และจากแนวคิดของภาวะผู้นำสมัยใหม่นั้น เบรินส์ (Burns, 1978, p. 440) อธิบายว่า จะต้องเป็นผู้นำที่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเพราะเป็นกระบวนการในอันที่ผู้นำและผู้ตาม ได้กระทำให้อีกฝ่ายหนึ่ง มีความซื่อสัตย์สุจริตหรือคุณธรรมและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ผู้นำแบบนี้จะปลุกสำนึกให้มียุทธศาสตร์ ค่านิยมที่มีคุณธรรม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความสงบ และมนุษยธรรม ไม่ให้เกิดอารมณ์เลวร้าย เช่น หวาดกลัว อิจฉา โลก หรือมีแต่ความเกลียด ซึ่งผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง คือผู้นำที่จะมีความตื่นตัวต่อความต้องการของผู้ตาม จะประเมินผู้ตามว่า มีความปลอดภัยตลอดเวลา และมีความปลอดภัยที่ดีกว่าและ เบรินส์เชื่อว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นใครและอยู่ในตำแหน่งไหนก็ได้ในองค์กร แต่จะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาพอ ๆ กัน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอาจมองได้ทั้งระหว่างบุคคลหรือมองในทั้งระบบภาพรวมของการใช้อำนาจในการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมและสร้างแบบอย่างของสถาบันขึ้นมาใหม่ โดยการวิเคราะห์จากมุมมองแบบกว้าง ผู้นำจะต้องกำหนดกรอบ ไม่สร้างแรงกดดันและความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน เพราะความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ จะทำให้ผู้นำทำงานได้ยาก

2. ความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่า องค์ประกอบส่วนใหญ่เป็นภาวะผู้นำที่สามารถพัฒนาได้และเรียนรู้ให้ทันกับสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมยุคใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์ไทย

สุรกิจบวรและคณะ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำของคณบดีในสถาบันราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านชีวสังคมของคณบดีคือเพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในตำแหน่ง จิตลักษณะของคณบดีคือความเชื่อมั่นในตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต ความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต เจตคติที่ดีต่องาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ คือมุ่งงานกับความสัมพันธ์และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางภารกิจของคณบดีคือความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับสมาชิกในคณะโครงสร้างของงานในคณะและอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณะร่วมกับพฤติกรรมความร่วมมือของคณบดีและสภาพความคงอยู่ในตำแหน่งของคณบดีร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานของคณบดี ด้านประสิทธิผลของคณบดีและด้านประสิทธิผลของคณะได้สูง คณบดีที่มีพฤติกรรมความร่วมมือกับสภาพความคงอยู่ในตำแหน่งและมีปัจจัยของภาวะผู้นำแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน ทฤษฎีต้นแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำของคณบดีในสถาบันราชภัฏมีลักษณะสอดคล้องกับทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำของพิตเลอร์และระดับประสิทธิผลการทำงานของคณบดีอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิชชีและเดวานนา (Tichy and Devanna, 1987) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและได้สรุปลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องเป็นคนที่กล้าและเปิดเผยกล้าเผชิญกับความจริงเชื่อมั่นคนอื่นว่ามีความสามารถชี้ให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายสร้างแรงผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอนและเป็นผู้มีทัศนคติที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้วิจัยขอเสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควรเป็นผู้มีคุณสมบัติด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านหลักธรรมาภิบาล 3) ด้านความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา 5) ด้านความสามารถในการสื่อสาร 6) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ผลที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะนำไปใช้ได้คือ 1) ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 2) ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาองค์ประกอบด้านอื่นๆ ในการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยอาศัยหลักการและทฤษฎีเดียวกับที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อเปรียบเทียบว่ามีรูปแบบที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร

3. ควรมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร เชิงคุณภาพระดับลึกด้วยการสังเกตสัมภาษณ์ บันทึกข้อมูลโดยใช้ระยะเวลาานพอสมควร เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

4. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยประกอบในการคิดและการตัดสินใจในการบริหารงานและการสั่งการของผู้บริหารหรือผู้นำที่สำเร็จการศึกษากลุ่มวิชาวทางด้านวิทยาศาสตร์และกลุ่มวิชาวทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

ธงชัย สันติวงษ์. (2550). *พฤติกรรมองค์การ: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่

5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร.(2543). *การพัฒนาดัชนีรวมของคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับหลักสูตร พยาบาล*

ศาสตรมหาบัณฑิต. ปริญญาโท กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พิเชษฐ วงศ์เกียรติ์จจร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2552). *อุดมศึกษาสัมพันธ์ ครั้งที่ 29*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มานิต บุญประเสริฐและคณะ. (2549). *รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ

: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวรและคณะ (2547) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำของคณบดีในสถาบันราชภัฏ
วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.

Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York : Harper and Row

Bryman, A. (2007). *Charismatic & Leadership in Organizations*. London : SAGE
Publications.

Eden, D. and Shani, A.B.(2004). Pygmalion goes to boot camp : Expectancy, leadership and
trainee performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, p.194 – 199.

Cronbach,(1960) Coefficient alpha and the internal structure of tests, *Psychometrika* :
201-204.

R.V. Krejcie and D.W. Morgan (1970). 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.

Tichy, N.M., and Devanna. M.A. (1987, July). “ The Transformaional Leader, ” *Tranining and
Development Journal*. 40(7) : 27 – 32.