

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัย  
เอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง  
THE OPINIONS OF PERSONNEL ON THE LEADERSHIP  
OF THE PRIVATE UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN  
THE LOWER NORTHEASTERN REGION

<sup>1</sup>มีชัย ศรีคุณ

<sup>1</sup>Meechai Srichoon

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, ประเทศไทย

Western University, Thailand.

mechai\_2508@hotmail.com

Received December 25, 2021; Revised February 12, 2022; Accepted March 10, 2022

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 167 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา ค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2) ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร

<sup>1</sup> อาจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

มหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำ; ผู้บริหาร; มหาวิทยาลัยเอกชน; ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง;

## Abstract

This research aimed to study and compare the opinions of personnel classified by personal status on the leadership of private university administrators in the lower northeastern region. The sample used for the research was 167 personnel of the lower-northeastern private universities. Sampling size was determined according to Taro Yamane formula and simple randomness. The tools used for data collection were 5-level estimation scale questionnaires. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test. The results of this research were as follows. 1) The overall opinions of personnel on the leadership of the private university administrators was at a high level. The aspect with the highest mean was the leadership in competency in problem-solving while the aspect with the lowest mean was the leadership in vision. 2) The results of comparison of personnel opinions on the leadership of private university administrators in the lower northeastern region classified by gender, age, education level and experience, it was found that the overall and the individual aspects were not different.

**Keywords:** Leadership; Administrators; Private Universities; The Lower Northeastern Region

## บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์กร ภาวะผู้นำเป็น กระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมมือหรือปฏิบัติตามผู้นำ ด้วยความศรัทธาและความเต็มใจจนสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำ องค์กรหรือผู้นำหน่วยงานจะต้องมีพฤติกรรมและคุณลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือ สังคมในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรรวมทั้งต้องได้รับการ สนับสนุน มีศิลปะในการใช้คน มีความสามารถในการปรับปรุงองค์กร รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะ หน้าและสร้างเสริมกำลังใจจนสามารถเอาชนะใจคนรอบข้างได้ ผู้นำเป็นเสมือนหนึ่ง

แกนกลางของการปรับปรุงแก้ไขและการจัดระบบงานให้สอดคล้องประสานเข้าด้วยกัน ผู้นำจึงต้องรู้จักใช้ภาวะผู้นำในการชี้แนะและจัดการเพื่อสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจในงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้นำการปฏิบัติงานและกิจกรรมผู้นำจึงต้องเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมให้กับสภาพแวดล้อมอันจะทำให้องค์กรก้าวหน้า (พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, 2553)

การบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และมีหัวใจรักและศรัทธาในอาชีพการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพปัญหาของประเทศอย่างแท้จริงโดยยึดหลักการว่าหัวใจแห่งการบริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคมได้อย่างเหมาะสม (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2560) ผู้นำที่จะสามารถบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในยุคที่มีการแข่งขันสูง จึงต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางของมหาวิทยาลัยให้ชัดเจน คิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ ดำเนินงานต่างๆ ตามวัตถุประสงค์และสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างคณะวิชาและส่วนงานในมหาวิทยาลัย สร้างพันธมิตรภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น การทำบันทึกความตกลงร่วมมือกับสถานประกอบการ และชุมชน เป็นต้น มีการปลูกจิตสำนึกให้ทุกคนในมหาวิทยาลัยรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีการส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม รวมทั้งมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ก้าวหน้าและเป็นผู้นำได้ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มหาวิทยาลัยเอกชนควรสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันจะส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (สุภัทรา สงครามศรี, 2559) ดังนั้น ในสภาวะการแข่งขันสูงเช่นในปัจจุบัน ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำ ซึ่งจะเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่จะสามารถบริหารมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีความยั่งยืน

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อนำไปประกอบการพัฒนาการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้นอกจากนี้ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพทำหน้าที่บริหารงานในมหาวิทยาลัยเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่ไม่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 91 คน (มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา, 2563) มหาวิทยาลัยราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 121 คน (มหาวิทยาลัยราชธานี, 2563) มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 75 คน (มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 2563) รวมประชากรทั้งสิ้น 287 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่ไม่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 167 คน ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จำนวน 50 คน มหาวิทยาลัยราชธานี จำนวน 70 คน และมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น จำนวน 44 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane (ทาโร่ ยามาเน่) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2) ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร 3) ด้านเป็นผู้กำหนัดการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหาและ 5) ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะสำรวจรายการ (checklist) ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัย เอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 3 แห่ง ในปีการศึกษา 2563 โดยครอบคลุมกรอบแนวคิดด้านภาวะผู้นำ 5 ด้าน ด้านละ 6 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามเกณฑ์การประเมินความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลจากการแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objectives Congruence : IOC )

4.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.3 สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งภาพรวมและรายข้อ

4.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA ได้แก่

- 1) t-test ซึ่งจะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ
- 2) One-Way ANOVA ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน เพื่อทดสอบว่าข้อมูลในแต่ละกลุ่มนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัย เอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สรุปผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

**ตารางที่ 1** คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	n = 167		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์	3.82	0.76	มาก
2. ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร	4.10	0.72	มาก
3. ด้านเป็นผู้กำกัวทันการเปลี่ยนแปลง	4.16	0.75	มาก
4. ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา	4.22	0.73	มาก
5. ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล	3.82	0.74	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา รองลงมา คือ ด้านเป็นผู้กำกัวทันการเปลี่ยนแปลง ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาลและน้อยสุด คือ ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

1.1 ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป็นผู้คิดอะไรทำอะไรเพื่อ รองลงมา คือ เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและนำแผนงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างชัดเจน และน้อยสุด คือ เป็นผู้มองเห็นโอกาสใหม่ๆเกิดขึ้นเสมอ

1.2 ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้จักกระตุ้นให้ผู้อื่นแสดงออกด้วยความจริงใจรองลงมา คือ มีความสามารถและทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ และน้อยสุด คือ รู้จักฟังและเข้าใจผู้อื่น

1.3 ด้านเป็นผู้กำกัวทันการเปลี่ยนแปลง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ เรียนรู้จากความผิดพลาดได้รวดเร็วและน้อยสุด คือ ตระหนักในความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง

1.4 ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถแยกแยะถึงสาเหตุของปัญหา รองลงมา คือ เข้าใจถึงข้อเสนอทางเลือกของวิธีการแก้ปัญหาและน้อยสุด คือ ไม่ลังเลใจที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา

1.5 ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถแยกแยะถึงสาเหตุของปัญหารองลงมา คือ เข้าใจถึงข้อเสนอทางเลือกของวิธีการแก้ปัญหาและน้อยสุด คือ ไม่ลังเลใจที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง แสดงดังตารางที่ 2 ดังนี้

**ตารางที่ 2** ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษา

สถานภาพส่วนบุคคล	t	F	Sig
เพศ	0.770	-	0.506
อายุ	0.651	-	0.523
ระดับการศึกษา	-	2.554	0.278
ประสบการณ์ทำงาน	-	1.580	0.398

จากตารางที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยรวม พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นผู้ที่สามารถแยกแยะถึงสาเหตุของปัญหา มีความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณสมบัติพิเศษเหล่านี้จะก่อให้เกิดมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นและสามารถใช้อิทธิพลเพื่อชักจูงผู้อื่นให้แสดงพฤติกรรมความร่วมมือร่วมใจด้วยตนเองทำงานอย่างกระตือรือร้น หากเกิดความขัดแย้งก็รู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะทำให้การบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างมีประสิทธิภาพผลตามมาด้วย ส่วนความสำคัญในด้านอื่นบุคลากร

ให้ความสำคัญมากน้อยตามลำดับคือ ด้านเป็นผู้กำกับการเปลี่ยนแปลง ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาลและด้านเป็นผู้มีผู้วิสัยทัศน์ตามลำดับ

## อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน ในด้านเป็นผู้วิสัยทัศน์ ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารด้านเป็นผู้กำกับการเปลี่ยนแปลง ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล มีความสอดคล้องกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมค คอลและลอมบาร์โด (มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. 2549 : 11-12 อ้างอิงจาก McCall and Lombardo.1983) ที่ศึกษาคุณลักษณะที่จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการคือ 1) ความมั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสุขุมเยือกเย็น ความสงบ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียด 2) การยอมรับผิด เมื่อมีข้อผิดพลาด และเริ่มต้นใหม่ 3) ทักษะการสื่อสารที่ดี คือ ความสามารถที่จะโน้มน้าวและสื่อสารให้ผู้อื่นคล้อยตามความคิดเห็นโดยไม่ต้องใช้อำนาจข่มขู่ และ 4) ความฉลาด สามารถเข้าใจเรื่องต่างๆ ได้หลากหลายมากกว่า เมื่ออภิปรายเป็นรายข้อได้ผลดังนี้

1. ด้านเป็นผู้วิสัยทัศน์ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำควร เป็นผู้คิดอะไรทำอะไรเพื่ออนาคต เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและนำแผนงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของเนตต์พัฒนา ยาวีราช (2558) ระบุว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับทุกคน ในองค์กร มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลและมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ

2. ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารเป็นอย่างดี มีความสามารถและทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ และรู้จักกระตุ้นให้ผู้อื่นแสดงออกด้วยความจริงใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ McCall and Lombardo (1983) ที่ศึกษาคุณลักษณะที่จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวประกอบด้วย คุณลักษณะ 4 ประการคือ 1) ความมั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสุขุมเยือกเย็น ความสงบโดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียด 2) การยอมรับผิดเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น 3) ทักษะการสื่อสารที่ดี คือ ความสามารถที่จะโน้มน้าวและสื่อสารให้ผู้อื่นคล้อยตามความคิดเห็นโดยไม่ต้องใช้อำนาจข่มขู่ และ 4) ความ

ฉลาด สามารถเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ได้หลากหลายมากกว่ารู้สึกเพียงเรื่องหนึ่งเรื่องใดและใจแคบ ผู้บริหารจะต้องมีความจริงใจ

3. ด้านเป็นผู้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง บุคลากรมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้จากความผิดพลาดได้รวดเร็ว และมีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของเบิร์น (Burns, 1978) ได้กำหนดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไว้ว่าผู้นำจะต้องมีค่านิยมด้านบวกเกี่ยวกับจริยธรรมและสนองต่อความต้องการด้านการยอมรับและยินดีกับความสำเร็จของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถแยกแยะถึงสาเหตุของปัญหา เข้าใจถึงข้อเสนอทางเลือกของวิธีการแก้ปัญหา และรู้จักวิธีประนีประนอม สอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ควรมีลักษณะดังนี้ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสารความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ความสามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล มีการแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น ชอบที่เสี่ยงสร้างกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

5. ด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน รักษาผลประโยชน์ของสมาชิก และเน้นหลักการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับแนวคิดของเบิร์น (Burns, 1978) อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการกระทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความซื่อสัตย์สุจริต หรือมีคุณธรรมและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ผู้นำแบบนี้จะปลุกสำนึกให้มีอุดมการณ์ ค่านิยมที่มีคุณธรรม เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความสงบ และมนุษยธรรม

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอะห์มัด, ยี่สุนทรง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา พบว่ามีความคิดต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องงานวิจัยของ ธีรศักดิ์ สารสมักร (2562) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตาม วุฒิ

การศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพและแนวคิดต่างๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้จริง การให้ความรู้และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านการให้การอบรม สัมมนา คุยงานเพื่อให้สามารถแสดงศักยภาพของตนผ่านงานให้มากที่สุด มีการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เสมอ นอกจากนี้ยังต้องตัดสินใจในงานส่วนรวมและรวมถึงการลดความขัดแย้งพร้อมทั้งสร้างความสามัคคีในเวลาเดียวกัน ดังนั้นในการทำงานจึงต้องมีการผสมผสานความคิดอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับทุกคนทุกระดับ เพื่อให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน และทราบถึงผู้นำที่ดีควรมีผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา สามารถแยกแยะถึงสาเหตุของปัญหา และเข้าใจถึงข้อเสนอทางเลือกของวิธีการแก้ปัญหา

ภาวะผู้นำมีการจัดแบ่งหลายลักษณะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับผู้จัดแบ่งว่าใช้เกณฑ์อะไรมาจัด เช่นมีการจัดประเภทของภาวะผู้นำเป็นภาวะผู้นำแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ภาวะผู้นำภาคเอกชนและภาครัฐ เป็นต้น ส่วนแบบของภาวะผู้นำก็มีการจัดแบ่งในหลายลักษณะเช่นเดียวกัน ในขณะที่เดียวกันก็มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวผู้นำเช่น ภาวะบวบทศน์ ความกล้า ค่านิยม การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชาเช่น เรื่องความรู้ความสามารถ เรื่องจิตสำนึกความรับผิดชอบงาน ปัจจัยด้านสถานการณ์ เช่น ลักษณะของปัญหา สมรรถภาพขององค์กร และปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น โครงสร้างองค์การ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ส่วนแบบการนำนั้นสามารถทำได้หลายวิธีการ เช่น นำโดยค่านิยม นำโดยจริยธรรม นำโดยการสร้างทีมงาน และนำโดยกุศโลบาย ผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจได้ เป็นคนกล้าแสดงออก การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม ความมั่นคงทางอารมณ์ มีลักษณะเด่นที่เห็นได้ชัด ความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน เป็นคนดูอบอุ่นหรือเอื้ออารี มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด การรู้จักตนเอง และความนอบน้อมถ่อมตน และ 2)คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ประกอบด้วย ความรู้ สึกที่มุ่งมั่น ความฉลาดทางอารมณ์ ความกล้าหาญ การควบคุมภายในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม การบริหารงานในปัจจุบันนี้ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวะ การเป็นผู้นำเข้ามา เกี่ยวข้องเพราะจะสามารถได้ใช้หรือพยายามชี้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานออกมาในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด พึงระลึกไว้เสมอว่าพนักงานทุกคนมี

ความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ผลักดันให้งานทุกอย่างของกิจการนั้นสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น การบริหารงานที่จะต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะ ความเป็นผู้นำและเก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อมๆ กัน

## เอกสารอ้างอิง

- ธีรศักดิ์ สารสมัคร. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค การศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. การประชุม วิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5* เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2558). *การพัฒนาองค์การและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัททริปเพิล กรุ๊ป.
- พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2560). *ครุศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. (2563). *รายงานประจำปี 2563*. อุบลราชธานี.
- มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา. (2563). *รายงานประจำปี 2563*. ศรีสะเกษ.
- มหาวิทยาลัยราชธานี. (2563). *รายงานประจำปี 2563*. อุบลราชธานี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารองค์กรภาครัฐ*. เอกสารการ สอนชุดวิชาการบริหารองค์กรภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 8. นนทบุรี:มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุภัทรา สงครามศรี. (2559). *แบบจำลองความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประสิทธิภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และผลการปฏิบัติงานของสถาบันการอาชีวศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม .
- อะห์มัด, ยี่สุนทร. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี*. วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฟาฏอนี ปีที่ 14 ฉบับที่ 27 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562).
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York : Harperand Row
- McCall, M. W. Jr. and Lombardo, M. M. (1983). *Off the Track: Why and How Successful Executives Get Derailed*. Greenboro. NC: Centre for Creative Leadership.

