



ภาวะผู้นำของคณบดีมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว
Dean Leadership of Haikou University of Economics

Zhao Zhe¹

ศักดา สถาพรวงษา²

Sakda Sathapornwajana

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานทำงาน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยได้แก่ อาจารย์ผู้สอนในระดับปริญญาตรี ใน 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำนวนทั้งสิ้น 226 คน โดยการเปิดตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน (t-test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยสถิติ (One-way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่วภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำแบบสั่งการ รองลงมาคือ ผู้นำแบบมอบอำนาจ ผู้นำแบบขายความคิด และผู้นำแบบมีส่วนร่วมงาน และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ คณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว

¹ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

² อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์



Abstract

The objectives of this research were 1) to study Dean Leadership of Haikou University of Economics and 2) to compare the opinions of teachers on Dean Leadership of Haikou University of Economics classified by gender, education level, academic position and work experience. The sample group consisted of 226 teachers under Haikou University of Economics, and randomly selected by stratify random sampling and simple random sampling. The research instrument was 5- rating scale questionnaire with an IOC validity level of 0.67-1.00 and reliability at 0.97. The data were statistically analyzed by using Frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, One -way ANOVA

The summary of the findings were as follows: 1) Dean Leadership of Haikou University of Economics, overall was rated at a moderate level, in order by mean of highest level were Telling, Delegating, Selling and Participating, and 2) Comparison of Dean Leadership of Haikou University of Economics, Classify by Gender, Education level, Academic Position and Work Experience were considered statistically significant at .01 level.

Keywords: Leadership, Dean, Haikou University of Economics

บทนำ

ด้วยความสำเร็จในการก่อสร้าง "One Belt, One Road" ของจีนในศตวรรษใหม่ บริษัทต่าง ๆ เริ่มพยายามออกไปนอกประเทศและเข้าสู่โลกมากขึ้น “รายงานความเสี่ยงทั่วโลกปี 2559” เผยแพร่โดย World Economic Forum เมื่อเดือนมกราคม 2559 ชี้ให้เห็นว่าเศรษฐกิจของจีนมีขนาดใหญ่และพัฒนาอย่างรวดเร็ว การมีส่วนร่วมในการลงทุนในต่างประเทศโดยเฉพาะแนวโน้มการลงทุนตาม “Belt and Road” และอเมริกาเหนือมีบทบาทสำคัญในการกำหนดโครงสร้างเศรษฐกิจโลก อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน กลุ่มผู้มีความสามารถที่มีความเป็นผู้นำหลักและความสามารถในการใช้กลยุทธ์โลกาภิวัตน์นั้นไม่เพียงพอต่อความต้องการของบริษัทจีนที่ออกไปต่างประเทศ (The Global Risks Report, 2016)



ในปี 2011 นิตยสารของ Time ได้ตีพิมพ์บทความชื่อว่า "India's Leading Export: CEOs" โดยชี้ให้เห็นว่าในบรรดาบริษัทชั้นนำ 500 แห่งในสหรัฐอเมริกา นอกเหนือจากชาวอเมริกัน ผู้บริหารระดับสูง (CEO) ส่วนใหญ่มีต้นกำเนิดในอินเดีย ตัวอย่างเช่น Sundar CEO ของ Google ที่มีชื่อเสียง พิชัย ประธานบริษัทไมโครซอฟท์ และสัตยา นาเดลลา ประธานและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการของอะโดบี ซานทานู นารายัน ผู้บริหารระดับสูงเหล่านี้ปกครองซิลิคอนวัลเลย์ไปเกือบครึ่งแล้ว และระดับสูงสุดของจีน คือ รองประธาน ที่เป็นผู้บริหารชั้นนำของเงินล้าหลังในที่ทำงานในฐานะผู้นำ (Time Weekly: India's Leading Export: CEOs,2011)

Zeng Li ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลทั่วโลกของ ZTE Corporation กล่าวว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ระดับโลก ทรัพยากรมนุษย์และวัสดุ การสะสมตนเอง และความสามารถในการทำงานในต่างประเทศนั้นหายากมากใน ZTE และบริษัทอื่น ๆ มีปัญหาเดียวกัน ดังนั้น การเผชิญกับปัจจุบัน กระแสโลกาภิวัตน์ การอบรมความเป็นผู้นำเป็นสิ่งจำเป็น

ฮาซิมกล่าวไว้ว่า ทุกคนควรเรียนรู้แนวคิดและความสามารถในการเป็นผู้นำขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อให้พฤติกรรมความเป็นผู้นำสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกทิศทาง ไม่ใช่แค่จากบนลงล่างเท่านั้น" จากประสบการณ์การเติบโตของผู้นำที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด สามารถสรุปได้ว่าระดับมหาวิทยาลัยเป็น ช่วงเวลาสำคัญ สำหรับการพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำ และง่ายต่อการสร้างค่านิยมความเป็นผู้นำที่เป็นผู้ใหญ่ ดังนั้นจึงสามารถพัฒนาคุณภาพความเป็นผู้นำได้เช่นกัน ในปี 1970 และ 1980 การศึกษาความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาได้เกิดขึ้นในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในอเมริกา และมีประสิทธิภาพมาก ต่อจากนั้น ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และประเทศอื่น ๆ อีกมากมายได้ดำเนินการตามความเหมาะสมและดำเนินการศึกษาความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาวิทยาลัยตามคุณลักษณะของตนเอง และในปี พ.ศ. 2541 รัฐบาลเทศบาลกรุงปักกิ่งและมหาวิทยาลัยชิงหว่าได้ร่วมกันจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 มหาวิทยาลัยฟู้ตันได้จัดตั้งศูนย์ความเป็นผู้นำมหาวิทยาลัยฟู้ตันเพื่อฝึกอบรมความเป็นผู้นำของผู้จัดการอาวุโส และในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 มหาวิทยาลัยครูปักกิ่ง ได้ดำเนินการตามโครงการแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศกับมหาวิทยาลัยเพิร์ธ ประเทศออสเตรเลีย โดยทั้งสองฝ่ายร่วมกันจัดชั้นเรียนเพื่อฝึกอบรมความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาตามโครงการ Professional Learning Hub ที่ซึ่งกำลังจะเกิดขึ้นในเร็ว ๆ นี้ ส่วนการศึกษาความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาวิทยาลัยในประเทศจีนอยู่ในขั้นตอนการพัฒนาและยังคงต้องการความเอาใจใส่และการปรับปรุงมากขึ้น (Robert E .Colvin,2003) วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนของเราใช้ระบบความรับผิดชอบหลักภายใต้การนำของคณะกรรมการ ปัจจุบัน วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่ในประเทศจีนยังคงถูกควบคุมโดยผู้จัดงานหรือประธานคณะกรรมการ



และอาจารย์ใหญ่อยู่ในตำแหน่งรองใน ความเป็นผู้นำ อย่างไรก็ตามด้วยความก้าวหน้าของกระบวนการปฏิรูปการจัดการศึกษาเอกชน การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางนิเวศวิทยาภายนอกของมหาวิทยาลัยเอกชน และการกระจายหน้าที่ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอกชนจะต้องเผชิญกับการจำแนกประเภทกำไรและไม่แสวงหาผลกำไร และกลุ่มผลประโยชน์รวมทั้งความเป็นผู้นำจะได้รับการจัดระเบียบใหม่ นอกจากนี้ สิทธิและผลประโยชน์ของโรงเรียนจะถูกแจกจ่ายซ้ำ วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในยุคใหม่ ภูมิหลังใหม่ และสภาพแวดล้อมใหม่จำเป็นต้องมีผู้จัดการมืออาชีพมากขึ้น อาจารย์ใหญ่มืออาชีพ อธิการบดีและเป็นมืออาชีพไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาทางสังคมและประวัติศาสตร์ แต่ยังช่วยให้มหาวิทยาลัยเอกชนบรรลุการพัฒนาใหม่ ๆ ประธานาธิบดีมีอิทธิพลชี้ขาดต่อการจัดตั้งที่ประสบความสำเร็จ การดำเนินงานที่ราบรื่น นวัตกรรม และความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย" ในขั้นตอนใหม่ของการปฏิรูปและพัฒนาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน บทบาทและความสำคัญของอาจารย์ใหญ่จะมีความโดดเด่นมากขึ้นในการพัฒนาโรงเรียน (Sui Yifan,2001)

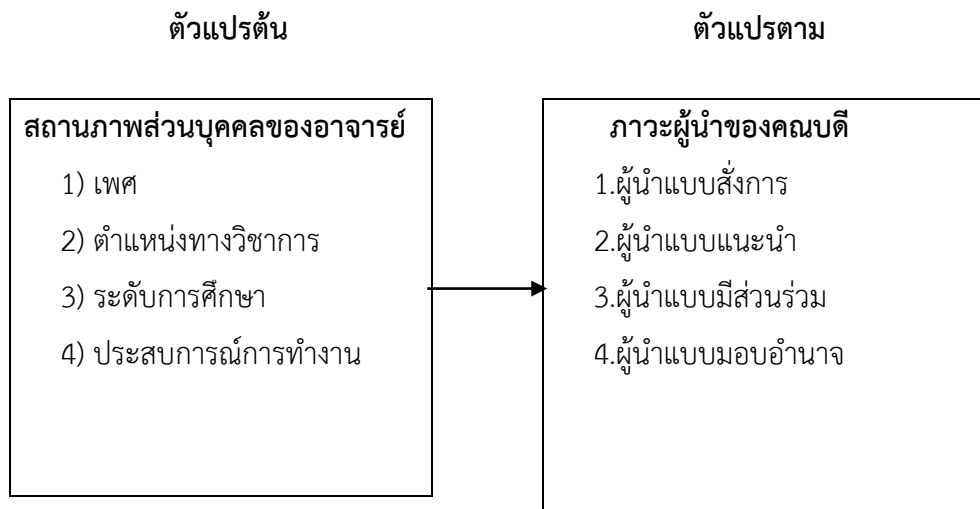
จากสภาพปัจจุบันและปัญหาและความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าวแล้ว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำวิจัยเกี่ยวเรื่องภาวะผู้นำของคุณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไทโซว เพื่อไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารในสถาบันการศึกษาของประเทศจีนให้มีเพิ่มมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของคุณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไทโซว
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคุณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไทโซว จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยได้หลักการและแนวคิดที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามแนวคิดของ เฮอร์เชย์และบลานชาร์ด (Hersey, P., Blanchard, K.H., & Johnson, D.E.,2013) ได้แบ่งผู้นำ ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของคณบดีมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โห้ไฉว เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรการวิจัย คือ อาจารย์ผู้สอนในระดับปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 532 คน ใน 15 คณะของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โห้ไฉว

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ อาจารย์ผู้สอนในระดับปริญญาตรี ใน 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โห้ไฉว จำนวนทั้งสิ้น 226 คน ด้วยการเปิดตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan. 1970 อ้างถึงใน ชีรวุฒิเอกะกุล, 2543) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตามสัดส่วน (proportional allocation)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยตนเอง เกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โห้ไฉว แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โทไซว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (ลิตดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562: 142)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนิยามศัพท์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์

3. กำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบภาวะผู้นำของคณบดีมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โทไซว ที่กำหนดไว้

4. ยกร่างแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษา และความชัดเจนของข้อความแล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruency: IOC) ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

โดยแบบสอบถามนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อความในแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหา

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น



ของแบบสอบถามไว้ว่า ต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

8. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ถึง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไห่โจว ประเทศจีน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยทางอีเมลล์ และ google form เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แล้วส่งแบบสอบถามกลับมาทางอีเมลล์ และ google form
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นนำไปใช้ในการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไห่โจว โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. การทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไห่โจว จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไห่โจว จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที แบบเป็นอิสระต่อกัน Independent t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) และ 2) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไห่โจว โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และหากพบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวยังมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)



ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไอโซว (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไอโซว ภาพรวม และรายด้าน

ลำดับ	ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไอโซว	\bar{X}	S.D.	การแปล	อันดับ
เฉลี่ยรวม					
		3.28	.75	ปานกลาง	
1	ผู้นำแบบสั่งการ (Telling)	3.35	.81	ปานกลาง	1
2	ผู้นำแบบขายความคิด (Selling)	3.25	.84	ปานกลาง	3
3	ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating)	3.24	.78	ปานกลาง	4
4	ผู้นำแบบมอบอำนาจ(Delegating)	3.29	.77	ปานกลาง	2

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไอโซว ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$ และ S.D. = .75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้นำแบบสั่งการ (Telling) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = .81) รองลงมาคือ ผู้นำแบบมอบอำนาจ (Delegating) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = .77) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = .84) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = .78) ตามลำดับ



2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โโขงเจียว จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โโขงเจียว โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ภาวะผู้นำของ คณบดีมหาวิทยาลัย เศรษฐศาสตร์โโขงเจียว	สถานภาพส่วนบุคคล							
	เพศ		ตำแหน่งทางวิชาการ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์การทำงาน	
	t	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
ผู้นำแบบสั่งการ	18.36**	.00	495.08**	.00	416.49**	.00	443.36**	.00
ผู้นำแบบขาย ความคิด	15.94**	.00	212.27**	.00	279.25**	.00	301.77**	.00
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	15.12**	.00	319.74**	.00	262.01**	.00	311.94**	.00
ผู้นำแบบมอบอำนาจ	17.73**	.00	303.67**	.00	326.80**	.00	331.36**	.00
ภาพรวม	19.98**	.00	889.60**	.00	611.26**	.00	704.52**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โโขงเจียว จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของคณาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โโขงเจียว ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายการวิจัย ในประเด็นต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โโขงเจียว

ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โโขงเจียว พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้นำแบบสั่งการ (Telling) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือ ผู้นำแบบมอบอำนาจ (Delegating) อยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) อยู่ในระดับ ปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำแบบร่วมงาน



(Participating) อยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสวรรณ คำฝืน (2558) ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลของภาควิชา. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้ เพราะ คณบดีจำเป็นต้องค้นหาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จมากที่สุด จากความสามารถ บุคลิกภาพ และสถานะที่แตกต่างกันของคณาจารย์แต่ละท่าน ดังที่ เฮอร์ซีย์และแบลนชาร์ดนำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำ (1969) ไว้ว่า “การเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นเกิดขึ้นได้จากการเลือกรูปแบบความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎีนี้ถือว่าวุฒิภาวะของผู้นำมีสองมิติ นั่นคือ วุฒิภาวะในการทำงานของผู้นำและวุฒิภาวะทางจิตใจ การรวมกันของ 2 มิติ นำเสนอสถานการณ์ 4 ประการ: M1 ยังไม่บรรลุวุฒิภาวะ, M2 บรรลุวุฒิภาวะในขั้นต้น, M3 บรรลุวุฒิภาวะค่อนข้างสมบูรณ์, และ M4 โตเต็มที่แล้ว ตามวุฒิภาวะของผู้นำที่แตกต่างกัน ผู้นำจำเป็นต้องเลือกรูปแบบการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกัน และคณบดีควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อความสำเร็จของงานโดยการบริหารจัดการผ่านรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มาจากทุกภาคส่วนของคณะ หรือการขยายความคิดเห็นให้ผู้ร่วมงานได้เป็นผู้เลือกวิธีการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จของงานได้ด้วยตนเอง หรือ โดยการมอบอำนาจให้กับผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างอิสระในกรณีที่ผู้ร่วมงานมีความรู้ ความสามารถและมีความรับผิดชอบต่องานสูง ดังที่ Hersey (2002) กล่าวไว้ว่า “เราไม่ควรเน้นย้ำถึงความสำคัญของความสามารถในการตัดสินใจของผู้นำมากเกินไป เมื่อความสามารถและความเต็มใจในการทำงานของผู้นำเปลี่ยนไป ผู้นำควรสามารถรับรู้และรู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างก่อนและหลัง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้นำจะมีทักษะในการตัดสินใจที่ดี ความเป็นผู้นำของเขาจะไม่เกิดผลหากเขาไม่สามารถเลือกรูปแบบการเป็นผู้นำที่เหมาะสมตามข้อกำหนดของสภาพแวดล้อมได้ สำหรับทุกอาชีพ พื้นฐานของการทำงานคือกระบวนการเรียนรู้และทำซ้ำได้ แพทย์จำเป็นต้องทำการวินิจฉัยก่อนที่จะใช้มาตรการการรักษา และเมื่ออาการและสภาวะต่างๆ เปลี่ยนไป มาตรการการรักษาก็ควรเปลี่ยนตามไปด้วย นี่ไม่ใช่การลองผิดลองถูกหรือการทดลองแบบสุ่ม แต่เป็นกระบวนการเชิงตรรกะ” และผลจากงานวิจัยเล่มนี้ พบว่า ภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โหดว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้นำแบบสั่งการ (Telling) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating) ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โหดว จำเป็นต้องสนับสนุนให้ผู้บริหารในแต่ละระดับของมหาวิทยาลัยลดภาวะผู้นำแบบสั่งการลง จะใช้เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานหรือองค์กร และสนับสนุนให้ผู้บริหารมุ่งใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมากขึ้นเพราะจะก่อให้เกิดความร่วมมือ หรือพลังร่วมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นิตินพล ภูตะโชติ

(2556) กล่าวไว้ว่า “ผู้นำแบบร่วมใจ ผู้นำในลักษณะนี้ส่วนใหญ่จะใช้อำนาจแบบประชาธิปไตย เพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เป็นการเปิดโอกาสในเรื่องต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้นำจะคอยแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเป้าหมาย” และสอดคล้องกับ Hersey, Blanchard & Johnson (2013) กล่าวไว้ เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า “ผู้นำแบบการให้มีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ พฤติกรรมแบบนี้ผู้ตามต้องการการสนับสนุนเป็นอย่างมากและต้องการการชี้แนะเพียงเล็กน้อยในสถานการณ์แบบนี้ผู้นำต้องให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจ”

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว ผู้วิจัย
อภิปรายผลตามตัวแปรอิสระของงานวิจัยเรื่องนี้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำแนกตาม เพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน โดยอาจารย์เพศชาย มีความคิดเห็นอยู่ระดับ มาก และอาจารย์เพศหญิง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ นาคบาง (2556: บทคัดย่อ) เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันต์ชัย พูลสวัสดิ์ (2558: บทคัดย่อ) พบว่า ความคิดเห็นคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง จำแนกตามเพศ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ อิทธิพล และวัฒนธรรมจีนแบบดั้งเดิมทำให้ผู้หญิงต้องรับผิดชอบครอบครัวมากขึ้น ในขณะที่ผู้ชายต้องรับผิดชอบทางสังคมมากขึ้น ดังนั้นที่ Haikou University of Economics คณาจารย์และเจ้าหน้าที่หญิงจะให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่าผู้ชายที่ให้ความสำคัญกับงานมากกว่า

2) ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ภาพรวม และรายด้านของอาจารย์ผู้สอนที่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยสอน อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ - รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ นาคบาง (2556: บทคัดย่อ) เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสันต์ชัย พูลสวัสดิ์ (2558: บทคัดย่อ) พบว่า ความคิดเห็นคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง จำแนกตามตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ

Haikou University of Economics เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะประยุกต์ของนักศึกษาเพื่อตอบสนองการประเมินระดับปริญญาของโรงเรียนตามกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้ ซึ่งในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้จ้างงานอาจารย์ โดยเฉพาะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ผู้ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถระดับสูงจากสาขาวิชาชีพต่าง ๆ มาทำการสอนหรือบริหารจัดการมากขึ้น จึงทำให้เกิดมุมมอง และความคิดเจตคติของคนแต่ละตำแหน่งเกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน บริหารจัดการ หรือปฏิบัติงานในความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Zhong Binglin และ Zhou Haitao (2011) งานวิจัยของพวกเขาได้ให้ข้อมูลอ้างอิงที่ค่อนข้างสมบูรณ์สำหรับการเลือกผู้บริหารในประเทศของจีน พวกเขาเสนอว่าอาจารย์ใหญ่ควรมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและทักษะในการวางแผน พวกเขาให้ความรู้แจ้งและข้อเสนอแนะในการคัดเลือก กลไกและกลไกการจ้างงาน เช่น ปรับปรุงกลไกการคัดเลือกและแต่งตั้ง อธิการบดีและกำหนดมาตรฐานการแต่งตั้งอธิการบดีและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhang Yingqiang (2016) ได้ทำการวิจัยโดยการสำรวจตัวอย่างขนาดใหญ่ของอธิการบดีของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยทั่วไป 759 แห่งในประเทศของจีนจาก 4 ระดับของข้อมูลประชากร ภูมิหลังทางการศึกษา ประวัติการทำงาน และบทบาททางสังคม นี่คือนิยามกลุ่มล่าสุดและสถานการณ์พื้นฐานของจีน อธิการบดีมหาวิทยาลัยของประเทศ จากการศึกษาพบว่าลักษณะเฉพาะกลุ่มของอธิการบดีมหาวิทยาลัยในประเทศของเราส่วนใหญ่เป็นรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัยได้เลื่อนตำแหน่งเป็นอธิการบดีและภาพรวมเขาดำรงตำแหน่งอธิการบดีมา 4.6 ปี

3) ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไห่โจว จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวม และรายด้านของอาจารย์ผู้สอนที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ นาคบาง (2556: บทคัดย่อ) เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสันต์ชัย พูลสวัสดิ์ (2558: บทคัดย่อ) พบว่า ความคิดเห็นคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา เอกชนส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไห่โจว ส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และได้รับตำแหน่งทางการบริหารในมหาวิทยาลัย ภาพรวมแล้วส่วนใหญ่เป็นคณาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาคณะ หรือมหาวิทยาลัยในงานที่ตนเองรับผิดชอบ สอดคล้องกับ Zhang Yingqiang (2016) ได้ทำการวิจัยโดย

การสำรวจตัวอย่างขนาดใหญ่ของอธิการบดีของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยทั่วไป 759 แห่งในประเทศของจีนจาก 4 ระดับของข้อมูลประชากร ภูมิหลังทางการศึกษา ประวัติการทำงาน และบทบาททางสังคม นี่คือนิยามกลุ่มล่าสุดและสถานการณ์พื้นฐานของจีน อธิการบดีมหาวิทยาลัยของประเทศจากการศึกษาพบว่าลักษณะเฉพาะกลุ่มของอธิการบดีมหาวิทยาลัยในประเทศของเราส่วนใหญ่เป็นสมาชิกพรรคคอมมิวนิสต์จีน มีวุฒิปริญญาเอก และเคยดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัยมาก่อน ที่ซึ่งเขาดำรงตำแหน่งอธิการบดีมา 4.6 ปี

4) ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไห่โจว จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวม และรายด้านของอาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ อังสาริกา (2545: บทคัดย่อ) เรื่อง ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรีตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ถ้าพิจารณารายด้าน มี 3 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอยู่ 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ นาคบาง (2556: บทคัดย่อ) เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสันต์ชัย พูลสวัสดิ์ (2558: บทคัดย่อ) พบว่า ความคิดเห็นคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา Haikou University of Economics ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพและความสามารถในการจัดการของคณาจารย์ที่เพิ่งได้รับคัดเลือกอย่างเป็นระบบและเป็นทางการมากขึ้น โดยการจัดการบรรยายและการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ ซึ่งยังช่วยให้คณาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และผู้ที่ทำงานมาหลายปี สามารถเชี่ยวชาญทักษะการสอนขั้นพื้นฐานและการจัดการได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้คณาจารย์เหล่านั้นมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งไปถึงความสำเร็จในอนาคตให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สามารถคิดหาวิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน เมื่อพบปัญหาที่สามารถแก้ไขปัญหานั้นให้ไม่ส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลวิน (1999) อธิการบดีมหาวิทยาลัยเยล ไซชาร์ลส์ เอลเลียต อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเป็น



แบบอย่าง และสรุปคุณสมบัติ 8 ประการที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยควรมี คือ พัฒนาวิสัยทัศน์และแสดงออกอย่างชัดเจน ชัดเจนเป้าหมายและ ก้าวหน้าที่ละน้อย แต่อย่าตัดทอนการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ใช้ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาเชิงกลยุทธ์และตอบสนองต่อปัญหาเหล่านี้ล่วงหน้า กล้าเสี่ยง ไม่กลัวความล้มเหลว ใช้วิธีการที่เหมาะสมในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง จัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมและให้อำนาจที่สอดคล้องกัน ให้สิ่งจูงใจเพื่อให้เป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กรสมบูรณ์แบบ รวมกัน และสอดคล้องกับ Wang Hongcai (2006) ได้ทำการวิเคราะห์คุณสมบัติของอธิการบดีที่ครอบคลุมมากขึ้น เขาเชื่อว่าอธิการบดีของมหาวิทยาลัยควรมีคุณสมบัติ 8 ประการ: การตระหนักรู้สถานการณ์โดยรวม ความสามารถในการเป็นผู้นำ การมองการณ์ไกลทางวิชาการ กิจกรรมทางสังคมที่แข็งแกร่ง ทักษะการพูดที่ดี ความสามารถในการจัดทำงบประมาณทางเศรษฐกิจปรัชญาของโรงเรียนที่ไม่เหมือนใคร และร่างกายที่แข็งแรง คุณสมบัติส่วนบุคคลของอาจารย์ใหญ่จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาอาชีพของโรงเรียนโดยตรง

ข้อเสนอแนะ

1. มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โห้ซัว ควรส่งเสริมให้คณบดีบริหารจัดการคณะด้วยภาวะผู้นำของคณบดีแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบชายความคิด ให้มากขึ้นเพื่อเสริมสร้างพลังความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อคณะ
2. คณบดีของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โห้ซัว ควรส่งเสริม กระตุ้น ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้ร่วมงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ของคณะตามที่ได้กำหนดไว้
3. คณบดีของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โห้ซัว ควรส่งเสริมให้อาจารย์พิเศษหญิง การทำงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานของคณะเพิ่มมากขึ้น เพราะจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมและพลังในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของคณะมากขึ้น
4. คณบดีของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์โห้ซัว ควรส่งเสริม และพัฒนาการสื่อสารเป้าหมายวัตถุประสงค์และความสำเร็จของคณะและมหาวิทยาลัยไปยังผู้ร่วมงานทุกระดับอย่างทั่วถึง เพื่อเกิดผลลัพธ์ที่สัมพันธ์สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของคณะเพิ่มมากขึ้น



ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของคณบดีของคณบดีกับประสิทธิผลของคณะ สังกัดวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยใน
2. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยใน
3. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำผู้นำของคณบดีคณบดีหรืออธิการบดีของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยใน

บรรณานุกรม

- กียรติกรณ์ รัการดี.(2561) . ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1:วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์ .
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: วีพรีนธ์.
- นภัสวรรณ คำผืน.(2557).ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลของภาควิชา: มหาวิทยาลัย ศิลปากร
- นพรัตน์ นาคบาง.(2556). ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช: หลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สันต์ชัย พูลสวัสดิ์. (2558). ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง:วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย นครพนม
- ฐาปนา ฉินไพศาล(2559).องค์การและการจัดการ.นนทบุรี : ธนัชการพิมพ์
- ศิณีย์ สังข์ศรี.(2558) .พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ:มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- สุวัฒนา ตุงสวัสดิ์.(2563).ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์:



หลักสูตรบัณฑิตศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย

ประมุข ชูสอน ดาวรรุวรรณ ถวิลการ จตุภูมิ เขตจัตุรัส.(2561).**การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำ
ของคณบดีคณะครุศาสตร์/คณะศึกษาศาสตร์:วารสารบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น**

ศักดิ์เดช สังคพัฒน์ วิทยา เจริญศิริ ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ.(2558).**ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ:วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**

สมคิด บางโม. (2558). **องค์การและการจัดการ.**(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัท จามจุรีโปรดักส์.
จำกัด.

สมคิด บางโม. (2555). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์.(2550).**ภาวะความเป็นผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 1).**กรุงเทพมหานคร: บริษัท ส.เอเซีย
เพรส (1989) จำกัด

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ.** เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.

Colvin, R. E. (2003). **Leadership studies and liberal education:**Journal of Leadership
Education

Lin Zhaowen & Wu Weiku. (2007). **Leadership creation based on emotional
intelligence.** Academic Forum (6), 4.

Peter Northouse.(2009).**Leadership: Theory and Practice** Fifth edition: Sage
Publications

Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale.** In Reading
in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New
York: Wiley & Son.

Li Jishun. (2008). **Research on the motivation of knowledge workers based on the
leadership life cycle theory:** Management World.

Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D. (2013).**Management of organizational
behavior –Leading human resources.** Pearson Prentice Hall: Upper Saddle
River, NJ:

Stogdill, Ralph M. (1974). **Handbook of Leadership.** New York: Free Press.



- Xu Lianlun & Yang Lin Lin. (1991). **Research on Leadership Behavior**. Huazhong University of Science and Technology Press.
- Wu Yan (1996). **Leadership Psychology**: Huazhong University of Science and Technology Press.
- Guo Hongyan & Ouyang Xiujun. (2022). **Research on Principals' Effective Leadership Strategies from the Perspective of Leadership Life Cycle**: Education and Management.
- Li Jishun. (2008). **Research on the motivation of knowledge workers based on the leadership life cycle theory**: contemporary economy.
- Quan shoujie&Zhang lixia.(2017). **Analysis of the leadership situation and role characteristics of Chinese university deans**: modern education management
- Zhao jun.(2011). **Research on the leadership management system framework of secondary colleges in universities based on subject organization**: Research in Teaching
- Wang yang.(2012). **Research on the Leadership of Secondary College Deans Based on Leadership Theory**: higher education