



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงาน
ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยสงฆ์

**A Study of the Relations between Administrators' Leadership and Perception
towards the Academic Administrative Effectiveness in Buddhist University**

โดย

ดร.ศิริวัฒน์	ศรีเครือดง
พระมหาทองศรี	เอกวิโส (เอกพันธ์)
ดร. ชัยสิทธิ์	ทองบริสุทธิ์

ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๖

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ISBN 978-974-364-609-6



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงาน
ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยสงฆ์

**A Study of the Relations between Administrators' Leadership and Perception
towards the Academic Administrative Effectiveness in Buddhist University**

โดย

ดร.ศิริวัฒน์	ศรีเครือดง
พระมหาทองศรี	เอกวิโส (เอกพันธ์)
ดร. ชัยสิทธิ์	ทองบริสุทธิ์

ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๔๗

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ISBN 978-974-364-609-6

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

A Study of the Relations between Administrators' Leadership and Perception towards the Academic Administrative Effectiveness in Buddhist University

by

Dr.Siriwat Srikhruedong

Phramaha Tongsri Akawangso (Akpan)

Dr.Chaisit Tongborisut

Department of Psychology Faculty Humanities

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

B.E. 2547

Research Project Supported by Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ISBN 978-974-364-609-6

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานการวิจัย:	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการรับรู้ประสิทธิภาพ การบริหารงาน ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยสงฆ์
ผู้วิจัย:	ดร.ศิริวัฒน์ ศรีเครือคง พระมหาทองศรี เอกวิโส (เอกพันธ์) ดร. ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์
ส่วนงาน:	ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ:	2547
ทุนอุดหนุนการวิจัย:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และประสิทธิผลการบริหารวิชาการและการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างในลักษณะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารที่มีปัจจัยภูมิหลังแตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความแตกต่าง ในการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และประสิทธิผลการบริหารวิชาการและการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิผลการบริหารวิชาการและการบริหารงานทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งจากส่วนกลางและวิทยาเขตทั่วประเทศ จำนวน 171 รูป/ท่าน สุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นซึ่งมี 4 ตอน คือ 1) แบบสอบถามประวัติและภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง 2) แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำ 3) แบบสอบถามวัดสภาพการณ์ในหน่วยงาน และ 4) แบบสอบถามวัดประสิทธิผลของการบริหารวิชาการและการบริหารงานทั่วไป ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีลักษณะพฤติกรรมแบบผสมผสานระหว่างใฝ่สัมพันธ์และใฝ่สัมฤทธิ์บ้างโอกาส การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ด้านโครงสร้างของงานในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการและการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง

ความแตกต่างด้านภูมิหลังซึ่งประกอบด้วย อายุ อาชีพ สังกัดของผู้บริหาร (มหาวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต) ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งบริหาร อาชีพในตำแหน่งปัจจุบัน และสังกัดคณะ/หน่วยงาน ไม่มีผลต่อลักษณะพฤติกรรมผู้นำ ระดับการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารทั่วไป ความแตกต่างด้านลักษณะพฤติกรรมผู้นำ มีผลต่อการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจตามตำแหน่ง แต่ไม่มีผลต่อการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านโครงสร้างงานในหน่วยงาน ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการและประสิทธิผลการบริหารทั่วไป

มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และระหว่างพฤติกรรมผู้นำและความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปมีความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาและการรับรู้โครงสร้างงานในหน่วยงาน ระหว่างการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาและอำนาจในตำแหน่ง ระหว่างการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาและประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และระหว่างการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา และประสิทธิผลการบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้โครงสร้างงานในหน่วยงาน และอำนาจในตำแหน่ง ระหว่างการรับรู้โครงสร้างงานในหน่วยงาน และประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และระหว่างการรับรู้โครงสร้างงานในหน่วยงานและประสิทธิผลการบริหารทั่วไป

Research Title: A Study the Relations between Administrations' Leadership and Perception towards and Academic Administrative Effectiveness in Buddhist University

Researcher: Dr. Siriwat Srikrueadong Phramaha Tongsri Akawangso
(Akpan) Dr.Chaisit Tongborisut

Department: Department of Psychology, Faculty of Humanities,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Fiscal Year: 2547 / 2004

Research Scholarship Sponsor: Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ABSTRACT

This was a survey research with the following objectives: (1) to study level of administrators' leadership style in Mahachulalongkornrajavidyalaya University, level of perception of department conditions, effectiveness of academic and general administrations; (2) to compare the difference in leadership style which were different in biographical data, (3) to compare the difference in level of perception ,(4) to study the relationship between leadership style, department conditions and the effectiveness of academic and general administrations.

The samples were one hundred and seventy one administrators in Mahachulalongkornrajavidyalaya University. The research instruments were questionnaires consisting of four sections: (1) biographical data, (2) leadership behavior, (3) department conditions and (4) the effectiveness of academic and general administrations.

The research findings were; the administrators' style in Mahachulalongkornrajavidyalaya University was compounds between affiliation and achievement styles. The perception of department conditions concerning the interrelationship between administrator co-workers was in high level, where the condition of work-structure and administrations' power were in moderate level. The perceptions of the effectiveness of academic and general administrations were in moderate level.

The differences in biographical data such as age, work experiences, educational level, academic level, academic level, duration in present positions and department were not affect

leadership style. The difference in leadership style was not affect to level of perception of department conditions and effectiveness of administrations.

There were relationships between leadership style, perception of department conditions and effectiveness of administration. There were relationships between perception of interrelation between administrator-co-workers and work structure: between interrelation between administrator-co-workers and effectiveness of administrations. There were relationships between perception of work structure and administrators'.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ ได้ดำเนินการและสำเร็จได้ เพราะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง 2 ท่าน คือ ผศ.ดร.เมธาวิ อุดมธรรมานภาพ และ ผศ.ดร.นิภา แก้วศรีงาม ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงงานวิจัยด้วยดีเสมอมา คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านทั้ง 2 เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณพระครูกัลยาณสิทธิวัฒน์ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการบริหารงานทั่วไป คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่เอื้อเฟื้อช่วยเหลือในการค้นคว้าและเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญ

คณะผู้วิจัย ขอขอบพระคุณความกรุณาของพระครูปลัดสุวัฒนวิจิตรคุณ พระมหาติลกคุณญาโณ และเจ้าหน้าที่บริหารงานสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการจัดโครงสร้างเอกสารรายงานการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้มีอุปการะคุณท่านอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำวิจัยในครั้งนี้ด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง
พระมหาทองศรี เอกวิโส (เอกพันธ์)
ดร. ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ
๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๑

ACKNOWLEDGEMENT

This Thesis has been undertaken and completed under the supervision and able guidance of my two supervisors, Asst.Dr.Methavee UdomDhammanuphab and Asst.Dr.Nipha Keawsringam specialists in this field, whose observations and valuable suggestions and whole hearted encouragement have immensely improved this presentation. I, also, appreciate their responsibility and untiring efforts in helping me to polish this study.

I, also, would like to give my sincere thanks to Phragru Kalayanasitthiwat, Dean of the Faculty of Humanities and the staff members of the Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University for their co-operation and help me during my research work.

I would like to acknowledge my deep appreciation to Phragrupalad Suwatthanavachirakhun, Phramaha Lee Lakkhanayano and all the officers and staff members of the Buddhist Research Institute for their valuable help of the needed documents and providing me many facilities during the period of my field work. Finally, although it is difficult to list the names of those who helped me in organizing the thesis, I am thankful them all for their contributions.

Dr.Siriwat Srikrhuedong
Phramaha Tongsri Akawangso (Akpan)
Dr.Chaisit Tongborisut

19 May 2008

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
กิตติกรรมประกาศภาษาอังกฤษ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
สารบัญแผนภูมิ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ปัญหาที่จะศึกษา	5
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.4 ความสำคัญของการวิจัย	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	7
1.7 ประโยชน์ที่จะได้จากการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	11
2.2 ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ	19
2.3 ทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำตามสภาพการณ์ของฟิลด์เลอร์	23
2.4 การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัย	30
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ และการบริหารวิชาการ	38
2.6 กรอบความคิดในการวิจัย	53
2.7 สมมติฐานการวิจัย	56

บทที่ 3	วิธีการดำเนินการวิจัย	68
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
	3.2 เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
	3.3 การรวบรวมข้อมูล	77
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	77
บทที่ 4	ผลการวิจัย	79
	4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	83
	4.2 ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมผู้นำ ระดับการรับรู้สภาพการณ์ ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการ บริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป	86
	4.3 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับภาวะ ผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหาร จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	115
	4.4 ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การ รับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย ประสิทธิภาพวิชาการและการ บริหารทั่วไป	129
บทที่ 5	สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	158
	5.1 สรุปผล	158
	5.2 อภิปราย	160
	5.3 ข้อเสนอแนะ	165
	บรรณานุกรม	168
	ภาคผนวก	175
	ผนวก ก แบบสอบถามสำหรับการวิจัย	176
	ประวัติผู้วิจัย	190

สารบัญญัตินำ

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนผู้บริหาร หัวหน้าคณะ/ภาควิชา และอาจารย์ประจำ จำแนกตามมหาวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต	68
2	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	83
3	แสดงความถี่และร้อยละพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย เป็นรายชื่อ และ โดยรวมทุกข้อ	86
4	แสดงความถี่และร้อยละระดับการรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายชื่อ และ โดยรวมทุกข้อ	87
5	แสดงความถี่และร้อยละการรับรู้สภาพการณ์ในหน่วยงาน ในส่วนด้านโครงสร้างของงานในมหาวิทยาลัย เป็นรายชื่อ และ โดยรวมทุกข้อ	88
6	แสดงความถี่และร้อยละการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้างานเป็นรายชื่อ และ โดยรวมทุกข้อ	90
7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับการรับรู้ของผู้บริหาร โดยรวมต่อสภาพการณ์ของหน่วยงาน ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างงานในมหาวิทยาลัย และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้างานเป็นรายชื่อ และ โดยรวมแต่ละด้าน	91
8	แสดงความถี่และร้อยละระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลวิชาการ โดยรวม และประสิทธิผลของภารกิจแต่ละด้าน รวม 7 ด้าน คือ งานด้านหลักสูตร การพัฒนาอาจารย์ การเรียนการสอน การประเมินผล ประสิทธิผลของนิสิต ประสิทธิผลด้านปัจจัยเกื้อหนุน และกิจกรรมนิสิต	94
9	แสดงค่าเฉลี่ยระดับและลำดับที่การรับรู้ของผู้บริหาร โดยรวมต่อประสิทธิผลวิชาการเป็นรายชื่อ และ โดยรวมทุกข้อแต่ละด้าน	102
10	แสดงความถี่และร้อยละระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมต่อประสิทธิผลการบริหารทั่ว ๆ ไป แยกเป็นรายชื่อและ โดยรวมทุกข้อ	109

ตารางที่		หน้า
11	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับที่การรับรู้ของผู้บริหาร โดยรวมต่อประสิทธิผลการบริหารทั่วไป เป็นรายข้อ และโดยรวมทุกข้อ	112
12	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 ด้าน ประสิทธิภาพวิชาการ โดยรวม และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป โดยรวม	116
13	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร จำแนกตามอายุงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันคือ น้อยกว่า 6 ปี 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป	117
14	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารจำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ส่วนกลางและวิทยาเขต	118
15	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	119
16	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารจำแนกตามระดับตำแหน่งปัจจุบัน	121
17	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารที่มีอายุงานใน ตามตำแหน่งผู้บริหารปัจจุบันแตกต่างกัน	123
18	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหาร จำแนกตามอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน	125

ตารางที่		หน้า
19	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหาร จำแนกตามสังกัดคณะ/หน่วยงานที่แตกต่างกัน	127
20	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งบริหาร รองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี และอื่น ๆ	130
21	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลวิชาการ ตำแหน่งคณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา	132
22	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี	133
23	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี	135
24	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท	136
25	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาเอก	138
26	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่สังกัดคณะพุทธศาสตร์	139
27	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่สังกัดคณะครุศาสตร์	141

ตารางที่		หน้า
28	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์	143
29	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่สังกัดคณะสังคมศาสตร์	144
30	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี	146
31	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่สังกัดกองกลาง	147
32	แสดงผลการทดสอบสหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่สังกัดสำนักวิชาการ	149
33	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันน้อย 6 ปี	151
34	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัยและประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 6- 10 ปี	153
35	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 11 – 16 ปี	155
36	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 16 ปีขึ้นไป	157

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่		หน้า
1	รูปจำลองประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟีดเลอร์	26
2	รูปจำลองประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟีดเลอร์ โดยการแสดงค่าสัมพันธระหว่างคะแนนแอล พี ซี กับผลการปฏิบัติงานกลุ่ม (Fiedler)	27

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	แสดงกรอบความคิดในการวิจัย	55

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานทุกอย่างต้องมีการเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเสมอ จึงต้องรู้จักทำตัวให้ใจกว้าง ให้เห็นความสำคัญของผู้อื่นเท่ากับความสำคัญของตนเองและงานของตน และสำคัญที่สุดต้องเข้าใจให้ดีกว่าการประสานงานกันนั้น คือ ไม่แบ่งฝ่ายแบ่งพวกกัน ไม่แย่งประโยชน์ ไม่แย่งความชอบกัน หากแต่ปรองดองกันด้วยความจริงใจ เห็นใจ และเข้าใจ โดยมุ่งหวังผลสำเร็จร่วมกันเป็นสำคัญกว่าสิ่งอื่น ๆ¹ ดังนั้น ในปัจจุบันนี้การบริหารงานใด ๆ จะเกิดประสิทธิผลได้ หัวหน้าจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ถึงแม้ว่าไม่มีปัจจัยใดที่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน ก็ตาม แต่สิ่งหนึ่งที่จะปรับปรุงและพัฒนาได้ตลอดเวลาก็คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงาน² บนพื้นฐานที่ว่า ไม่มีรูปแบบการบริหารใด ที่เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ ในทำนองเดียวกันย่อมไม่มีผู้นำคนใดที่จะเหมาะสมกับการบริหารงาน ในทุกองค์การและทุกสถานการณ์ ดังนั้นหัวหน้าหน่วยงานจึงต้องมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ³ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

กระบวนการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ หากประเทศใดมีประชากรได้รับการศึกษาสูงสุดและทั่วถึง ประเทศนั้นก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศได้อย่างรวดเร็วทุกด้าน ทั้งนี้เพราะการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าด้านใดต้องอาศัยกำลังคน ซึ่ง

¹พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ร.9, พระบรมราโชวาทพระราชทานแก่บัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ณ ห้องประชุมสวนอัมพร กรุงเทพมหานคร, ประมวลพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาท, 2529.

²Owen, R.G. **Organizational Behavior in Education**, 2nd ed. (New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1981), p. 145.

³McCorkle, C.O. and others, **Management and Leadership in Higher Education**, (San Francisco : Jossey - Bass Publishers, 1982), p.190.

ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง ดังนั้นคนจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ต้องพัฒนาเป็นอันดับแรก และกระบวนการในการพัฒนาคนก็คือ กระบวนการทางการศึกษา

จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพกำลังคนในระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและทักษะความสามารถในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิจรรณญาณ และมีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข และองค์การศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา คือ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลัก 4 ประการคือ 1) การสอนวิชาการและวิชาชีพเพื่อสนองความต้องการกำลังคนของสังคม 2) การวิจัยค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ 3) การบริการทางวิชาการแก่สังคม 4) การถ่ายทอดวัฒนธรรมและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดี¹ จากหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการผลิตกำลังคนเป็นหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยจะกระทำหน้าที่นี้ได้ สมบูรณ์ก็ต่อเมื่อสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพพร้อมในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม และจิตใจ² และการพัฒนาที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ บุคลิกภาพ คุณธรรมและจริยธรรมอันเหมาะสม ติงาม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมและวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงตามความเจริญทางเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ยิ่งกว่านั้น มหาวิทยาลัยจะต้องผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของประเทศ เพื่อป้องกันการสูญเปล่าทางการศึกษาและยังเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชากรในสังคม³

มหาวิทยาลัยสงฆ์ เป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง ต่อการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดทัศนคติ ของคนในสังคมไทย ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้นเพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาการชั้นสูง สำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการชักนำให้เกิดความเจริญ และการ

¹ วิจิตร ศรีสะอ้าน, **หลักการอุดมศึกษา**, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2521), หน้า 30.

² วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, **อุดมศึกษา**, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 29-30.

³ ประกอบ คุปรัตน์, **นิสิตนักศึกษาในความเป็นผู้นำ เป้าหมาย และอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา**, **วิทยานิพนธ์ ศุภศาสตรมหาบัณฑิต**, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), อัดสำเนา หน้า 187.

หลีกเลี่ยงภาวะชะงักงันของการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และสังคมความเจริญอกงามด้านจริยธรรมของคน

ในสังคมไทย ในสถานการณ์ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยสงฆ์มีภารกิจต้องรับผิดชอบมาก ตั้งแต่งานบริการวิชาการและการบริการสังคม โดยเฉพาะงานด้านการบริหารถือว่าเป็นหัวใจหลักที่จะเป็นตัวจักรเป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา หรือขีดขวางความเจริญ ในภารกิจเหล่านี้ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องบริหารงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีวิทยาเขตในการกำกับดูแล รวมทั้งหมด 17 แห่งทั่วประเทศ และในต่างประเทศอีกหนึ่งแห่งคือ ประเทศไต้หวัน จนถึงงานระดับนานาชาติ เช่น การประชุมผู้นำศาสนาโลก (The World Council of Religious Leaders) (June 12-14-2002) ซึ่งจัดขึ้นในประเทศไทยที่ผ่านมา และยิ่งไปกว่านั้น รัฐบาลได้ประกาศนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา (20 พ.ย. 2540) ในส่วนของการปฏิรูประบบบริหารราชการความตอนหนึ่งว่า ปรับปรุงคุณภาพของข้าราชการในการทำงานโดยเน้นผลงาน การมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต การมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน และมีความเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ ทำงานคุ้มค่างับผลตอบแทน โดยจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ และส่งเสริมขวัญกำลังใจข้าราชการ การวิจัยครั้งนี้ถือว่ามีความสอดคล้องกับแผนปฏิรูประบบราชการและการศึกษาครั้งนี้ได้รับแนวคิดตามแผนวิจัยแห่งชาติ ที่ได้วางนโยบายและวางทิศทางการศึกษาวิจัย ในแผนที่ 5 กล่าวไว้ว่า ความจำเป็นเร่งด่วนจะต้องวิจัยคือ ด้านประชากร สังคม วัฒนธรรมและจริยธรรม อีกประเด็นคือด้านการศึกษาและรูปแบบของการบริการจัดการ กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ในสังคมไทย ตลอดจนการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ถูกต้องดีงาม มีคุณธรรมให้กับสังคมประชาชนชาวไทย ทุกระดับและทุกอาชีพ

ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์การทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจเอกชนและองค์การรัฐบาล องค์การสาธารณะประโยชน์ ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเป็นองค์การบริการทางวิชาการที่มีลักษณะพิเศษด้าน โครงสร้างของอำนาจและการใช้อำนาจขององค์การ กล่าวคือ มหาวิทยาลัยเป็นองค์การที่มีลักษณะผสมผสานระหว่างลักษณะขององค์การแบบแนวตั้ง (Vertical Organization) ซึ่งมีลักษณะโครงสร้างของอำนาจและการใช้อำนาจรวมอยู่ระดับบนขององค์การ มีลักษณะสำคัญของการบริหารเน้นหนักทางด้านการศึกษาและควบคุมจากเบื้องบน ส่วนอีกด้านหนึ่งมีลักษณะเป็นแนวนอน (Horizontal Organization) ซึ่งมีลักษณะโครงสร้างของอำนาจและการใช้อำนาจมิได้รวมอยู่ระดับบนขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปในลักษณะร่วมกันรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และ

ประสิทธิผลของงานมากกว่ายึดถืออำนาจของตำแหน่งและอำนาจตามสายบังคับบัญชา¹ ปัญหาบริหารการศึกษาในสถานบันต่าง ๆ จะต้องคำนึงถึงคุณภาพของนิสิตนักศึกษาว่ามีความพร้อมขนาดใดบ้าง โดยเฉพาะคุณสมบัติของนักวิชาการจะต้องมีลักษณะเช่น 1) รู้ลึกและ รู้ชอบ 2) รู้จักค้นคว้าและคิดวิเคราะห์ 3) รู้ซึ่งแล้วแสดงออกให้ปรากฏ 4) สามารถนำหลักวิชาไปประยุกต์ใช้ได้ 5) มีความฉับไว และคล่องตัว 6) ไม่ยึดติดอึดตา และ 7) มีคุณธรรมของนักวิชาการ “ถ้าการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ไม่สามารถสร้างคุณสมบัติดังกล่าวให้เกิดขึ้นในตัวนิสิตได้ สถาบันแห่งนั้นก็เพียงโรงงานผลิตปริญญาบัตรที่เกิดผลขาดทุนทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค การวัดความสำเร็จของสถาบันการศึกษาระดับสูง จึงมิได้ดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และจำนวนผู้จบการศึกษาเท่านั้น แต่จะต้องได้แสดงว่าบัณฑิตของสถาบันมีคุณสมบัติของนักวิชาการที่แท้จริง”²

การวิจัยครั้งนี้ ถือว่ามีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วน ด้วยเหตุผลดังกล่าวคือ มหาวิทยาลัยรับภารกิจการบริหารมากเกินไป และสถานการณ์ที่กำลังเชื่อมต่อกับระบบการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมหาวิทยาลัยสงฆ์ ต้องทบทวนบทบาทตนเองด้านงานบริหาร ที่เป็นปัญหาต่อการพัฒนาองค์กรและปัญหาอื่นๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเป็นปัญหาเร่งด่วนด้วย ซึ่งสืบเนื่องมาจากการปฏิรูปองค์กรในมหาวิทยาลัยโดยการกำกับของรัฐ และจะถูกตรวจสอบแบบประเมินคุณภาพการบริหารองค์กร โดยการตั้งค่าวัดตามเกณฑ์มาตรฐาน นับว่าเป็นการทำทาบกับปัญหาหลักที่จะเกิดขึ้นคือ ปัญหาการบริหารงานในองค์กร ปัญหาด้านประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ ปัญหาด้านการเรียนการสอน ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ ปัญหาทางด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่สังคม และงานส่งเสริมวิชาการ ซึ่งจะทำการวัดระดับภาวะความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยสงฆ์ วัดพฤติกรรมองค์กร พฤติกรรมมุ่งงาน พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ ความเชื่อมั่นอำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคต ความมีคุณค่าในตัวเอง เพื่อจะแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้มีทิศทางที่ถูกต้อง แล้วสร้างความเจริญเป็นการพัฒนาสู่อนาคตที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ต่อไป

¹Likert, R. **New Patterns of Management**, (New York : McGraw-Hill Book Company, 1961), p. 234.

²สุมน อมรวิวัฒน์, ศ., **สมบัติพิพธ์ของการศึกษาไทย**, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 9.

1.2 ปัญหาที่จะศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดปัญหาการวิจัยไว้ 5 ประการคือ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ ระดับการรับรู้ต่อสภาพการณ์ในหน่วยงาน และระดับประสิทธิผลการบริหารการเรียนการสอนและการบริหารทั่วไปของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยทางด้านภูมิหลังของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในตำแหน่งจะมีผลต่อลักษณะภาวะผู้นำการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานหรือไม่
3. ภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์จะมีผลต่อการรับรู้สภาพการณ์ในหน่วยงานหรือไม่
4. ปัจจัยด้านภูมิหลัง ภาวะผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ ในหน่วยงานจะมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการและการบริหารงานทั่วไปหรือไม่
5. ปัจจัยทางด้านภูมิหลัง ภาวะผู้นำ สภาพการณ์ในหน่วยงาน และประสิทธิผลการบริหาร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อแสวงหาคำตอบของปัญหาการวิจัยดังกล่าว คณะผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ ระดับการรับรู้สภาพการณ์ ของหน่วยงาน และระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการในมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างในลักษณะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานของผู้นำในมหาวิทยาลัย ที่มีความแตกต่างกันด้านภูมิหลัง
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างในการรับรู้สภาพการณ์ ของหน่วยงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ที่มีพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์
4. เพื่อศึกษาความแตกต่างในระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ที่มีความแตกต่างกันในระดับการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและในปัจจัยด้านภูมิหลัง
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภูมิหลังและภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านภูมิหลังและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ภาวะผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย

1.4 ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่การค้นหาค่าประจักษ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการในมหาวิทยาลัยสงฆ์ และศึกษาระดับของประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการในมหาวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อเป็นแนวทางในการวางนโยบายสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร พัฒนาองค์กรและพัฒนาศักยภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

1. ผลงานวิจัยจะเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการชี้วัดคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงฆ์

2. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาตนเอง โดยการปรับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการในมหาวิทยาลัย และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งกำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ หรือการเตรียมผู้บริหารของสถานฝึกอบรมผู้บริหาร พัฒนาคณาจารย์ ของมหาวิทยาลัย

3. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้ทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำตามสภาพการณ์ของฟิลด์เลอร์ในการวิจัยผู้บริหารการศึกษาในประเทศไทย

4. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูล เพื่อใช้สำหรับชี้วัดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานทางวิชาการในมหาวิทยาลัยสงฆ์

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยในที่นี้จะกล่าวถึงเรื่องเนื้อหาการศึกษาวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. เนื้อหาการศึกษาวิจัย คือศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร และหัวหน้าคณะวิชา/อาจารย์ ซึ่งประกอบด้วยภูมิหลังของหัวหน้าหน่วยงาน พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้า และสภาพการณ์ในหน่วยงาน ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการในมหาวิทยาลัย จะศึกษาจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลักของหน่วยงานที่มีภารกิจรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วยงานด้านการจัดการเรียนการสอน งานด้านพัฒนาคณาจารย์หรืองานพัฒนาอาจารย์ งานบริการทางวิชาการแก่สังคม และงานด้านส่งเสริมวิชาการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ อธิการบดี รองอธิการบดี รวมทั้งหัวหน้าผู้บริหาร และหัวหน้าคณะวิชา/อาจารย์ประจำ ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัย ส่วนกลาง วิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ และห้องเรียนรวมทั้งหมด 17 แห่งทั่วประเทศ รวมประชากรที่จะศึกษาทั้งหมด 450 คน

3. ขอบเขตของการวิจัย กำหนดในการเก็บข้อมูล และปฏิบัติการภาคสนาม การวิเคราะห์ข้อมูล จนสำเร็จเป็นรูปแบบงาน ผลงานวิจัย จึงกำหนดระยะเวลารวมทั้งหมด 10 เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติรับทุน

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ หมายถึง ระดับความสำเร็จการบริหารงานทางวิชาการของคณะผู้บริหารในมหาวิทยาลัยสงฆ์ ตามความคิดเห็นของอธิการบดี รองอธิการบดี หัวหน้าหน่วยงาน และอาจารย์ประจำในคณะ/ภาควิชา โดยวัดจากแบบสอบถาม “ประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ” เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ท (Likert Scale) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

1.1 หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย มีความก้าวหน้า ทันสมัยตอบสนองความต้องการของสังคม และปรับขยายหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน สร้างหลักสูตรใหม่ ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยงานหลัก ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตร งานจัดแผนคู่มือเอกสารการสอน งานจัดผู้สอน ให้เหมาะสมกับรายวิชา

1.2 อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำ อาจารย์พิเศษ สักส่วนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ภาระงานสอนของอาจารย์ ภาระสอนของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยงานหลัก ได้แก่ งานพัฒนาอาจารย์ งานส่งเสริมงานวิชาการ งานบำรุงขวัญอาจารย์

1.3 กระบวนการเรียนการสอน หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของคณาจารย์ มาตรฐานของการวัดผล การให้คำปรึกษาและแนะแนว และการบริการวิชาการทั่วไป กลุ่มคน และบุคคล

1.4 การประเมิน หมายถึง การวัดประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต คุณภาพของบัณฑิตโดยพิจารณาจากผลงานกิจการคณะสงฆ์/องค์กร/สังคม และการศึกษาต่อ คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของบัณฑิตตามปรัชญา ปณิธานและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลของการบริการทั่วไป กลุ่มคน และบุคคล

1.5 นักศึกษา หมายถึง นิสิตที่เข้าศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก มีคุณสมบัติคุณวุฒิตามมาตรฐานสัดส่วนเกณฑ์เฉลี่ยที่เข้าศึกษา และมีระบบโควต้า ระดับการศึกษามีการสอบคัดเลือกเข้าศึกษา

1.6 ปัจจัยเกื้อหนุน หมายถึง แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ระบบบริหาร จัดการและบริการ และงบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อประสิทธิผลการบริหารทางวิชาการ

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ มีความรอบรู้ ฉลาดในการปรับตัวเข้ากับสภาพได้ดี มีความรับผิดชอบเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม ฝึกฝนตนเองตลอดเวลา กล้าคิด กล้าตัดสินใจ การวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ภาวะผู้นำ คือพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของหัวหน้าหน่วยงานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับการบริหารวิชาการให้บรรลุเป้าหมายในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่งของการบริหารองค์กร

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดตั้งแต่อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาค หัวหน้าหน่วยงาน และอาจารย์ประจำแต่ละคณะวิชา ซึ่งควบคุมกิจการต่าง ๆ และปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2545

4. มหาวิทยาลัยสงฆ์ หมายถึง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดมหาธาตุฯ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

5. ทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟิวดเลอร์ หมายถึง ทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำตามสภาพการณ์ของฟิวดเลอร์ ซึ่งอธิบายว่า ประสิทธิภาพภาวะผู้นำหรือองค์การขึ้นอยู่กับผลรวมของแบบของพฤติกรรมผู้นำและสภาพการณ์ที่เหมาะสม

6. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังของหัวหน้าคณะผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหน่วยงาน และสภาพการณ์ในหน่วยงาน

6.1 ภูมิหลังของหัวหน้าคณะผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะประจำตัวของหัวหน้าคณะผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในตำแหน่ง ดังนี้

6.1.1 อายุ ได้แก่ จำนวนปีนับตั้งแต่แรกเกิดจนถึงปัจจุบันของคณะผู้บริหาร

6.1.2 สถานภาพ ได้แก่ พระภิกษุ และคฤหัสถ์

6.1.3 วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของคณะผู้บริหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ วุฒิทางการศึกษาปานกลาง (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและประกาศนียบัตรวิชาชีพ) และวุฒิทางการศึกษาสูง (ปริญญาโทและปริญญาเอก)

6.1.4 ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งทางวิชาการซึ่งแสดงถึงความสามารถทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ และมีตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์)

6.1.5 ประสบการณ์ในตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งของผู้บริหาร หรือหัวหน้าหน่วยงาน รวมถึงระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะ หรือหัวหน้าศูนย์ และ/หรือหัวหน้าสำนักและ/หรือหัวหน้าภาควิชา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือมีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อย (ระยะเวลาไม่เกิน 4 ปี) และมีประสบการณ์ในตำแหน่งมาก (ระยะเวลามากกว่า 4 ปี)

6.2. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหน่วยงาน หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำที่ต่างลักษณะของหัวหน้าคณะผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การแบ่งพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าใช้แบบสอบถามที่เรียกว่า “แบบประเมินผู้ร่วมงานที่ไม่พึงประสงค์ (Least Preferred Co-Worker Scale : LPC ; แอล พี ซี)” ของฟีเดเลอร์ (Fiedler and Garcia)¹ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือพฤติกรรมมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์

6.3 สภาพการณ์ในหน่วยงาน หมายถึง ระดับความสามารถของหัวหน้าในการควบคุมสภาพการณ์ในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินกิจการต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะโครงสร้างงาน และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงาน นั้น หมายถึง สภาพการณ์ที่สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้เกิดความพร้อมในการบริหารวิชาการ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ สภาพการณ์ที่เอื้อต่อหัวหน้าคณะวิชาในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง สภาพการณ์ในหน่วยงานตามองค์ประกอบเหล่านี้สามารถวัดได้จากแบบสอบถามของ ฟีเดเลอร์ (Fiedler, Chemers and Mahar. 1976 : 39,71)²

6.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าหน่วยงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ของหัวหน้าที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามวัดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในกลุ่มของฟีเดเลอร์

6.3.2 ลักษณะโครงสร้างงาน หมายถึง ความคิดเห็นของหัวหน้าที่มีต่อโครงสร้างของงานเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย การดำเนินงานและการติดตามผล ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามวัดลักษณะโครงสร้างของงานของฟีเดเลอร์

6.3.3 อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้าหน่วย หมายถึง ความคิดเห็นของหัวหน้า ที่มีต่ออำนาจในตำแหน่งของตนซึ่งใช้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน วัดได้จากแบบสอบถามวัดอำนาจในตำแหน่งของฟีเดเลอร์

¹Fiedler, F.E. and J.E.Garcia, **New Approaches to Effective Leadership : cognitive Resources and Organizational Performance**, (New York : John Wiley & Sons, 1987), p. 71.

² Fiedler, F.E. and M.M. Chemers, **Leadership and Effective management**, Glenview, (Illinois : Scott, Foreman, 1976), p.39, 71.

1.7 ประโยชน์ที่จะได้จากการวิจัย

ประโยชน์ที่จะได้จากการวิจัย

1. ได้ทราบลักษณะของภาวะผู้นำในการบริหารการพัฒนาองค์กร
2. ได้รู้รูปแบบ/ทิศทางและลักษณะของภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารอย่างมีคุณภาพ
3. ได้ทราบการพัฒนาการด้านประสิทธิผลการบริหารด้านวิชาการในมหาวิทยาลัย

หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนในการพัฒนาการบริการทางวิชาการและการบริหารงานในองค์กร
2. มหาวิทยาลัยและสถาบันราชภัฏ สถานศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน ได้ข้อมูลไปเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ การบริการวิชาการและการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
3. ครู อาจารย์ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร ระดับผู้นำ ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ข้อมูลไปเพื่อเป็นการปรับปรุงพัฒนาการบริการและการบริหารจัดการ ในกระทรวง กรม กอง หน่วยงานนั้น
4. ประชาชนทุกระดับ ได้ข้อมูลในรูปแบบการวัดภาวะผู้นำและการพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถตัดสินใจ หรือเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนางาน พัฒนาคุณภาพ พัฒนาศักยภาพ ให้สูงขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยสงฆ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามข้อต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ
3. ทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำตามสภาพการณ์ของฟิลด์อร์
4. การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัย
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ และการบริหารวิชาการ
6. กรอบความคิดในการวิจัย
7. สมมติฐานการวิจัย

2.1 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.1.1 ความเป็นมาของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2430 โดยให้ย้ายการสอนพระปริยัติธรรมจากศาลาออกพระปริยัติธรรมหน้าวัดพระศรีรัตนศาสดาราม ไปตั้งที่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ และโปรดให้เรียกว่า “มหาธาตุวิทยาลัย” เปิดสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2432

ต่อมาพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดให้คิดแบบสร้างถาวรวัตถุ เรียกว่า “สังฆิกเสนาสน์ราชวิทยาลัย” ขึ้นในวัดมหาธาตุ เพื่อให้เป็นสถานที่บำเพ็ญพระราชกุศล พระศพสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิรุณหิศ สยามมกุฎราชกุมาร และทรงประสงค์จะอุทิศถาวรวัตถุนี้เป็นสังฆิกเสนาสน์ สำหรับมหาธาตุวิทยาลัย โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จพระราชดำเนินไปทรงวางศิลาก่อพระฤกษ์เมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2439 และทรงพระราชทานนามมหาธาตุวิทยาลัยใหม่ว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” โดยทรงมีพระราชประสงค์ให้ใช้เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์

ในปี พ.ศ. 2490 พระพิมลธรรม (ชื่อย ฐานาทตมมหาเถร) อธิบดีสงฆ์วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ในสมัยนั้นได้จัดประชุมพระเถระฝ่ายมหานิกายจำนวน 57 รูป เพื่อดำเนินการจัดการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงระดับอุดมศึกษาตามพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยทำการเปิดสอนระดับปริญญาตรีครั้งแรกเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2490 และต่อมา พ.ศ. 2498 ได้ทำการก่อสร้างอาคารเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย ในที่ดินของวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ เป็นอาคาร ค.ล.ศ. สูง 3 ชั้น พื้นที่ใช้สอยประมาณ 2,400 ตารางเมตร ใช้เป็นสถานที่จัดการเรียนการสอนสำหรับพระนิสิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย จำนวนประมาณ 10 รูป เท่านั้น และได้ดำเนินการจัดการศึกษามาโดยลำดับจนกระทั่ง พ.ศ. 2527 รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติรับรองวิทยฐานะหลักสูตรปริญญาตรีของมหาวิทยาลัย ต่อมาได้มีการขยายการจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้นทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ภูมิภาค ทำให้อาคารสถานที่ที่มีอยู่ค่อนข้างจำกัดไม่เพียงพอสำหรับใช้สอยในการจัดการเรียนการสอนและเป็นศูนย์กลางประสานงานกับวิทยาเขต ผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้พยายามที่จะขยายและก่อสร้างอาคารเพิ่มเติมแต่ก็ไม่สามารถทำได้ ด้วยเหตุผลเรื่องกรรมสิทธิ์ที่ดินเป็นของวัดมหาธาตุ

ต่อมาปี พ.ศ. 2540 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย มหาวิทยลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ขึ้น โดยมีสถานภาพเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ และเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ เน้นการจัดการศึกษาวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเป็นหลัก

2.1.2 ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีบทบาทในการให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและวิชาการชั้นสูงที่มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย ให้การบริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการส่งเสริมพระพุทธศาสนา โดยมีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการผลิตบัณฑิต

มหาวิทยาลัย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพราะเชื่อว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการชักนำให้เกิดความเจริญยั่งยืน และการหลีกเลี่ยงภาวะชะงักงัน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องปรับตัวให้มีพลวัตและความหลากหลายมากขึ้น จึงได้กำหนดเป็นเป้าหมายชัดเจนที่จะพัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ เป็นผู้รอบรู้วิชาการ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจ

มีความสามารถในการแก้ปัญหา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เทียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม มีศรัทธาอุทิศตน เพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม มหาวิทยาลัย จึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการผลิตบัณฑิต รวมทั้งปรับขยายกลุ่มเป้าหมายให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการวิจัย

มหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นทางด้านพระพุทธศาสนา จำเป็นต้องพัฒนาด้านการวิจัยพื้นฐาน เพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎกและพัฒนาการความรู้ทางพระพุทธศาสนา โดยวิธีการสหวิทยาการ และจัดลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหาด้านศีลธรรม จริยธรรม และสถาบันศาสนา ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา แล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาสร้างฐานข้อมูลสำหรับการวิจัยประยุกต์ที่เป็นรูปธรรมให้นำไปปฏิบัติได้

3. ด้านบริการวิชาการแก่สังคม

มหาวิทยาลัยมุ่งให้การบริการวิชาการแก่สังคม ในรูปแบบที่หลากหลายขึ้นด้วยการเผยแพร่ความรู้ทางพระพุทธศาสนาให้ประชาชนมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม ในฐานะพลเมืองของสังคมไทยให้นำไปสู่การพัฒนาชุมชนและสังคมไทย ตามหลักพระพุทธศาสนาและมุ่งส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ มหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการบริการวิชาการแก่สังคม เป็นกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ อีกทั้งการบริการวิชาการแก่สังคม มุ่งเน้นการส่งเสริมสนับสนุนกิจการของคณะสงฆ์ ดังนั้น การจัดกิจกรรมด้านนี้จึงกำหนดให้ความร่วมมือกับคณะสงฆ์ด้วย

4. ด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจะกว้างขวางยิ่งขึ้นในอนาคต เพราะแนวโน้มการผสมผสานทางวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในประชาคมโลกในด้านเศรษฐกิจมากขึ้น ทำให้การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทยเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไม่ควรถูกจำกัดอยู่แต่การอนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรมไทยเท่านั้น แต่ควรหมายถึง การศึกษาให้เข้าใจความเป็นไทยอย่างถ่องแท้ เพื่อนำไปสู่การสงวนความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการอยู่ร่วมในประชาคมโลกอย่างมีเอกลักษณ์และศักดิ์ศรี การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับบุคคล องค์กรและสังคม

5. ด้านส่งเสริมพระพุทธศาสนา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นทางด้านพระพุทธศาสนา จึงได้กำหนดให้มีภารกิจหลักที่แตกต่างไปจากสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป ประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมพระพุทธศาสนา เพื่อให้สอดคล้องกับปณิธานการจัดตั้งมหาวิทยาลัย การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพลเมืองดีของสังคมได้ต้องอาศัยพื้นฐานมาจากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยจึงต้องปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ให้สามารถเอื้อต่อภารกิจด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา อีกทั้งจัดให้มีหลักสูตรระยะสั้นสำหรับการประชุมสัมมนา และฝึกอบรมด้านพระพุทธศาสนา อีกทั้งจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังจิตสำนึกในการส่งเสริมพระพุทธศาสนา เสริมสร้าง ความซาบซึ้งและทัศนคติที่ดีต่อคุณค่าของพุทธศิลป์

2.1.3 งานจัดการศาสนศึกษา

1. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

มหาวิทยาลัยดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรทั้งระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาให้มีเนื้อหาเป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาทางวิชาการ ดังนี้

การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบด้วย

(1) คณะพุทธศาสตร์ 7 สาขาวิชาเอก 1 วิชาโท คือ

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| 1. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา | 5. สาขาวิชาภาษาบาลี |
| 2. สาขาวิชาพระอภิธรรม | 6. สาขาวิชาปรัชญา |
| 3. สาขาวิชาบาลีพุทธศาสตร์ | 7. สาขาวิชาศาสนา |
| 4. สาขาวิชาภาษาสันสกฤต | 8. วิชาโทภาษาฮินดี |

(2) คณะครุศาสตร์ 9 สาขาวิชาเอก คือ

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา | 6. สาขาวิชาคณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์ |
| 2. สาขาวิชาการศึกษานอกโรงเรียน | 7. สาขาวิชาการสอนภาษาไทย |
| 3. สาขาวิชาสังคมศึกษา | 8. สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ |
| 4. สาขาวิชาจริยศึกษา | 9. สาขาวิชาการสอนพระปริยัติธรรม |
| 5. สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว | |

(3) คณะมนุษยศาสตร์ 7 สาขาวิชาเอก 2 วิชาโท คือ

1. สาขาวิชาภาษาไทย
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
3. สาขาวิชาประวัติศาสตร์
4. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

5. สาขาวิชาจิตวิทยา
6. สาขาวิชาภาษาจีน
7. สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น
8. วิชาโทภาษาเขมร
9. วิชาโทภาษาลาว

(4) คณะสังคมศาสตร์ 5 สาขาวิชาเอก คือ

1. สาขาวิชารัฐศาสตร์
2. สาขาวิชานิติศาสตร์
3. สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
4. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
5. สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโท ประกอบด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย 5 สาขาวิชา

1. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
2. สาขาวิชาปรัชญา
3. สาขาวิชาธรรมนิเทศ
4. สาขาวิชาบาลี
5. สาขาวิชาศาสนา

การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาเอก ประกอบด้วย

1. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยได้จัดการศาสนศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไปทั้งส่วนกลางและขยายไปสู่ภูมิภาค โดยจัดเป็นลักษณะวิทยาเขต 10 แห่ง วิทยาลัยสงฆ์ 4 แห่ง และพยายามขยายการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกหลักสูตรที่กำหนดไว้เพื่อให้สามารถสนองตอบความต้องการของผู้สนใจทั้งที่เป็นพระภิกษุสามเณร และประชาชนทั่วไปโดยมีรายละเอียด ดังนี้

สาขาวิชาที่เปิดสอนปัจจุบันสามารถจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีทั้งส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ ดังนี้

(1) คณะพุทธศาสตร์ เปิดสอน 5 สาขาวิชา คือ

1. สาขาวิชาปรัชญา
2. สาขาวิชาภาษาสันสกฤต

3. สาขาวิชาศาสนา
4. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
5. สาขาวิชาพระอภิธรรม

(2) คณะครุศาสตร์ เปิดสอน 5 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. สาขาวิชาจริยศึกษา
3. สาขาวิชาการสอนภาษาไทย
4. สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ
5. สาขาวิชาสังคมศึกษา

(3) คณะมนุษยศาสตร์ เปิดสอน 3 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชาภาษาไทย
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
3. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
4. สาขาวิชาจิตวิทยา

(4) คณะสังคมศาสตร์ เปิดสอน 3 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชารัฐศาสตร์ (บริหารรัฐกิจ)
2. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
3. สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

(5) วิทยาเขตหนองคาย เปิดสอน 3 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชารัฐศาสตร์ (คณะสังคมศาสตร์)
2. สาขาวิชาสังคมศึกษา (คณะครุศาสตร์)
3. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (คณะมนุษยศาสตร์)

(6) วิทยาเขตนครศรีธรรมราช เปิดสอน 3 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา (คณะสังคมศาสตร์)
2. สาขาวิชาสังคมศึกษา (คณะครุศาสตร์)
3. สาขาวิชาศาสนา (คณะพุทธศาสตร์)

(7) วิทยาเขตเชียงใหม่ เปิดสอน 5 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชาศาสนา (คณะพุทธศาสตร์)
2. สาขาวิชาปรัชญา (คณะพุทธศาสตร์)

3. สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ (คณะครุศาสตร์)
4. สาขาวิชาสังคมศึกษา (คณะครุศาสตร์)
5. สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา (คณะสังคมศาสตร์)

(8) วิทยาเขตขอนแก่น เปิดสอน 5 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชาปรัชญา (คณะพุทธศาสตร์)
2. สาขาวิชาการสอนภาษาไทย (คณะครุศาสตร์)
3. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (คณะมนุษยศาสตร์)
4. สาขาวิชาสังคมศึกษา (คณะครุศาสตร์)
5. สาขาวิชารัฐศาสตร์ (คณะสังคมศาสตร์)

(9) วิทยาเขตนครราชสีมา เปิดสอน 4 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชาศาสนา (คณะพุทธศาสตร์)
2. สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ (คณะครุศาสตร์)
3. สาขาวิชาสังคมศึกษา (คณะครุศาสตร์)
4. สาขาวิชารัฐศาสตร์ (คณะสังคมศาสตร์)

(10) วิทยาเขตอุบลราชธานี เปิดสอน 3 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชาศาสนา (คณะพุทธศาสตร์)
2. สาขาวิชาสังคมศึกษา (คณะครุศาสตร์)
3. สาขาวิชารัฐศาสตร์ (คณะสังคมศาสตร์)

(11) วิทยาเขตแพร่ เปิดสอน 3 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชาศาสนา (คณะพุทธศาสตร์)
2. สาขาวิชาสังคมศึกษา (คณะครุศาสตร์)
3. สาขาวิชารัฐศาสตร์ (คณะสังคมศาสตร์)

(12) วิทยาเขตสุรินทร์ เปิดสอน 2 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชาสังคมศึกษา (คณะครุศาสตร์)
2. สาขาวิชารัฐศาสตร์ (คณะสังคมศาสตร์)

(13) วิทยาเขตพะเยา เปิดสอน 3 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา (คณะพุทธศาสตร์)
2. สาขาวิชาสังคมศึกษา (คณะครุศาสตร์)
3. สาขาวิชาการสอนภาษาไทย (คณะครุศาสตร์)

(14) วิทยาเขตบาลีศึกษาพุทธโฆส เปิดสอน 1 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชาบาลีพุทธศาสตร์ (คณะพุทธศาสตร์)

นอกจากนี้ ยังมีวิทยาลัยสงฆ์ในสังกัดอีก 4 แห่ง ได้แก่

1. วิทยาลัยสงฆ์นครพนม

สาขาวิชาสังคมศึกษา (คณะครุศาสตร์)

2. วิทยาลัยสงฆ์เลย

สาขาวิชาสังคมศึกษา (คณะครุศาสตร์)

3. วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

สาขาวิชาสังคมศึกษา (คณะครุศาสตร์)

4. วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สาขาวิชาสังคมศึกษา (คณะครุศาสตร์)

สาขาวิชาพระพุทธศาสนา (คณะพุทธศาสตร์)

2.1.4 การจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้เปิดสอนระดับปริญญาโท ในส่วนกลาง และวิทยาเขตเชียงใหม่ สำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ 4 สาขา วิชาคือ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา สาขาวิชาปรัชญา สาขาวิชาธรรมนิเทศ และสาขาวิชาภาษาบาลี นอกจากนี้ ในปีการศึกษา 2543 มหาวิทยาลัยยังได้เปิด หลักสูตรนานาชาติ ระดับปริญญาโท สาขาวิชาพระพุทธศาสนา และปีการศึกษา 2543 ได้เปิดสอนระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

2.1.5 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรหนึ่งทางวิชาการ ที่มีหน้าที่สำคัญในการชี้นำสังคม การผลิตความรู้ใหม่ และการสร้างคนที่ดีและคุณภาพให้กับสังคมโลก ดังนั้น การดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจดังกล่าวจึงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปกครองตนเอง กล่าวคือการดำเนินกิจการภายในต้องมีความเป็นอิสระ โดยไม่มีการควบคุมหรือการแทรกแซงจากอิทธิพลภายนอก ถ้ามหาวิทยาลัยขาดพื้นฐานของการปกครองตนเองและความเป็นอิสระก็ขาด ซึ่งความเป็นมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง¹

¹ธีระพร วีระถาวร, มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ปัญหาที่ท้าทายปัญญาชน, มติชน, (4 พฤศจิกายน 2540), หน้า 6.

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ได้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2540 เป็นต้นมาพระราชบัญญัตินี้ได้ตราไว้ในมาตรา 7 ว่า “ให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ” และมาตรา 48 ได้กำหนดไว้ว่า “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลโดยทั่วไป ซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดในมาตรา 6 คือ ให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริม และให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

2.2 ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ

ในการวิจัยด้านการจัดการเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการบริหารองค์กร ทั้งในระดับประเทศและระดับรากหญ้า ซึ่งสิ่งที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ การพัฒนาคน พัฒนาระบบเทคโนโลยี และปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ทำให้ระบบการจัดการมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อกระบวนการที่พัฒนาเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อสังคม ตามหลักการแผนงานวิจัยดังกล่าว ทำให้เรามองเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำ ยิ่งในปัจจุบันทุกประเทศจะมองถึงรูปแบบของ ผู้นำในศหัสวรรษใหม่ (Leadership in the New Millennium) นับว่าผู้นำคือ ผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการกำหนดทิศทางไปข้างหน้า โดยโน้มน้าวให้คนอื่นได้ทำตาม และผู้นำที่เป็นความประทับใจอย่างยอดเยี่ยมในศหัสวรรษใหม่ หมายถึง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีมาจากบุคลากรทุกระดับเป็นความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์อย่างมั่นคง ด้วยความมีคุณค่าที่เป็นแก่นแท้ และมีความมานะอดทนในการพัฒนาทักษะที่ทำให้บุคลากรมีความสามารถที่จะช่วยให้มีส่วนร่วมมือ ในการทำงานให้แก่องค์กร ดังนั้น ผู้นำเป็นผู้ถือศตุนและผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งจะเป็นผู้จัดการที่ดี ต้องมีความสามารถในการสร้างคุณค่า มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้เกิดจินตนาการสร้างให้เกิดความกระตือรือร้น มีการรักษาจุดยืน ทำวัตถุประสงค์ให้มีความชัดเจน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ในเรื่องของความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้นำมีดังนี้

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

คำว่าผู้นำ (Leader) มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายพอสรุปได้ดังนี้

การศึกษาภาวะความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยภาพรวมก็คือ การศึกษาพัฒนาการของมนุษย์ ในรูปแบบของระบบองค์กร ระบบพัฒนามนุษย์ประกอบด้วย 3 ด้าน หลักคือ 1) ด้านพฤติกรรม 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านปัญญา ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนั้น มีความสัมพันธ์อาศัยกันและส่งผลต่อกัน เป็นปัจจัยแก่กันในการบวนการพัฒนา จึงพัฒนาไปด้วยกันทั้ง 3 ด้านให้เป็นการพัฒนาเต็มทั้งคน จึงเป็นการพัฒนาที่ได้ผล นี่คือการบวนการพัฒนาการที่ยั่งยืน และได้แบ่งลักษณะไว้ 2 ตอนคือ 1) การพัฒนาคน โดยพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็น

ศูนย์กลางของการพัฒนา ด้วยการพัฒนาตัวคนเต็มทั้งระบบ คือครบทั้ง พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา

2) การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยคนที่พัฒนาเต็มระบบนั้นเป็นตัวกลาง หรือเป็นแกนกลาง ด้วยการเป็น ปัจจัยตัวกระทำที่ไปประสานปรับเปลี่ยนบูรณาการในระบบสัมพันธ์องค์กรใหญ่ ให้เป็นระบบแห่ง การดำรงอยู่ด้วยคืออย่างต่อเนื่องเรื่อยไป จุดหลักของระบบทั้งหมดคือ มนุษย์ ธรรมชาติ และ เทคโนโลยี¹

ผู้นำเป็นคำที่เกิดขึ้นในยุคหลัง ก่อนหน้านั้นจะมีคำแสดงถึงการเป็นผู้นำ เช่น หัวหน้า ประมุข พระราชา พญา เป็นต้น จากพจนานุกรมศัพท์ภาษาอังกฤษ (Oxford English Dictionary. 1933) ได้ชี้ให้เห็นคำว่า “ผู้นำ” (Leader) มีในภาษาอังกฤษประมาณ ค.ศ. 1300 แต่คำว่า “ภาวะผู้นำ” (Leadership) เพิ่งปรากฏมีประมาณ ค.ศ. 1800 แต่ในการศึกษาภาวะผู้นำมีมาตั้งแต่สมัยของเพลโต (Plato) ได้พยายามอธิบายคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นบัณฑิตผู้ยิ่งใหญ่ ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำนั่นเอง และทั้งผู้นำและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันมากจนบางครั้งเป็นคำเดียวกัน แต่ลักษณะ สำคัญของคำสองคำนี้พอที่จะบอกถึงความแตกต่างกันได้ โดยใช้หลักของกระบวนการกลุ่มเป็นตัวกำหนด เช่น “ภาวะผู้นำ” จะหมายถึงกระบวนการ แต่ “ผู้นำ” เป็นตำแหน่งของโครงสร้างภายใน กลุ่มหรือการดำรงตำแหน่งของบุคคล²

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำมีผู้กล่าวไว้มากมาย ในที่นี้จะนำความหมายที่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้มาเสนอ สำหรับความหมายของผู้นำ จำแนกไว้ 2 นัย³ ได้อธิบายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีตำแหน่งหัวหน้า เช่น นายกรัฐมนตรี อธิบดี อธิการบดี เป็นต้น ซึ่งบุคคลเหล่านี้ มีตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และมีความรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าหน่วยงานนั้น ๆ และ ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีความสามารถในการดำเนินงานของหน่วยงาน ให้บรรลุผลสำเร็จได้

ผู้นำและผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานโดยตำแหน่งอาจเป็นบุคคลคนเดียวกันก็ได้ คือ มีทั้งตำแหน่ง พฤติกรรม และความสามารถในการดำเนินงานของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ ในทางตรงข้ามผู้นำอาจมิใช่ผู้บริหารที่มีตำแหน่งก็ได้ แต่เขามีบทบาท หน้าที่ มีความสำคัญและมี

¹ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, (Sustainable Development), กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สหธรรมิก จำกัด, 2537.

² Nath Bhanthumnavin, Leadership and Organization Effectiveness, in Rice Farmer's Association : The Case of Central Region, Thailand, Doctor's Thesis, (Los Banos : University of the Philippines, 1985), p.27.

³ วิจิตร วรุตขางกูร, ศิลปะศาสตร์นำรู้สำหรับผู้นำ, (กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525), อัดสำเนา, หน้า 2.

อิทธิพลในฐานะเป็นผู้นำในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จได้ และในลักษณะงานทั้งของผู้ที่มีบทบาทแตกต่างกันกับของผู้บริหาร ดังนี้¹

1. บทบาทในการเปลี่ยนแปลงงาน ผู้นำเป็นตัวละครสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในหน่วยงานได้ง่าย เพราะมีอิทธิพลเหนือจิตใจคนอื่น ๆ จำนวนมาก แต่ผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่วางโครงการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานตลอดจนออกกฎระเบียบ ข้อบังคับในหน่วยงานนั้นก็เพื่อให้หน่วยงานมั่นคง จึงไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดง่าย ๆ ก่อนจะเปลี่ยนแปลงก็ต้องได้ตรวจสอบให้รอบคอบถึงผลดี ผลเสียในหลาย ๆ กรณี ดังนั้นผู้นำจึงเป็นตัวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่วนผู้บริหารเป็นตัวรักษาความมั่นคงในหน่วยงาน จึงเห็นความชัดเจนในหน้าที่มากขึ้น

2. บทบาทในการรับผิดชอบงาน ผู้นำไม่จำเป็นจะต้องรับผิดชอบงานหรือตำแหน่งงานสูง ๆ แต่ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบงานสูงสุดในหน่วยงาน คือต้องรับทั้งผิดและชอบงานทุกอย่างเสมอ

3. ค่านิยมทางประชาธิปไตย ผู้นำได้อำนาจจากการตัดสินใจและตกลงยินยอมของกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นผู้ตาม ดังนั้นอำนาจของผู้นำจึงเป็นอำนาจจากกลุ่ม ส่วนผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานได้อำนาจมาจากองค์การหรือตำแหน่ง ซึ่งมีกฎหมายหรือระเบียบกำหนดไว้อย่างแน่ชัด บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานอาจจะได้รับการแต่งตั้งมาจากคนที่ไม่มีอิทธิพลเลยก็ได้ ต่อมาเมื่อเขาเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานแล้ว เขาจะเป็นที่มีอิทธิพลเพิ่มขึ้น ในที่สุดก็จะกลายเป็นผู้นำได้

มอร์เฟทและคนอื่น ๆ (Morphet and others)² ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คืออิทธิพลของการกระทำ พฤติกรรมความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่ง โดยผู้ถูกกระทำเต็มใจ ยอมรับอิทธิพลนั้น ภายใต้แนวคิดนี้จึงเห็นว่ามิผู้นำมากมายแต่ต่างกันที่ระดับและชนิดของอิทธิพล ที่มีผู้นำอาจจะมีตำแหน่งหรือไม่มีตำแหน่งในหน่วยงานนั้น ๆ ก็ได้

¹ สิริ เจริญชัย, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา, (นครราชสีมา : วิทยาลัยครูนครราชสีมา, 2528), หน้า 5.

² Morphet, E.L. and others, **Educational Organization and Administration**, 2nd ed. Englewood Cliffs, (New Jersey : Prentice – Hall, Inc., 1967), p.122.

ฟีเดเลอร์ และเชมเมอร์ (Fiedler and Chemers)¹ ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจ

คำว่า “ผู้นำ” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 กล่าวโดยสรุปคำว่า “ผู้นำ” หมายถึง คนที่เป็นผู้ชี้กำหนดทิศทางไปข้างหน้า โดยให้ผู้อื่นทำตาม

ภาวะผู้นำ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Leadership ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำไว้ดังนี้ คำว่า Leadership มีผู้รู้ได้ให้ความหมายไว้ 10 ข้อคือ

L = Love : รักหน้าที่ มีความยุติธรรม เน้นย้ำความจริง

E = Education and experience : การศึกษาคี มีพร้อมด้วยประสบการณ์

A = Adaptability : ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม รู้พร้อมในสถานการณ์รอบด้าน

D = Decisiveness : สามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว แม่นยำและถูกต้อง

E = Enthusiastic : มองความสำเร็จผู้อื่นด้วยความชื่นชม ประพรมด้วยการสร้างศรัทธา

R = Responsibility : มีความรับผิดชอบ ประกอบด้วยความดี มีวินัย

S = Sacrifice and Sincere : จริงจัง จริงใจ ยอมเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

H = Harmonious : ไพเราะ นุ่มนวล ชวนให้คล้อยตาม งามด้วยมารยาท

I = Intellectual Capacity : ปฏิภาณไหวพริบฉลาดหลักแหลม รู้เท่าทันคน

P = Persuasiveness : สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม

กวี วงศ์พูน² กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

ถวิล เกื้อกูลวงศ์³ กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะใช้อิทธิพล นำกลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี⁴ กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพล

¹ Fiedler, F.E. and M.M. Chemers, **Leadership and Effective management**, Glenview, (Illinois : Scott, Foreman, 1976), p.4.

² กวี วงศ์พูน, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร, 2545), หน้า 17.

³ ถวิล เกื้อกูลวงศ์, การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติ, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2530), หน้า 8.

⁴ รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์, 2544), หน้า 31.

ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกิจการ

เฮอร์ซี และ บลันชาร์ด (Hersey and Blanchard)¹ ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนหรือกลุ่มคน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์หนึ่ง

จากความหมายของ ภาวะผู้นำ พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์นั้น ๆ โดยใช้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และสิ่งที่ผู้นำต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ คน และงาน

2.3 ทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำตามสภาพการณ์ของฟิลด์เลอร์

การบริหารการศึกษาจะมีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าประสงค์วางไว้ได้ องค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่ง ซึ่งจะขาดเสียมิได้ก็คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่พยายามจะรวมพลังทั้งหลาย เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์ได้²

นักจิตวิทยาและนักบริหารต่างก็มีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของแต่ละบุคคล หรือของกลุ่มในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่ง จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการของภาวะผู้นำประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตาม และตัวแปรสภาพการณ์ (Kast and Rosenzweig)³

คำจำกัดความนี้มีได้กล่าวถึงองค์การที่มีรูปแบบพิเศษเฉพาะใด ๆ เมื่อบุคคลหนึ่งพยายามจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่ออีกบุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่งนั้น ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นทันที ฉะนั้นทุกคนต่างก็ได้แสดงออกถึงภาวะผู้นำอย่างน้อยก็ครั้งหนึ่งหรือหลายครั้ง

¹ Hersey, P. and K.H. Blanchard, **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources**, 2nd ed. Englewood Cliffs, (New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1972), p.151.

² เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 1.

³ Kast, F.E. and J.E. Rosenzweig, **Organization & Management : Systems and Contingency Approach**. 4th ed. (New York : McGraw-Hill, 1985), p. 387.

ไม่ว่ากิจกรรมของเราจะเกี่ยวข้องกับธุรกิจ สถาบันการศึกษา พยาบาล องค์กรทางการเมือง หรือครอบครัวก็ตาม ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$L = g(I, f, s)$$

เมื่อ L = ภาวะผู้นำ

G = องค์กรประกอบหรือหน้าที่

I = ผู้นำ

f = ผู้ตาม

s = ตัวแปรสภาพการณ์

ที่มา : ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2530 หน้า 219.

ฮอลพิน (Halpin)¹ กล่าวว่า ผู้นำที่ประสมผลสำเร็จต้องมุ่งปฏิบัติตามประสงค์หลักของกลุ่ม 2 ประการ คือเป้าหมายสัมฤทธิ์ผล และการดำรงสภาพของกลุ่มไว้ ผู้นำต้องให้ความสะดวกความร่วมมือในการปฏิบัติงานของกลุ่ม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลของภาวะผู้นำพิจารณาได้จากความสามารถในการปรับพฤติกรรมของผู้นำ เพื่อเป้าหมายสัมฤทธิ์ผลและดำรงสภาพของกลุ่มไว้ด้วยความเหมาะสมกลมกลืนซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับสภาพการณ์ในขณะนั้น (Fiedler, Chersers and Mahar)²

ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสามารถปรับพฤติกรรมของเขา ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตามและสภาพการณ์ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ไม่คงที่ ดังนั้นการใช้แบบพฤติกรรมผู้นำซึ่งเหมาะสมจึงเป็นที่ทำทนายต่อผู้นำที่มีประสิทธิผล “ผู้นำเปรียบเหมือนกับนักดนตรีที่สามารถเปลี่ยนเทคนิคและวิธีการเล่นให้สอดคล้องกับการเล่นของวงดนตรีที่ฟังได้ตามความต้องการ” นั่นคือ “ผู้นำที่ปรับแบบพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และผู้ตามได้มากเท่าใด แนวโน้มจะบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายของค์การอย่างมีประสิทธิภาพย่อมมีมากขึ้นเท่านั้น³

¹ Halpin, A.W. **Theory and Research in Administration**, (New York : Macmillan, 1966), p.71.

² Fiedler, F.E. and M.M. Chemers, **Leadership and Effective management**, Glenview, (Illinois : Scott, Foreman, 1976), p.87.

³ ถวิล เกื้อกูลวงศ์, การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติ, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2530), หน้า 231-232.

ฉะนั้น ประสิทธิภาพภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับและครอบคลุมไปถึง ความสำเร็จของกระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง (Hersey and Blanchard)¹

ปัญหาสำหรับผู้นำประการหนึ่งก็คือ ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ผู้นำกระทำกับสิ่งที่ผู้นำควรจะทำ ซึ่งผู้นำไม่สามารถจะยึดแบบภาวะผู้นำที่เฉพาะเจาะจงได้ แต่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปตามสภาพการณ์ แบบของภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งเพราะจะทำให้พฤติกรรมจริงและพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้นำสอดคล้องกัน (Fiedler)² และสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำสามารถวัดได้จากระดับขององค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบด้วยกันคือ

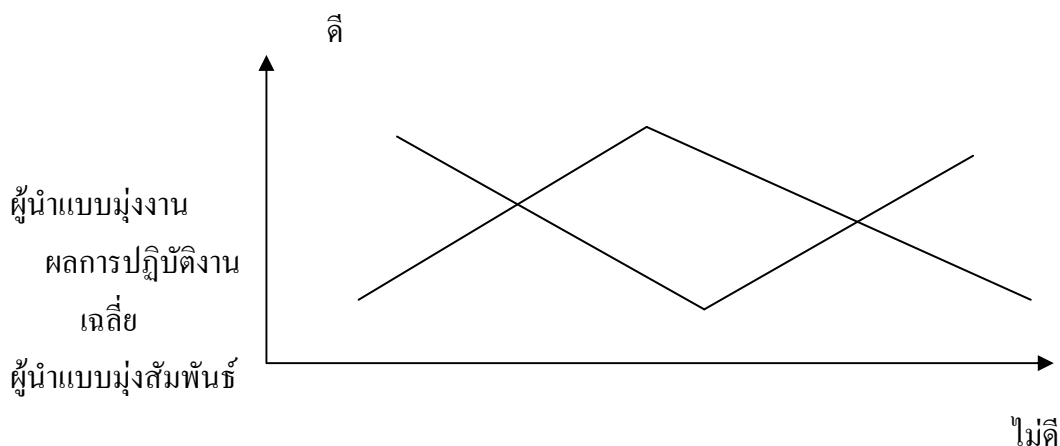
1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน (Leader-Member Relation) หมายถึง กลุ่มให้ความสนับสนุนผู้นำมากน้อยเพียงใด
2. ลักษณะงานหรือโครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ความชัดเจนในลักษณะงานหรือโครงสร้างของงานที่กลุ่มได้รับมอบหมายมีอยู่เพียงใด
3. อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) หมายถึง การใช้อำนาจของผู้นำที่จะให้รางวัลหรือการลงโทษผู้ร่วมงานมากน้อยเพียงใด

1. รูปจำลองประสิทธิภาพภาวะผู้นำของทฤษฎีฟีดเลอร์

ฟีดเลอร์ ซึ่งให้เห็นถึงปัจจัยสภาพการณ์ 3 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานเป็นตัวแปร ที่มีความสำคัญมากที่สุดที่กำหนดอำนาจและอิทธิพลของผู้นำ เพราะถ้าบุคคลต่าง ๆ เต็มใจปฏิบัติตามผู้นำ (อาจจะเนื่องมาจากประเพณีหรือความเชื่อขงาญเฉพาะด้านหรือการยอมรับ) ผู้นำจะอาศัยโครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่งน้อยมาก ในกรณีที่ผู้นำไม่ได้รับการไว้วางใจและถูกมองในด้านลบแล้วสภาพการณ์ดังกล่าวจะอำนวยประโยชน์แก่ผู้นำน้อยมาก แสดงให้เห็นดังภาพประกอบ 1

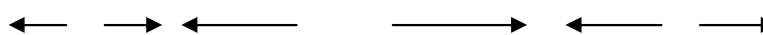
¹ Hersey, P. and K.H. Blanchard, **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources**, 2nd ed. Englewood Cliffs, (New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1972), p.94.

² อังแล้ว, Fiedler, F.E. and M.M. Chemers, **Leadership and Effective management**, p.76.



สภาพการณ์

1	2	3	4	5	6	7	8
ดี	ดี	ดี	ดี	ไม่ดี	ไม่ดี	ไม่ดี	ไม่ดี
ชัด	ชัด	ไม่ชัด	ไม่ชัด	ชัด	ชัด	ไม่ชัด	ไม่ชัด
มาก	น้อย	มาก	น้อย	มาก	น้อย	มาก	น้อย



สภาพการณ์ที่ เอื้อต่อผู้นำ	สภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ	สภาพการณ์ที่ เอื้อต่อผู้นำ
สูง	ปานกลาง	ต่ำ

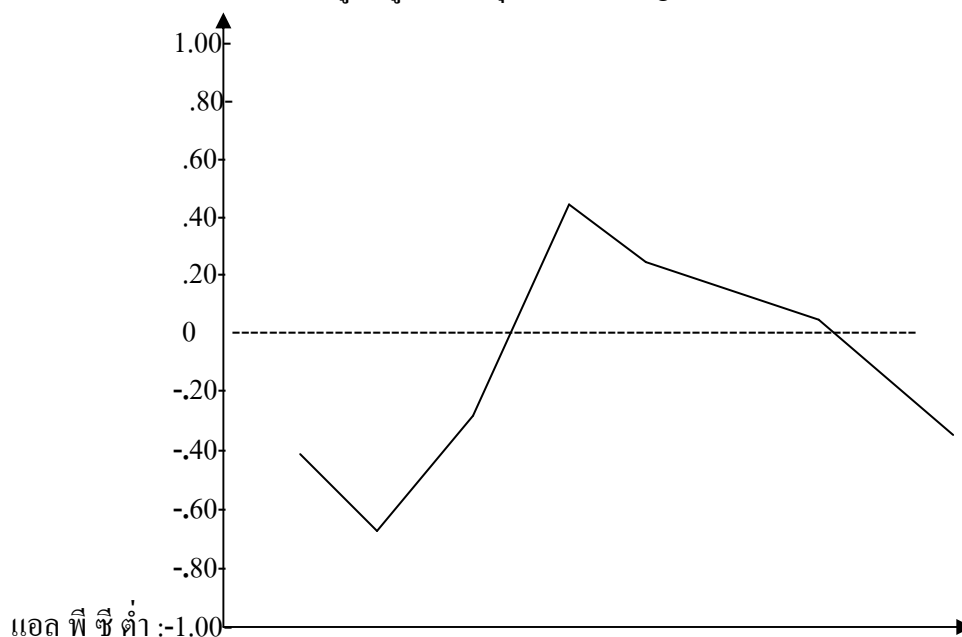
ภาพประกอบ 1 รูปจำลองประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟีดเลอร์

ภาพประกอบ 1 แสดงให้เห็นรูปจำลองประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟีดเลอร์ ตัวแปรของสภาพการณ์ทั้งสามอยู่ที่แกนนอนช่องทั้งแปดของภาพการณ์ จะชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในแบบต่าง ๆ ของปัจจัยสภาพการณ์ที่เรียงลำดับจากสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำมากที่สุด (ควบคุมได้สูง) จากช่องที่ 1 ผู้นำได้รับการยอมรับและมีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่มากและงานที่ปฏิบัติมีโครงสร้างชัดเจน ผู้นำจะมีอิทธิพลน้อยลง ดังในช่องที่ 2 เพราะว่า ผู้นำได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีโครงสร้างชัดเจน แต่มีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่น้อย ส่วนในช่องที่ 8 อิทธิพลของผู้นำมีจำกัดมาก เพราะว่าผู้นำไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่น้อย และลักษณะงานที่ปฏิบัติมีโครงสร้างไม่ชัดเจน

ส่วนแกนที่จะแสดงให้เห็นผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ในทศนะของฟีดเลอร์แล้ว ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน จะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ในภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำสูงและต่ำ (ควบคุมสภาพการณ์ได้สูงและต่ำ) นั่นคือ ปัจจัยในภาพการณ์ช่องที่ 1 และ 2 กับช่องที่ 7 และ 8 ตามลำดับ ส่วนผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ จะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงานในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำปานกลาง (ควบคุมสภาพการณ์ได้ปานกลาง) เช่น ผู้นำได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน แต่โครงสร้างของงานไม่ชัดเจน และอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่น้อยเป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยในภาพการณ์ช่องที่ 3 ถึง 6

การแสดงรูปจำลองประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟีดเลอร์นั้น ฟีดเลอร์ยังสามารถแสดงให้เห็นจากกราฟเหมือนกับภาพประกอบ 2 แต่ต่างกันที่แกนตั้งจะแสดงค่าสหสัมพันธ์ของมัชฌิมฐาน (Median Correlation) ระหว่างคะแนน แอล พี ซี (แบบของพฤติกรรมผู้นำ) กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนแกนนอนเป็นสภาพการณ์เช่นเดิม ดังภาพประกอบที่ 2

แอล พี ซี สูง : ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (High L P C)



ผู้นำแบบมุ่งงาน (Low L P C)

เอื้อต่อผู้นำ	1	2	3	4	5	6	7	8	ไม่เอื้อต่อผู้นำ
ความสัมพันธ์ผู้นำ/ ผู้ร่วมงาน	: ดี	ดี	ดี	ดี	ไม่ดี	ไม่ดี	ไม่ดี	ไม่ดี	ไม่ดี
โครงสร้างของงาน	: ชัด	ชัด	ไม่ชัด	ไม่ชัด	ชัด	ชัด	ไม่ชัด	ไม่ชัด	ไม่ชัด
อำนาจในตำแหน่ง	: มาก	น้อย	มาก	น้อย	มาก	น้อย	มาก	น้อย	น้อย

ภาพประกอบ 2 รูปจำลองประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟีดเลอร์ โดยการแสดงค่าสัมพัทธ์ระหว่างคะแนนแอล พี ซี กับผลการปฏิบัติงานกลุ่ม (Fiedler)¹

ภาพประกอบ 2 แสดงให้เห็นว่า แบบของพฤติกรรมผู้นำแต่ละลักษณะจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของสภาพการณ์ที่เหมาะสม ผู้นำที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Task Oriented : Low LPC) มีผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงสุด ในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำสูง หรือในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำต่ำ (ค่าสหสัมพันธ์มีค่าติดลบสูง) ส่วนผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ มีแนวโน้มที่จะมีผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงสุดในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำปานกลาง

2. แบบของพฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำและการปฏิบัติตนของผู้นำที่มีต่อสมาชิกในกลุ่มในขณะที่มีการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ พฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ การวัดพฤติกรรมผู้นำนั้น ฟีดเลอร์จะวัดจากจิตลักษณะของผู้นำโดยตรง (เจตคติและแรงจูงใจของผู้นำ) จึงทำให้ทฤษฎีของฟีดเลอร์สามารถปรับใช้ได้ในทุกสภาพการณ์ สำหรับเครื่องมือที่ฟีดเลอร์ใช้วัดนั้นเป็นแบบสอบถามซึ่งเรียกว่า “แบบประเมินผู้ร่วมงานที่ไม่พึงประสงค์ (Least Preferred Co-Worker Scale) หรือ LPC Scale คะแนน LPC จะเป็นเจตคติและแรงจูงใจของผู้นำที่จะแสดงถึงพฤติกรรมของผู้นำแต่ละแบบ

ลักษณะของแบบสอบถาม LPC เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราวัดแบบสื่อความหมาย (Semantic Differential Scale) สำหรับบรรยายคุณลักษณะของบุคคลโดยใช้คำคู่ (Bipolar) ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ช่องคะแนนเท่ากัน (คะแนน 1-8 คะแนน) ลักษณะของแบบสอบถามจะคำถามถามผู้ตอบหนึ่งประโยคก่อน ซึ่งเป็นคำถามที่บอกถึงผลงานของบุคคล ๆ หนึ่งแล้วให้ผู้ตอบบรรยายลักษณะของบุคคลนั้น ตัวอย่าง เช่น

“...คนที่ร่วมงานกับข้าพเจ้าแล้วทำให้งานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ คน ๆ นี้ มีลักษณะดังต่อไปนี้...”

น่าพึงพอใจ	8	7	6	5	:	4	3	2	1	ไม่น่าพึงพอใจ
เป็นมิตร	8	7	6	5	:	4	3	2	1	ไม่น่าเป็นมิตร
ปฏิเสธ	1	2	3	4	:	5	6	7	8	ยอมรับ
เครียด	1	2	3	4	:	5	6	7	8	ตามสบาย

¹ Fiedler, F.E. and M.M. Chemers, **Leadership and Effective management**, Glenview, (Illinois : Scott, Foreman, 1976), p.147.

ห่างเหิน 1 2 3 4 : 5 6 7 8 อบอุ่นเป็นกันเอง

ฯลฯ

แบบสอบถาม LPC ที่นิยมใช้กันในปัจจุบันมีอยู่ทั้งหมด 18 ข้อ จำนวนครั้งที่ใช้ในระยะเวลาที่ผ่านมา 20 ปี ประมาณ 2,000 กรณี ซึ่งถือว่าใช้กับกลุ่มประชากรหลายลักษณะและวงกว้างมากฟีดเลอร์เองเคยใช้มาแล้ว 898 กรณี มีคะแนนเฉลี่ยทั้งฉบับ 68.75 คะแนน และคะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งฉบับ 21.8 ปรากฏว่า คนทั้งหมดนั้นมีคะแนน LPC อยู่ในเกณฑ์สูงเพียง 73 คน และต่ำจริง ๆ เพียง 73 คน ที่เหลืออยู่มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (Fiedler and Chemers)¹

ความเชื่อมั่นของคะแนน LPC มีค่าสูงมาก เนื่องจากฟีดเลอร์เน้นการใช้เพื่อการฝึกรอบมคะแนนของแบบสอบถามจึงต้องมีความเชื่อมั่นสูงเพียงพอที่จะพยากรณ์ผลงานในอนาคต เนื่องจากทฤษฎีของฟีดเลอร์เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้นำ (พฤติกรรมผู้นำ) และสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ ซึ่งจุดที่สำคัญก็คือ ความไม่แน่นอนของสภาพการณ์หรือเหตุการณ์ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้คะแนน LPC ที่มีความเชื่อมั่นสูง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามซึ่งศึกษาโดยนักจิตวิทยาหลายท่าน อาทิ กลุ่มที่ใช้วิธีการแบ่งครึ่ง (Split-Half Method) เช่น กูดเฟรย์ ฟีดเลอร์ และฮอลล์ใช้กลุ่มตัวอย่าง 482 คน พบค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 มิวเวส ใช้กลุ่มตัวอย่าง 178 คนพบค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 (Fiedler and Garcia)²

ไรซ์ (Rice)³ ได้วิเคราะห์ผลงานวิจัย 23 เรื่องที่ใช้ช่วงเวลาในการสอบครั้งแรกและครั้งหลังห่างกันตั้งแต่ 2-3 วัน จนถึง 1 ปี พบค่าสหสัมพันธ์โดยใช้คะแนนมัชยฐานมีค่า .67 และจากการใช้คะแนนเฉลี่ยมีค่า .63 ค่าคะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า .36 แสดงให้เห็นว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม LPC มีค่าสูงพอที่จะวัดบุคลิกภาพของผู้นำได้***

¹ Fiedler, F.E. and M.M. Chemers, **Leadership and Effective management**, Glenview, (Illinois : Scott, Foreman, 1976).

² Fiedler, F.E. and J. E. Garcia, **New Approaches to Effective Leadership: cognitive Resources and Organizational Performance**, (New York: John Wiley & Sons,1987), p.73.

³ Rice, R.W. **Psychometric Properties of Esteem for Least Preferred Co-Worker (LPC Scale)**, 'Academy of Management Review, 3 : 1978, p.106-118, (a).

2.4 การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัย

การบริหารวิชาการของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐบาลก็จะปฏิบัติตามหลักเสรีภาพทางวิชาการ โดยให้การดำเนินการเสร็จสิ้นที่สภามหาวิทยาลัยมากที่สุด แต่การดำเนินงานทางวิชาการจะต้องสอดคล้องกับนโยบายและเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดโดยหน่วยงานกลาง ทั้งนี้แนวทางในการดำเนินการอาจเป็นได้ ดังนี้

1. สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจอนุมัติหลักสูตรการศึกษา และอนุมัติการเปิดสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและแผนที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด
2. สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจอนุมัติจัดตั้ง ยุบ เลิก หน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. มหาวิทยาลัยมีหน้าที่พัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย

งานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาจะรวมไปถึงการสอน การวิจัย และการบริการสังคม (Amara Raksasataya)¹ ดังนั้นการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาจึงหมายถึง การบริหารการสอนการบริหารการวิจัยและการบริการสังคม (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์)² เพื่อให้ครอบคลุมถึงบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าคณะวิชา จึงเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญสำหรับการบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัย บุคคลที่จะดำรงตำแหน่งควรมีคุณสมบัติที่เหมาะสม แนวคิด หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคุณสมบัติของหัวหน้าคณะวิชาจะขอกกล่าวโดยสังเขป ดังนี้

ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)³ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีสรรหาคณบดี ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นคณบดีไว้ ดังนี้

1. ด้านคุณวุฒิ ได้รับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา ได้ปฏิบัติงานสอนในสถาบันอุดมศึกษา และสอนในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี การศึกษา หรือต้องได้รับปริญญาโทและได้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา และสอนใน

¹ Amara Raksasataya, "Socio-economic Needs and Problems : Challenge to Higher Education in South East Asia" in Higher Education and Social Commitment, Edited by S. Nasution and Banphot Virasai, p. 15-23, (Singapore: Religious Institute of Higher Education and Development, 1978), p.15.

² ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, พุดเรื่องอุดมศึกษา, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เจ้าพระยาการพิมพ์, 2530), หน้า 139.

³ ศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัย, ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดี พ.ศ. 2522, หน้า 1-4.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา หรือได้รับปริญญาตรีและได้ปฏิบัติงานสอนในสถาบันอุดมศึกษา และสอนในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปีการศึกษา

2. ด้านคุณสมบัติพิเศษ คือมีความสามารถทางวิชาการ มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการบริหารและมีมนุษยสัมพันธ์

ส่วน ฮีลด์ (Heald, n.d.อ้างถึง สมเกียรติ กรีทอง)¹ แห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ได้ทำการศึกษาคูณสมบัติของคณบดีโดยเลือกสถาบันที่กำลังมีการสรรหาคณบดี ในช่วงปีการศึกษา ค.ศ. 1977-1978 และ ค.ศ. 1978-1979 มา 40 สถาบันแล้ว นำเอาคุณลักษณะที่แต่ละสถาบันสร้างขึ้นมารวบรวมเป็นแบบสอบถาม โดยถามไปยังคณะกรรมการสรรหาและคณบดีที่กำลังดำรงตำแหน่งอยู่ในส่วนที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของคณบดีพบว่า คุณสมบัติที่ได้รับเลือกมากที่สุด 7 ข้อเรียงตามลำดับคือ 1) ความสามารถเชิงวิชาการที่ปรากฏ 2) ได้รับปริญญาเอก 3) ทักษะการเป็นผู้นำ 4) ความมุ่งมั่นต่อการวิจัย 5) ประสบการณ์ด้านการบริหารงานทั่วไป 6) ประสบการณ์ด้านการบริหารเฉพาะตำแหน่ง และ 7) ทักษะในการดำเนินงานด้านงบประมาณ

ทัศนะของ มอร์ริซ (Morris)² ได้กล่าวถึง ความเป็นคณบดี ว่า ควรเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติ 4 ประการ คือ 1) มีความสามารถทางวิชาการสูงสุด นั่นคือดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ 2) มีประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการมาก่อน นั่นคือ เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาหรือหน่วยงานทางวิชาการอื่น ๆ 3) มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก และ 4) เป็นอาจารย์ในคณะที่ได้รับการคัดเลือกจากคณาจารย์ในคณะ

แมคคอร์เกิล และคนอื่น ๆ (McGorkle and others)³ ได้กล่าวถึง ผู้บริหารวิชาการในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะป็นอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าภาควิชา นอกจากจะบริหารวิชาการ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถาบันและความพอใจของตนเองแล้วจะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะบริหารวิชาการให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมภายนอกอีกด้วย ผู้บริหารวิชาการจะต้องมองว่า สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรระบบเปิด ต้องมีความพร้อมเสมอที่จะ

¹ สมเกียรติ กรีทอง, การสรรหาคณบดีในต่างประเทศ, สภาคณาจารย์ 1 : กรกฎาคม 2526, หน้า 33-42.

² Morris, V.C. Deaning : **Middle Management in Accademic**, Urbana, (Chicago : University of Illinois Press, 1981), p.12.

³ McCorkle, C.O. and others, **Management and Leadership in Higher Education**, (San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1982), p.190-211.

เปลี่ยนแปลงบทบาทของสถาบันให้สอดคล้องกับชื่อเรียกช่องทางสังคม ดังนั้นการใช้กระบวนการบริหารวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การหรือการจัดสรรทรัพยากร การนำและการติดตามผล จึงต้องเป็นวิธีที่ดีที่สุด และคล่องตัวที่สุด ผู้บริหารวิชาการระดับคณะคือคณบดีจึงควรเป็นผู้ที่เลือกสรรจากบุคคลที่มีความเป็นผู้นำแบบยืดหยุ่น สามารถประสานความสัมพันธ์กับบุคลากรในคณะให้ดำเนินงานและใช้ประโยชน์ทรัพยากรต่าง ๆ ในคณะได้สูงสุด นั่นคือ ควรเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้ 1) วางตัวได้อย่างเหมาะสมในภาวะผู้นำ 2) มีความสามารถพิเศษและมีศักยภาพในภาวะผู้นำ นั่นคือ ต้องเป็นผู้รอบรู้ข่าวสารทั้งภายในและภายนอกคณะไม่ว่าจะเป็นข้อมูลข่าวสารทางเศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในคณะ 3) มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงของคณะ 4) มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะ และ 5) มีความสามารถในการใช้กลุ่มเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารวิชาการ

กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับคุณสมบัติและภูมิหลัง ของหัวหน้าคณะวิชาที่สำคัญจากแนวคิดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ และผลงานวิจัย พบว่ามีความสอดคล้องกันในเรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาเป็นคุณสมบัติที่สำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ส่วนภูมิหลังของหัวหน้าคณะวิชาที่สำคัญประกอบด้วย ประสบการณ์ในการสอน ซึ่งหมายถึง ระยะเวลาที่เคยทำหน้าที่ในการสอนในมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ มาก่อน วุฒิต่างการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของหัวหน้า คณะวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถทางวิชาการของหัวหน้าคณะวิชา และประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชา หมายถึง ระยะเวลาที่เคยบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาหรือหน่วยงานที่เทียบเท่าคณะวิชาและเคยบริหารงานวิชาการในภาควิชาหรือเทียบเท่ามาก่อนเข้ารับตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัย

ลักษณะของสถาบันอุดมศึกษาในความเป็นองค์การทางวิชาการนั้น ไรลีย์และบาลดริจ (Riley and Baldrige)¹ ได้กล่าวถึงลักษณะเด่นไว้ 6 ประการ คือ

1. เป็นองค์การที่มีเป้าหมายคลุมเครือ เพราะว่าสถาบันอุดมศึกษาทั้งวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเป็นองค์การที่มีเป้าหมายหลายเป้าหมายและมักจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอยู่เสมอ

¹ Riley, C.L. and V.J. Baldrige. **Governing Academic Organization, New Problems, New Perspectives.** California : McCutchan Publishing Cooperation, 1977, pp. 2-10.

2. เป็นองค์กรที่มีผู้ใช้บริการเฉพาะ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาต้องให้บริการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์เหล่านั้น

3. มีปัญหาทางเทคโนโลยี สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรที่มีบุคคลแตกต่างกันมากมาย ปัญหากับการนำเทคโนโลยี มาใช้จึงยุ่งยาก ซับซ้อนเป็นเงาตามตัว

4. ความเป็นนักวิชาชีพชั้นสูง ลักษณะดังกล่าวจึงทำให้สถาบันอุดมศึกษาแก้ปัญหาโดยการแสวงหาผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการในสถาบันอุดมศึกษา

5. ความไม่มั่นคงของภาวะแวดล้อม ซึ่งทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับบทบาทและระบบการบริหารให้เหมาะสมอยู่เสมอ

6. ความเป็นองค์กรอนาธิปไตย ซึ่งเป็นองค์กรที่ควบคุมและประสานงานจากหน่วยงานกลางน้อย บุคลากรแต่ละบุคคลสามารถที่จะวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ โดยอิสระ

ลักษณะดังกล่าวของสถาบันอุดมศึกษา ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับลักษณะของการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา¹ บางประการ ดังนี้

1. การบริหารมีลักษณะเป็นการประสานงานร่วมกัน 2. การบริหารมีลักษณะเป็นองค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการ 3. การบริหารมีลักษณะเป็นการกระจายอำนาจ 4. สถาบันอุดมศึกษามีอิสระในการบริหาร และ 5. การตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาใด ๆ ต้องถือประโยชน์ทางวิชาการเป็นหลัก กอปรกับผลกระทบต่อการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาปัจจุบัน เช่น ความคับขันทางการเงิน การเติบโตของระบบอุดมศึกษา ความต้องการขยายทางการอุดมศึกษากว้างขวางขึ้น และความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีมากขึ้น² จึงเกิดแรงผลักดันที่ต้องการให้การบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ระดับความสำเร็จในการแสดงบทบาทของผู้บริหารเพื่อให้ได้ผลงานตามต้องการ ดังนั้นประสิทธิผลจึงเป็นความเหมาะสมกัน ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับสภาพการณ์ในขณะนั้น³ นั่นคือ ประสิทธิภาพเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมาย⁴

¹ ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, **พูดเรื่องอุดมศึกษา**, (กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2530), หน้า 291-296.

² ประกอบ คุปรัตน์, **นิสิตนักศึกษาในความเป็นผู้นำ เป้าหมาย และอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา**, วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), อัดสำเนา, หน้า 4-6.

³ Reddin, 1976, อ้างใน, ถวิล เกื้อกุลวงศ์, **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติ**, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2530), หน้า 245.

⁴ ไกรสิทธิ์ แก้วศรีนวล, **ประสิทธิภาพและประสิทธิผล**, (อุตสาหกรรมสาร, 2527), หน้า 23.

ดังนั้น ประสิทธิภาพการดำเนินงานจึงหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานจนบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมาย เฮอร์เซย์ และบลองคาร์ด (Hersey and Blanchard¹) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง ระดับความสำเร็จของการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนวิจิตร วรุตบางกรู² อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผล หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถบริหารงานได้สำเร็จตามเป้าหมายโดยคำนึงถึงสิ่งที่ถูกที่ควร ทำให้งานมีคุณภาพและบรรลุตามความคาดหวัง โดยใช้ทรัพยากรบริหารและเวลาอย่างประหยัดและคุ้มค่า

โคเฮน และมาร์ช (Cohen and March)³ ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ควรมีภารกิจที่สำคัญคือ ด้านหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นนักวิจัยและนักวิชาการ และด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม ส่วน คอร์สัน (Corson)⁴ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การบริหารวิชาการในคณะบริหารไว้ 5 ประการ คือ

1. การกำหนดนโยบายและเป้าหมายสำหรับการรับนักศึกษา และกำกับดูแลด้านการเรียนการสอนนักศึกษาอย่างจริงจัง
2. การกำหนดมาตรฐานสำหรับการคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งของอาจารย์ในคณะวิชาอย่างเหมาะสม
3. พัฒนาหลักสูตรและประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าให้แก่นักศึกษาอย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
4. วางแผนการพัฒนานวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ
5. กำหนดนโยบายที่จะระดมทรัพยากร เพื่อพัฒนาการวิจัยและประยุกต์งานวิจัยมาใช้เกิดประโยชน์มากกว่าการให้บริการทางด้านการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว

¹ Hersey, P. and K.H. Blanchard, **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources**. 2nd ed. Englewood Cliffs, (New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1972), p.94.

² วิจิตร วรุตบางกรู, **ผู้บริหารที่มีประสิทธิผล**, สารานุกรมศึกษาศาสตร์ (6), (7 มกราคม-มิถุนายน 2530), หน้า 7.

³ Cohen, M.O. and J.G. March, **Leadership and Ambiguity : The American College President**, (New York : McGraw-Hill, 1974), p.3.

⁴ Corson, J.J. **The Governance of Colleges and Universities**, Rev ed. (New York : McGraw-Hill, 1975), pp. 73-74.

ส่วน เบลค มูตัน และวิลเลียมส์ (Blake, Mouton and Williams)¹ ได้กล่าวถึง กิจกรรมหรือภารกิจ 10 ประการ ซึ่งจะเห็นดัชนีชี้บ่งถึงประสิทธิผลการบริหารวิชาการไว้ดังนี้คือ

1. กำหนดแนวทางและการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการบริหารงานต่าง ๆ ใ้บรรลุผล

2. ใ้การสนับสนุนทั้งในด้านการเรียนการสอนและการเรียนรู้การดำเนินงานต่าง ๆ

3. กำหนดแนวทางและใ้การสนับสนุนในเรื่องหลักสูตรต่าง ๆ

4. ส่งเสริม สนับสนุนใ้เกิดบรรยากาศในการวิจัย เพื่อใ้เกิดงานวิจัยที่มีคุณภาพสูง

5. ใ้การสนับสนุนการบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ชุมชนและสถานที่อื่น ๆ

6. การบริหารงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากรใ้เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ

7. การบริหารงานบุคลากรทางวิชาการ เช่น อาจารย์ นักวิชาการ เป็นต้น

8. การประสานงานกิจการนักศึกษา

9. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสังคม เพื่อใ้เกิดสายสัมพันธ์ที่มั่นคงของบุคคลภายนอกที่มีต่อสถาบัน

10. กำหนดใ้มีสถานที่และแหล่งฝึกงาน และสนับสนุนใ้บริการต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกงานเบื้องต้นทั่ว ๆ ไป

ส่วน มอร์ริช (Morris)² ใ้ใ้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลการบริหารวิชาการไรคณะวิชา ซึ่งเน้นการพิจารณาจากภารกิจในการบริการวิชาการที่สำคัญคือ 1. ความสามารถทางการสอนของอาจารย์ การพัฒนาหลักสูตร และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ของอาจารย์ตามใ้มอบหมาย 2. การวิจัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกิจกรรมทางวิชาการ และ 3. การบริการทางวิชาการ ซึ่งรวมไปถึงการใ้บริการทางวิชาการใ้แก่บุคลากรภายในสถาบันและการใ้บริการทางวิชาการภายนอกสถาบัน

การวิจัยครั้งนี้ จึงยึดเกณฑ์สำหรับการพิจารณาประสิทธิผล การบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัยระดับความสำเร็จของการบริหารวิชาการ ในระดับผู้บริหาร ซึ่งใ้ใ้การรับรู้โดยการแสดงความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ อธิการบดี รองอธิการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะวิชา และ

¹ Blake, R.R., J.S. Mouton and M.S. Williams, **The Academic Administrator Grid**, (San Francisco : Jossey – Bass, Inc., Publishers, 1981), p.30.

² Morris, V.C. **Deaning : Middle Management in Accademic**, Urbana, (Chicago : University of Illinois Press , 1981), pp.164-168.

อาจารย์เป็นผู้แทนคณะวิชาเป็นเกณฑ์สำหรับการพิจารณาดังกล่าว ซึ่งภารกิจของการบริหารวิชาการสาระสำคัญขององค์ประกอบโดยสังเขปดังต่อไปนี้

1. งานจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยงานด้านหลักสูตร และการเรียนการสอนซึ่ง วิจิตร ศรีสะอ้าน¹ ได้กล่าวถึงขอบข่ายเนื้อหาของงานแต่ละลักษณะดังนี้

1.1 งานด้านหลักสูตร ประกอบด้วย

1.1.1. งานพัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึง การปรับขยายหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและการสร้างหลักสูตรใหม่ ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น

1.1.2 งานจัดทำแผนประกอบการสอนรายวิชา หมายถึง การจัดทำคู่มือเอกสารเพื่อใช้ประกอบการสอนเป็นรายวิชา

1.1.3 งานจัดผู้สอน หมายถึง การกำหนดคณาจารย์ผู้สอนให้เหมาะสมกับรายวิชาในแต่ละภาคเรียน โดยคำนึงถึงความเป็นเลิศทางวิชาการ

1.1.4 งานเลือกเอกสาร ตำราและแบบเรียน และการพัฒนาโครงการทำให้สอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตร

1.2 งานการเรียนการสอน ประกอบด้วย

1.2.1 งานเตรียมการสอน หมายถึง การเตรียมโครงการต่าง ๆ หรือเตรียมแผนงานสำหรับการนำแบบเรียนหรือเนื้อหาต่าง ๆ ที่จะสอนจากหลักสูตรเสนอให้แก่ผู้เรียน ซึ่งอาจจะจัดในรูปแบบของการประชุม อบรมหรือสัมมนาตามความเหมาะสม

1.2.2 งานพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึง การให้อาจารย์ได้รู้จักใช้เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ มาประกอบการสอนที่เคยปฏิบัติมาแล้ว

1.2.3 งานนิเทศการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึง การช่วยเหลือ แนะนำชี้แจง การบริการ การร่วมมือ การปรับปรุงที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อที่จะส่งเสริมให้อาจารย์ปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

1.2.4 งานบริการสื่อการสอน หมายถึง การให้บริการและสนับสนุนการพัฒนาและอุปกรณ์การสอน เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

1.2.5 การวัดผลและประเมินผลการศึกษา หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนและการประเมิน โครงการต่าง ๆ

¹ วิจิตร ศรีสะอ้าน, การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา, รายงานการประชุมทางวิชาการ, (กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 27-28 มิถุนายน 2523), หน้า 45-55.

1.2.6 การกำหนดมาตรฐานทางวิชาการต่าง ๆ หมายถึง การกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ผู้สอน และคุณสมบัติเฉพาะทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เช่น กำหนดคุณสมบัตินิสิต นักศึกษาที่จะเข้ารับการศึกษ การกำหนดเกณฑ์ผู้สอนรายวิชาและเกณฑ์การประเมินผล เป็นต้น

1.2.7 งานจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง การดำเนินการ และประสานงานการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้แก่ นิสิต นักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ

2. งานพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การส่งเสริมให้ครู อาจารย์ มีความรู้ ความสามารถ ทั้งในด้านการวิจัยและทางวิชาการ เพื่อให้ปฏิบัติงานการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา โดยกำหนดกิจกรรมหลักที่สำคัญ 3 ประการ ซึ่ง ศตใส อัสวีไล¹ ได้เสนอแนะไว้ดังนี้

2.1 กิจกรรมที่กระทำตามลำพัง ได้แก่ กิจกรรมต่อไปนี้

2.1.1 การอ่านหรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่นเช่น การฟังปาฐกถา อภิปราย เป็นต้น

2.1.2 การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาการและวิชาชีพเช่นการเรียน การสอน การวิจัย

2.1.3 การทดลองและการวิจัย

2.1.4 การเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

2.1.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย

2.1.6 การลาศึกษาต่อ

2.2 กิจกรรมส่งเสริมเป็นหมู่คณะ ได้แก่ กิจกรรมต่อไปนี้

2.2.1 การประชุมครู อาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย

2.2.2 การประชุมปฏิบัติการทางวิชาการและการอบรมสัมมนาทางวิชาการ

2.2.3 การศึกษาดูงานนอกสถานที่

2.2.4 การประชุมปฏิบัติก่อนเปิดภาคเรียน

2.2.5 การจัดคณาจารย์ให้มีการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ

2.3 งานบำรุงขวัญ อาจารย์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ของบริหาร วิชาการ

¹ ศตใส อัสวีไล, การพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, เอกสารประกอบการอภิปราย เรื่องการพัฒนาการสอนในระดับอุดมศึกษา, 27-28 มิถุนายน 2523, หน้า 159-164.

3. งานบริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง งานหรือการจัดบริการใด ๆ ที่จัดขึ้น ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ชุมชนและสังคมได้รับประโยชน์ที่จะนำไปปรับปรุงสภาพชุมชนและสังคมให้ดีขึ้น¹ ซึ่งมีลักษณะงานหลายลักษณะการสอน และการฝึกอบรม การอภิปรายและการสัมมนา การเผยแพร่วิชาการด้วยสื่อสารมวลชน สาธิต การให้คำแนะนำทางวิชาการ และการดำเนินงานภาคปฏิบัติในชุมชนเป็นต้น²

4. งานส่งเสริมวิชาการ หมายถึง งานบริหารทั่วไปที่ควบคุมกลไกและควบคุมการดำเนินงานในส่วนของสวัสดิการ งานสารบรรณ งานแผนงาน โครงการและงบประมาณ งานอาคารและสิ่งแวดลอม งานพัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ อันจะทำให้คณะวิชาและมหาวิทยาลัยสามารถเป็นแหล่งวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ³ นอกจากนี้งานส่งเสริมวิชาการยังมีลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ งานกิจการต่าง ๆ และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม⁴ งานบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานในสำนักงานคณะวิชาซึ่งต้องปฏิบัติเป็นประจำ ส่วนมอบหมายพิเศษ งานกิจการนักศึกษาและงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นงานส่งเสริมและประสานงาน ซึ่งจะต้องดำเนินการเป็นครั้งคราว

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ และการบริหารวิชาการ

ผู้นำบริหารในฐานะที่เป็นผู้นำขององค์กร จะต้องเป็นผู้ที่ทำให้สมาชิกฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กรเกิดความร่วมมือ และประสานงานกันเป็นอย่างดี ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารต่างต้องรับบทบาทของความเป็นผู้นำทั้งสิ้น และโดยอาศัยความเป็นผู้นำนี้เอง ผู้บริหารจะต้องสามารถรวบรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรให้ช่วยกันทำงานเพื่อผลสำเร็จตาม

¹ สถิตย์ กองคำ, การให้บริการแก่ชุมชนของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526), อัดสำเนา, หน้า 6.

² กนก ไบบัว, การบริการสังคมของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ปรินญา นิพนธ์ การศึกษา มหาบัณฑิต, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524), หน้า 9-10.

³ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, งานบุคลากรนิสิตนักศึกษา, (กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 4.

⁴ สกนนคร. วิทยาลัยครู, ประกาศวิทยาลัยครู, เรื่องโครงสร้างสายงานบริหารวิชาการและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสายงานวิชาการ, คู่มือวิชาการวิทยาลัยครูสกนนครปีการศึกษา 2530, (สกนนคร: วิทยาลัยครู สกนนคร, 2530).

วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำนั้น มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานสามารถนำองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่ขาดไม่ได้ในองค์การ หากผู้นำเป็นผู้ที่มีความรู้จริยธรรม และมีความสามารถแล้ว งานย่อมดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิติพันธ์ รุจิรกุล¹ กล่าวว่า เมื่อมีบุคคลอยู่ร่วมกัน ผลสำเร็จของการดำเนินงานทั้งหลายขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำ เพราะถ้าองค์การนั้นขาดผู้นำที่มีคุณภาพแล้ว ความสำเร็จในองค์การก็จะไม่เกิดขึ้น

ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน นำองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ ผู้นำที่มีความสามารถอาจจะมีผลทำให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์การ สามารถชักจูง ผู้ตามให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการไปสู่จุดหมายได้ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่ไม่มีความสามารถ ย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของคนในองค์การและจะเป็นผลทำให้การทำงานด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพไปด้วย

R.M.Steers² ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ 4 ประการที่สำคัญคือ

1. ลักษณะขององค์การ ซึ่งมีตัวชี้อยู่ 2 ประการ คือ โครงสร้างขององค์การพิจารณาได้จากการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์การ ขนาดของหน่วยงาน และเทคโนโลยีขององค์การ ซึ่งพิจารณาได้จากการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ความรู้

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งพิจารณาจากสิ่งแวดล้อม 2 ด้านคือ สิ่งแวดล้อมภายนอกตัวบ่งชี้คือ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง ความไม่แน่นอน สิ่งแวดล้อมภายในหรือบรรยากาศขององค์การตัวบ่งชี้คือ แนวโน้มของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน แนวทางการให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคง : ความเสี่ยง ความเปิดเผย : ความปกปิด

3. ลักษณะของพนักงานพิจารณาจาก ความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงานโดยตัวบ่งชี้ของความผูกพันต่อองค์การพิจารณาจาก ความสนใจในการดำรงรักษาไว้ ความผูกมัดใจ ตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงาน คือการจูงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถในการทำงาน ความชัดเจนของบทบาทพนักงาน

¹ กิติพันธ์ รุจิรกุล, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 3.

² R.M. Steers, **Organizational Effectiveness : A Behavioral**, Santa Monica, (Calif : Goodyear Public Company, Inc., 1977), p.8.

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ พิจารณาจากตัวบ่งชี้คือ การวางเป้าหมายที่แน่นอนการจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่

สมพงษ์ อักษรแก้ว¹ พบว่า การมีความชัดเจนในงานหรือการดำเนินงานมีโครงสร้างเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้งานประสบความสำเร็จ และยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากลุ่มกับลูกน้องมีส่วนสำคัญยิ่ง นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานคือ ระบบการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน ไม่มีการกำหนดรายละเอียดงานและหน้าที่รับผิดชอบ ความไม่พร้อมปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ส่วนปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ คือ การให้ความรู้เพิ่มเติมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน งบประมาณเพียงพอ สวัสดิการและเงินเดือนที่เป็นที่พอใจ และการมีผู้บังคับบัญชาที่ดี

จักรกฤษณ์ ตันติพงศ์² ได้ศึกษาพฤติกรรมเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า ผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ของไทยทั้ง 16 ธนาคาร มีแนวโน้มลักษณะของการบริหารงานเป็นแบบประชาธิปไตย กล่าวคือ ผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ของไทยต่างเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับรองลงมา รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การปรึกษาหารือและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น สาเหตุที่ผู้บริหารของธนาคารพาณิชย์มีพฤติกรรมการบริหารเป็นแบบประชาธิปไตยมากกว่าอัตตาธิปไตยนั้นก็เพราะว่า ประการแรก ธุรกิจการธนาคารของไทยขยายตัวมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแบ่งเบาภาระในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มของตนเองมากยิ่งขึ้น ประการที่สอง ผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ของไทยเห็นว่า พนักงานเป็นทรัพย์สินอย่างหนึ่งของธนาคาร ดังนั้น ผู้บริหารของธนาคารจึงคำนึงถึงความต้องการต่างๆ ของพนักงาน นอกจากนั้นผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ยังเห็นว่าการจัดสภาพขององค์กรเป็นแบบประชาธิปไตย จะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารของธนาคารกับพนักงานดียิ่งขึ้น ประการสุดท้าย ผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ของไทยได้ให้ความสำคัญกับการบริหาร โดยจะจัดส่งผู้บริหารของตนเข้ารับการ

¹ สมพงษ์ อักษรแก้ว, ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและสนับสนุนการปฏิบัติการของนักวิชาการเกษตรประจำสำนักงานเกษตรจังหวัด, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2521, บทคัดย่อ.

² จักรกฤษณ์ ตันติพงศ์, การศึกษาพฤติกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ไทย, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523, บทคัดย่อ.

ฝึกอบรม การประชุม หรือการสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารมีทัศนคติในการจัดระบบการบริหารเป็นแบบประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น

สุทธนู ศรีไสย¹ ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดี ตามทัศนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีที่เป็นจริงปรากฏว่ามีมหาวิทยาลัย 4 ใน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 40 ที่อธิการบดีมีพฤติกรรมทั้งด้านโครงสร้างการริเริ่มและด้านจินตภาพอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนมหาวิทยาลัย 3 ใน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30 ที่อธิการบดีมีพฤติกรรมในด้านโครงสร้างการริเริ่มสูง แต่ด้านจินตภาพต่ำ นอกจากนั้นมหาวิทยาลัย 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20 ที่อธิการบดีมีพฤติกรรมทั้งสองด้านต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และมีเพียงมหาวิทยาลัย 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10 ที่อธิการบดีมีพฤติกรรมด้านโครงสร้างการริเริ่มต่ำ แต่ด้านจินตภาพสูงกว่าค่าเฉลี่ย สำหรับพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีที่ควรจะเป็นพบว่ามีมหาวิทยาลัย 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50 ต้องการอธิการบดีที่มีพฤติกรรมทั้งสองด้านอยู่ในเกณฑ์สูง และมีมหาวิทยาลัย 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 40 ต้องการอธิการบดีที่มีพฤติกรรมทั้งสองด้านอยู่ในเกณฑ์ต่ำ นอกจากนั้นยังมีมหาวิทยาลัยเพียงแห่งเดียวคิดเป็นร้อยละ 10 ที่ต้องการอธิการบดีมีพฤติกรรมด้านโครงสร้างการริเริ่มอยู่ในเกณฑ์สูง ในขณะที่ด้านจินตภาพอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

บุญสิทธิ์ บัวบาน² ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชา กับบรรยากาศองค์การของภาควิชาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานของหัวหน้าภาควิชาในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ ก็เพราะว่าหัวหน้าภาควิชาขาดการวางแผนที่ดี ขาดการชี้แจงถึงคุณภาพของงาน และปล่อยให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจเองโดยขาดเป้าหมายที่ชัดเจน แต่สำหรับหัวหน้าภาควิชาของคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นั้น กลับปรากฏว่ามีพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เหตุผลที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะคณะวิศวกรรมศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์เป็นคณะที่จัดตั้งมาตั้งแต่เริ่มมีมหาวิทยาลัย ดังนั้นคณะดังกล่าวจึงมีนโยบายค่อนข้างชัดเจน อาจารย์และผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานของภาควิชามานาน จึงทำให้หัวหน้าภาควิชามีความพร้อมในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่วนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นคณะที่แยกภาควิชาออกจากคณะศึกษาศาสตร์ จึงมีเหตุผล

¹ สุทธนู ศรีไสย, พฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีตามทัศนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525, บทคัดย่อ.

² บุญสิทธิ์ บัวบาน, ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชา กับบรรยากาศองค์การของภาควิชาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, บทคัดย่อ.

เช่นเดียวกับคณะศึกษาศาสตร์ นอกจากนั้นผู้วิจัยยังพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าภาควิชาในทุกคณะอยู่ในระดับมาก เหตุผลก็คือ หัวหน้าภาควิชายอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงานสูง และพยายามคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน ตลอดจนการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในภาควิชา สำหรับบรรยากาศองค์การของภาควิชาในทุกคณะโดยภาพรวมแล้วจะมีลักษณะของการปรึกษาหารือกัน เหตุผลก็คือ จะมีการขอความเห็น

เกรียงศักดิ์ ฤทธิรงค์¹ ได้ศึกษาคุณสมบัติของผู้นำทางการศึกษาที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณสมบัติของผู้นำทางการศึกษาในด้านบุคลิกภาพที่สำคัญ ๆ ได้แก่ มีอารมณ์มั่นคง สุขุมรอบคอบ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างยุติธรรมและมีความจริงใจกับผู้ร่วมงาน ส่วนคุณสมบัติของผู้นำทางการศึกษา ในด้านความสามารถที่สำคัญ ๆ ได้แก่ การมอบหมายงาน โดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติเป็นสำคัญ มีความรู้ในงานที่ต้องรับผิดชอบเป็นอย่างดี และสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

พูนทรัพย์ ดีมาก² ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกับบรรยากาศองค์การในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ ของ Andrew W. Halpin และแบบสอบถาม OCDQ ของ Halpin & Croft พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลมีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงการบริหาร การเปลี่ยนตัวผู้บริหาร และการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาพยาบาล ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ไม่สามารถกำหนด หรือวางแนวทางการบริหารได้อย่างชัดเจน สำหรับบรรยากาศของวิทยาลัยพยาบาลโดยภาพรวมมีแนวโน้มเป็นแบบแจ่มใสกล่าวคือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี มีฐานะและบทบาทในการบริหารงานได้ดี เป็นที่เคารพรักและต้องการของอาจารย์ ช่วยเหลืออาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่ออกคำสั่งหรือควบคุมการปฏิบัติงาน ฯลฯ นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานกับบรรยากาศองค์การ 8 มิติปรากฏว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับบรรยากาศองค์การในแง่มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค และมิติห่างเหินอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่มีความสัมพันธ์

¹ เกรียงศักดิ์ ฤทธิรงค์, คุณสมบัติของผู้นำทางการศึกษาที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร, ปรินูญานินพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2526, บทคัดย่อ.

² พูนทรัพย์ ดีมาก, ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกับบรรยากาศองค์การในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527, บทคัดย่อ.

ทางบวกกับบรรยากาศองค์การในแง่มิติขวัญ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การในแง่มิติ มิตรสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งความสัมพันธ์กับ บรรยากาศองค์การ 8 มิติ ปรากฏว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งความสัมพันธ์ทางลบกับบรรยากาศ องค์การในแง่มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค และมิติห่างเหินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การในแง่มิติขวัญ มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณา ปราณีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบรรยากาศองค์การในแง่มิติมิตรสัมพันธ์และมิติมุ่ง ผลงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมุ่งความสัมพันธ์แต่อย่างใด

สุขขวัญ พริงคำภู¹ ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจ ในการ ทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ มุ่งศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง โดยศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ของ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 23 โรงเรียน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิจำนวน 582 คน และใช้ แบบสอบถาม พฤติกรรมผู้นำ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู จากการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ทั้งโดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของ โรงเรียน เป็น โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ต่างก็มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .01

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูชายกับครูหญิง ทั้งโดยส่วนรวมและจำแนกตาม ขนาดของ โรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ความพึงพอใจในการทำงานของครูชายกับครูหญิง ภายใต้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน โดยส่วนรวม ครูชายมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูหญิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อ จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนทั้ง 3 ขนาดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ก็มีแนวโน้มว่าครูชาย จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูหญิง

¹สุขขวัญ พริงคำภู, การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจของครู, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2528, บทคัดย่อ.

4. ความพึงพอใจในการทำงานของครูชายกับครูหญิง ภายใต้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ทั้งโดยส่วนรวม และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ก็มีแนวโน้มว่า โดยส่วนรวมในโรงเรียนขนาดกลาง ครูหญิงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูชาย ส่วนในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูชายมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูหญิง

5. ความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานกับครูที่มีผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ครูทั้งโดยส่วนรวมในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งก็มีแนวโน้มว่า ครูที่ผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีผู้นำมีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน

ชัชชา ดวงจินดา¹ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเปิดตามทฤษฎีสามมติเรดคิน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้นของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีแบบในการบริหารที่มีประสิทธิผล โดยเป็นแบบนักพัฒนามากที่สุด ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้นส่วนน้อย มีแบบพฤติกรรมผู้นำเป็นแบบไม่มีประสิทธิผล ได้แก่ แบบนักบุญ ส่วนแบบหลักในการบริหารที่ผู้บริหารที่ผู้บริหารระดับกลางใช้น้อยที่สุดคือ แบบเผด็จการและแบบนักบริหาร และแบบที่ผู้บริหารระดับต้นใช้น้อยที่สุดคือ แบบผู้ทำงานและแบบผู้เผด็จการ

2. ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้น ของมหาวิทยาลัยเปิดส่วนใหญ่มีแบบสนับสนุนในการบริหารที่มีประสิทธิผล โดยผู้บริหารระดับกลางใช้แบบนักพัฒนามากที่สุด ส่วนผู้บริหารระดับต้นใช้แบบผู้เผด็จการที่มีบุญคุณมากที่สุด และพฤติกรรมผู้นำแบบผู้เผด็จการเป็นแบบที่ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้นใช้น้อยที่สุด

3. ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้นของมหาวิทยาลัยเปิด ส่วนใหญ่มีแบบในการบริหารที่มีประสิทธิผล โดยเป็นแบบนักพัฒนามากที่สุด ส่วนแบบในการบริหารที่ผู้บริหารระดับกลางใช้น้อยที่สุด คือ แบบผู้ประนีประนอม และแบบที่ผู้บริหารระดับต้นใช้น้อยที่สุดคือแบบเผด็จการ

¹ ชัชชา ดวงจินดา, แบบพฤติกรรมของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเปิดตามทฤษฎีสามมติของเรดคิน, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2537, บทคัดย่อ.

4. ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้นของมหาวิทยาลัยเปิดส่วนใหญ่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ภาพ และพฤติกรรมมุ่งประสิทธิผลมากกว่าพฤติกรรมมุ่งงาน โดยผู้บริหารระดับกลางมีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ภาพ และมุ่งประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก และมีพฤติกรรมมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารระดับต้นมีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับปานกลาง และมากในอัตราส่วนเท่ากัน มีพฤติกรรมมุ่งประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมมุ่งงานอยู่ในระดับน้อย

โลเยอร์และโอไรลีย์ (Loyer and O' Reilly) ¹ ได้ประเมินผลกระทบจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเรื่องประสิทธิผลภาวะผู้นำ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ที่รับผิดชอบโครงการอนามัยในเมืองออนตาริโอ โดยสุ่มเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษานี้จำนวนร้อยละ 93 ผู้วิจัยใช้รูปจำลองประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟีคเลอร์ เป็นกรอบในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้แบบสอบถาม LPC ของฟีคเลอร์ คือพฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้วัดบรรยากาศในการทำงานในกลุ่มเพื่อแบ่งระดับของสภาพการณ์ในการทำงานออกเป็น 3 ระดับคือสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำสูง ปานกลาง และต่ำ ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานใช้แบบประเมินงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีฟีคเลอร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมมุ่งงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง ในกลุ่มที่มีสภาพการณ์เอื้อต่อผู้นำระดับสูงและระดับต่ำ (บรรยากาศในกลุ่มดีและไม่ดี) และกลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง ในกลุ่มที่มีสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำปานกลาง (บรรยากาศในกลุ่มปานกลาง) ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสนับสนุนทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟีคเลอร์

นาถ พันธุมนาวิน ² ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและประสิทธิผลขององค์การของกลุ่มเกษตรกรผู้ค้าข้าว : ศึกษาเฉพาะเขตภาคกลางในประเทศไทย ความมุ่งหมายของการวิจัยก็คือ เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้นำและกลุ่มที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ และความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต่างๆ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้นำชาวนาในเขตภาคกลาง จำนวน 80 คน ถูกแบ่งออกเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงและต่ำ (โดยการคัดเลือก) กลุ่มละ 40คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีตัวแปร

¹ Loyer, R. Marie de Anges and R.R. O'Reilly, "Assessing the Impact of Education on Leadership Effectiveness of Graduates", *Resources in Education : Educational Resources in Information Center*, V. 21, N 21 (1) : EA019039 January, 1986.

² Nath Bhanthumnavin, *Leadership and Organization Effectiveness in Rice Farmer's Association : The Case of Central Region, Thailand*, Doctor's Thesis, (Los Banos : University of the Philippines, 1985).

อิสระ ซึ่งประกอบด้วย ภูมิหลังของผู้นำ คุณลักษณะของกลุ่ม และสถานการณ์ของกลุ่ม และบุคลิกภาพของผู้นำ ตัวแปรตาม คือประสิทธิผลของกลุ่ม ซึ่งวัดได้จากคะแนนการประเมินประสิทธิผลของกลุ่มจากกรมส่งเสริมการเกษตร ส่วนสถานการณ์ของกลุ่มและบุคลิกภาพของผู้นำ ใช้แบบสอบถามของฟีเดเลอร์ทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟีเดเลอร์ พบว่า ประสิทธิผลของกลุ่มสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคะแนนแอล พี ซี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่ง ผู้นำจากการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลขององค์กร พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ (คะแนนแอล พี ซี ความเชื่ออำนาจในตนและรูปแบบการติดต่อสื่อสาร) ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรได้ ร้อยละ 56 ส่วนปัจจัยคุณลักษณะของกลุ่ม (ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่งผู้นำ) ร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรได้ร้อยละ 64

เอฟเวอร์ส (Evers)¹ วิจัยประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความเที่ยงตรงของรูปจำลองประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟีเดเลอร์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ประชากร สภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำกับประสิทธิผลภาวะผู้นำ 3) เพื่อตรวจสอบระดับความสำคัญของตัวแปรอิสระ แต่ละตัวในการพยากรณ์ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน 76 คน ตัวแปรอิสระ คือแบบของพฤติกรรมผู้นำ ความสัมพันธ์การเสนอรายงานทางวิชาการ การเขียนบทความทางวิชาการ การออกแบบ และการร่วมดำเนินการวิจัย และการติดตามผลการศึกษา ค้นคว้าต่างๆ รวมถึงการติดตามและการประเมินผลงานส่วนในด้านทักษะที่คณบดีควรจะต้องมีก็คือ การบริหารงาน การนิเทศและมนุษยสัมพันธ์ สำหรับความสามารถในกระบวนการบริหารงานซึ่งคณบดีมีความจำเป็นมากตามลำดับดังนี้ การวางแผน การจัดองค์การ การดำเนินงาน การควบคุม การมอบหมายงาน การจูงใจ และการติดต่อสื่อสารในส่วนของบทบาทหน้าที่ของคณบดีนั้น อักวู (Ugwo)² ก็ได้ศึกษากับคณบดีในสถาบันเทคโนโลยีในสหรัฐอเมริกา ซึ่งผลการศึกษาวินิจฉัยสอดคล้องกับเซอร์แมน และยังพบว่าคณบดีควรเน้นการบริหารงานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนมากที่สุด

¹ Evers, A.S. Leadership Effectiveness of Wisconsin Superintendents, Dissertation Abstracts International 47(2) : 4249-A ; June, 1987.

² Ugwn, D.E. **The Roles and Functions of the Academic Dean in Selected Technical Institutions of the United States**, Dissertation Abstracts International, 47 : 03-A ; August, 1986.

มิลเลอร์ (Miller) ¹ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำความสำคัญเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์และการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำ โดยยึดทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ ทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟีเดเลอร์ เป็นกรอบสำหรับการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ อาจารย์ใหญ่จาก 74 โรงเรียน ในรัฐจอร์เจีย สหรัฐอเมริกา โดยให้ตอบแบบสอบถาม 3 ฉบับ คือ แบบสอบถามลักษณะการมองธรรมชาติของมนุษย์ แบบสอบถามวัดบรรยากาศของกลุ่ม และแบบสอบถาม LPC สองฉบับหลังใช้ของฟีเดเลอร์ ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีของฟีเดเลอร์พบว่า อาจารย์ใหญ่ที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน อยู่ในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับสูงและระดับต่ำ มีประสิทธิผลสูงกว่าอาจารย์ใหญ่ ที่มีพฤติกรรมมุ่งงานแต่อยู่ในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ใหญ่ที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์อยู่ในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับปานกลาง มีประสิทธิผลสูงกว่าอาจารย์ใหญ่ที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์แต่อยู่ในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับสูงและระดับต่ำ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ² ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพของผู้นำและประสิทธิภาพของหน่วยงานของกรมพลศึกษา โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ (LBA II) = Leader Behavior analysis II-Self และเครื่องมือวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์กร (MOEI) = Modified Organizational Effectiveness Index ซึ่งกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ 20 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 50 คน ข้าราชการ 347 คน จากหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมพลศึกษา 25 หน่วยงาน จากการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และข้าราชการในด้านความมีประสิทธิภาพของผู้นำ และความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน และทั้งสามกลุ่มได้ให้ความเห็นว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องความมีประสิทธิภาพของผู้นำและความมีประสิทธิภาพขององค์กร และพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความมีประสิทธิภาพของผู้นำกับภูมิหลังของผู้นำในด้านต่าง ๆ คือ อายุ ระดับการศึกษา และวิชาเอก ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้นำ ระยะเวลาที่เคยเป็นผู้นำในองค์กรของกรมพลศึกษา และระยะเวลาที่ได้รับราชการในกรมพลศึกษา

¹ Miller, E.L. **The Relationship among Leadership Styles, Perception of the Nature of People, and Perceive-Leadership Effectiveness**, Dissertation Abstracts International, 48 (1) : 795-A ; October, 1987.

² ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, **จิตวิทยาสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (สกลนคร : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยครูสกลนคร, 2528), อัดสำเนา.

อุดม สุริยาเดช¹ ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้และคาดหวังของครูในกลุ่มผู้บริหารและผู้สอน จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูในกลุ่มบริหารที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหาร หรือหัวหน้าหมวดวิชา จำนวน 222 คน จากการสุ่มแบบจำเพาะเจาะจง และครูผู้สอน 226 คน จากการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดเป็นสัดส่วนจากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2534 เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจาก แบบสอบถาม LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ค่าร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า ครูในกลุ่มบริหารที่มีการรับรู้ว่าคุณบริหารมีพฤติกรรมด้านมุ่งงานว่าได้ปฏิบัติอยู่ในระดับบ่อยครั้ง แต่ในด้านมุ่งสัมพันธ์ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นครั้งคราว ในขณะที่เดียวกัน ครูในกลุ่มบริหารมีความคาดหวังให้ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับบ่อยครั้งในพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ทั้งในด้านการมุ่งงานและในด้านมุ่งสัมพันธ์ ส่วนครูในกลุ่มผู้สอนมีการรับรู้ว่าคุณบริหารมีพฤติกรรม ผู้นำด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นครั้งคราว ในขณะที่เดียวกันในกลุ่มผู้สอนมีความคาดหวังให้ผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่ในระดับบ่อยครั้ง ในพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทั้งในด้านการมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ สำหรับการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการมุ่งงาน และด้านการมุ่งสัมพันธ์ ตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของครูในกลุ่มบริหาร และกลุ่มผู้สอนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปราณี เกลิมโณม² ได้วิจัยลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ บลันชาร์ด ชิการ์มี และ ชิการ์มี (Blanchard, Zigarmi and Zigarmi) โดยศึกษาแบบภาวะผู้นำ ความยืดหยุ่น ในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับภูมิหลังของผู้บริหาร และเปรียบเทียบความยืดหยุ่นในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ และประสิทธิผลในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ กับภูมิหลังของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 68 คน จากวิทยาลัยพลศึกษา 17 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ

¹ อุดม สุริยาเดช, พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้และคาดหวังของครูในกลุ่มบริหารและผู้สอนในจังหวัดเชียงใหม่, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536, บทคัดย่อ.

² ปราณี เกลิมโณม, ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา, ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541), บทคัดย่อ.

(Leader Behavior analysis II-Self) ของบลันชาร์ด ชิการ์มี และชิการ์มี ซึ่งประกอบด้วยสถานการณ์สมมติ จำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 4 คำตอบ แต่ละคำตอบแสดงถึงแบบ ภาวะผู้นำคือแบบสั่งการ แบบแนะนำ แบบสนับสนุน และแบบมอบหมายงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบไค-สแควร์ และค่าที (t-test)

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาเลือกใช้แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมากที่สุดรองลงมาคือแบบแนะนำ
2. ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา มีความยืดหยุ่นในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ และประสิทธิผลในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ อยู่ในระดับต่ำ
3. แบบภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับภูมิหลังด้านอายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประสบการณ์การทำงานในกรมพลศึกษา และประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร
4. ไม่มีความแตกต่างกันในด้านยืดหยุ่นในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ และประสิทธิผล ในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ กับภูมิหลังของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา

คิม (Kim) ¹ ได้ทำการวิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำ และการปรับใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารภาควิชาพลศึกษาในมหาวิทยาลัยเกาหลี โดยใช้เครื่องมือของ บลันชาร์ด (LEAD-elf and LEAD-Other) เป็นเครื่องมือทดสอบผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างในเรื่องแบบภาวะผู้นำ และการปรับใช้แบบภาวะผู้นำตามการรับรู้ของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ประสบการณ์ ของผู้นำบริหารในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ แบบชี้แนะ (Selling) แบบมีส่วนร่วม (Participating) และแบบมอบหมาย (Delegating) พบว่า ผู้นำที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจะใช้แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และแบบมอบหมายมากกว่าผู้นำที่มีประสบการณ์มากในทางตรงกันข้ามผู้นำที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะใช้ภาวะผู้นำแบบชี้แนะมาก

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องจำเป็นก็เนื่องมาจากผู้นำมีความสำคัญในหลาย ๆ ด้าน เช่น เป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดระเบียบวิธีในการทำงาน เป็นผู้ตัดสินใจหาข้อขัดแย้งในหน่วยงาน เป็นผู้กำหนดผลผลิตขององค์กร และเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ

¹ Kim, C. An Investigation of Leadership Styles and Leadership Styles Adaptability of Physical Education Department Heads in Korean colleges and Universities, Unpublished Master thesis, University of Oregon, 1985, บทคัดย่อ.

ของผู้ได้บังคับบัญชา (Hollander, 1970)¹ กล่าวว่าวิธีการทำความเข้าใจธรรมชาติพื้นฐานของภาวะผู้นำก็คือการตรวจสอบสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำและผู้ตาม จากวิธีการนี้เราสามารถกล่าวได้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็คือ ผู้ “ให้” และ “รับ” บางสิ่งบางอย่างตอบแทนกันกลับมา หรือนัยหนึ่ง การเป็นผู้นำก็คือกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งสัมพันธ์ภาพอันประกอบด้วยตัวแปรหลัก 3 ประการ คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์

ทฤษฎีจากการศึกษาวิจัย (Empirical Theories)

กระบวนการวิจัย นักวิชาการหลายคนที่จะศึกษาลักษณะท่าทีต่าง ๆ ของผู้นำ ด้วยการวิจัยโดยเฝ้าสังเกตและทดลองพฤติกรรมของผู้นำ วิธีการศึกษา เช่น

1. หาข้อเท็จจริงด้วยการวิจัยทางจิตวิทยาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล และระหว่างบุคคลต่อกลุ่มในการทำงาน
2. สรุปหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำโดยค้นคว้าและพัฒนาจากข้อมูลที่ค้นพบ
3. ทดสอบสมมุติฐานเชิงทฤษฎีที่ได้วางไว้

ประมุข สารพันธ์ และคณะ² ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพทางการศึกษาของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต พบว่า ความคิดเห็นของนิสิตและอาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพทางการศึกษา พบว่า ด้านการเรียนการสอน นิสิตและอาจารย์มีความเห็นไม่สอดคล้องกันในประเด็นที่เกี่ยวกับวิธีสอน การใช้สื่อและอุปกรณ์ การสอนของอาจารย์ แต่ทั้งนิสิตและอาจารย์ต่างเห็นพ้องต้องกันว่า อุปกรณ์การสอน สื่อการเรียนการสอน ครุภัณฑ์ และเทคโนโลยีมีไม่เพียงพอ อาคารสถานที่คับแคบ ห้องสมุดเปิดปิดเร็วเกินไป หนังสือ ตำราเรียนเก่า ชำรุด และไม่ทันสมัย ส่วนวัตถุประสงค์ของหลักสูตรทั้งนิสิตและอาจารย์เห็นว่า มีความชัดเจนเหมาะสม แต่เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ควรมีการแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ ในด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล พบว่าอาจารย์ประจำส่วนใหญ่เห็นว่า เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับยังไม่เหมาะสมและยังไม่มีมีการดำเนินการอย่างจริงจัง ในขณะที่อาจารย์พิเศษค่อนข้างจะพอใจ

¹ Hollander, E.P. and J.W. Julian, “Studies in Leader Legitimacy Influences, and Innovation,” in *Advances in Experimental Social Psychology*, Edited by Berkowitz, L. (New York : Academic, 1970).

² ประมุข สารพันธ์ และคณะ, การศึกษาประสิทธิภาพทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลางและส่วนวิทยาเขต, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2543, บทคัดย่อ.

ประมุข สารพันธ์ และคณะ¹ ได้ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐบาล กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยนี้ประกอบด้วยนิสิตปีที่ 4 จำนวน 669 รูป อาจารย์ประจำ จำนวน 131 รูป/คน และผู้บริหาร จำนวน 34 รูป/คน เครื่องมือการวิจัยได้แก่แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 3 แบบ คือ แบบสอบถามสำหรับนิสิต แบบสอบถามสำหรับอาจารย์ และแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร

1. อาจารย์ประจำมีคุณลักษณะด้านความสามารถในการสอนดีเกือบทุกด้าน ยกเว้นความสามารถในการใช้สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนและเอกสารประกอบการสอน อาจารย์มีความสัมพันธ์อันดีกับนิสิต มีลักษณะการสอนที่น่าพอใจ บรรยายชัดเจนและเข้าใจง่าย มีความชำนาญในวิชาที่สอน มีความรู้ในวิชาที่สอนดี ใช้เสียงและท่วงท่าการพูดเหมาะสมและนิสิตมีความพอใจกับความรู้ที่ได้รับจากการเรียนที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นอย่างมาก

2. การวัดผลและประเมินผลมีเกณฑ์มาตรฐานชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและเนื้อหาวิชาที่สอน มุ่งส่งเสริมความเข้าใจและความคิด และการประเมินผลการเรียนเป็นไปด้วยความยุติธรรม

3. ในการบริหารหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิตพบว่า มีการวางแผนบริหารอย่างมีระบบ การบริหารหลักสูตรมีความเหมาะสมทั้งในด้านการจัดการเรียนและตารางสอน มีนโยบายชัดเจนในการให้การบริหารวิชาการทางพระพุทธศาสนาแก่สังคม มีแนวทางในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัยตามสายตาของบุคคลภายนอก มีนโยบายชัดเจนในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพมีการบริหารจัดการ ห้องสมุดที่ดี การคัดเลือกนิสิตเหมาะสม การจัดอาจารย์ผู้สอนแต่ละวิชาเหมาะสม มีการนิเทศการเรียนการสอน มีความยุติธรรมในการบริหารการศึกษาและมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมการวิจัย

4. สำหรับปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พบว่า อาจารย์มีปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานไม่ค่อยประสานงานกันในการทำงาน กฎ ระเบียบ ขาดความเด็ดขาดในการลงโทษผู้ไม่มาปฏิบัติตาม ห้องพักรูไม่เป็นส่วน ไม่ถูกสุขลักษณะ เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารตลอดจนวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานไม่เพียงพอ และใช้งานไม่สะดวก ไม่ค่อยมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งระดับความรู้ความสามารถ

¹ ประมุข สารพันธ์ และคณะ, การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2544, บทคัดย่อ.

ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รายได้ไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่าย ทั้งยังไม่มีสวัสดิการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

5. สำหรับปัญหาของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารประสบปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์มีวุฒิทางการศึกษาไม่ตรงกับรายวิชาที่เปิดสอน มหาวิทยาลัยมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไปยากแก่การปฏิบัติ มีปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ผศ., รศ. และ ศ. บุคลากรไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รายได้ประจำของอาจารย์และบุคลากรไม่เพียงพอ ความไม่มีอิสระในการบริหารงบประมาณ งบประมาณไม่เพียงพอและไม่สามารถจัดสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรได้อย่างเพียงพอ

สุวิมล ราชชนนบริบาล¹ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษากระบวนการประกันคุณภาพทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีการเผยแพร่หลักการและนโยบาย เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบัน มีวิธีการดำเนินงานในการจัดประชุมชี้แจงนโยบายและปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษาในสถาบัน จัดตั้งคณะกรรมการประกันประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษาในสถาบัน จัดตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพ จัดทำคู่มือการประกันคุณภาพ และกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพของมหาวิทยาลัย ส่วนภูมิภาคพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อวิธีดำเนินงานด้านหลักสูตรมากที่สุด ส่วนด้านอาจารย์ ห้องสมุดและแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ด้านการวิจัยและด้านบริการวิชาการ ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก สำหรับความคิดเห็นของอาจารย์ให้ความสำคัญต่อวิธีดำเนินการด้านหลักสูตรมากที่สุดเช่นกัน อีก 4 ด้านให้ความสำคัญในระดับมาก และทั้งผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญด้านนิสิตนักศึกษาในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติ และมีความเข้าใจว่าการประกันคุณภาพเป็นการตรวจสอบ หรือการจับผิดการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่า การปรับเปลี่ยนผู้บริหาร ทำให้การดำเนินงานระหว่างสถาบัน คณะและภาควิชาขาดความต่อเนื่อง ทบวงมหาวิทยาลัยขาดความชัดเจนในเรื่องแนวทางการปฏิบัติ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการตัวอย่างของมหาวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จ ต้องการคู่มือในการพัฒนากลไกภายในสถาบันและแนวปฏิบัติในการนำไปใช้

¹ สุวิมล ราชชนนบริบาล. การศึกษากระบวนการการประกันคุณภาพทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541, บทคัดย่อ.

2.6 กรอบความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทฤษฎีที่นำมาศึกษาเกี่ยวกับผู้นำได้แก่ทฤษฎีของฟิเดเลอร์ (Fiedler's contingency Theory of Leadership) เป็นการศึกษาวิจัยที่เรียกว่า Contingency Theory ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยทางสถานการณ์อยู่ 3 ปัจจัย ที่เป็นตัวกำหนดและอิทธิพลของผู้นำ และยังเป็นตัวกำหนดว่าผู้นำนั้นจะมี ลักษณะประชาธิปไตยและเน้นที่ตัวคน หรือมีลักษณะเผด็จการ และเน้นที่ตัวงาน ในปัจจัยทั้ง 3 นั้น ได้แก่

1. สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader Member Relations)
2. การจัดมอบหมายงาน (Task Structure)
3. อำนาจที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง (Position Power)

ผู้วิจัยได้นำความรู้ด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จิตวิทยาสังคมและพฤติกรรมองค์การ มาบูรณาการเพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัยของการอธิบายและพยากรณ์ ภาวะที่จะส่งผลถึงประสิทธิผลการบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัยสงฆ์ คือ

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพภาวะผู้นำของ ฟิเดเลอร์ (Fiedler's 1976)¹ ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอำนาจและอิทธิพลของผู้นำ คือ มีลักษณะประชาธิปไตยและเน้นที่ตัวคน หรือมีลักษณะเผด็จการและเน้นที่ตัวงาน ปัจจัยสถานการณ์ทั้ง 3 ได้แก่ 1) สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Relations) 2) การจัดมอบหมายงาน (Task Structure) 3) อำนาจที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง (Position Power) และได้ประสมประสานทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำทางการศึกษา ของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel)² และทฤษฎีแนวทางไปเป้าหมายของ เฮาส์ (House's Path Goal Theory)³

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล เป็นหลักในการกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สำคัญ 3 ประการ คือ ภูมิหลังของหัวหน้าคณะวิชา พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา และสภาพการณ์ในคณะวิชา ส่วนประสิทธิผลการบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัย จะใช้วัดประสิทธิผลจากการรับรู้ความสำเร็จของการบริหารของหัวหน้าคณะวิชา จาก

¹ Fiedler, F.E. and M.M. Chemers, **Leadership and Effective management**, Glenview, (Illinois : Scott, Foreman, 1976).

² Hoy W.K. and C.G. Miskel, **Educational Administration : Theory, Research and Practice**, 2nd ed. (New York : Random House, 1982).

³ House, R.J. "A Path Goal Theory of Leadership Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*. 16: 321-338, 1971.

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของหัวหน้าคณะ และหัวหน้าคณะวิชาและผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อศึกษาความสอดคล้องหลักการประกันคุณภาพการอุดมศึกษา ตามแนวทางของทบวงมหาวิทยาลัย ในเรื่อง การเรียนการสอน ด้านหลักสูตร อาจารย์ กระบวนการเรียนการสอน นักศึกษา การวัดและประเมินผล ปัจจัยเกื้อหนุน¹

จากเหตุผลเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อการบริหารงานด้านต่างๆ ในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำ โดยการนำเอาทฤษฎีของฟีคเลอร์ ซึ่งลักษณะผู้นำจะเป็นพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยและเน้นตัวคน และลักษณะผู้นำเผด็จการและเน้นที่ตัวงาน และทฤษฎีของฮอยและมิสเกล ซึ่งกล่าวถึงประสิทธิผลภาวะผู้นำทางการศึกษา ฉะนั้นผู้วิจัยจะศึกษาโดยวางกรอบแนวคิดในทฤษฎีนี้ เพื่อจะวิเคราะห์ปัจจัยจากองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารงาน ด้านการศึกษา และพฤติกรรมองค์การของภาวะผู้นำ ที่สำคัญดังนี้

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา (Leadership Traits of Educational Administrator)

1.1 บุคลิกภาพ – แรงจูงใจของผู้บริหาร

1.2 ความสามารถของผู้บริหาร

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (Leader Behavior) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมดังนี้

2.1 พฤติกรรมมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์

2.2 พฤติกรรมเน้นผู้บริหาร และพฤติกรรมเน้นผู้ใต้บังคับบัญชา

3. คุณลักษณะสภาพการณ์ขององค์การบริหารการศึกษา (Situational Characteristics of the Educational Organization) เช่น

3.1 ลักษณะบทบาทของผู้นำ

3.2 ลักษณะขององค์การ

3.3 ลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชา

3.4 ลักษณะสิ่งแวดล้อมขององค์การ

ส่วนประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา สามารถวัดได้ 3 ทางด้วยกันคือ

1. วัดจากการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของผู้นำด้วยตัวของผู้นำเอง

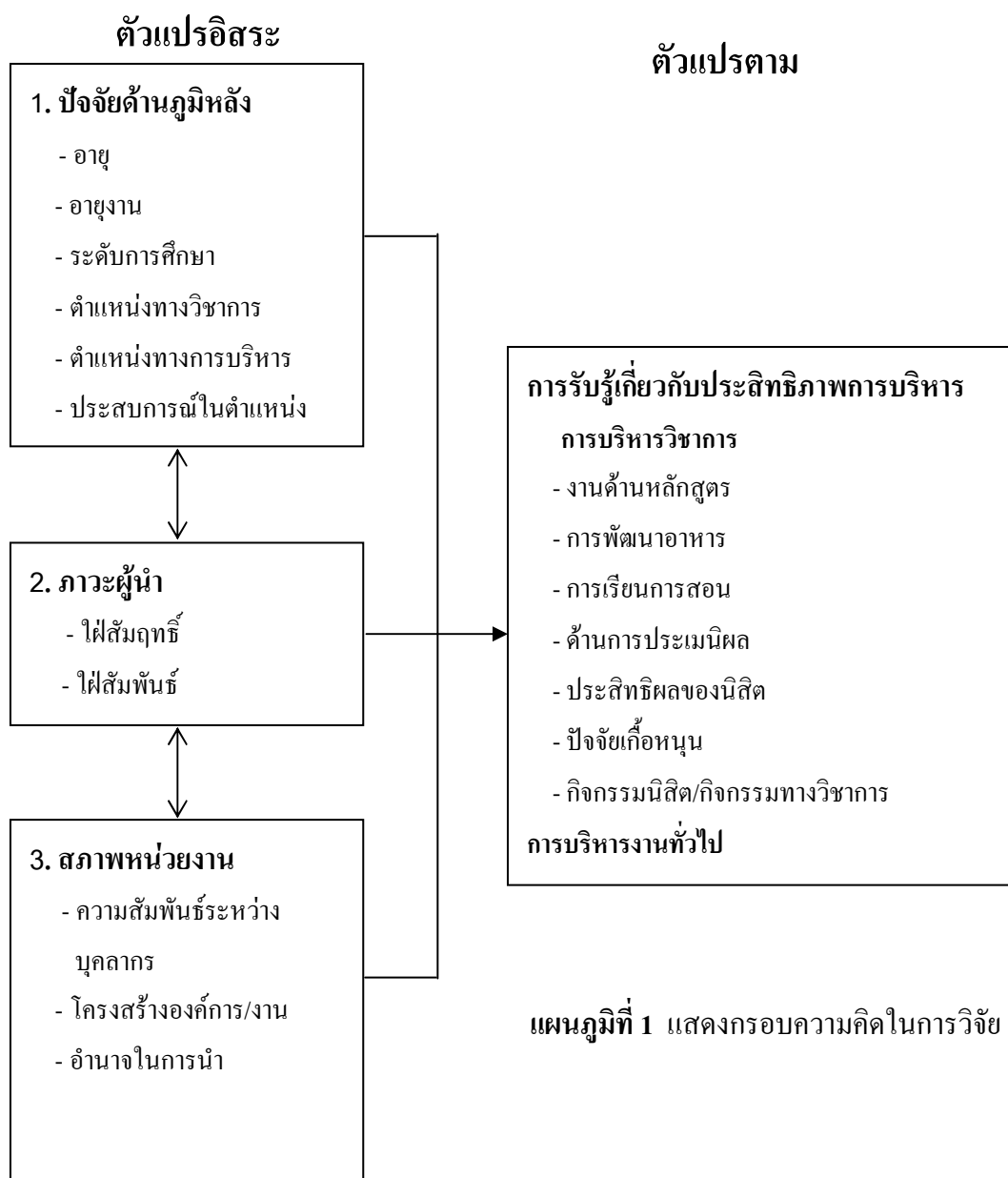
2. วัดจากความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

3. วัดจากความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ

¹อุทุมพร จามรมาน ดร.ศ., การประกันคุณภาพการอุดมศึกษา, ตามแนวทางของทบวงมหาวิทยาลัย, ทบวงมหาวิทยาลัย เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ, 2542.

ในทัศนะของฮอยและมิสเกล ได้เสนอแนวคิดสำหรับการศึกษาประสิทธิผลภาวะผู้นำทางการศึกษา จากพฤติกรรมของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มของตัวแปรอิสระประกอบด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา และคุณลักษณะของสภาพการณ์ขององค์การทางการศึกษา ส่วนตัวแปรตาม คือประสิทธิผลขององค์การบริหารทางการศึกษา ซึ่งจะตามเกณฑ์ที่เกี่ยวกับคุณภาพการอุดมศึกษาดังนี้

1. ภูมิหลังของหัวหน้าคณะบริหาร ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในตำแหน่ง เป็นตัวแปรควบคุม
2. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าคณะผู้บริหาร ประกอบด้วย พฤติกรรมมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ เป็นตัวแปรอิสระ
3. สภาพการณ์ในหน่วยงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะโครงสร้างงาน อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้าหน่วย เป็นตัวแปรอิสระ



2.7 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ อายุงาน สังกัดมหาวิทยาลัยส่วนกลาง/วิทยาเขต ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน สังกัดคณะ/หน่วยงาน ส่งผลต่อระดับพฤติกรรมผู้นำ ระดับการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารทางวิชาการ และระดับการบริหารงานทั่วไป

โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

1.1 มีความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีอายุมาก (๓๕ ปี ขึ้นไป) และมีอายุน้อย (น้อยกว่า 35 ปี)

1.2 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้สภาพการณ์การบริหารของหน่วยงานของผู้บริหารที่มีอายุมาก (35 ปี ขึ้นไป) และมีอายุน้อย (น้อยกว่า 35 ปี)

1.3 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิผลการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารที่มีอายุมาก (35 ปี ขึ้นไป) และมีอายุน้อย (น้อยกว่า 35 ปี)

1.4 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้สภาพการบริหารของผู้บริหารที่มีอายุมาก (35 ปี ขึ้นไป) และมีอายุน้อย (น้อยกว่า 35 ปี)

1.5 มีความแตกต่างระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่อายุแตกต่างกัน (น้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

1.6 มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้สภาพการบริหารของผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน (น้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

1.7 มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิผลการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน (น้อยกว่า ๖ ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

1.8 มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน (น้อยกว่า ๖ ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

1.9 มีความแตกต่างระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่สังกัดมหาวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต

1.10 มีความแตกต่างระหว่างระหว่างการรับรู้สภาพการบริหารของผู้บริหารที่สังกัดมหาวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต

1.11 มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิผลการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารที่สังกัดมหาวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต

1.12 มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของผู้บริหารที่สังกัดมหาวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต

1.13 มีความแตกต่างระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก)

1.14 มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้สภาพการบริหารของผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก)

1.15 มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก)

1.16 มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก)

1.17 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีตำแหน่งวิชาการแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 4 ,ระดับ 4-5 ระดับ 8-9, ผ.ศ.)

1.18 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้สภาพการบริหารของผู้บริหารที่มีตำแหน่งวิชาการแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 4 ,ระดับ 4-5 ระดับ 8-9, ผ.ศ.)

1.19 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารที่มีตำแหน่งวิชาการแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 4 ,ระดับ 4-5 ระดับ 8-9, ผ.ศ.)

1.20 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของผู้บริหารที่มีตำแหน่งวิชาการแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 4 ,ระดับ 4-5 ระดับ 8-9, ผ.ศ.)

1.21 มีความแตกต่างระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน (รองอธิการบดี, ผู้อำนวยการ, ผู้ช่วยอธิการบดี, หัวหน้าภาควิชา, อาจารย์หัวหน้าสาขาและอื่น ๆ)

1.22 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้สภาพการบริหารของผู้บริหารที่มีตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน (รองอธิการบดี, ผู้อำนวยการ, ผู้ช่วยอธิการบดี, หัวหน้าภาควิชา, อาจารย์หัวหน้าสาขาและอื่น ๆ)

1.23 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารที่มีตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน (รองอธิการบดี, ผู้อำนวยการ, ผู้ช่วยอธิการบดี, หัวหน้าภาควิชา, อาจารย์หัวหน้าสาขาและอื่น ๆ)

1.24 มีความแตกต่างระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน (น้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

1.25 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้สภาพการบริหารของผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน (น้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

1.26 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน (น้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

1.27 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน (น้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

1.28 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่สังกัดคณะ/หน่วยงานแตกต่างกัน (คณะพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, สำนักงานอธิการบดี กองกลาง และสำนักวิชาการ)

1.29 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้สภาพการบริหารของผู้บริหารที่สังกัดคณะ/หน่วยงาน แตกต่างกัน (คณะพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, สำนักงานอธิการบดี กองกลาง และสำนักวิชาการ)

1.30 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารที่สังกัดคณะ/หน่วยงาน แตกต่างกัน (คณะพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, สำนักงานอธิการบดี กองกลาง และสำนักวิชาการ)

1.31 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของผู้บริหารที่สังกัดคณะ/หน่วยงาน แตกต่างกัน (คณะพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, สำนักงานอธิการบดี กองกลาง และสำนักวิชาการ)

สมมติฐานที่ 2 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิภาพ ของการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดีและอื่น ๆ

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

2.1 มีความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานของผู้บริหารตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดีและอื่น ๆ

2.2 มีความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้าน โครงสร้างของหน่วยงานของผู้บริหารตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี และอื่น ๆ

2.3 มีความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้าน อำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงานของผู้บริหารตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดีและอื่น ๆ

2.4 มีความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงานของผู้บริหารตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดีและอื่น ๆ

2.5 มีความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดีและอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 3 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารตำแหน่งคณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

3.1 มีความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของผู้บริหารตำแหน่งคณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา

3.2 มีความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของผู้บริหารตำแหน่งคณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา

3.3 มีความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของผู้บริหารตำแหน่งคณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา

3.4 มีความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของผู้บริหารตำแหน่งคณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา

3.5 มีความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารตำแหน่งคณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา

สมมติฐานที่ 4 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี

18.4 มีความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงาน
ทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

18.5 มีความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และการรับรู้
ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 16 ปี
ขึ้นไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษารูปแบบในภาวะผู้นำของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยสงฆ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร และรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อการบริหารจัดการ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารตั้งแต่ระดับ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้อำนวยการและอาจารย์ในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งส่วนกลางและวิทยาเขตทั่วประเทศ 10 วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์อีก 4 แห่งและ 2 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น 450 รูป/คน ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะทำวิจัย ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนผู้บริหาร หัวหน้าคณะ/ภาควิชา และอาจารย์ประจำ

จำแนกตามมหาวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต

หน่วยงาน	จำนวนฝ่ายบริหาร	หัวหน้าคณะ/ภาควิชา	อาจารย์ประจำ
ส่วนกลาง	20+5	20	60
วิทยาเขตหนองคาย	6+5	4	10
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	5+5	4	10
วิทยาเขตเชียงใหม่	5+5	5	15
วิทยาเขตขอนแก่น	5+5	5	15
วิทยาเขตนครราชสีมา	4+5	5	10
วิทยาเขตอุบลราชธานี	4+5	5	10
วิทยาเขตแพร่	4+5	5	10
วิทยาเขตสุรินทร์	4+5	5	10
วิทยาเขตพะเยา	5+5	5	10

ตารางที่ 1 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวนฝ่ายบริหาร	หัวหน้าคณะ/ภาควิชา	อาจารย์ประจำ
วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส	4+5	4	10
วิทยาสงฆ์นครสวรรค์	4+5	3	10
วิทยาสงฆ์ลำพูน	3+5	3	5
วิทยาสงฆ์เลย	1+5	2	5
วิทยาสงฆ์นครพนม	2+5	2	5
ห้องเรียนวัดพิบูลทอง	2+5	3	4
ห้องเรียนวัดสระทอง	2+5	3	3
รวม	165	83	202

จากตารางที่ 1 เห็นว่า ผู้บริหารทั้งหมด 75 รูป/คน ส่วนใหญ่จำนวน 12 รูป/คน เป็นผู้บริหารระดับสูงอยู่ในส่วนกลาง และหัวหน้าคณะ/ภาควิชา ทั้งหมด 62 รูป/คน สำหรับอาจารย์ประจำมีทั้งหมด 313 รูป/คน และรวมกลุ่มประชากรทั้งหมด 450 รูป/คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 2 ประเภท คือ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ภาพรวมของการบริหารงานในองค์กรและสร้างแบบสอบถาม ประยุกต์แบบทดสอบตามทฤษฎีของฟีลเดอร์และทฤษฎีอื่น ๆ มาใช้

(3.2.1) การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Formal Interview) โดยการเข้าไปสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารตั้ง แต่อธิการบดี รองอธิการบดีทุกฝ่าย หัวหน้าหน่วยงานทุกแผนก

(3.2.2) การสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 4 ตอน คือ

3.2.2.1) แบบสอบถามวัดประวัติกุณิหลังกลุ่มตัวอย่าง

3.2.2.2) แบบสอบวัดพฤติกรรมผู้นำ (Semantic Differential Scale)

3.2.2.3) แบบสอบถามวัดสภาพการณ์ในหน่วยงานที่มีมาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale)

3.2.2.4) แบบสอบถามวัดความสำเร็จของผู้บริหาร มาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale)

แบบสอบถามวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะผู้บริหาร

แบบสอบถามวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะผู้บริหาร เป็นแบบสอบถามที่มุ่งวัดตัวแปรในองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณะผู้บริหาร ทั้ง 3 ด้าน คือ ภูมิหลังของคณะผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำของคณะผู้บริหาร และสภาพการณ์ในหน่วยงาน จึงประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ตอน ซึ่งแต่ละตอนมีลักษณะของแบบสอบถามวิธีการสร้างแบบสอบถาม และการใช้คะแนนจากแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามวัดภูมิหลังของคณะผู้บริหาร เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของคณะผู้บริหาร ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบเติมคำตอบลงในช่องว่างที่กำหนดให้และแบบให้เลือกตอบจากคำตอบที่กำหนดให้ แบบสอบถามตอนนี้ใช้เป็นข้อมูลของตัวแปรอิสระที่มีลักษณะเป็นตัวแปรควบคุมสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยภูมิหลังของหัวหน้าคณะผู้บริหาร

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 วุฒิทางการศึกษา

1.4 ตำแหน่งทางวิชาการ

1.5 ประสบการณ์ในตำแหน่ง

2. แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำ

2.1 ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบวัดพฤติกรรมผู้นำของคณะผู้บริหาร ซึ่งเป็นแบบสำรวจตนเองที่มีมาตราวัดแบบสื่อความหมาย (Semantic Differential Scale) มีลักษณะเป็นคำถามแบบคำคู่ แบ่งออกเป็น 8 ช่วงคะแนนเท่า ๆ กัน และติดต่อกัน มีจำนวน 20 ข้อ มีเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมการทำงานภายในกลุ่มของผู้นำ การตอบแบบสอบถามแต่ละข้อผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้เพียงรายการเดียว สำหรับการให้ค่าคะแนนในแต่ละข้อได้กำหนดไว้ในคู่มือของแบบสอบถาม และลักษณะคะแนนในแต่ละช่วงคะแนนมีความหมายดังนี้ (ตัวอย่างคำถามคู่)

8 หมายถึง บุคลิกภาพน่าพึงพอใจมากที่สุด

7 หมายถึง บุคลิกภาพน่าพึงพอใจมาก

6 หมายถึง บุคลิกภาพน่าพึงพอใจ

5 หมายถึง บุคลิกภาพค่อนข้างน่าพึงพอใจ

4 หมายถึง บุคลิกภาพค่อนข้างไม่น่าพึงพอใจ

3 หมายถึง บุคลิกภาพไม่น่าพึงพอใจ

2 หมายถึง บุคลิกภาพไม่น่าพึงพอใจมาก

1 หมายถึง บุคลิกภาพไม่น่าพึงพอใจมากที่สุด

(ตัวอย่างแบบสอบถาม) ตอนที่ 2

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ทำงานร่วมกัน ขอให้ท่านพิจารณาคำหรือข้อความต่อไปนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงใดแล้วเลือกตอบโดยขีดเครื่องหมาย “X” ลงในช่องว่างเพียงช่องเดียว คำถามมี 20 ข้อ โปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ตัวอย่างคำถามและการตอบ

ข้างล่างต่อไปนี้เป็นคำคู่เช่น “มีความประณีต” ตรงกันข้ามกับ “มีความหยาบ” ขอให้ท่านบรรยายลักษณะบุคคลคนหนึ่งที่ท่านจะต้องทำงานด้วย โดยขีดเครื่องหมาย “X” ลงในช่องว่างช่องใดช่องหนึ่งที่อยู่ในระหว่างคำสองคำในบรรทัดนั้น ๆ สมมุติว่าคำเช่นนี้เรียงจาก “มีความประณีตมากที่สุด” ไปเรื่อย ๆ จนถึง “มีความหยาบที่สุด” ดังนี้

มีความประณีต 8 7 6 5 : 4 3 2 1 มีความหยาบ
 มีความ มีความ มีความ ก่อนข้าง ก่อนข้าง มีความ มีความ มีความ
 ประณีต ประณีต ประณีต มีความ มีความ หยาบ หยาบ หยาบ
 มากที่สุด มาก ประณีต หยาบ มาก มากที่สุด

ถ้าท่านจะบรรยายบุคคลที่จะทำงานร่วมกับท่าน และบุคคลนั้นจะทำให้งานที่ท่านทำไว้ประสิทธิผลมากที่สุด ถ้าท่านคิดว่าบุคคลนั้นควรเป็นคน “มีความประณีต” ท่านก็ควรใส่เครื่องหมาย “X” ลงในช่องว่างที่ 3 จากซ้ายมือ ดังนี้

มีความประณีต 8 7 ~~X~~ 5 : 4 3 2 1 มีความหยาบ
 มีความ มีความ มีความ ก่อนข้าง ก่อนข้าง มีความ มีความ มีความ
 ประณีต ประณีต ประณีต มีความ มีความ หยาบ หยาบ หยาบ
 มากที่สุด มาก ประณีต หยาบ มาก มากที่สุด

ถ้าท่านคิดว่าบุคคลนั้นควรเป็นคน “มีความหยาบมาก” ท่านก็ใส่เครื่องหมาย “X” ลงในช่องว่างที่ 7 จากซ้ายมือ ดังนี้

มีความประณีต 8 7 6 5 : 4 3 ~~X~~ 1 มีความหยาบ
 มีความ มีความ มีความ ก่อนข้าง ก่อนข้าง มีความ มีความ มีความ
 ประณีต ประณีต ประณีต มีความ มีความ หยาบ หยาบ หยาบ
 มากที่สุด มาก ประณีต หยาบ มาก มากที่สุด

2.2 วิธีการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของฟีดเลอร์ ซึ่งเรียกว่า “แบบวัด แอล พี ซี (LPC Scale)” ที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92¹

2.3 การใช้คะแนนจากแบบสอบถาม ใช้คะแนนของแบบสอบถามทุกข้อของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันเป็นคะแนนกำหนดพฤติกรรมผู้นำ การกำหนดประเภทของพฤติกรรมผู้นำนั้นใช้เกณฑ์ของ ฟีดเลอร์ และการ์เซีย (Fiedler and Garcia)² คือคณะผู้บริหารใดที่ได้คะแนน 63 คะแนนและต่ำกว่าจัดว่าเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงานและถ้าได้คะแนน 73 คะแนน และสูงกว่าจัดว่าเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์

3. แบบสอบถามวัดสภาพการณ์ในหน่วยงาน เป็นแบบสอบถามวัดลักษณะสภาพการณ์ในหน่วยงานซึ่งเป็นแบบสำรวจตนเองที่มีมาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งคำตอบออกเป็น 3 ตอน แต่ละตอนมีลักษณะพอสังเขปดังนี้

3.1 คำถามวัดความสัมพันธ์ระหว่าง หัวหน้าผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ช่วงคะแนน จำนวน 8 ข้อ เนื้อหาของแบบสอบถามจะถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้าผู้บริหาร กับผู้ใต้บังคับบัญชาขณะที่ทำงานร่วมกัน การตอบแบบสอบถามผู้ตอบได้เพียงรายการเดียวในแต่ละข้อ สำหรับค่าคะแนนแต่ละข้อได้กำหนดไว้ในคู่มือของแบบสอบถาม

ตัวอย่างลักษณะคะแนนในแต่ละช่วงคะแนนของ คำถามเชิงนิมิต (Positive) มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

¹ Fiedler, F.E. and J. E. Garcia, **New Approaches to Effective Leadership: cognitive Resources and Organizational Performance**, (New York: John Wiley & Sons, 1987), pp. 71, 73.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 76.

ลักษณะคะแนนในแต่ละช่วงคะแนนของคำถามเชิงปฏิเสธ (Negative) มีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง
- 4 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 5 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.2 คำถามวัดโครงสร้างของงานในหน่วยงาน เป็นมาตราวัดของลิเคอร์ต์ ประกอบด้วย คำถาม 2 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบ 3 ช่วงคะแนน จำนวน 10 ข้อ เนื้อหาของคำถามจะถามเกี่ยวกับ จุดมุ่งหมายในการทำงาน วิธีดำเนินงานและการตรวจสอบติดตามงาน ส่วนที่ 2 แบบ 4 ช่วงคะแนน จำนวน 2 ข้อ เป็นส่วนของการปรับคะแนนการฝึกอบรมและประสบการณ์ของผู้นำ การตอบ แบบสอบถามผู้ตอบ ตอบได้เพียงรายการเดียวในแต่ละข้อ สำหรับค่าคะแนนแต่ละข้อได้กำหนดไว้ในคู่มือของแบบสอบถาม

ลักษณะคะแนนในแต่ละช่วงคะแนนเป็นคำถามเชิงนิมิตทั้งหมด จึงมีความหมายดังนี้

- 2 หมายถึง จริงเสมอ
- 1 หมายถึง จริงเป็นบางส่วน
- 0 หมายถึง จริงเป็นส่วนน้อย

ลักษณะของคะแนนในช่วงคะแนนของคำถามข้อ 19 มีความหมายดังนี้

- 6 หมายถึง ไม่มีประสบการณ์เลย
- 4 หมายถึง มีประสบการณ์น้อย
- 2 หมายถึง มีประสบการณ์ปานกลาง
- 0 หมายถึง มีประสบการณ์มาก

ส่วนลักษณะของคะแนนในช่วงคะแนนของคำถามข้อ 20 มีความหมายดังนี้

- 3 หมายถึง ไม่เคยฝึกอบรมเลย
- 2 หมายถึง เคยฝึกอบรมแต่น้อยมาก
- 1 หมายถึง เคยฝึกอบรมปานกลาง
- 0 หมายถึง เคยฝึกอบรมมาก

3.3 คำถามวัดอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงาน เป็นมาตราวัดลิเคอร์ต์ ซึ่ง แบ่งออกเป็น 3 ช่วงคะแนน จำนวน 4 ข้อ และ 2 ช่วงคะแนน จำนวน 1 ข้อ รวมจำนวน 5 ข้อ เนื้อหาของคำถามเกี่ยวกับลักษณะของอำนาจและการใช้อำนาจของหัวหน้า ตอบได้เพียงรายการเดียวใน

แต่ละข้อได้กำหนดไว้ในคู่มือของแบบสอบถาม ความหมายของคะแนนในแต่ละช่วงคะแนนของคำถามทุกข้อได้ระบุไว้ในตัวเลือกแต่ละตัวแล้ว

วิธีสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามวัดสภาพการณ์ในองค์การซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามวัดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน แบบสอบถามวัดลักษณะโครงสร้างของงานและแบบสอบถามวัดอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ ของฟีเดเลอร์ (Fiedler, Chemers and Mahar)³ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำกับผู้ร่วมงานเท่ากับ 0.64 และของแบบสอบถามวัดลักษณะโครงสร้างของงานเท่ากับ 0.77 (Fiedler and Mahar)⁴

การใช้คะแนนของแบบสอบถาม ใช้คะแนนของทุกข้อของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตอนในแต่ละคนมารวมกัน เป็นคะแนนกำหนดลักษณะความสัมพันธ์ระหว่าง หัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะโครงสร้างของงานในหน่วยงานและลักษณะอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้า ส่วนลักษณะสภาพการณ์ในหน่วยงานเกิดจากผลรวมของคะแนนจากคำถาม ทั้ง 3 ตอน โดยมีเกณฑ์การแบ่งลักษณะสภาพการณ์ในหน่วยงานทั้ง 3 ลักษณะ จากช่วงคะแนนซึ่งกำหนดโดยฟีเดเลอร์ และคนอื่น ๆ⁵ ดังนี้

- 1) สภาพการณ์ที่เอื้อต่อหัวหน้าคณะผู้บริหารในระดับสูง กำหนดคะแนนระหว่าง 51-70 คะแนน
- 2) สภาพการณ์ที่เอื้อต่อหัวหน้าคณะผู้บริหารในระดับปานกลาง กำหนดคะแนนระหว่าง 31-50 คะแนน
- 3) สภาพการณ์ที่เอื้อต่อหัวหน้าคณะผู้บริหารในระดับต่ำ กำหนดคะแนนระหว่าง 10-30 คะแนน

แบบสอบถามวัดประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการ

1. ลักษณะของแบบสอบถาม แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของการบริหารวิชาการในหัวหน้าคณะผู้บริหาร แต่ละคนในมหาวิทยาลัยสงฆ์ แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบสอบถามที่มีมาตราวัดแบบลิเคอร์ทซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ช่วงคะแนน เนื้อหาในแบบสอบถามประกอบด้วยการดำเนินงานทางการบริหารวิชาการของ

³ Fiedler, F.E. and M.M. Chemers, **Leadership and Effective management**, Glenview, (Illinois : Scott, Foreman, 1976), pp. 39,71,77.

⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 98.

⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 98.

หัวหน้าคณะผู้บริหารตามภารกิจ 4 ประการ ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีอยู่ 4 ตอน ประกอบด้วย
 1. งานจัดการเรียนการสอน 2. งานพัฒนาอาจารย์ 3. งานการบริหารทางวิชาการแก่สังคม 4. งานส่งเสริมวิชาการ ซึ่งจะเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารการเรียนการสอน คือ หลักสูตร อาจารย์ กระบวนการเรียนการสอน การประเมินผล นักศึกษาและปัจจัยเกื้อหนุน

2. วิธีการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับนี้ตามลำดับดังนี้

2.1 พิจารณาตัวแปรที่ต้องการวัดแล้วกำหนดเครื่องมือที่เหมาะสมกับตัวแปร ซึ่งในที่นี้จะใช้แบบสอบถามแบบลิเคอร์ต์ ชนิด 5 ช่วงคะแนน

2.2 ศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และเครื่องมือที่ผู้อื่นสร้างไว้ก่อนแล้ว

2.3 จัดทำโครงสร้างละเอียดของแบบสอบถาม และกำหนดโครงสร้างของเนื้อหาที่จะวัดว่ามีเรื่องใด ด้านใด กี่ข้อ พร้อมทั้งจัดทำแบบสอบถาม หลังจากนั้นจึงหาคุณภาพของแบบสอบถามต่อไป พบว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ค่าถามทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.00 ถึง 10.32

3. การใช้คะแนนของแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นแบบสอบถามเชิงประเมินการรับรู้ความสำเร็จของงานและเป็นแบบมาตราลิเคอร์ต์ 5 ช่วงคะแนน ข้อความแต่ละข้อเป็นเชิงปริมาณทั้งหมดจึงให้คะแนนตามตัวเลขที่ปรากฏในคำตอบคือ

ระดับ 1	ตรวจให้คะแนน	1	คะแนน
ระดับ 2	ตรวจให้คะแนน	2	คะแนน
ระดับ 3	ตรวจให้คะแนน	3	คะแนน
ระดับ 4	ตรวจให้คะแนน	4	คะแนน
ระดับ 5	ตรวจให้คะแนน	5	คะแนน

และเกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ยเพื่อใช้ในการแปลความหมายข้อมูลกำหนดไว้ดังนี้

4.01-5.00	หมายถึง มีประสิทธิผล	มากที่สุด
3.01- 4.00	หมายถึง มีประสิทธิผล	มาก
2.01 - 3.00	หมายถึง มีประสิทธิผล	ปานกลาง
1.01 - 2.00	หมายถึง มีประสิทธิผล	น้อย
0.00 - 1.00	หมายถึง มีประสิทธิผล	น้อยที่สุด

การใช้คะแนนแบบสอบถามฉบับนี้ ใช้คะแนนของทุกข้อของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน เป็นคะแนนกำหนดระดับของประสิทธิผลการบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยความสำเร็จของการบริหารวิชาการในคณะวิชาทุกคณะ มาเฉลี่ยเป็นระดับของประสิทธิผลการบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัย และแปลความหมายของระดับประสิทธิผลตามเกณฑ์ดังกล่าว

แบบสอบถามวัดประสิทธิผลการบริหารงานทางทั่วไป

1. ลักษณะของแบบสอบถาม แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของการบริหารวิชาการในหัวหน้าคณะผู้บริหาร แต่ละคนในมหาวิทยาลัยสงฆ์ แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบสอบถามที่มีมาตราวัดแบบลิเคอร์ทซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ช่วงคะแนน เนื้อหาในแบบสอบถามประกอบด้วยการดำเนินงานทางการบริหารทั่วไปโดยพิจารณาองค์ประกอบในการบริหารในส่วนการวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบวัดผลการทำงาน และการปรับปรุงแก้ไข (P-D-C-A)

2. วิธีการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับนี้ตามลำดับดังนี้

2.1 พิจารณาตัวแปรที่ต้องการวัดแล้วกำหนดเครื่องมือที่เหมาะสมกับตัวแปร ซึ่งในที่นี้จะใช้แบบสอบถามแบบลิเคอร์ท ชนิด 5 ช่วงคะแนน

2.2 ศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และเครื่องมือที่ผู้อื่นสร้างไว้ก่อนแล้ว

2.3 จัดทำโครงสร้างรายละเอียดของแบบสอบถาม และกำหนดโครงสร้างของเนื้อหาที่จะวัดว่ามีเรื่องใด ด้านใด กี่ข้อ พร้อมทั้งจัดทำแบบสอบถาม พบว่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.76

3. การใช้คะแนนของแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นแบบสอบถามเชิงประเมินการรับรู้ความสำเร็จของงานและเป็นแบบมาตราลิเคอร์ท 5 ช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับ 1	ตรวจให้คะแนน	1	คะแนน
ระดับ 2	ตรวจให้คะแนน	2	คะแนน
ระดับ 3	ตรวจให้คะแนน	3	คะแนน
ระดับ 4	ตรวจให้คะแนน	4	คะแนน
ระดับ 5	ตรวจให้คะแนน	5	คะแนน

และเกณฑ์การพิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ยเพื่อใช้ในการแปลความหมายข้อมูล กำหนดไว้ดังนี้

4.01-5.00	หมายถึง มีประสิทธิผล มากที่สุด
3.01-4.00	หมายถึง มีประสิทธิผล มาก
2.01-3.00	หมายถึง มีประสิทธิผล ปานกลาง
1.01-2.00	หมายถึง มีประสิทธิผล น้อย
0.00-1.00	หมายถึง มีประสิทธิผล น้อยที่สุด

การใช้คะแนนแบบสอบถามฉบับนี้ ใช้คะแนนของทุกข้อของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน เป็นคะแนนกำหนดระดับของประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยความสำเร็จของการบริหารวิชาการในคณะวิชาทุกคณะ มาเฉลี่ยเป็นระดับของประสิทธิผลการบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัย และแปลความหมายของระดับประสิทธิผลตามเกณฑ์ดังกล่าว

3.3 การรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้ศึกษากำหนดขั้นตอน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและจากแบบสอบถามดังนี้

3.3.1) รวบรวมข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสาร บทความ งานวิจัยและตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทั้งตำราในประเทศไทย และต่างประเทศ

3.3.2) ติดต่อขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร และอาจารย์ จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่สมบูรณ์ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences-X) ซึ่งวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) F-test (2 WAY ANOVA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

1. การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไป (ประวัติและภูมิหลัง) ใช้ค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมผู้นำ ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์สภาพการณ์ในหน่วยงาน ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวัดระดับความสัมพันธ์ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และประสิทธิผลของผู้นำ ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ใช้การทดสอบ ค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F- test) (2 WAY ANOVA)
6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภูมิหลัง และภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านภูมิหลัง และการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ภาวะผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยสงฆ์ ที่ส่งผลต่อการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสูงสุด ตั้งแต่อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าหน่วยงาน และอาจารย์ประจำแต่ละคณะวิชา ซึ่งบริหารกิจการต่างๆ และปฏิบัติงานในปีการศึกษา พ.ศ. 2546 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ และความแตกต่างภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภูมิหลังภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านภูมิหลังและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ภาวะผู้นำ และการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลคณะผู้วิจัยจะได้นำเสนอเป็นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมผู้นำ ระดับการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป

4.3 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร

4.3.1. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน

4.3.2. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานแตกต่างกัน

4.3.3. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำและองค์ประกอบภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต

4.3.4. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำและองค์ประกอบภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดแตกต่างกัน

4.3.5. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำและองค์ประกอบภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

4.3.6. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำและองค์ประกอบภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน

4.3.7. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำและองค์ประกอบภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน

4.3.8. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำและองค์ประกอบภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดคณะ/หน่วยงานแตกต่างกัน

4.4 ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย ประสิทธิภาพวิชาการและการบริหารงานทั่วไป

4.4.1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิภาพการบริหารในมหาวิทยาลัยตำแหน่งบริหาร กลุ่มรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี และอื่น ๆ

4.4.2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิภาพการบริหารในมหาวิทยาลัยของผู้บริหาร กลุ่มตำแหน่งคณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา

4.4.3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิภาพการบริหารในมหาวิทยาลัย ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี

4.4.4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิภาพการบริหารในมหาวิทยาลัย ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี

4.4.17. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ของผู้ตอบแบบสอบถามกับอายุและอายุงานในมหาวิทยาลัย

4.4.18. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม

คำย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผลข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจคำย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผลได้ตรงกัน คณะผู้วิจัยขอเสนอคำย่อและสัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

ประสิทธิผลรวม	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการโดยรวม
สภาพการณ์	แทน	สภาพการณ์ในหน่วยงาน
X ₁ หรือ พฤติกรรมผู้นำ	แทน	พฤติกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย
X ₂ หรือ สัมพันธ	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา
X ₃ หรือ โครงสร้าง	แทน	โครงสร้างงานในมหาวิทยาลัย
X ₄ หรือ อำนาจ	แทน	อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้างาน
Y หรือ ประสิทธิภาพวิชาการ	แทน	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการโดยรวม
Y ₁ หรือ หลักสูตร	แทน	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้านหลักสูตร
Y ₂ หรือ พัฒนา	แทน	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้านพัฒนาอาจารย์
Y ₃ หรือ การสอน	แทน	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้านการเรียนการสอน
Y ₄ หรือ ประเมินผล	แทน	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้านการ ประเมินผล
Y ₅ หรือ นวัตกรรม	แทน	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้านประสิทธิผลนวัตกรรม
Y ₆ หรือ เกื้อหนุน	แทน	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้านปัจจัยเกื้อหนุน
Y ₇ หรือ กิจกรรม	แทน	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้านกิจกรรมนวัต
Z หรือ ประสิทธิภาพทั่วไป	แทน	กิจกรรมการบริการวิชาการพระพุทธรักษาแก่สังคม
	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ส่งไปจำนวน 220 ฉบับ และได้รับกลับคืนมา จำนวน 180 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.82 แบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมีตอบสมบูรณ์จำนวน 171 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1.	อายุ		
	น้อยกว่า และเท่ากับ 35 ปี	35	20.47
	มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป	136	79.53
	รวม	171	100.0
2.	อายุงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	37	21.6
	5 – 10 ปี	48	28.1
	10 – 15 ปี	64	37.4
	15 ปีขึ้นไป	22	12.9
รวม	171	100.0	
3.	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.8
	ปริญญาตรี	45	26.3
	ปริญญาโท	94	55.0
	ปริญญาเอก	29	17.0
รวม	171	100.0	
4.	ตำแหน่งวิชาการ		
	ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์	5	2.9
	ต่ำกว่าระดับ 4	29	17.00
	ระดับ 4-5	55	32.20
	ระดับ 6-7	72	42.10
	ระดับ 8-9	10	5.80
รวม	171	100.0	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5.	ตำแหน่งบริหาร		
	รองอธิการบดี	2	1.2
	ผู้ช่วยอธิการบดี	6	3.5
	อาจารย์	87	50.9
	ผู้อำนวยการ	17	9.9
	หัวหน้าภาควิชา	6	3.5
	อื่น ๆ	36	21.1
	รวม	171	100.0
6.	อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	น้อยกว่า 5 ปี	70	40.93
	5 – 10 ปี	50	32.74
	11 – 15 ปี	39	22.80
	15 ปีขึ้นไป	6	3.50
	รวม	171	100.0
7.	สังกัดคณะ/หน่วยงาน		
	คณะพุทธศาสตร์	22	12.9
	คณะครุศาสตร์	46	26.9
	คณะมนุษยศาสตร์	30	17.5
	คณะสังคมศาสตร์	27	15.8
	สำนักงานอธิการ	25	14.6
	กองกลาง	9	5.3
	กองวิชาการ	12	7.0
	รวม	171	100.0

จากตารางที่ 2 ปรากฏดังนี้

1. **อายุ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีจำนวน 171 ท่าน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จำนวน 136 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 79.53 และมีอายุน้อยกว่าและเท่ากับ 35 ปี จำนวน 35 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 20.47

2. **อายุงาน** พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีอายุงาน 10 – 15 ปี มีจำนวน 64 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 37.4 และมีอายุน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 37 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 21.6 อายุ 5 – 10 ปี จำนวน 48 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 28.1 และอายุ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 22 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 12.9

3. **ระดับการศึกษา** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 94 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 45 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ระดับปริญญาเอก จำนวน 29 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 17 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 3 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 1.8

4. **ตำแหน่งวิชาการ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับ 6-7 จำนวน 72 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมา ระดับ 4-5 จำนวน 55 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 32.2 ต่ำกว่าระดับ 4 จำนวน 29 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ระดับ 8-9 จำนวน 10 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 5 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 2.9

5. **ตำแหน่งผู้บริหาร** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ ซึ่งมีจำนวน 87 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 50.2 รองลงมาเป็นผู้อำนวยการ จำนวน 17 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 9.9 หัวหน้าสาขาวิชา จำนวน 17 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ผู้ช่วยอธิการบดี จำนวน 6 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 3.5 หัวหน้าภาควิชา จำนวน 6 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 3.5 รองอธิการบดี จำนวน 2 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และอื่น ๆ จำนวน 36 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 21.1

6. **อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 102 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 59.65 อายุงานในตำแหน่งปัจจุบันเท่ากับและน้อยกว่า 5 จำนวน 69 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 40.35

7. **สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดคณะครุศาสตร์มีจำนวน 46 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 26.9 รองลงมา สังกัดคณะมนุษยศาสตร์มีจำนวน 30 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 17.5 คณะสังคมศาสตร์มีจำนวน 27 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 15.8 สำนักงานอธิการบดีมีจำนวน 25 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 14.6 คณะพุทธศาสตร์มีจำนวน 22 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 12.9 สำนักงานวิชาการมีจำนวน 12 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 7 กองกลางมีจำนวน 9 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 5.3

4.2 ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมผู้นำ ระดับการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป

ดังแสดงในตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3

แสดงความถี่และร้อยละพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย เป็นรายข้อและโดยรวมทุกข้อ

ไฟล์สัมฤทธิ์	ระดับคะแนน								ไฟล์สัมพันธ
บุคลิกภาพไม่น่าพอใจ	1	2	3	4	5	6	7	8	บุคลิกภาพน่าพึงพอใจ
ไม่มีความเป็นมิตร	1	2	3	4	5	6	7	8	มีความเป็นมิตร
เพื่อนร่วมงานต่อต้าน	1	2	3	4	5	6	7	8	เพื่อนร่วมงานยอมรับ
เป็นคนเครียด	1	2	3	4	5	6	7	8	เป็นคนผ่อนคลาย
สัมพันธ์เห็นห่าง	1	2	3	4	5	6	7	8	สัมพันธ์ใกล้ชิด
ทำที่เย็นชา	1	2	3	4	5	6	7	8	ทำที่อบอุ่น
ไม่ให้ความร่วมมือ	1	2	3	4	5	6	7	8	ให้ความร่วมมือ
เป็นคนน่าเบื่อหน่าย	1	2	3	4	5	6	7	8	เป็นคนน่าสนใจ
ชอบทะเลาะ	1	2	3	4	5	6	7	8	เข้ากับคนอื่นได้ดี
เป็นคนเสรำซิม	1	2	3	4	5	6	7	8	เป็นคนร่าเริง
ปิดตนเอง	1	2	3	4	5	6	7	8	มีลักษณะเปิดเผย
เป็นคนทรยศ	1	2	3	4	5	6	7	8	ซื่อสัตย์ภักดี
บุคลิกไม่น่าไว้ใจ	1	2	3	4	5	6	7	8	ไว้ใจได้
ไม่คำนึงถึงผู้อื่น	1	2	3	4	5	6	7	8	มีความเกรงใจผู้อื่น
หยาบคาย	1	2	3	4	5	6	7	8	นุ่มนวลอ่อนโยน
ไม่โอนอ่อนผ่อนตาม	1	2	3	4	5	6	7	8	โอนอ่อนผ่อนตาม
ไม่จริงใจ	1	2	3	4	5	6	7	8	จริงใจ
ไม่มีเมตตา	1	2	3	4	5	6	7	8	มีเมตตา
ความถี่	158	250	555	548	596	375	272	250	
ร้อยละ	(5.19)	(8.32)	(18.47)	(18.24)	(19.84)	(12.48)	(9.05)	(8.32)	

จากตารางที่ 3 เมื่อวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่ามีคะแนนพฤติกรรมผู้นำแบบผสมผสาน คือ มีแนวโน้มพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์บ้างโอกาสและใฝ่สัมพันธ์บ้างโอกาส (50.22 % ต่อ 49.88 %)

ตารางที่ 4

แสดงความถี่และร้อยละระดับการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์ในมหาวิทยาลัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายชื่อ และโดยรวมทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับสภาพการณ์ ในหน่วยงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง ความถี่ (ร้อยละ)	เห็นด้วย ความถี่ (ร้อยละ)	ไม่ใช่ทั้ง สองอย่าง ความถี่ (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย ความถี่ (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง ความถี่ (ร้อยละ)
1.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่ค่อย กลมเกลียวกัน	24 (14.0)	49 (28.7)	43 (25.1)	46 (26.9)	9 (5.3)
2.	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า น่าเชื่อถือหรือไว้วางใจได้	22 (12.9)	95 (55.6)	33 (19.3)	20 (11.7)	1 (.6)
3.	บรรยากาศการคบหาในหมู่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความ อบอุ่นเป็นมิตร	21 (12.3)	102 (59.6)	26 (15.2)	21 (12.3)	1 (.6)
4.	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือใน การทำงานกับข้าพเจ้าด้วยดี	26 (15.2)	106 (62.0)	25 (14.6)	12 (7.0)	1 (.6)
5.	ข้าพเจ้าและผู้ใต้บังคับบัญชามีความ ขัดแย้งกันอยู่เนืองๆ	5 (2.9)	42 (24.6)	45 (26.9)	64 (37.4)	14 (8.2)
6.	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานของ ข้าพเจ้าอย่างมาก	23 (13.5)	98 (57.3)	29 (17.0)	21 (12.3)	0 (-)
7.	ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้ เป็นอย่างดี	26 (15.2)	100 (58.5)	21 (12.3)	23 (13.5)	1 (.6)
8.	ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า	34 (19.9)	104 (60.8)	16 (9.4)	14 (8.2)	3 (1.8)
	รวม	175 (12.80)	715 (52.34)	239 (17.46)	202 (14.79)	36 (2.63)

จากตารางที่ 4 เมื่อวิเคราะห์การรับรู้ของผู้บริหารโดยรวม ต่อสภาพการณ์ในมหาวิทยาลัยในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุดต่อคำถามที่ว่า ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า คิดเป็นร้อยละ 19.9 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งในคำถามเดียวกันนี้ คิดเป็นร้อยละ 1.8 ส่วนคำถามที่ว่า ข้าพเจ้าและผู้ใต้บังคับบัญชามีความขัดแย้งกันอยู่เนืองๆ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.9

เมื่อวิเคราะห์ระดับการรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัยโดยรวม ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 13.19 รับรู้ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 50.99 เห็นด้วย ร้อยละ 17.44 ปานกลาง ร้อยละ 16.19 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 2.20 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 5

แสดงความถี่และร้อยละการรับรู้สภาพการณ์ในหน่วยงาน ในส่วนด้านโครงสร้างของงาน
ในมหาวิทยาลัยเป็นรายข้อ และโดยรวมทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับสภาพการณ์ในหน่วยงาน	จริง เสมอ ความถี่ (ร้อยละ)	จริงน้อย มาก ความถี่ (ร้อยละ)	จริงเป็น บางส่วน ความถี่ (ร้อยละ)
9.	มีการกำหนดเป้าหมายของงานในคณะ/หน่วยงานไว้ อย่างชัดเจน	70 (40.9)	11 (6.4)	90 (52.6)
10.	มีผู้สามารถอธิบายลักษณะของงานในคณะ/ หน่วยงาน และให้คำแนะนำวิธีปฏิบัติงานได้	66 (38.6)	13 (7.6)	92 (53.8)
11.	มีการระบุนั้นตอนการทำงานในคณะ/หน่วยงานอย่าง เหมาะสม	69 (40.4)	16 (9.4)	86 (50.3)
12.	มีการแบ่งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นส่วนๆ ไร่อย่าง ชัดเจน	73 (42.7)	18 (10.5)	80 (46.8)
13.	วิธีการทำงานที่กำหนดไว้ในคณะ หน่วยงานดีกว่า วิธีการทำงานประเภทเดียวกันในหน่วยงานอื่น	51 (29.8)	14 (8.2)	106 (62.0)
14.	เมื่องานเสร็จสามารถเห็นผลงานได้ทันที และเมื่อมี ปัญหาที่มีวิธีแก้ไขได้ชัดเจน	49 (28.7)	19 (11.1)	103 (60.2)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับสภาพการณ์ในหน่วยงาน	จริงเสมอ ความถี่ (ร้อยละ)	จริงน้อย มาก ความถี่ (ร้อยละ)	จริงเป็น บางส่วน ความถี่ (ร้อยละ)
15.	มีข้อบ่งชี้ผลงานที่มีประสิทธิภาพไว้ชัดเจน	58 (33.9)	17 (9.9)	96 (56.1)
16.	มีมาตรฐานที่ใช้ตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงาน	50 (29.2)	26 (15.2)	95 (55.6)
17.	การประเมินผลจะใช้ข้อมูลทั้งที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ	57 (33.3)	18 (10.5)	96 (56.1)
18.	คณบดี/หัวหน้าหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทราบผลการประเมินก่อนเริ่มงานชิ้นต่อไป	49 (28.7)	25 (14.6)	97 (56.7)
	รวม	592 (35.21)	177 (11.53)	912 (53.25)

19. ก่อนเข้ารับตำแหน่ง (ปัจจุบัน) ข้าพเจ้ามีประสบการณ์ในการทำงาน

- (1) ไม่มี (2) มีน้อย (3) มีปานกลาง (4) มีมาก
(8 = 4.7%) (24 = 14.0%) (103 = 60.2%) (36 = 21.1%)

20. เมื่อเข้ารับตำแหน่ง (ปัจจุบัน) ข้าพเจ้าเคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการบริหารงานในตำแหน่งนี้

- (1) ไม่เคย (2) เคยแต่น้อยมาก (3) เคยปานกลาง (4) อบรมบ่อยมาก
(21 = 12.3%) (51 = 29.8%) (76 = 44.4%) (23 = 13.5%)

จากตารางที่ 5 เมื่อวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของผู้บริหารโดยรวม ต่อสภาพการณ์ในมหาวิทยาลัยด้านโครงสร้างของงาน โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยรับรู้ว่ามีกำหนดเป้าหมายของงานในคณะ/หน่วยงานไว้อย่างชัดเจนในระดับจริงเสมอ คิดเป็นร้อยละ 40.9 การรับรู้งานต่อคำถามในระดับ 1 ว่า “เมื่องานเสร็จสามารถเป็นผลงานได้ทันที และเมื่อมีปัญหาที่มีวิธีแก้ไขได้ชัดเจน” และต่อคำถามเกี่ยวกับการได้ทราบผลการประเมินก่อนเริ่มงานชิ้นต่อไป ในระดับจริงเสมอ ในอันดับสุดท้าย

เมื่อวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของผู้บริหารโดยรวม ต่อสภาพการณ์ในมหาวิทยาลัยด้านโครงสร้างของงาน โดยรวมทุกข้อ พบว่า ร้อยละ 35.21 รับรู้ว่า “จริงเสมอ” ร้อยละ 53.25 รับรู้ว่าจริงบางส่วน และร้อยละ 11.53 รับรู้ว่าจริงน้อยมาก

ตารางที่ 6

แสดงความถี่และร้อยละการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจ
ในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้างาน เป็นรายข้อ และโดยรวมทุกข้อ

ข้อที่	สภาพการณ์ในหน่วยงาน ด้านอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่	ได้อย่าง เต็มที่ ความถี่ (ร้อยละ)	ได้ปาน กลาง ความถี่ (ร้อยละ)	มีน้อย ความถี่ (ร้อยละ)
21.	ข้าพเจ้าสามารถที่จะเสนอการลงโทษหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	32 (18.7)	82 (48.0)	32 (18.7)
22.	ข้าพเจ้าสามารถที่จะเสนอเพื่อการเพิ่มตำแหน่ง ลดตำแหน่งว่าจ้างหรือไล่อผู้ใต้บังคับบัญชา ของข้าพเจ้าออก	21 (12.3)	77 (45.0)	73 (42.7)
23.	ข้าพเจ้ามีความรู้ที่จะสั่งงานและแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนทำให้งานสำเร็จ	56 (32.7)	97 (56.7)	18 (10.5)
24.	เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	73 (42.7)	60 (35.1)	38 (22.2)
25.	ตำแหน่งของข้าพเจ้าเป็นตำแหน่งที่ระบุไว้ตามกฎหมายในมหาวิทยาลัย	145 (84.5)		26 (15.2)
	รวม	327 (39.40)	316 (37.59)	187 (22.5)

จากตารางที่ 6 เมื่อวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของผู้บริหารโดยรวมต่อสภาพการณ์ในมหาวิทยาลัยด้านอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้างาน โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยอย่างยิ่งในระดับสูงต่อคำถาม ตอบใช่ ต่อคำถามว่า เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละสูงสุด (42.7) ต่อความว่า “ข้าพเจ้าสามารถที่จะเสนอเพื่อการเพิ่มตำแหน่งลดตำแหน่งว่าจ้างหรือไล่อผู้ใต้บังคับบัญชา” ผู้ตอบแบบสอบถามต่อ “ได้อย่างเต็มที่” ในระดับต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 12.3

เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกข้อต่อการรับรู้ของผู้บริหาร โดยรวมต่อสภาพการณ์ด้านอำนาจ พบว่า ผู้บริหารรับรู้ว่าตนเองมีอำนาจในระดับ “ใช่” “มี” “ได้อย่างเต็มที่” ในระดับสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 38.34 มีอำนาจในระดับปานกลาง ในระดับรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 37.05 และมีอำนาจในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 24.61

ตารางที่ 7

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับการรับรู้ของผู้บริหาร โดยรวมต่อสภาพการณ์ของหน่วยงาน ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างงานในมหาวิทยาลัย และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้างานเป็นรายข้อ และโดยรวมแต่ละด้าน

ข้อที่	สภาพการณ์ด้านสัมพันธ์	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่ค่อยกลมเกลียวกัน	2.81	1.14	ปานกลาง	8
2	ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าน่าเชื่อถือหรือไว้วางใจได้	3.68	.86	สูง	6
3	บรรยากาศการคบหาในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความอบอุ่นเป็นมิตร	3.71	.86	สูง	5
4	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานกับข้าพเจ้าด้วยดี	3.85	.78	สูง	2
5	ข้าพเจ้าและผู้ใต้บังคับบัญชามีความขัดแย้งกันอยู่เนืองๆ	3.23	1.01	ปานกลาง	7
6	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของข้าพเจ้าอย่างมาก	3.72	.85	สูง	4
7	ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	3.74	.90	สูง	3
8	ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า	3.89	.88	สูง	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.57		สูง	

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพการณ์ด้านโครงสร้าง	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
9	มีการกำหนดเป้าหมายของงานในคณะ/ หน่วยงานไว้อย่างชัดเจน	1.35	.60	ปานกลาง	1
10	มีผู้สามารถอธิบายลักษณะของงานในคณะ/ หน่วยงาน และให้คำแนะนำวิธีปฏิบัติงานได้	1.31	.61	ปานกลาง	3
11	มีการระบุขั้นตอนการทำงานในคณะ/หน่วยงาน อย่างเหมาะสม	1.31	.64	ปานกลาง	3
12	มีการแบ่งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นส่วน ๆ ไว้อย่างชัดเจน	1.32	.66	ปานกลาง	2
13	วิธีการทำงานที่กำหนดไว้ในคณะ หน่วยงาน ดีกว่าวิธีการทำงานประเภทเดียวกันใน หน่วยงานอื่น	1.22	.58	ปานกลาง	5
14	เมื่องานเสร็จสามารถเห็นผลงานได้ทันที และ เมื่อมีปัญหาที่มีวิธีแก้ไขได้ชัดเจน	1.18	.61	ปานกลาง	8
15	มีข้อบ่งชี้ผลงานที่มีประสิทธิภาพไว้ชัดเจน	1.24	.62	ปานกลาง	6
16	มีมาตรฐานที่ใช้ตรวจสอบประสิทธิภาพในการ ทำงาน	1.14	.65	ปานกลาง	9
17	การประเมินผลจะใช้ข้อมูลทั้งที่เป็นข้อมูลเชิง ปริมาณและคุณภาพ	1.23	.62	ปานกลาง	7
18	คณบดี/หัวหน้าหน่วยงานและผู้ได้บังคับบัญชา ทราบผลการประเมินก่อนเริ่มงานขึ้นไป	1.14	.64	ปานกลาง	9
19	ก่อนเข้ารับตำแหน่ง (ปัจจุบัน) ข้าพเจ้ามี ประสบการณ์ในการทำงาน	2.05	1.47	ปานกลาง	1
20	เมื่อเข้ารับตำแหน่ง (ปัจจุบัน) ข้าพเจ้าเคยได้รับ การฝึกอบรมเพื่อการบริหารงานในตำแหน่งนี้	1.41	.87	ปานกลาง	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	1.33		ปานกลาง	

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพการณ์ด้านอำนาจ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
21	ข้าพเจ้าสามารถที่จะเสนอการลงโทษหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.86	.71	น้อย	4
22	ข้าพเจ้าสามารถที่จะเสนอ เพื่อการเพิ่มตำแหน่งลดตำแหน่ง ว่าจ้างหรือไล่อผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าออก	0.70	.68	น้อย	5
23	ข้าพเจ้ามีความรู้ที่จะสั่งงานและแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนทำให้งานสำเร็จ	1.22	.62	สูง	2
24	เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.20	.78	สูง	3
25	ตำแหน่งของข้าพเจ้าเป็นตำแหน่งที่ระบุไว้ในกฎหมายในมหาวิทยาลัย	1.70	.72	สูง	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	1.14		สูง	

จากตารางที่ 7 พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ว่า สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับสัมพันธภาพเหมาะสมในระดับสูง ($x = 3.57$)

ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ว่า สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างงาน ในมหาวิทยาลัย มีระดับเหมาะสมในระดับปานกลาง ($x = 1.34$)

ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ว่า สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจ ในตำแหน่งของหัวหน้างาน มีในระดับสูง ($x = 1.14$)

ตารางที่ 8

แสดงความถี่และร้อยละระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลวิชาการโดยรวม และประสิทธิผลของภารกิจแต่ละด้าน รวม 7 ด้าน คือ งานด้านหลักสูตร การพัฒนาอาจารย์ การเรียนการสอน การประเมินผล ประสิทธิภาพของนิสิต ประสิทธิภาพด้านปัจจัยเกื้อหนุน และกิจกรรมนิสิต

ข้อที่	ข้อความ	ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในคณะ				
		ต่ำมาก ความถี่ (ร้อยละ)	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	ปานกลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)	สูงมาก ความถี่ (ร้อยละ)
1.	<u>งานด้านหลักสูตร</u> จัดทำเอกสารหลักสูตร ตำรา คู่มือ การสอน เอกสารประกอบการสอน อย่างเพียงพอ	9 (7.3)	20 (16.3)	74 (60.2)	17 (13.8)	3 (2.4)
2.	เอกสารหลักสูตรตำราได้มาตรฐาน เทียบกับหลักสูตรมหาวิทยาลัยอื่น ๆ	8 (6.5)	24 (19.5)	69 (56.1)	19 (15.4)	3 (2.4)
3.	มีอุปกรณ์ สื่อการสอนที่จำเป็นอย่าง เพียงพอ	9 (7.3)	37 (30.1)	65 (52.8)	11 (8.9)	1 (.8)
4.	ประสานงานการใช้หลักสูตรที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของคณะจนบรรลุ เป้าหมาย	11 (8.9)	23 (18.7)	70 (56.9)	19 (15.4)	
5.	มีความสำเร็จในการประสานงานกับ ภาควิชา สาขาวิชาเพื่อพัฒนาหลักสูตร และรายวิชาให้เหมาะสมอยู่เสมอ	10 (8.1)	24 (19.5)	66 (53.7)	22 (17.9)	1 (.8)
6.	มีการจัดทำรายละเอียดเนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	5 (4.1)	14 (11.4)	65 (52.8)	35 (28.5)	4 (3.3)
7.	<u>การพัฒนาอาจารย์</u> บรรลุผลสำเร็จในการให้คำปรึกษา แก่อาจารย์ในด้านการเรียนการสอน	9 (7.3)	16 (13.0)	76 (62.6)	20 (62.6)	1
8.	สัดส่วนของอาจารย์ประจำปริญญา โท/เอก มีอยู่อย่างเหมาะสม	11 (8.9)	37 (30.1)	48 (39.0)	22 (17.9)	5 (4.1)

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในคณะ				
		ต่ำมาก ความถี่ (ร้อยละ)	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	ปานกลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)	สูงมาก ความถี่ (ร้อยละ)
9.	ประสานงานภายในคณะ ภาควิชา เกี่ยวกับการกำหนดผู้สอนและจัด วิทยาการของคณะได้อย่างเหมาะสม	4 (3.3)	25 (20.3)	63 (51.2)	29 (23.6)	2 (1.6)
10.	ประสบผลสำเร็จในการวางแผน กำหนดนโยบายและระเบียบเกี่ยวกับ การคัดเลือกอาจารย์ในคณะ	8 (6.5)	24 (19.5)	70 (56.9)	19 (15.4)	2 (1.6)
11.	จัดหาทุนเพื่อการจัดประชุม สัมมนา ทางวิชาการของอาจารย์ไว้เพียงพอ	19 (15.4)	38 (30.9)	50 (40.7)	13 (10.6)	3 (2.4)
12.	บรรลุผลสำเร็จในการจัดโครงการ ฝึกอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนา สมรรถภาพของอาจารย์ในคณะ	10 (8.1)	30 (24.4)	59 (48.0)	22 (17.9)	2 (1.6)
13.	สถิติการศึกษาคุณภาพ ฝึกอบรม เพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ มีเพียงพอ	20 (16.3)	31 (25.2)	56 (45.5)	16 (13.0)	
14.	มีความสำเร็จในการส่งเสริมให้อาจารย์ เสนอผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการ และเขียนตำราในสาขาของตน	18 (14.6)	27 (22.0)	54 (43.9)	20 (16.3)	4 (3.3)
15.	ส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อได้ตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้	13 (10.6)	29 (23.6)	50 (40.7)	26 (21.1)	5 (4.1)
16.	จัดหาแหล่งงบประมาณและ ทุนอุดหนุนเพื่อสนับสนุนการวิจัย ของอาจารย์ได้อย่างเพียงพอ	23 (18.7)	32 (26.0)	52 (42.3)	14 (11.4)	2 (1.6)
17.	ภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะมี ความเหมาะสม	7 (5.7)	12 (9.8)	63 (51.2)	34 (27.6)	7 (5.7)

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในคณะ				
		ต่ำมาก ความถี่ (ร้อยละ)	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	ปานกลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)	สูงมาก ความถี่ (ร้อยละ)
18.	การพิจารณาเสนอความดีความชอบของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทำได้อย่างเหมาะสม	18 (14.6)	18 (14.6)	61 (49.6)	25 (20.3)	1 (.8)
19.	ประสิทธิผลด้านการประเมินผล เกณฑ์การประเมินผลรายวิชาต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม	7 (5.7)	19 (15.4)	64 (52.0)	31 (25.2)	2 (1.6)
20.	ควบคุม ดูแลให้การวัดผลและประเมินผลนิติศาสตรบัณฑิตตามระเบียบและนโยบายของมหาวิทยาลัย	8 (6.5)	22 (17.9)	64 (52.0)	25 (20.3)	4 (3.3)
21.	มีการประเมินผลระหว่างการเรียนการสอน เช่น การถาม-ตอบ การฝึกหัด การฝึกวิเคราะห์ วิจัยใน ห้องเรียนอย่างเหมาะสม	4 (3.3)	23 (18.7)	64 (52.0)	31 (25.2)	1 (.8)
22.	มีการประเมินการร่วมกิจกรรม การรายงาน และการเข้าร่วมกิจกรรม เสริมหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ	10 (8.1)	29 (23.6)	63 (51.2)	20 (16.3)	1 (.8)
23.	การพิจารณาผลสอบ การใช้เกณฑ์วัดผล การคิดคะแนนเฉลี่ยเป็นไปตามระเบียบและนโยบายของมหาลัย	5 (4.1)	27 (22.0)	64 (52.0)	22 (17.9)	5 (4.1)
24.	ประสิทธิผลด้านการประเมินผล เกณฑ์การประเมินผลรายวิชาต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม.	6 (4.9)	15 (12.2)	69 (56.1)	32 (26.0)	1 (.8)
25.	ควบคุม ดูแลให้การวัดผลและประเมินผลนิติศาสตรบัณฑิตตามระเบียบและนโยบายของมหาวิทยาลัย	5 (4.1)	14 (11.4)	62 (50.4)	38 (30.9)	4 (3.3)

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในคณะ				
		ต่ำมาก ความถี่ (ร้อยละ)	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	ปานกลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)	สูงมาก ความถี่ (ร้อยละ)
26.	มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้การสอน เช่น การถาม-ตอบ การฝึกหัด การฝึกวิเคราะห์วิจารณ์ ในห้องเรียนอย่างเหมาะสม	1 (.8)	17 (13.8)	66 (53.7)	36 (29.3)	3 (2.4)
27.	มีการประเมินการร่วมกิจกรรม การรายงาน และการเข้าร่วมกิจกรรม เสริมหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ	5 (4.1)	15 (12.2)	58 (47.2)	40 (32.5)	5 (4.1)
28.	การพิจารณาผลสอบ การใช้เกณฑ์ วัดผล การคิดคะแนนเฉลี่ยเป็นไปตามระเบียบและนโยบายของมหาวิทยาลัย	3 (2.4)	17 (13.8)	48 (39.0)	42 (34.1)	13 (10.6)
ประสิทธิผลของนิสิต						
29.	การกำหนดเกณฑ์และการคัดเลือก นิสิตในสาขาที่เกี่ยวข้องกับคณะตาม เกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	5 (4.1)	27 (22.0)	58 (47.2)	25 (20.3)	7 (5.7)
30.	ผลการคัดเลือกนิสิตนักศึกษาผ่านตาม เกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	8 (6.5)	24 (19.5)	53 (43.1)	33 (26.8)	5 (4.1)
31.	จัดโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาจริยธรรมและจรรยาบรรณนิสิต ได้เหมาะสมสอดคล้องกับปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ของ มหาวิทยาลัย	6 (4.9)	20 (16.3)	56 (45.5)	34 (27.6)	7 (5.7)
32.	ประสิทธิผลการเรียนของนิสิตได้ คะแนนเฉลี่ยต่อภาคการศึกษาตาม เกณฑ์ (ระดับปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 2.25 และระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 3.25)	4 (3.3)	13 (10.6)	68 (55.3)	36 (29.3)	2 (1.6)

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในคณะ				
		ต่ำมาก ความถี่ (ร้อยละ)	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	ปานกลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)	สูงมาก ความถี่ (ร้อยละ)
33.	การผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิตมีอัตราการศึกษาต่อรุ่น ระดับปริญญาตรีไม่เกิน 25% ระดับบัณฑิตศึกษาไม่เกิน 30%	4 (3.3)	25 (20.3)	73 (59.3)	16 (13.0)	5 (4.1)
34.	บัณฑิต มหาบัณฑิตแต่ละรุ่น สามารถเรียนจบได้ตามระยะเวลาของหลักสูตรปริญญาตรีไม่น้อยกว่า 75% ปริญญาโท ไม่น้อยกว่า 70%	3 (2.4)	23 (18.7)	51 (41.5)	41 (33.3)	5 (4.1)
35.	ประสิทธิผลด้านปัจจัยเกื้อหนุน ควบคุมดูแลการดำเนินงานด้านสารบรรณและงานธุรการของคณะ/ภาควิชาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย	8 (6.5)	27 (22.0)	58 (47.2)	27 (22.0)	3 (2.4)
36.	ประสบผลสำเร็จในการจัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณประจำปีของภาควิชา คณะ	7 (5.7)	26 (21.1)	51 (41.5)	35 (28.5)	4 (3.3)
37.	ควบคุม กำกับดูแลการใช้เงินงบประมาณประเภทต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมาย	8 (6.5)	24 (19.5)	60 (48.8)	29 (23.6)	2 (1.6)
38.	รายงานการติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการและงบประมาณของภาควิชา คณะอย่างสม่ำเสมอ	5 (4.1)	25 (20.3)	62 (50.4)	26 (21.1)	5 (4.1)
39.	จัดหาและให้บริการวัสดุ ครุภัณฑ์ของภาควิชา คณะวิชาได้อย่าง	11 (8.9)	28 (22.8)	63 (51.2)	19 (15.4)	2 (1.6)
40.	เพียงพอต่อการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อและจัดจ้างได้อย่างถูกต้องและบรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	10 (8.1)	23 (18.7)	60 (48.8)	28 (22.8)	2 (1.6)

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในคณะ				
		ต่ำมาก ความถี่ (ร้อยละ)	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	ปานกลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)	สูงมาก ความถี่ (ร้อยละ)
41.	การใช้อาคารสถานที่ และวัสดุ อุปกรณ์ของคณะเพื่อประโยชน์	8 (6.5)	23 (18.7)	53 (43.1)	31 (25.2)	8 (6.5)
42.	ทางการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์ใน คณะ นอกเหนือจากสวัสดิการจาก	19 (15.4)	28 (22.8)	60 (48.8)	16 (13.0)	4 (3.3)
43.	ส่วนกลางได้อย่างเหมาะสม มีความสำเร็จในการวางแผน กำหนด นโยบายและระเบียบข้อบังคับในการ คัดเลือกบุคลากรของคณะ ภาควิชา	11 (8.9)	22 (17.9)	63 (51.2)	23 (18.7)	
	ประสิทธิผลด้านกิจกรรมนิสิต/กิจกรรม การบริการวิชาการ พระพุทธศาสนาแก่ สังคม					
44.	บรรลุผลสำเร็จในการจัดกิจกรรมและ สำรวจความต้องการของนิสิตเพื่อกำหนด เป้าหมาย และวิธีการให้บริการทางวิชาการ	4 (3.3)	21 (17.1)	65 (52.8)	32 (26.0)	1 (.8)
45.	กิจกรรมการบริการวิชาการด้านพุทธ ศาสนาแก่สังคมครอบครัวและเพียงพอ	6 (4.9)	15 (12.2)	66 (53.7)	29 (23.6)	7 (5.7)
46.	บรรลุความสำเร็จในการจัดการประชุม สัมมนา ร่วมกับหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อ จัดบริการทางวิชาการร่วมกัน	2 (1.6)	28 (22.8)	58 (47.2)	29 (23.6)	6 (4.9)
47.	จัดกิจกรรมทางวิชาการร่วมกับภาควิชา หน่วยงาน คณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย จนบรรลุเป้าหมาย	10 (8.1)	22 (17.9)	51 (41.5)	35 (28.5)	5 (4.1)
48.	มีความสำเร็จในการเป็นผู้นำด้านการ ให้บริการวิชาการพุทธศาสนาแก่สังคม	7 (5.7)	20 (16.3)	57 (46.3)	33 (26.8)	6 (4.9)

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในคณะ				
		ต่ำมาก ความถี่ (ร้อยละ)	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	ปานกลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)	สูงมาก ความถี่ (ร้อยละ)
49.	ส่งเสริมให้อาจารย์และนิสิตในคณะ ออกไปให้บริการทางวิชาการแก่สังคม จนบรรลุเป้าหมาย	10 (8.1)	22 (17.9)	49 (39.8)	32 (26.0)	10 (8.1)
50.	ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมให้ อาจารย์ นิสิต เผยแพร่ความรู้ ข่าวสาร และผลงานทางวิชาการทาง เอกสารและสื่อมวลชนต่าง ๆ	7 (5.7)	20 (16.3)	55 (44.7)	38 (30.9)	3 (2.4)

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

ต่อประสิทธิผลวิชาการงานด้านหลักสูตร ผู้บริหารโดยรวม มีความพึงพอใจใน “ระดับสูงมาก” ในระดับต่ำที่สุด (4.18%) มีความพึงพอใจใน “ระดับต่ำมาก” ในระดับต่ำรองลงมา (7.03%) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อการบริหารวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 55.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ระบุถึง “ความสำเร็จในการประสานงานกับ ภาควิชา สาขาวิชา เพื่อพัฒนาหลักสูตร และรายวิชาให้เหมาะสมอยู่เสมอ” ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจใน “ระดับต่ำมาก” สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.1

ต่อประสิทธิผลวิชาการด้านการพัฒนาอาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม รับรู้ ประสิทธิภาพโดยรวมใน “ระดับปานกลาง” สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 46.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ารับรู้ใน “ระดับต่ำสุด” สูงสุดในเรื่อง ความสำเร็จในการส่งเสริมให้อาจารย์เสนอผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการและเขียนตำราในสาขาของตน คิดเป็นร้อยละ 18.7 โดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรับรู้ต่อประสิทธิภาพการพัฒนาอาจารย์ในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 2.80%

ต่อประสิทธิผลด้านการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมรับรู้ต่อประสิทธิผลในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละสูงสุด (51.87%) ขณะที่รับรู้ระดับประสิทธิผลในระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละต่ำสุด (2.11%) สำหรับคำถามที่ว่า “มีการประเมินการร่วมกิจกรรม การรายงานและการ เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ” ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ว่ามีประสิทธิผล “ต่ำมาก” คิดเป็นร้อยละสูงที่สุด (8.1%)

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมรับรู้ต่อประสิทธิผลของนิสิตในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละสูงสุด (48.43 %) ขณะที่รับรู้ระดับประสิทธิผลในระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละต่ำสุด (4.09%) และระดับสูงมาก (4.23%) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้คำถามเกี่ยวกับการผลิตบัณฑิตมีอัตราการสูญเสียต่อรุ่น ระดับปริญญาตรีไม่เกิน 25% ระดับบัณฑิตศึกษาไม่เกิน 30 % ในระดับปานกลางสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 72

ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมรับรู้ต่อประสิทธิผลด้านปัจจัยเกื้อหนุนโดยรวมในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละสูงสุด (47.92) รับรู้ในระดับประสิทธิผลด้านปัจจัยเกื้อหนุนในระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละต่ำสุด (2.71)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ประสิทธิผลด้านปัจจัยเกื้อหนุนที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่อาจารย์ในคณะ นอกเหนือจากสวัสดิการจากส่วนกลางได้อย่างเหมาะสมในระดับ “สูงมาก” คิดเป็นร้อยละต่ำสุด

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมรับรู้ต่อประสิทธิผล ด้านกิจกรรมนิสิต/กิจกรรมการบริการวิชาการพระพุทธรศาสนาแก่สังคม ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละสูงสุด (46.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้อาจารย์และนิสิตในคณะออกไปให้บริการทางวิชาการแก่สังคมจนบรรลุเป้าหมาย ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ประสิทธิผลในระดับ “สูงมาก” คิดเป็นร้อยละสูงสุด 8.1

ตารางที่ 9

แสดงค่าเฉลี่ยระดับและลำดับที่การรับรู้ของผู้บริหารโดยรวม
ต่อประสิทธิผลวิชาการเป็นรายข้อ และโดยรวมทุกข้อแต่ละด้าน

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	งานด้านหลักสูตร				
1.	จัดทำเอกสารหลักสูตร ตำรา คู่มือการสอน เอกสารประกอบการสอนอย่างเพียงพอ	2.88	.83	ปานกลาง	2
2.	เอกสารหลักสูตร ตำรา ได้มาตรฐานเทียบเท่ากับหลักสูตรมหาวิทยาลัยอื่นๆ	2.88	.84	ปานกลาง	2
3.	มีอุปกรณ์ สื่อการสอนที่จำเป็นอย่างเพียงพอ	2.66	.78	ปานกลาง	5
4.	ประสานงานการใช้หลักสูตรที่อยู่ในความรับผิดชอบของคณะจนบรรลุเป้าหมาย	2.79	.81	ปานกลาง	4
5.	มีความสำเร็จในการประสานงานกับภาควิชาสาขาวิชาเพื่อพัฒนาหลักสูตรและรายวิชาให้เหมาะสมอยู่เสมอ	2.84	.84	ปานกลาง	
6.	มีการจัดทำรายละเอียดเนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	3.15	.82	ปานกลาง	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.86	.83	ปานกลาง	
	การพัฒนาอาจารย์				
7.	บรรลุผลสำเร็จในการให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ในด้านการเรียนการสอน	2.90	.78	ปานกลาง	3
8.	สัดส่วนของอาจารย์ประจำปริญญาโท/เอก มีอยู่อย่างเหมาะสม	2.78	.98	ปานกลาง	7
9.	ประสานงานภายในคณะ ภาควิชา เกี่ยวกับการกำหนดผู้สอนและจัดวิทยากรของคณะได้อย่างเหมาะสม	3.00	.80	ปานกลาง	2
10.	ประสบผลสำเร็จในการวางแผนกำหนดนโยบายและระเบียบเกี่ยวกับการคัดเลือกอาจารย์ในคณะ	2.86	.81	ปานกลาง	4

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
11.	จัดหาทุนเพื่อการจัดประชุม สัมมนาทางวิชาการของอาจารย์ไว้เพียงพอ	2.54	.96	ปานกลาง	11
12.	บรรลุผลสำเร็จในการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของอาจารย์ในคณะ	2.80	.88	ปานกลาง	6
13.	สถิติการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีเพียงพอ	2.55	.92	ปานกลาง	10
14.	มีความสำเร็จในการส่งเสริมให้อาจารย์เสนอผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการ และเขียนตำราในสาขาของตน	2.72	1.01	ปานกลาง	9
15.	ส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	2.85	1.01	ปานกลาง	5
16.	จัดหาแหล่งงบประมาณและทุนอุดหนุนเพื่อสนับสนุนการวิจัยของอาจารย์ได้อย่างเพียงพอ	2.51	.98	ปานกลาง	12
17.	ภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะมีความเหมาะสม	3.18	.90	ปานกลาง	1
18.	การพิจารณาเสนอความดีความชอบของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทำได้อย่างเหมาะสม	2.78	.96	ปานกลาง	7
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.79	.92	ปานกลาง	
	ประสิทธิผลด้านการเรียนการสอน				
19.	การวางแผนและดำเนินโครงการพัฒนาการเรียนการสอนของคณะประสบความสำเร็จ	3.02	.84	ปานกลาง	1
20.	ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกคณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	2.96	.88	ปานกลาง	3
21.	บรรลุความสำเร็จในการทำแผนการสอนตลอดปี	3.02	.78	ปานกลาง	2

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
22.	มีการพัฒนา ปรับปรุง การใช้วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา และสื่อการสอนต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม	2.78	.84	ปานกลาง	5
23.	ประสานงานกับภาควิชา/อาจารย์ในการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย	2.96	.85	ปานกลาง	3
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.95	.84	ปานกลาง	
	<u>ประสิทธิผลด้านการประเมินผล</u>				
24.	เกณฑ์การประเมินผลรายวิชาต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม	3.06	.78	ปานกลาง	5
25.	ควบคุม ดูแลให้การวัดผลและประเมินผลนิสิตบรรลุผลตามระเบียบและนโยบายของมหาวิทยาลัย	3.18	.83	ปานกลาง	4
26.	มีการประเมินผลระหว่างการเรียนการสอน เช่น การถาม-ตอบ การฝึกหัด การฝึกวิเคราะห์วิจารณ์ในห้องเรียนอย่างเหมาะสม	3.19	.73	ปานกลาง	3
27.	มีการประเมินการร่วมกิจกรรม การรายงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.20	.86	ปานกลาง	2
28.	การพิจารณาผลสอบ การใช้เกณฑ์วัดผล การคิดคะแนนเฉลี่ยเป็นไปตามระเบียบและนโยบายของมหาลัย	3.37	.93	ปานกลาง	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.24	.83	ปานกลาง	
	<u>ประสิทธิผลของนิสิต</u>				
29.	มีการกำหนดเกณฑ์และการคัดเลือกนิสิตในสาขาที่เกี่ยวข้องกับคณะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	3.02	.91	ปานกลาง	4

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
30.	ผลการคัดเลือกนิสิตนักศึกษาผ่านตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	3.02	.94	ปานกลาง	4
31.	จัดโครงการส่งเสริมการเรียนการสอนพัฒนาจริยธรรมและจรรยา-บรรณนิสิตได้เหมาะสมสอดคล้องกับปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย	3.13	.92	ปานกลาง	3
32.	ประสิทธิผลการเรียนของนิสิตได้คะแนนเฉลี่ยต่อภาคการศึกษาตามเกณฑ์ (ระดับปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 2.25 และระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 3.25)	3.15	.76	ปานกลาง	2
33.	การผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิตมีอัตราการสูญเสียต่อรุ่น ระดับปริญญาตรีไม่เกิน 25% ระดับบัณฑิตศึกษาไม่เกิน 30%	2.94	.79	ปานกลาง	6
34.	บัณฑิต มหาบัณฑิตแต่ละรุ่นสามารถเรียนจบได้ตามระยะเวลาของหลักสูตรปริญญาตรี ไม่น้อยกว่า 75% ปริญญาโท ไม่น้อยกว่า 70%	3.18	.87	ปานกลาง	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.01	.87	ปานกลาง	
	ประสิทธิผลด้านปัจจัยเกื้อหนุน				
35.	ควบคุมดูแลการดำเนินงานด้านสารบรรณ และงานธุรการของคณะ/ภาควิชาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย	2.92	.89	ปานกลาง	5
36.	ประสบผลสำเร็จในการจัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณประจำปีของภาควิชา คณะ	3.02	.93	ปานกลาง	2
37.	ควบคุม กำกับดูแลการใช้จ่ายงบประมาณประเภทต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมาย	2.94	.87	ปานกลาง	4

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
38.	รายงานการติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการและงบประมาณของภาควิชา คณะอย่างสม่ำเสมอ	3.01	.86	ปานกลาง	3
39.	จัดหาและให้บริการวัสดุ ครุภัณฑ์ของภาควิชา คณะวิชาได้อย่างเพียงพอ	2.78	.87	ปานกลาง	8
40.	ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อและจัดจ้างได้อย่างถูกต้องและบรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	2.91	.90	ปานกลาง	6
41.	การใช้อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ของคณะเพื่อประโยชน์ทางการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ	3.07	.98	ปานกลาง	1
42.	จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์ในคณะ นอกเหนือจากสวัสดิการจากส่วนกลางได้อย่างเหมาะสม	2.59	.90	ปานกลาง	9
43.	มีความสำเร็จในการวางแผน กำหนดนโยบายและระเบียบ ข้อบังคับในการคัดเลือกบุคลากรของคณะ ภาควิชา	2.89	.92	ปานกลาง	7
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.90	.90	ปานกลาง	
44.	ประสิทธิผลด้านกิจกรรมนิสิต/กิจกรรมการบริการวิชาการ พระพุทธศาสนาแก่สังคม บรรลุผลสำเร็จในการจัดกิจกรรมและสำรวจความต้องการของนิสิตเพื่อกำหนดเป้าหมายและวิธีการให้บริการทางวิชาการ	3.04	.77	ปานกลาง	5
45.	กิจกรรมการบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่สังคมครอบคลุมและเพียงพอ	3.13	.88	ปานกลาง	1

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
46.	บรรลุความสำเร็จในการจัดการประชุมสัมมนา ร่วมกับหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อจัดบริการทางวิชาการร่วมกัน	3.07	.85	ปานกลาง	4
47.	จัดกิจกรรมทางวิชาการร่วมกับภาควิชาหน่วยงาน คณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยจนบรรลุเป้าหมาย	3.02	.98	ปานกลาง	6
48.	มีความสำเร็จในการเป็นผู้นำด้านการให้บริการวิชาการพุทธศาสนาแก่สังคม	3.09	.92	ปานกลาง	2
49.	ส่งเสริมให้อาจารย์และนิสิตในคณะ ออกไปให้บริการทางวิชาการแก่สังคมจนบรรลุเป้าหมาย	3.08	1.04	ปานกลาง	3
50.	ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมให้อาจารย์ นิสิต เผยแพร่ความรู้ ข่าวสาร และผลงานทางวิชาการทางเอกสารและสื่อมวลชนต่าง ๆ	3.08	.89	ปานกลาง	3
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.07	.90	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม รับรู้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการงานด้านหลักสูตร โดยรวมทุกข้อในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.86$) ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ .80

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพวิชาการด้านหลักสูตรในเรื่อง “การจัดรายละเอียดเนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม” ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ประสิทธิผลในระดับสูงสุด เป็นอันดับที่หนึ่ง ($\bar{x} = 3.15$, $SD = .82$) ลำดับสุดท้ายเรื่องการจัดให้มีอุปกรณ์สื่อการสอนที่จำเป็นอย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 2.66$, $SD = .78$)

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม รับรู้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาอาจารย์โดยรวมทุกข้อในระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานร่วม ซึ่งมีค่าเท่ากับ .92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลด้าน “การกำหนดภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะมีความเหมาะสม” เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{x} = 3.18$) รองลงมาเป็น “การประสานงานภายในคณะวิชา” “การกำหนดผู้สอน” และ “จัดวิทยาการของคณะได้อย่างเหมาะสม” ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในอันดับหลังสุดคือ การจัดแหล่งงบประมาณและทุนอุดหนุนเพื่อสนับสนุนการวิจัยได้อย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 2.51$)

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม รับรู้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการเรียนการสอน ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .84 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ประสิทธิผลด้านการเรียนการสอนไม่แตกต่างกันมากนัก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ การรับรู้ประสิทธิผลอันดับหนึ่ง คือ “การวางแผนและดำเนินโครงการพัฒนาการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ” ระดับการรับรู้ประสิทธิผลต่ำสุด คือ การพัฒนาปรับปรุง การใช้วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาและสื่อการสอนต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม รับรู้ประสิทธิผลด้านการประเมินผลในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$) และผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับการรับรู้ประสิทธิผลการบริหารด้านการประเมินผลไม่แตกต่างกันมากนัก ($SD = .84$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้เรื่องการพิจารณาผลสอบ การใช้เกณฑ์วัดผล การคิดคะแนนเฉลี่ยเป็นไปตามระเบียบและนโยบายของมหาวิทยาลัยในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 3.37$) ประสิทธิภาพเรื่องเกณฑ์การประเมินผลรายวิชาต่างๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ในระดับต่ำสุด ($\bar{x} = 3.06$)

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม รับรู้ประสิทธิผลวิชาการด้านประสิทธิผลของนิสิตโดยรวมทุกข้อในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.01$) ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ .87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ประสิทธิผลสถิติ การจบการศึกษาของบัณฑิตและมหาบัณฑิต ตามระยะเวลาหลักสูตร เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{x} = 3.18$)

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม รับรู้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้านปัจจัยเกื้อหนุนโดยรวมทุกข้อ ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.90$) ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ .90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การรับรู้เรื่องการใช้อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ของคณะเพื่อประโยชน์ทางการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในอันดับแรก และการรับรู้ประสิทธิผลในอันดับต่ำที่สุด คือ การจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่อาจารย์ในคณะ นอกเหนือจากสวัสดิการจากส่วนกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม รับรู้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้านประสิทธิผลด้านกิจกรรมนิสิต/กิจกรรมการบริการวิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคม ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.07$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพข้อที่เกี่ยวกับกิจกรรมบริการวิชาการด้านพุทธศาสนาแก่สังคมครอบคลุมและเพียงพออยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับสุดท้ายคือ “การจัดกิจกรรมร่วมกันกับภาควิชา หน่วยงาน คณะอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย”

ตารางที่ 10

แสดงความถี่และร้อยละระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม

ต่อประสิทธิผลการบริหารต่างๆ ไป แยกเป็นรายข้อและโดยรวมทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารต่างๆ ไปโดยรวม	ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในคณะ				
		ต่ำมาก ความถี่ (ร้อยละ)	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	ปานกลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)	สูงมาก ความถี่ (ร้อยละ)
1.	หน่วยงานมีความชัดเจนในการกำหนดปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ ที่สอดคล้องกับปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย	1 (2.1)	6 (12.5)	21 (43.8)	11 (22.9)	9 (18.8)
2.	ประสบผลสำเร็จในงานส่งเสริมและบริการวิชาการด้านพุทธศาสนาแก่สังคม	1 (2.1)	5 (10.4)	18 (37.5)	17 (35.4)	7 (14.6)
3.	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีโอกาสศึกษาดูงานหรือเสนอผลงานทางวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศอย่างน้อย 1 ครั้ง : รูป/คน.	3 (6.3)	17 (35.4)	20 (41.7)	5 (10.4)	3 (6.3)
4.	ภาระงานของผู้บริหารและบุคลากรมีความเหมาะสม	2 (4.2)	6 (12.5)	18 (37.5)	14 (29.2)	8 (16.7)
5.	มีความพร้อมและความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในหน่วยงาน	3 (6.3)	8 (16.7)	26 (54.2)	10 (20.8)	1 (2.1)
6.	ประสบผลสำเร็จในการบริหารหน่วยงานให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้	1 (2.1)	8 (16.7)	23 (47.9)	11 (22.9)	5 (10.4)
7.	ประสบผลสำเร็จในการประเมินผล การปฏิบัติงานและสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่	1 (2.1)	9 (18.8)	25 (52.1)	10 (20.8)	3 (6.3)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารทั่ว ๆ ไปโดยรวม	ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในคณะ				
		ต่ำมาก ความถี่ (ร้อยละ)	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	ปานกลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)	สูงมาก ความถี่ (ร้อยละ)
8.	ประสบผลสำเร็จในการสร้างความพึงพอใจของหน่วยงาน นิสิต และผู้รับบริการภายในมหาวิทยาลัย	0	10 (20.8)	25 (52.1)	9 (18.8)	4 (8.3)
9.	ประสบผลสำเร็จในการสร้างความพึงพอใจของหน่วยงาน องค์กร และผู้รับบริการ ภายนอกมหาวิทยาลัย	1 (2.1)	3 (6.3)	25 (52.1)	16 (33.3)	3 (6.3)
10.	ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาตนเอง	0	8 (16.7)	26 (54.2)	8 (16.7)	6 (12.5)
11.	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง	1 (2.1)	9 (18.8)	22 (45.8)	13 (27.1)	3 (6.3)
12.	ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมการเรียนรู้ จากการปฏิบัติงานจริง เช่นการวิเคราะห์ปัญหา หรือสถานการณ์ต่าง ๆ และหาทางแก้ไขร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติครั้งต่อไป	1 (2.1)	9 (18.8)	24 (50.0)	13 (27.1)	1 (2.1)
13.	บุคลากรมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อน ได้อย่างเป็นระบบ	2 (4.2)	6 (12.5)	28 (58.3)	9 (18.8)	3 (6.3)
14.	ประสบผลสำเร็จในการจูงใจให้บุคลากรมีความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงตนเองทีมงานและหน่วยงาน	0	7 (14.6)	21 (43.8)	19 (39.6)	1 (2.1)
15.	หน่วยงานได้นำอุปสรรค ปัญหา หรือความสำเร็จที่ผ่านมาเป็นบทเรียนในการปรับปรุงพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ	1 (2.1)	8 (16.7)	25 (52.1)	12 (25.0)	2 (4.2)
16.	หน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความสามารถและปรารถนาที่จะเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงาน	2 (4.2)	11 (22.9)	18 (37.5)	13 (27.1)	4 (8.3)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร ทั่ว ๆ ไปโดยรวม	ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในคณะ				
		ต่ำมาก ความถี่ (ร้อยละ)	ต่ำ ความถี่ (ร้อยละ)	ปานกลาง ความถี่ (ร้อยละ)	สูง ความถี่ (ร้อยละ)	สูงมาก ความถี่ (ร้อยละ)
17.	ประสบความสำเร็จในการกระจายอำนาจและมอบหมายงานที่เอื้อให้บุคลากรได้รับผิดชอบและแสดงศักยภาพได้เต็มที่	0	15 (31.3)	18 (37.5)	11 (22.9)	4 (8.3)
18.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้ และสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน	1 (2.1)	9 (18.8)	16 (33.3)	18 (37.5)	4 (8.3)
19.	ประสบความสำเร็จในการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ จากผู้ร่วมงานและหน่วยงานอื่น ๆ	1 (2.1)	8 (16.7)	25 (52.1)	9 (18.8)	5 (10.4)
20.	บุคลากรมีความสนใจในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน	3 (6.3)	7 (14.6)	19 (39.6)	16 (33.3)	3 (6.3)
21.	ประสบความสำเร็จในการจูงใจให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาข้อมูลและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน	3 (6.3)	5 (10.4)	24 (50.0)	15 (31.3)	1 (2.1)
22.	หน่วยงานพัฒนากลยุทธ์และกลไกใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	2 (4.2)	14 (29.2)	23 (47.9)	8 (16.7)	1 (2.1)
23.	บุคลากร สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศจากเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายในองค์กร (LAN) และระบบอินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพ	3 (6.3)	7 (14.6)	28 (58.3)	8 (16.7)	2 (4.2)
24.	หน่วยงานจัดหาสื่ออิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการทำงาน การเรียนรู้และการพัฒนา	2 (4.2)	12 (25.0)	20 (41.7)	12 (25.0)	2 (4.2)
25.	ประสิทธิผลโดยรวมในหน่วยงานของท่านบรรลุเป้าหมาย	1 (2.1)	6 (12.5)	23 (47.9)	16 (33.3)	2 (4.2)
		33	213	501	303	87
	รวม	2.90	18.73	44.06	26.65	7.65

ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับที่การรับรู้ของผู้บริหารโดยรวม
ต่อประสิทธิผลการบริหารทั่วไป เป็นรายข้อ และโดยรวมทุกข้อ

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไป	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1.	หน่วยงานมีความชัดเจนในการกำหนดปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ ที่สอดคล้องกับ ปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ของ มหาวิทยาลัย	3.44	1.01	ปานกลาง	2
2.	ประสบผลสำเร็จในงานส่งเสริมและบริการ วิชาการด้านพุทธศาสนาแก่	3.50	.95	สูง	1
3.	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีโอกาสศึกษา ดูงาน หรือเสนอผลงานทางวิชาการ ทั้งในและ ต่างประเทศอย่างน้อย 1 ครั้ง : รูป/คน.	2.75	.96	ปานกลาง	25
4.	ภาระงานของผู้บริหารและบุคลากรมีความ เหมาะสม	3.42	1.05	ปานกลาง	3
5.	มีความพร้อมและความเพียงพอของอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในหน่วยงาน	2.96	.85	ปานกลาง	23
6.	ประสบผลสำเร็จในการบริหารหน่วยงานให้ เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว โปร่งใส และ ตรวจสอบได้	3.23	.93	ปานกลาง	9
7.	ประสบผลสำเร็จในการประเมินผล การปฏิบัติงาน และสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่	3.10	.86	ปานกลาง	17
8.	ประสบผลสำเร็จในการสร้างความพึงพอใจ ของหน่วยงาน นิสิต และผู้รับบริการภายใน มหาวิทยาลัย	3.15	.85	ปานกลาง	12
9.	ประสบผลสำเร็จในการสร้างความพึงพอใจ ของหน่วยงาน องค์กร และผู้รับบริการ ภายนอกมหาวิทยาลัย	3.35	.79	ปานกลาง	4

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไป	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
10.	ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง	3.25	.89	ปานกลาง	7
11.	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.17	.88	ปานกลาง	10
12.	ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เช่นการวิเคราะห์ปัญหา หรือสถานการณ์ต่าง ๆ และหาทางแก้ไขร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติครั้งต่อไป	3.08	.79	ปานกลาง	19
13.	บุคลากรมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	3.10	.86	ปานกลาง	18
14.	ประสบผลสำเร็จในการจูงใจให้บุคลากรมีความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงตนเอง ทีมงานและหน่วยงาน	3.29	.74	ปานกลาง	6
15.	หน่วยงานได้นำอุปสรรค ปัญหา หรือความสำเร็จที่ผ่านมาเป็นบทเรียนในการปรับปรุงพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.13	.82	ปานกลาง	13
16.	หน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความสามารถและปรารถนาที่จะเรียนรู้ และพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.13	1.00	ปานกลาง	13
17.	ประสบผลสำเร็จในการกระจายอำนาจและมอบหมายงานที่เอื้อให้บุคลากรได้รับฝึกหัดและแสดงศักยภาพได้เต็มที่	3.08	.94	ปานกลาง	19
18.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้ และสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน	3.31	.95	ปานกลาง	5

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไป	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
19.	ประสบผลสำเร็จในการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ จากผู้ร่วมงานและหน่วยงานอื่น ๆ	3.19	.91	ปานกลาง	10
20.	บุคลากรมีความสนใจในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน	3.19	.98	ปานกลาง	10
21.	ประสบผลสำเร็จในการจูงใจให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาข้อมูลและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน	3.13	.87	ปานกลาง	13
22.	หน่วยงานพัฒนากลยุทธ์และกลไกใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	2.83	.83	ปานกลาง	24
23.	บุคลากร สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศจากเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายในองค์กร (LAN) และระบบอินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพ	2.98	.86	ปานกลาง	22
24.	หน่วยงานจัดหาสื่ออิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการทำงาน การเรียนรู้และการพัฒนา	3.00	.92	ปานกลาง	21
25.	ประสิทธิผลโดยรวมในหน่วยงานของท่านบรรลุเป้าหมาย	3.25	.81	ปานกลาง	7
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.10		ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม มีความพึงพอใจต่อการบริหารทั่วไปโดยรวมทุกข้อในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประสิทธิภาพในเรื่องเกี่ยวกับ “งานส่งเสริมและบริหารวิชาการด้านพุทธศาสนาแก่สังคม” อยู่ในอันดับหนึ่ง ($\bar{x} = 3.50$) รองลงมาเรื่องความชัดเจนในการกำหนดปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.44$) ส่วน

ประสิทธิผลของการที่เจ้าหน้าที่มีโอกาสศึกษาดูงานหรือเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศอย่างน้อย 1 ครั้ง : รูป/คน ประสิทธิภาพอยู่ในอันดับท้ายสุด ($\bar{x} = 2.75$)

4.3 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3.1 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลวิชาการและการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.1 มีความแตกต่างระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีอายุมาก (35 ปีขึ้นไป) และมีอายุน้อย (น้อยกว่า 35 ปี)

สมมติฐานที่ 1.2 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้สภาพการณ์การบริหารของหน่วยงานของผู้บริหารที่มีอายุมาก (35 ปีขึ้นไป) และมีอายุน้อย (น้อยกว่า 35 ปี)

สมมติฐานที่ 1.3 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารที่มีอายุมาก (35 ปีขึ้นไป) และมีอายุน้อย (น้อยกว่า 35 ปี)

สมมติฐานที่ 1.4 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้สภาพการบริหารของผู้บริหารที่มีอายุมาก (35 ปีขึ้นไป) และมีอายุน้อย (น้อยกว่า 35 ปี)

ตารางที่ 12

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 ด้าน ประสิทธิภาพวิชาการโดยรวม
และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปโดยรวม

ระดับความคิดเห็น		อายุน้อย (น้อยกว่า 35 ปี)		อายุมาก (35 ปีขึ้นไป)		t
		\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	
พฤติกรรมผู้นำ	X_1	4.623	.823	4.560	.910	.711
สภาพการณ์						
สัมพันธ	X_2	3.643	.623	3.560	.581	.457
โครงสร้าง	X_3	2.383	.397	2.223	.441	.050*
อำนาจ	X_4	2.089	.395	2.223	.441	.750
ประสิทธิผลวิชาการ	Y	3.003	.458	2.953	.620	.756
ประสิทธิผลการบริหารทั่วไป	Z	3.208	.649	3.131	.675	.703

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบโดยใช้ t - test ที่นัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P ในภาพรวมของระดับพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นองค์ประกอบผู้นำด้านโครงสร้างงานในมหาวิทยาลัย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (.05)

4.3.2 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารที่มีอายุงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ตารางที่ 13

เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิผลวิชาการและการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร จำแนกตามอายุงาน ในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันคือ น้อยกว่า 6 ปี 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.5 มีความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่อายุแตกต่างกัน (น้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11- 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

สมมติฐานที่ 1.6 มีความแตกต่างระหว่างการรับรู้สภาพการณ์การบริหารของผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน (น้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11- 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

สมมติฐานที่ 1.7 มีความแตกต่างระหว่างการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน (น้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11- 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

สมมติฐานที่ 1.8 มีความแตกต่างระหว่างการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน (น้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11- 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ/ประสิทธิผล	SS	df	MS	F
1. พฤติกรรมผู้นำ X ₁				
ระหว่างกลุ่ม	.441	3	.147	.081
ภายในกลุ่ม	301.217	167	1.804	
รวม	301.658	170		
2. สภาพการณ์				
สัมพันธ์ X ₂				
ระหว่างกลุ่ม	.263	3	8.780E-02	.251
ภายในกลุ่ม	58.388	167	.350	
รวม	58.651	170		
โครงสร้าง X ₃				
ระหว่างกลุ่ม	35.160	3	11.720	.625
ภายในกลุ่ม	3132.840	167	18.760	
รวม	3168.000	170		
อำนาจ X ₄				
ระหว่างกลุ่ม	.916	3	.305	1.427
ภายในกลุ่ม	35.720	167	.214	
รวม	36.635	170		
3. ประสิทธิผลวิชาการ Y				
ระหว่างกลุ่ม	.884	3	.295	.498
ภายในกลุ่ม	44.003	119	.370	
รวม	44.887	122		
4. ประสิทธิผลทั่วไป Z				
ระหว่างกลุ่ม	.437	3	.146	.321
ภายในกลุ่ม	19.984	44	.454	
รวม	20.422	47		

จากตารางที่ 13 พบว่า องค์กรประกอบผู้นำด้านพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน การรับรู้ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลวิชาการและการบริหารงานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในมหาวิทยาลัย น้อยกว่า 6 ปี, 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3.3. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต

ตารางที่ 14

เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร จำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต

สมมติฐานที่ 1.9 มีความแตกต่างระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่สังกัดมหาวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต

สมมติฐานที่ 1.10 มีความแตกต่างระหว่างการรับรู้สภาพการณ์การบริหารของผู้บริหารที่สังกัดมหาวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต

สมมติฐานที่ 1.11 มีความแตกต่างระหว่างการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารที่สังกัดมหาวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต

สมมติฐานที่ 1.12 มีความแตกต่างระหว่างการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของผู้บริหารที่สังกัดมหาวิทยาลัยส่วนกลางและวิทยาเขต

ระดับความคิดเห็น		ส่วนกลาง		วิทยาเขต		t
		\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	
พฤติกรรมผู้นำ	X ₁	4.586	.924	4.537	.795	.317
สภาพการณ์						
สัมพันธ์	X ₂	3.603	.571	3.505	.633	.955
โครงสร้าง	X ₃	2.247	.442	2.251	.458	.065
อำนาจ	X ₄	2.114	.345	2.096	.368	.292
ประสิทธิผลวิชาการ	Y	2.997	.609	2.872	.601	.849
ประสิทธิผลการบริหารทั่วไป	Z	3.112	.606	3.289	.797	.826

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบโดยใช้ $t - test$ ที่นัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P ในภาพรวมระดับพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลวิชาการ และการบริหารทั่วไปของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยส่วนกลาง และวิทยาเขต ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3.4. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 15

เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

สมมติฐานที่ 1.13 มีความแตกต่างระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก)

สมมติฐานที่ 1.14 มีความแตกต่างระหว่างการรับรู้สภาพการณ์บริหาร ของผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก)

สมมติฐานที่ 1.15 มีความแตกต่างระหว่างการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก)

สมมติฐานที่ 1.16 มีความแตกต่างระหว่างการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ / ประสิทธิภาพ	SS	df	MS	F		
1. พฤติกรรมผู้นำ X ₁	ระหว่างกลุ่ม	4.317	3	1.439	.808	
	ภายในกลุ่ม	297.341	167	1.780		
	รวม	301.658	170			
2. สภาพการณ์	สัมพันธ X ₂	ระหว่างกลุ่ม	.810	3	.270	.780
		ภายในกลุ่ม	57.841	167	.346	
		รวม	58.651	170		
	โครงสร้าง X ₃	ระหว่างกลุ่ม	55.536	3	18.512	.993
		ภายในกลุ่ม	3112.464	167	18.638	
		รวม	3168.000	170		
	อำนาจ X ₄	ระหว่างกลุ่ม	1.369	3	.456	2.161
		ภายในกลุ่ม	35.267	167	.211	
		รวม	36.635	170		
3. ประสิทธิภาพวิชาการ Y	ระหว่างกลุ่ม	1.054	3	.527	1.443	
	ภายในกลุ่ม	43.833	119	.365		
	รวม	44.887	122			
4. ประสิทธิภาพทั่วไป Z	ระหว่างกลุ่ม	.165	3	5.488E-02	.119	
	ภายในกลุ่ม	20.257	44	.460		
	รวม	20.422	47			

จากตารางที่ 15 พบว่า องค์ประกอบผู้นำ ด้านพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานการรับรู้ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป ของผู้ตอบ

แบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ไม่มี ความแตกต่างกัน

4.3.5. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการ บริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับ ตำแหน่งแตกต่างกัน

ตารางที่ 16

เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผล วิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารจำแนกตามระดับตำแหน่งปัจจุบัน

สมมติฐานที่ 1.16 มีความแตกต่างระหว่างการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของ ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญา เอก)

สมมติฐานที่ 1.17 ไม่มีความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีตำแหน่ง วิชาการแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 4 ,ระดับ 4-5 ระดับ 8-9, ผ.ศ.)

สมมติฐานที่ 1.18 ไม่มีความแตกต่างระหว่างระหว่างการรับรู้สภาพการบริหารของ ผู้บริหารที่มีตำแหน่งวิชาการแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 4 ,ระดับ 4-5 ระดับ 8-9, ผ.ศ.)

สมมติฐานที่ 1.19 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทาง วิชาการของผู้บริหารที่มีตำแหน่งวิชาการแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 4 ,ระดับ 4-5 ระดับ 8-9, ผ.ศ.)

1.20 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของผู้บริหารที่มีตำแหน่ง วิชาการแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 4 ,ระดับ 4-5 ระดับ 8-9, ผ.ศ.)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ/ประสิทธิผล	SS	df	MS	F	
1. พฤติกรรมผู้นำ X ₁	ระหว่างกลุ่ม	4	.860	.478	
	ภายในกลุ่ม	166	17.797		
	รวม	170			
2. สภาพการณ์	สัมพันธ X ₂	ระหว่างกลุ่ม	4	.266	.766
		ภายในกลุ่ม	166	.347	
		รวม	170		
	โครงสร้าง X ₃	ระหว่างกลุ่ม	4	11.016	.585
		ภายในกลุ่ม	166	18.819	
		รวม	170		
	อำนาจ X ₄	ระหว่างกลุ่ม	4	.397	1.878
		ภายในกลุ่ม	166	.211	
		รวม	170		
	3. ประสิทธิภาพวิชาการ Y	ระหว่างกลุ่ม	4	.305	.824
		ภายในกลุ่ม	118	.370	
		รวม	122		
4. ประสิทธิภาพทั่วไป Z	ระหว่างกลุ่ม	3	.386	.881	
	ภายในกลุ่ม	44	.438		
	รวม	47			

จากตารางที่ 16 พบว่าองค์ประกอบผู้นำ ด้านพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานการรับรู้ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับต่ำกว่า ระดับ 4 ระดับ 4 – 5 ระดับ 8 - 9 และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3.6. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน

ตารางที่ 17

เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารที่มีอายุงานในตามตำแหน่งผู้บริหารปัจจุบันแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.21 มีความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารที่มีตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน (รองอธิการบดี, ผู้อำนวยการ, ผู้ช่วยอธิการบดี, หัวหน้าภาควิชา, อาจารย์หัวหน้าสาขาและอื่น ๆ)

สมมติฐานที่ 1.22 ไม่มีความแตกต่างระหว่างการรับรู้สภาพการณ์การบริหาร ของผู้บริหารที่มีตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน (รองอธิการบดี, ผู้อำนวยการ, ผู้ช่วยอธิการบดี, หัวหน้าภาควิชา, อาจารย์หัวหน้าสาขาและอื่น ๆ)

สมมติฐานที่ 1.23 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารที่มีตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน (รองอธิการบดี, ผู้อำนวยการ, ผู้ช่วยอธิการบดี, หัวหน้าภาควิชา, อาจารย์หัวหน้าสาขาและอื่น ๆ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ / ประสิทธิภาพ		SS	df	MS	F	
1. พฤติกรรมผู้นำ X ₁	ระหว่างกลุ่ม	2.960	6	.493	.271	
	ภายในกลุ่ม	298.698	164	1.821		
	รวม	301.658	170			
2. สภาพการณ์	สัมพันธ X ₂	ระหว่างกลุ่ม	4.895	6	.816	.025
		ภายในกลุ่ม	53.756	164	.328	
		รวม	58.651	170		
	โครงสร้าง X ₃	ระหว่างกลุ่ม	183.226	6	30.538	.129
		ภายในกลุ่ม	2984.774	164	18.200	
		รวม	3168.000	170		
	อำนาจ X ₄	ระหว่างกลุ่ม	2.835	6	.473	.038
		ภายในกลุ่ม	33.800	164	.206	
		รวม	36.635	170		
	3. ประสิทธิภาพวิชาการ Y	ระหว่างกลุ่ม	1.141	5	.228	.610
		ภายในกลุ่ม	43.746	117	.374	
		รวม	44.887	122		
4. ประสิทธิภาพทั่วไป Z	ระหว่างกลุ่ม	3.401	6	.567	1.366	
	ภายในกลุ่ม	17.020	41	.415		
	รวม	20.422	47			

จากตารางที่ 17 พบว่าองค์ประกอบผู้นำ ด้านพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานการรับรู้ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารระดับรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ หัวหน้าสาขาวิชาและอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3.7. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน

ตารางที่ 18

เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผล

วิชาการและการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหาร จำแนกตามอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน

สมมติฐานที่ 1.24 มีความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน (น้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11- 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

สมมติฐานที่ 1.25 ไม่มีความแตกต่างระหว่างระหว่างการรับรู้สภาพการบริหาร ของผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน (น้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11- 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

สมมติฐานที่ 1.26 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน (น้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11- 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

สมมติฐานที่ 1.27 ไม่มีความแตกต่างระหว่างการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไป ของผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน (น้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ/ประสิทธิผล	SS	df	MS	F	
1. พฤติกรรมผู้นำ X ₁	ระหว่างกลุ่ม	3	.631	.351	
	ภายในกลุ่ม	167	1.795		
	รวม	170			
2. สภาพการณ์	สัมพันธ X ₂	ระหว่างกลุ่ม	.737	2.180	
		ภายในกลุ่ม	.38		
		รวม			
	โครงสร้าง X ₃	ระหว่างกลุ่ม	25.758	1.392	
		ภายในกลุ่ม	18.507		
		รวม			
	อำนาจ X ₄	ระหว่างกลุ่ม	8.729E-02	.401	
		ภายในกลุ่ม	.218		
		รวม			
	3. ประสิทธิภาพวิชาการ Y	ระหว่างกลุ่ม	3	.508	1.394
		ภายในกลุ่ม	119	.364	
		รวม	122		
4. ประสิทธิภาพทั่วไป Z	ระหว่างกลุ่ม	3	.404	.927	
	ภายในกลุ่ม	44	.437		
	รวม	47			

จากตารางที่ 18 พบว่าองค์ประกอบผู้นำ ด้านพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานการรับรู้ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารที่มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันมหาวิทยาลัย น้อยกว่า 6 ปี, 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี, 16 ปีขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3.8. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดคณะ/หน่วยงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19

เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ วิชาการและการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหาร จำแนกตามสังกัดคณะ/หน่วยงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.28 ไม่มีความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่สังกัดคณะ/หน่วยงาน แตกต่างกัน (คณะพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, สำนักงานอธิการบดี กองกลาง และสำนักวิชาการ)

สมมติฐานที่ 1.29 ไม่มีความแตกต่างระหว่างการรับรู้สภาพการณ์การบริหารของผู้บริหารที่สังกัดคณะ/หน่วยงาน แตกต่างกัน (คณะพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, สำนักงานอธิการบดี กองกลาง และสำนักวิชาการ)

สมมติฐานที่ 1.30 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทางวิชาการของผู้บริหารที่สังกัดคณะ/หน่วยงาน แตกต่างกัน (คณะพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, สำนักงานอธิการบดี กองกลาง และสำนักวิชาการ)

สมมติฐานที่ 1.31 ไม่มีความแตกต่างระหว่าง การรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของผู้บริหารที่สังกัดคณะ/หน่วยงาน แตกต่างกัน (คณะพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, สำนักงานอธิการบดี กองกลาง และสำนักวิชาการ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ / ประสิทธิภาพ		SS	df	MS	F	
1. พฤติกรรมผู้นำ X ₁	ระหว่างกลุ่ม	10.169	6	1.695	.954	
	ภายในกลุ่ม	291.489	164	1.777		
	รวม	301.658	170			
2. สภาพการณ์	สัมพันธ X ₂	ระหว่างกลุ่ม	1.979	6	.330	.955
		ภายในกลุ่ม	56.672	164	.346	
		รวม	58.651	170		
	โครงสร้าง X ₃	ระหว่างกลุ่ม	301.853	6	50.309	2.879
		ภายในกลุ่ม	2866.147	164	17.477	
		รวม	3168.000	170		
	อำนาจ X ₄	ระหว่างกลุ่ม	2.311	6	.385	1.840
		ภายในกลุ่ม	34.324	164	.209	
		รวม	36.635	170		
	3. ประสิทธิภาพวิชาการ Y	ระหว่างกลุ่ม	4.767	6	.794	2.297
		ภายในกลุ่ม	40.121	116	.346	
		รวม	44.887	122		
4. ประสิทธิภาพทั่วไป Z	ระหว่างกลุ่ม	3.258	5	.652	1.595	
	ภายในกลุ่ม	17.164	42	.409		
	รวม	20.422	47			

จากตารางที่ 19 พบว่าองค์ประกอบผู้นำ ด้านพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานการรับรู้ระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิผลวิชาการและการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารที่สังกัดคณะพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ สำนักอธิการบดี กองกลาง สำนักวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน

4.4 ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย ประสิทธิภาพวิชาการและการบริหารทั่วไป

4.4.1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิภาพการบริหารทั่วไป ในมหาวิทยาลัยของผู้บริหารตำแหน่งบริหาร รองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี และอื่นๆ

สมมติฐานที่ 2 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี และอื่นๆ

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน ของผู้บริหารตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี และอื่นๆ

สมมติฐานที่ 2.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงานของผู้บริหารตำแหน่ง รองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี และอื่นๆ

สมมติฐานที่ 2.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของผู้บริหารตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี และอื่นๆ

สมมติฐานที่ 2.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของผู้บริหารตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี และอื่นๆ

สมมติฐานที่ 2.5 มีความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี และอื่นๆ

ตารางที่ 20

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง ตำแหน่งบริหาร รองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี และอื่น ๆ

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ	X2	.036	1.000				
โครงสร้าง	X3	.073	.455**	1.000			
อำนาจ	X4	.173	.443**	.414**	1.000		
3. ประสิทธิผลวิชาการ	Y	.161	.285	.501*	.205	1.000	
4. ประสิทธิผลทั่วไป	Z	.163	.397*	.324*	.300	-	1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ในหน่วยงาน ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารทั่วไปจากกลุ่มผู้บริหารระดับ

พบว่า พฤติกรรมผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพการณ์ในหน่วยงาน ประสิทธิภาพ วิชาการโดยรวม และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปโดยรวม

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างงานในหน่วยงาน อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ ที่ระดับ .01 ($r = .455$ และ $.443$) กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปที่ระดับ .05 ($r = .397$) และแสดงว่าผู้นำที่รับรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำว่ามีความเหมาะสมสูง มีแนวโน้มรับรู้ความเหมาะสมในโครงสร้างงานในหน่วยงาน อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปสูงด้วย

พบว่า โครงสร้างงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ ที่ระดับ .01 ($r = .414$) กับประสิทธิผลวิชาการโดยรวม และการบริหารทั่วไปที่ระดับ .05 ($r = .501$)

และ .324) ตามลำดับ แสดงว่าผู้นำที่รับรู้ความเหมาะสมของโครงสร้างในหน่วยงานสูง มีแนวโน้มรับรู้อำนาจตามตำแหน่ง ประสิทธิภาพวิชาการและการบริหารทั่วไปสูงด้วย

พบว่า อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำและสภาพการณ์ในหน่วยงาน

4.4.2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิภาพวิชาการในมหาวิทยาลัยของผู้บริหาร ตำแหน่งคณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา

สมมติฐานที่ 3 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารตำแหน่งคณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 3.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของผู้บริหารตำแหน่งคณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา

สมมติฐานที่ 3.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของผู้บริหารตำแหน่ง คณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา

สมมติฐานที่ 3.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของผู้บริหารตำแหน่งคณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา

สมมติฐานที่ 3.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของผู้บริหารตำแหน่ง คณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา

สมมติฐานที่ 3.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารตำแหน่ง คณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา

ตารางที่ 21

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย
และประสิทธิผลวิชาการ ตำแหน่งคณบดี หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และหัวหน้าสาขาวิชา

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ	X2	.262**	1.000				
โครงสร้าง	X3	.225*	.383**	1.000			
อำนาจ	X4	.099	.125	.257**	1.000		
3. ประสิทธิผลวิชาการ	Y	.306**	.447**	.530**	.260**	1.000	
4. ประสิทธิผลทั่วไป	Z	.914**	.620	.689	.394	-	1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ในหน่วยงาน ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารทั่วไปจากกลุ่มผู้บริหารระดับ

พบว่า พฤติกรรมผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำที่ระดับ .01 ($r = .262$) ของงานในหน่วยงานที่ระดับ .05 ($r = .225$) กับประสิทธิผลวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ที่ระดับ .01 ($r = .306$ และ $.914$) แสดงว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมผู้นำสูง มีแนวโน้มรับรู้ความเหมาะสมของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ โครงสร้างของงานในหน่วยงาน ประสิทธิภาพวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปสูงด้วย

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างของงานในหน่วยงานกับประสิทธิผลวิชาการโดยรวม ที่ระดับ .01 ($r = .383$ และ $.447$ ตามลำดับ) แสดงว่า ผู้นำที่รับรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานมีความเหมาะสมสูง มีแนวโน้มรับรู้ ความเหมาะสมของโครงสร้างและประสิทธิผลวิชาการโดยรวมสูงด้วย

พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างของงานในหน่วยงานที่ระดับ .05

4.4.3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัยของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 4 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 4.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของบุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 4.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของบุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 4.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 4.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 4.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 22

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ์	X2	.606	1.000				
โครงสร้าง	X3	.714	-.125	1.000			
อำนาจ	X4	.992	.500	.797	1.000		
3. ประสิทธิภาพวิชาการ	Y	-	-	-	-	-	
4. ประสิทธิภาพทั่วไป	Z	.702	-.142	1.000*	.787	-	1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ในหน่วยงาน ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ โครงสร้างงานในหน่วยงาน อำนาจในตำแหน่งหัวหน้างาน ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไป

4.4.4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 5 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 5.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 5.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 5.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 5.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 5.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี

ตารางที่ 23

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และ
ประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ์	X2	.221	1.000				
โครงสร้าง	X3	.009	.537**	1.000			
อำนาจ	X4	.028	.265	.093	1.000		
3. ประสิทธิภาพวิชาการ	Y	.461	.747**	.608*	.165	1.000	
4. ประสิทธิภาพทั่วไป	Z	.003	.344	.123	.118	-	1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ใน
หน่วยงาน ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่างที่มี
ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างงานในหน่วยงาน
กับประสิทธิผลวิชาการโดยรวมที่ระดับ .01 ($r = .608$) ผู้นำที่มีระดับการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่าง
หัวหน้างานสูง มีแนวโน้มรับรู้ว่าการสร้างงานในหน่วยงาน และประสิทธิผลวิชาการโดยรวมสูง
ด้วย

4.4.5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย
และประสิทธิผลวิชาการในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท

สมมติฐานที่ 6 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของ
หน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุด
ปริญญาโท

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้ สมมติฐานที่ 6.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท

สมมติฐานที่ 6.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท

สมมติฐานที่ 6.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท

สมมติฐานที่ 6.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท

สมมติฐานที่ 6.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท

ตารางที่ 24

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และ ประสิทธิภาพการบริหาร ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ์	X2	.068	1.000				
โครงสร้าง	X3	.191	.347**	1.000			
อำนาจ	X4	.078	.258*	.335**	1.000		
3. ประสิทธิภาพวิชาการ	Y	.108	.331**	.452**	.196	1.000	
4. ประสิทธิภาพทั่วไป	Z	.662*	.515	.692*	.389	-	1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ในหน่วยงาน ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท

พบว่าพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่ระดับ .05 ($r = .662$) ผู้นำที่มีพฤติกรรมผู้นำสูงมีแนวโน้มรับรู้ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปสูงด้วย

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างงานในหน่วยงาน กับประสิทธิผลวิชาการโดยรวม ที่ระดับ .01 ($r = .347$ และ $.331$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการรับรู้ในอำนาจตามตำแหน่งของผู้นำที่ระดับ .05 ($r = .258$) นั่นคือผู้นำที่รับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำมีสูง มีแนวโน้มรับรู้ประสิทธิผลวิชาการโดยรวม และการรับรู้ในอำนาจตามตำแหน่งสูงด้วย

4.4.6. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาเอก

สมมติฐานที่ 7 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาเอก

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 7.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาเอก

สมมติฐานที่ 7.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาเอก

สมมติฐานที่ 7.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาเอก

สมมติฐานที่ 7.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาเอก

สมมติฐานที่ 7.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาเอก

ตารางที่ 25

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และ ประสิทธิภาพการบริหาร ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาเอก

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ	X2	.337	1.000				
โครงสร้าง	X3	.260	.467*	1.000			
อำนาจ	X4	.314	.148	.323	1.000		
3. ประสิทธิภาพวิชาการ	Y	.459*	.405*	.626**	.197	1.000	
4. ประสิทธิภาพทั่วไป	Z	.790	.776	.153	.822	-	1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ในหน่วยงาน ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ และประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก

พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลวิชาการทั่วไป ที่ระดับ .05 ($r = .407$) กับประสิทธิผลวิชาการโดยรวมที่ระดับ .05 ($r = .405$) นั่นคือ ผู้นำที่รับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสูง มีแนวโน้มมีการรับรู้โครงสร้างงานในหน่วยงานมีความเหมาะสมสูง และรับรู้ประสิทธิผลวิชาการโดยรวมสูงด้วย

พบว่า โครงสร้างงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลวิชาการโดยรวมที่ระดับ .01 ($r = .626$) แสดงว่าผู้นำที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก ที่รับรู้โครงสร้างงานที่มีความเหมาะสมสูง มีแนวโน้มประสิทธิผลวิชาการโดยรวมสูงด้วย

4.4.7. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรที่สังกัดคณะพุทธศาสตร์

สมมติฐานที่ 8 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่สังกัดคณะพุทธศาสตร์

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 8.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดคณะพุทธศาสตร์

สมมติฐานที่ 8.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดคณะพุทธศาสตร์

สมมติฐานที่ 8.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดคณะพุทธศาสตร์

สมมติฐานที่ 8.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดคณะพุทธศาสตร์

สมมติฐานที่ 8.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่สังกัดคณะพุทธศาสตร์

ตารางที่ 26

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่สังกัดคณะพุทธศาสตร์

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ์	X2	.369	1.000				
โครงสร้าง	X3	.391	.722**	1.000			
อำนาจ	X4	.381	.590**	.681**	1.000		
3. ประสิทธิภาพวิชาการ	Y	.083	.412	.617**	.444*	1.000	
4. ประสิทธิภาพทั่วไป	Z	-	-	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 26 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ในหน่วยงาน ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารทั่วไป จากกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งกัคคณะพหุศาสตร์

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างงานในหน่วยงานกับ ประสิทธิภาพวิชาการโดยรวม ที่ระดับ .01 ($r = .722$ และ $.509$ ตามลำดับ) แสดงว่าผู้บริหารที่ตั้งกัคคณะพหุศาสตร์ที่รับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ มีความเหมาะสมสูง มีแนวโน้มรับรู้ ประสิทธิภาพวิชาการโดยรวม และความเหมาะสมของโครงสร้างในหน่วยงานสูงด้วย

พบว่า โครงสร้างงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของ หัวหน้างานกับประสิทธิภาพวิชาการโดยรวมที่ระดับ .01 ($r = .681$ และ $.617$ ตามลำดับ) นั่นคือผู้บริหารที่รับรู้ว่าโครงสร้างงานในหน่วยงาน มีความเหมาะสมสูงมีแนวโน้มรับรู้ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่และประสิทธิภาพวิชาการโดยรวมสูงด้วย

พบว่า การรับรู้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพวิชาการโดยรวม ที่ระดับ .05 ($r = .444$) แสดงว่า ผู้นำที่ตั้งกัคคณะพหุศาสตร์ ที่รับรู้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ที่สูง มีแนวโน้มรับรู้ประสิทธิภาพวิชาการโดยรวมสูงด้วย

4.4.8. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรที่สังกัดคณะครุศาสตร์

สมมติฐานที่ 9 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่สังกัดคณะครุศาสตร์

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 9.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดคณะครุศาสตร์

สมมติฐานที่ 9.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดคณะครุศาสตร์

สมมติฐานที่ 9.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดคณะครุศาสตร์

สมมติฐานที่ 9.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดคณะครุศาสตร์

สมมติฐานที่ 9.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่สังกัดคณะครุศาสตร์

ตารางที่ 27

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่สังกัดคณะครุศาสตร์

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ์	X2	.063	1.000				
โครงสร้าง	X3	.191	.523**	1.000			
อำนาจ	X4	.028	.196	.050	1.000		
3. ประสิทธิภาพวิชาการ	Y	.164	.467**	.621**	.075	1.000	
4. ประสิทธิภาพทั่วไป	Z	.661*	.358	.383	.004	-	1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ในหน่วยงาน ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารทั่วไป จากกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งกักคณะครุศาสตร์

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างงานในหน่วยงานกับ ประสิทธิภาพวิชาการโดยรวม ที่ระดับ .01 ($r = .467$) แสดงว่า ผู้บริหารที่ตั้งกักคณะครุศาสตร์ที่รับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสูง มีแนวโน้มรับรู้โครงสร้างงานในหน่วยงานและ ประสิทธิภาพวิชาการโดยรวมสูงด้วย

พบว่า โครงสร้างงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพวิชาการโดยรวม ที่ระดับ .01 ($r = .621$) แสดงว่าผู้บริหารที่ตั้งกักคณะครุศาสตร์ ที่รับรู้โครงสร้างงานในหน่วยงานมีความเหมาะสมสูง มีแนวโน้มรับรู้ประสิทธิภาพวิชาการโดยรวมสูงด้วย นั่นคือ ผู้บริหารที่รับรู้โครงสร้างงานในหน่วยงาน มีความเหมาะสมสูง มีแนวโน้มรับรู้

4.4.9. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรที่ตั้งกักคณะมนุษยศาสตร์

สมมติฐานที่ 10 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่ตั้งกักคณะมนุษยศาสตร์

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 10.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของบุคลากรที่ตั้งกักคณะมนุษยศาสตร์

สมมติฐานที่ 10.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของบุคลากรที่ตั้งกักคณะมนุษยศาสตร์

สมมติฐานที่ 10.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่ตั้งกักคณะมนุษยศาสตร์

สมมติฐานที่ 10.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่ตั้งกักคณะมนุษยศาสตร์

สมมติฐานที่ 10.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่ตั้งกักคณะมนุษยศาสตร์

ตารางที่ 28

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และ
ประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ	X2	-.086	1.000				
โครงสร้าง	X3	.017	.147	1.000			
อำนาจ	X4	.082	-.077	.154	1.000		
3. ประสิทธิภาพวิชาการ	Y	.273	.316	.266	-.018	1.000	
4. ประสิทธิภาพทั่วไป	Z	-1.000**	1.000**	-	1.000**	-	1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ใน
หน่วยงาน ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารทั่วไป จากกลุ่มตัวอย่างที่
สังกัดคณะมนุษยศาสตร์

พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำ กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ
โครงสร้างงานในหน่วยงาน อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้างาน ประสิทธิภาพวิชาการโดยรวม
และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป

4.4.10. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย
และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรที่สังกัดคณะสังคมศาสตร์

สมมติฐานที่ 11 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของ
หน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่สังกัดคณะสังคมศาสตร์

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 11.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของ
หน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดคณะสังคมศาสตร์

สมมติฐานที่ 11.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดคณะสังคมศาสตร์

สมมติฐานที่ 11.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดคณะสังคมศาสตร์

สมมติฐานที่ 11.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดคณะสังคมศาสตร์

สมมติฐานที่ 11.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่สังกัดคณะสังคมศาสตร์

ตารางที่ 29

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่สังกัดคณะสังคมศาสตร์

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ์	X2	.376	1.000				
โครงสร้าง	X3	.025	.307	1.000			
อำนาจ	X4	-.201	.078	.220	1.000		
3. ประสิทธิภาพวิชาการ	Y	.071	.306	.486*	.164	1.000	
4. ประสิทธิภาพทั่วไป	Z	-	-	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 29 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ในหน่วยงาน ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารทั่วไป จากกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะสังคมศาสตร์

พบว่า โครงสร้างงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลวิชาการ โดยรวมที่ระดับ.05 ($r = .486$) แสดงว่าผู้บริหารที่สังกัดคณะสังคมศาสตร์ ที่รับรู้ว่า โครงสร้างงานในหน่วยงานมีความเหมาะสมในระดับสูง มีแนวโน้มรับรู้ประสิทธิผลวิชาการ โดยรวมในระดับสูงด้วย

4.4.11. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี

สมมติฐานที่ 12 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 12.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี

สมมติฐานที่ 12.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี

สมมติฐานที่ 12.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี

สมมติฐานที่ 12.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี

สมมติฐานที่ 12.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 30

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และ
ประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ	X2	.436*	1.000				
โครงสร้าง	X3	.373	.377	1.000			
อำนาจ	X4	.340	.314	.632**	1.000		
3. ประสิทธิภาพวิชาการ	Y	.822	.069	.160	.717	1.000	
4. ประสิทธิภาพทั่วไป	Z	.252	.348	.450*	.265	-	1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ในหน่วยงาน ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารทั่วไป จากกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี

พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานที่ระดับ .05 ($r = .436$) แสดงว่าผู้บริหารที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี ที่มีพฤติกรรมผู้นำสูงมีแนวโน้มรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาสูงด้วย

พบว่า โครงสร้างงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารที่ระดับ .01 ($r = .632$) สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่ระดับ .05 ($r = .450$) แสดงว่า ผู้นำที่รับรู้ว่าโครงสร้างงานในหน่วยงานมีความเหมาะสมสูง มีแนวโน้มรับรู้ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปสูงด้วย

4.4.12. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรที่สังกัดกองกลาง

สมมติฐานที่ 13 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่สังกัดกองกลาง

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 13.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดกองกลาง

สมมติฐานที่ 13.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดกองกลาง

สมมติฐานที่ 13.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดกองกลาง

สมมติฐานที่ 13.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดกองกลาง

สมมติฐานที่ 13.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่สังกัดกองกลาง

ตารางที่ 31

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่สังกัดกองกลาง

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ์	X2	-.195	1.000				
โครงสร้าง	X3	-.572	.476	1.000			
อำนาจ	X4	-.010	.385	.109	1.000		
3. ประสิทธิภาพวิชาการ	Y	-	-	-	-	-	
4. ประสิทธิภาพทั่วไป	Z	-.468	.530	.011	.510	-	1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 31 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ในหน่วยงาน ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารทั่วไป จากกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองกลาง

พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ โครงสร้างงานในหน่วยงาน อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพวิชาการโดยรวม และการบริหารทั่วไปโดยรวม

4.4.13. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรที่สังกัดสำนักวิชาการ

สมมติฐานที่ 14 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่สังกัดกองวิชาการ

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 14.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดกองวิชาการ

สมมติฐานที่ 14.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดกองวิชาการ

สมมติฐานที่ 14.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดกองวิชาการ

สมมติฐานที่ 14.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่สังกัดกองวิชาการ

สมมติฐานที่ 14.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่สังกัดกองวิชาการ

ตารางที่ 32

แสดงผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และ
ประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่สังกัดสำนักวิชาการ

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ์	X2	.358	1.000				
โครงสร้าง	X3	.388	.726**	1.000			
อำนาจ	X4	.448	.712**	.775**	1.000		
3. ประสิทธิภาพ วิชาการ	Y	.636*	.699*	.784**	.611**	1.000	
4. ประสิทธิภาพทั่วไป	Z	-	-	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 32 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ใน
หน่วยงาน ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารทั่วไป จากกลุ่มตัวอย่างที่
สังกัดสำนักงานอธิการบดี

พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลวิชาการโดยรวมที่ระดับ .05
($r = .636$) แสดงว่าผู้นำที่สังกัดสำนักงานอธิการบดีที่มีพฤติกรรมผู้นำสูง มีแนวโน้มรับรู้
ประสิทธิผลวิชาการโดยรวมสูงด้วย

พบว่า โครงสร้างงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ และกับ
ประสิทธิผลวิชาการโดยรวม ที่ระดับ .01 ($r = .775$ และ $.784$ ตามลำดับ) แสดงว่า ผู้นำในหน่วยงาน
ที่มี รับรู้โครงสร้างงานในหน่วยงานมีความเหมาะสมสูง มีแนวโน้มรับรู้ว่ามีอำนาจในตำแหน่ง
หน้าที่ และประสิทธิผลวิชาการโดยรวมสูงด้วย

พบว่า อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลวิชาการโดยรวมที่
ระดับ .05 ($r = .611$) แสดงว่าผู้นำที่สังกัดสำนักงานอธิการบดีที่รับรู้ว่ามีอำนาจในตำแหน่งหน้าที่สูง
มีแนวโน้มรับรู้ประสิทธิผลการบริหาร โดยรวมสูงด้วย

4.4.14. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 6 ปี

สมมติฐานที่ 15 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 6 ปี

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 15.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 6 ปี

สมมติฐานที่ 15.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 6 ปี

สมมติฐานที่ 15.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 6 ปี

สมมติฐานที่ 15.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 6 ปี

สมมติฐานที่ 15.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 6 ปี

ตารางที่ 33

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผล
การบริหาร ของบุคลากรที่ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันน้อย 6 ปี

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ	X2	.446**	1.000				
โครงสร้าง	X3	-.085	.361*	1.000			
อำนาจ	X4	.305	.116	.032	1.000		
3. ประสิทธิภาพวิชาการ	Y	.336	.334	.287	.156	1.000	
4. ประสิทธิภาพทั่วไป	Z	-.154	.181	.341	.065	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 33 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ใน
หน่วยงาน ประสิทธิภาพวิชาการและประสิทธิผลการบริหารทั่วไป จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานใน
ตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 6 ปี

พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และการรับรู้สภาพความสัมพันธ์ ระหว่าง
หัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ระดับ .01 ($r = .446$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม
ผู้นำกับโครงสร้างงานของหน่วยงาน ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับประสิทธิภาพวิชาการและ
ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป และพบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่าง
หัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา และโครงสร้างงานในหน่วยงานที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความ
สัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาและประสิทธิภาพวิชาการและ
การบริหารงานทั่วไป ระหว่างผลการบริหารวิชาการและการบริหารงานทั่วไป ระหว่างการรับรู้
อำนาจในตำแหน่ง และประสิทธิภาพวิชาการและการบริหารงานทั่วไป และระหว่างการรับรู้อำนาจ
ตามตำแหน่งและประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป

4.4.15. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งปัจจุบัน 6-10 ปี

สมมติฐานที่ 16 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 6-10 ปี

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 16.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 6 – 10 ปี

สมมติฐานที่ 16.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 6 – 10 ปี

สมมติฐานที่ 16.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 6 – 10 ปี

สมมติฐานที่ 16.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 6 – 10 ปี

สมมติฐานที่ 16.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 6 – 10 ปี

ตารางที่ 34

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัยและประสิทธิผล
การบริหาร ของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในตำแหน่งปัจจุบัน 6- 10 ปี

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ์	X2	.257	1.000				
โครงสร้าง	X3	.227	.367*	1.000			
อำนาจ	X4	.150	.145	.536**	1.000		
3. ประสิทธิภาพวิชาการ	Y	.156	.593*	.390*	.302	1.000	
4. ประสิทธิภาพทั่วไป	Z	.682*	.626*	.576	.521	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 34 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ใน
หน่วยงาน ประสิทธิภาพวิชาการและประสิทธิผลการบริหารทั่วไป จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานใน
ตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 6 - 10 ปี

พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่
ระดับ .05 ($r = .682$) ระหว่างการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาและ
โครงสร้างงานในหน่วยงาน ที่ระดับ .01 ($r = .367$) ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับ
ผู้ใต้บังคับบัญชาและประสิทธิภาพวิชาการและการบริหารงานทั่วไปที่ระดับ .01 ($r = .593$) และที่
ระดับ .05 ($r = .626$) ตามลำดับ ระหว่างโครงสร้างในหน่วยงาน และอำนาจในตำแหน่งและระหว่าง
โครงสร้างในหน่วยงาน กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ระดับ .01 และ .05 ($r = .536$
และ .390) ตามลำดับ

4.4.16. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย
และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

11 - 16 ปี

สมมติฐานที่ 17 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 11 – 16 ปี

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 17.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 11 – 16 ปี

สมมติฐานที่ 17.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 11 – 16 ปี

สมมติฐานที่ 17.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 11-16 ปี

สมมติฐานที่ 17.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 11 – 16 ปี

สมมติฐานที่ 17.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 11 – 16 ปี

ตารางที่ 35

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผล
การบริหาร ของบุคลากรที่ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 11-16 ปี

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ์	X2	.046	1.000				
โครงสร้าง	X3	.242	.461**	1.000			
อำนาจ	X4	.038	.316*	.358**	1.000		
3. ประสิทธิภาพ วิชาการ	Y	.250	.375**	.628**	.254	1.000	
4. ประสิทธิภาพทั่วไป	Z	.478	.399	.480	.340	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 35 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ใน
หน่วยงาน ประสิทธิภาพวิชาการและประสิทธิผลการบริหารทั่วไป จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานใน
ตำแหน่งปัจจุบัน 11 – 16 ปี

พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพความสัมพันธ์
ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับโครงสร้างงานของหน่วยงาน
ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป พบความ
สัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่าง หัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาและโครงสร้างงาน
ในหน่วยงานที่ระดับ .01 ($r = .461$) ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา
และประสิทธิผลวิชาการที่ระดับ .05 และ .01 ($r = .316$ และ $.375$ ตามลำดับ) และพบความสัมพันธ์
ระหว่างโครงสร้างงานในหน่วยงานและอำนาจในตำแหน่งระหว่างโครงสร้างงานในหน่วยงานและ
ประสิทธิผลวิชาการ ที่ระดับ .01 ($r = .358$ และ $.628$ ตามลำดับ)

4.4.16. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 16 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 18 : มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

โดยสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 18.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 18.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 18.3 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านอำนาจในการนำของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 18.4 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์การบริหารงานทั่วไปของผู้นำในหน่วยงาน ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 18.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 36

แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ สภาพการณ์ในมหาวิทยาลัย และ
ประสิทธิผลการบริหาร ของบุคลากรที่ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 16 ปี ขึ้นไป

องค์ประกอบผู้นำ		X1	X2	X3	X4	Y	Z
1. พฤติกรรมผู้นำ	X1	1.000					
2. สถานการณ์							
สัมพันธ์	X2	-.030	1.000				
โครงสร้าง	X3	.225	.400	1.000			
อำนาจ	X4	.079	.455*	.147	1.000		
3. ประสิทธิภาพวิชาการ	Y	.526*	.461	.417	.201	1.000	
4. ประสิทธิภาพทั่วไป	Z	-.096	.304	-.513	.183	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 36 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำสภาพการณ์ใน
หน่วยงาน ประสิทธิภาพวิชาการและประสิทธิผลการบริหารทั่วไป จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานใน
ตำแหน่งปัจจุบัน 16 ปีขึ้นไป

พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิภาพวิชาการที่ระดับ .05
($r = .526$) ระหว่างการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่าง หัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาการรับรู้อำนาจใน
ตำแหน่งที่ระดับ .05 ($r = .455$)

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยสงฆ์ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ ระดับการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการในมหาวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างในลักษณะผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานของผู้นำในมหาวิทยาลัย ที่มีความแตกต่างกันด้านภูมิหลัง 3) เพื่อศึกษาความแตกต่างในการรับรู้สภาพการณ์ ของหน่วยงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ที่มีพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ 4) เพื่อศึกษาความแตกต่างในระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ที่มีความแตกต่างกันในระดับการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานและในปัจจัยด้านภูมิหลัง 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภูมิหลังและภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านภูมิหลังและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ภาวะผู้นำและการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้จากแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผล ภาวะผู้นำทางการศึกษาของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel)¹ และทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของฟีลเดอร์ (Hoy and Miskel; Citting Fiedler)² ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งจากส่วนกลางและวิทยาเขตทั่วประเทศ 10 วิทยาเขต กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เมื่อกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูล รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 220 รูป/ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ 1) แบบสอบถามประวัติและภูมิหลังกลุ่มตัวอย่าง 2) แบบสอบถาม

¹ Hoy, W.K. and C.G. Miskel, **Educational Administration : Theory, Research and Practice**, 2nd ed. (New York : Random House, 1982), p. 248.

² Fiedler, F.E. and M.M. Chemers, **Leadership and Effective management**, Glenview, (Illinois : Scott, Foreman, 1976), p. 235.

วัตถุประสงค์รรมผู้นำ 3) แบบสอบถามวัดสภาพการณ์ในหน่วยงาน และ 4) แบบสอบถามวัดประสิทธิผลของการบริหาร ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมา เป็นฉบับที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 171 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 77.73 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบค่า t (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของเซฟฟี (Scheffe Method) ในกรณีที่ตัวแปรที่ต้องการศึกษามากกว่า 2 กลุ่ม

การวิจัยครั้งนี้ ปรากฏผลโดยสรุปดังต่อไปนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีลักษณะพฤติกรรมผู้นำ คือ ใฝ่สัมพันธ์ บางโอกาสและใฝ่สัมฤทธิ์บ้างโอกาส

5.1.2 การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ที่เอื้อต่อการบริหารงานด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับสูง ส่วนการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานด้านโครงสร้างของงานในหน่วยงานที่เอื้อต่อการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 การรับรู้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ งานด้านหลักสูตร การพัฒนาอาจารย์ ประสิทธิผลการเรียนการสอน ประสิทธิภาพด้านการประเมินผล ประสิทธิภาพของนิสิต ประสิทธิภาพด้านปัจจัยเกื้อหนุน ประสิทธิภาพด้านกิจกรรมนิสิต/กิจกรรมการบริการวิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคม ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการโดยรวมทุกด้าน และการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 ความแตกต่างเรื่องภูมิหลัง ด้านอายุ อายุงาน สังกัดของผู้บริหาร (มหาวิทยาลัย ส่วนกลางและวิทยาเขต) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ระดับตำแหน่งบริหาร อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน และสังกัดคณะ/หน่วยงาน ไม่มีผลต่อลักษณะพฤติกรรมผู้นำ ระดับการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานที่เอื้อต่อการบริหาร และระดับการรับรู้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป

5.1.5 ความแตกต่างด้านลักษณะพฤติกรรมผู้นำ ไม่มีผลต่อระดับการรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโครงสร้างของงานในหน่วยงานและด้านอำนาจในตำแหน่ง

5.1.6 ความแตกต่างในเรื่อง การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโครงสร้างของงานในหน่วยงาน และด้านอำนาจในตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการและการบริหารงานทั่วไป

5.1.7 ความแตกต่างด้านภูมิหลัง คืออายุ อายุงาน สังกัดของผู้บริหาร (มหาวิทยาลัย ส่วนกลางและวิทยาเขต) ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับ ตำแหน่งบริหาร อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน และสังกัดคณะ/หน่วยงาน ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป

5.1.8 มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและโครงสร้างงานในหน่วยงาน ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และอำนาจในตำแหน่ง ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และระหว่าง พฤติกรรมผู้นำและประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป

5.1.9 มีความสัมพันธ์ ระหว่างความสัมพันธ์ของหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาและ โครงสร้างงานในหน่วยงาน ระหว่างความสัมพันธ์ของหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา และ โครงสร้างงานในหน่วยงาน ระหว่างความสัมพันธ์ของหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาและอำนาจ ในตำแหน่ง และระหว่างความสัมพันธ์ของหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา และประสิทธิผลการ บริหารวิชาการและบริหารงานทั่วไป

5.1.10 มีความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจในตำแหน่ง และประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ระหว่างอำนาจในตำแหน่งและประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป

5.2 อภิปราย

5.2.1 ภูมิหลังผู้บริหาร

คุณลักษณะของผู้บริหารของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย อายุ (อายุน้อย กว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป) อายุงาน (น้อยกว่า 6 ปี 6-10 ปี 10-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป) สังกัด มหาวิทยาลัย (ส่วนกลางและวิทยาเขต) ระดับการศึกษาสูงสุด (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก) ระดับตำแหน่ง (ต่ำกว่าระดับ 4 ระดับ 4-5 ระดับ 8-9 และผู้ช่วย ศาสตราจารย์) ตำแหน่งบริหารแตกต่างกัน (อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา อาจารย์ และอื่น ๆ) สังกัดคณะ/หน่วยงาน (คณะ พุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี กองกลาง และกองวิชาการ) และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน (น้อยกว่า 6 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป)

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า หัวหน้างานที่มีความแตกต่างด้านภูมิหลังไม่มีผลต่อลักษณะ พฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน การรับรู้ประสิทธิผลของการบริหารวิชาการ

และการรับรู้ประสิทธิผลการบริหารทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร¹ และ ปราณี เถลิ้มโถม² ที่พบว่าปัจจัยด้านภูมิหลังได้แก่อายุ ระดับการศึกษา และวิชาเอก ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้นำ ระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่งผู้นำ ไม่มีผลต่อลักษณะพฤติกรรมผู้นำ การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน และประสิทธิผลการบริหาร

5.2.2 พฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำเป็นองค์ประกอบหนึ่งในภาวะผู้นำของหัวหน้างาน นอกเหนือจากสภาพการณ์ในหน่วยงานด้านอื่น ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างงานในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมภาวะผู้นำในการวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ 2 ลักษณะ ตามหลักทฤษฎีสถานการณ์³ คือ พฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ผลการวิจัยนี้พบว่าผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีพฤติกรรมใฝ่สัมพันธ์บางโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะผู้นำในประเทศจำนวนมาก⁴ ที่พบว่าผู้นำทางการศึกษาและมีพฤติกรรมใฝ่สัมพันธ์ และงานวิจัยยังพบอีกว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมใฝ่งาน และพฤติกรรมใฝ่สัมพันธ์ สามารถสร้างประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ไม่แตกต่างกัน การรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงานแตกต่างกัน ในด้านการรับรู้อำนาจตามตำแหน่ง แต่ไม่แตกต่างกัน ในด้านการรับรู้โครงสร้างงานในหน่วยงาน และความ สัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ บุญสิทธิ์ บัวบาน⁵ ที่พบว่าพฤติกรรมใฝ่งานและใฝ่สัมพันธ์ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และเมื่อพิจารณาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้างานทั้ง 2 ลักษณะแล้วปรากฏว่า มีระดับประสิทธิผล การบริหารวิชาการในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีระดับประสิทธิผลเท่ากับ 2.63 และ 3.19 ตามลำดับ แสดงว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 ลักษณะ มีระดับประสิทธิผลการ

¹ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, *จิตวิทยาสังคม*, พิมพ์ครั้งที่ 3, (สกลนคร : วิทยาลัยครูสกลนคร, 2528), อัดสำเนา.

² ปราณี เถลิ้มโถม, *ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา*, ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541).

³ Fiedler, F.E. and J.E. Garcia, *New Approaches to Effective Leadership : cognitive Resources and Organizational Performance*, (New York : John Wiley & Sons, 1987).

⁴ จักรกฤษณ์ ดันติพงษ์, *การศึกษาพฤติกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ไทย*, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523).

⁵ บุญสิทธิ์ บัวบาน, *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชาศึกษากับบรรยากาศองค์การของภาควิชาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526).

บริหารวิชาการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ¹ ที่พบว่า ผู้นำไฝงานและไฝสัมพันธ์ มีโอกาสที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ไม่แตกต่างกัน พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้างานจึงไม่ใช่ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลในประสิทธิผลการบริหารวิชาการอย่างเด่นชัด ความแตกต่างในด้านวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ เพราะวุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นตัวบ่งชี้ความรู้ความสามารถในการจัดการบริหารวิชาการ วุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการมีผลต่อความเชื่อมั่นในตนเอง อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ และความสามารถในการแก้ปัญหาพัฒนางานทางด้านวิชาการพัฒนางานด้านวิชาการ²

5.2.3 สภาพการณ์ในหน่วยงาน

สภาพการณ์ในหน่วยงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลการบริหาร เพราะเป็น ผลรวมของปัจจัยทุกอย่างในองค์การ สภาพการณ์เปรียบเสมือนบุคลิกของบุคคล ที่เป็นการ ผสมผสานระหว่าง พฤติกรรม การรับรู้ ทักษะคิด แรงจูงใจ ลักษณะการแก้ปัญหา หรือแม้แต่วิธีแบบ การแต่งกาย การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน สภาพการณ์ในหน่วยงานเป็นผลรวมของโครงสร้างทาง กายภาพ ซึ่งประกอบด้วย สถานที่ตั้ง โรงงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ สภาพการณ์ในหน่วยงาน เป็นผลรวมของสมาชิกในหน่วยงาน ซึ่งทุกคนมีทัศนคติ การรับรู้ บุคลิกภาพ การแก้ปัญหาที่ แตกต่างกันไป และสภาพการณ์ยังเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย บทบาท อำนาจ บรรทัดฐาน และบรรยากาศ สภาพการณ์ในหน่วยงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อ ประสิทธิภาพการบริหารทางวิชาการ และการบริหารทั่วไปในมหาวิทยาลัยอย่างยิ่ง สภาพการณ์ใน หน่วยงานที่งานวิจัยนี้ศึกษามี 3 ส่วน³ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้บังคับบัญชา โครงสร้างงานในมหาวิทยาลัย และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้างาน สำหรับงานวิจัยนี้ พบว่า ผู้บริหารรับรู้สภาพการณ์ของหน่วยงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูง รับรู้สภาพการณ์ในหน่วยงานด้าน โครงสร้างงานในหน่วยงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพการณ์ในหน่วยงานทุก

¹ ดวงเดือน พันธุมนาวัน, การวิเคราะห์ผู้นำด้วยวิธีการทางจิตวิทยาสังคม, จุลสาร ฉบับที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2519), หน้า 29.

² Nath Bhanthumnavin, **Leadership and Organization Effectiveness in Rice Farmer's Association : The Case of Central Region, Thailand**, Doctor's Thesis, (Los Banos : University of the Philippines, 1985), Abstract.

³ วิจิตร วุฒยงกูร, **ศิลปะศาสตร์นำรู้สำหรับผู้นำ**, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525), หน้า 18.

ด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะของผู้นำ ยิ่งพฤติกรรมผู้นำมีลักษณะใฝ่สัมพันธสูง การรับรู้สภาพการณ์ในหน่วยงานด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา และการรับรู้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ ก็จะมีแนวโน้มสูงด้วย นั่นหมายความว่า สภาพการณ์ในหน่วยงานเดียวกัน การรับรู้ด้วยผู้บริหารที่มีลักษณะผู้นำแตกต่างกัน อาจมีผลต่อการรับรู้สภาพการณ์ ความสัมพันธ์และอำนาจตามตำแหน่งแตกต่างกันได้ นอกจากสภาพการณ์ในหน่วยงาน จะมีความสัมพันธ์กับลักษณะพฤติกรรมผู้นำแล้ว สภาพการณ์ในหน่วยงานด้านต่าง ๆ ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน การรับรู้ด้าน สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา การรับรู้โครงสร้างงานในหน่วยงาน และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ มีแนวโน้มเอื้อหรือไม่เอื้อต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และการบริหารทั่วไป ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ การรับรู้โครงสร้างงานในหน่วยงานที่เอื้อต่อการบริหารวิชาการสูง การรับรู้ต่อสัมพันธภาพระหว่าง หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา และการรับรู้อำนาจในตำแหน่ง มีแนวโน้มเอื้อต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการสูงด้วย

5.2.4 ประสิทธิภาพการบริหาร

ประสิทธิผลการบริหารในมหาวิทยาลัย ที่ศึกษาในงานวิจัยนี้มี 2 ส่วน คือ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามวัดการรับรู้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ สำหรับสอบถามผู้บริหารที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งประกอบด้วย คณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา และอาจารย์ ส่วนแบบสอบถามวัดประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปใช้ประเมินการรับรู้ของอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี และตำแหน่งอื่น ๆ สำหรับการบริหารวิชาการ ประกอบด้วยภารกิจ 8 ด้านคือ งานด้านหลักสูตร การพัฒนาอาจารย์ ประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน ประสิทธิภาพด้านการประเมินผล ประสิทธิภาพของนิสิต ประสิทธิภาพด้านปัจจัยเกื้อหนุน และประสิทธิผลด้านกิจกรรมนิสิต/กิจกรรมการบริหารวิชาการพุทธศาสนาแก่สังคม ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป จะถามถึงลักษณะกิจกรรมที่บ่งบอกถึงหน่วยงานที่มีการกำหนดปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ชัดเจน มีการเรียนรู้พัฒนาตัวองค์กร และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เน้นประสิทธิผลของการบริหารให้เกิดความคล่องตัว การกระจายอำนาจ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม ความกระตือรือร้น การมีแรงจูงใจที่เหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารรับรู้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการทุกภารกิจ และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาประสิทธิผลเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพ ด้านกิจกรรมนิสิต/กิจกรรมการบริหารวิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคม มีระดับประสิทธิผลสูงสุดเป็นอันดับแรก และในทำนองเดียวกันเมื่อพิจารณาระดับการรับรู้ประสิทธิผล

การบริหารทั่วไป พบว่า ข้อที่ถามถึงความสำเร็จในการส่งเสริมและการบริการวิชาการด้านพุทธศาสนา ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในระดับสูง นั่นอาจจะเป็นเพราะเหตุผลว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ ย่อมมีความถนัดในวิชาการด้านพุทธศาสนา โดดเด่นกว่าวิชาการด้านอื่น ๆ แม้ทางมหาวิทยาลัย จะมีการดำเนินการเรียนการสอน วิชาการด้านสังคม มนุษยศาสตร์ ปรัชญาศาสนาอื่น ๆ แต่ก็ไม่เป็นที่ยอมรับ หรืออ้างอิงถึงอย่างชัดเจนในเรื่องความเป็นเลิศ แต่ผลสำเร็จทางวิชาการด้านพุทธศาสนา ผู้บริหารโดยทั่วไปได้ศึกษาเรียนรู้พระพุทธศาสนามาตั้งแต่ต้น และดำเนินกิจกรรมทางพุทธศาสนาอยู่ในชีวิตประจำวันในฐานะเป็นพระภิกษุอยู่แล้ว ผลความพึงพอใจด้านกิจกรรมส่งเสริมพุทธศาสนาจึงอยู่ในระดับสูง ซึ่งความพึงพอใจในระดับสูงมีเฉพาะด้านนี้มีเพียงด้านเดียวประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้านอื่น ๆ ทั้งหมดล้วนอยู่ในระดับปานกลาง

ในทางตรงข้าม พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการด้านพัฒนาอาจารย์ มีการรับรู้ในระดับต่ำสุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 1) การจัดหาแหล่งงบประมาณและทุนอุดหนุนเพื่อสนับสนุนการวิจัยของอาจารย์มีไม่เพียงพอ 2) สถิติการศึกษาคุณภาพฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถไม่เพียงพอ 3) ทุนเพื่อการจัดประชุมสัมมนาวิชาการของอาจารย์ไม่เพียงพอ ทั้งหมดนี้ อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ซึ่งแม้ปัจจุบันจะมีงบประมาณเพิ่มขึ้น หลังจาก พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยผ่าน ทางรัฐบาลเพิ่มงบประมาณให้สูงขึ้น แต่หากเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ งบประมาณที่ได้ก็ยังไม่ค่อยอยู่ การจัดสรรงบประมาณการบริหารวิชาการด้านพัฒนาอาจารย์ จึงมีจำกัดการรับรู้ ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับงบประมาณ โดยตรงจึงอยู่ในระดับต่ำ

จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน ในส่วนการประสานงานร่วมมือในการทำงานระหว่างกัน ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกคณะ ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประมุข สารพันธ์และคณะ¹ ที่พบว่าอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอ การพัฒนาปรับปรุงการใช้วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาและสื่อการสอนต่าง ๆ มีประสิทธิภาพต่ำที่สุด และพบว่า อุปกรณ์การเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ อาจารย์ส่วนมากไม่นิยมใช้สื่อการสอน หนังสือ ตำราเรียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษมีไม่เพียงพอ นอกจากสอดคล้องกับผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหาร ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยตรงแล้ว ผล

¹ ประมุข สารพันธ์และคณะ, การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, รายงานการวิจัยสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2544, หน้า 80.

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนประสิทธิผลด้านการเรียนการสอน เรื่องความไม่พอเพียงในด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน

ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังไม่ว่าจะเป็นอายุ อายุงาน สังกัด (มหาวิทยาลัย ส่วนกลางหรือวิทยาเขต) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน หรือแม้แต่การสังกัดคณะและหน่วยงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิจิตร วรุตยางกูรและผลการวิจัยของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร¹ ที่พบว่า ลักษณะในด้านภูมิหลังไม่พบความแตกต่างกันของประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ยกเว้น ภูมิหลังด้านตำแหน่งวิชาการที่งานวิจัยของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และผลการวิจัยของ วิจิตร วรุตยางกูร² ที่พบว่า มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยนี้

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ 2 ประเด็น คือข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาวิจัยไปปฏิบัติและข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาวิจัยที่สำคัญและน่าสนใจ ควรจะได้นำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1) เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ บทบาทของหัวหน้างานในทุกระดับ โดยเน้นให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าภาค คณบดี และหัวหน้างานอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจและเป้าหมายของอุดมศึกษา ให้สอดคล้องกับปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแสดงบทบาทผู้นำ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในงาน ได้ฝึกในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การดำเนินการบริการด้านพระพุทธศาสนาแก่สังคม กิจกรรมนิสิต ควรมีการ

¹ วิจิตร วรุตยางกูร, ศิลปะศาสตร์นำรู้สำหรับผู้นำ, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525), บทคัดย่อ.

² ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 3, สกลนคร : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสกลนคร, 2528, อัดสำเนา.

เตรียมผู้บริหารไว้ล่วงหน้า ควรจัดอบรมผู้บริหาร โดยการเลือกผู้ร่วมงานที่มีคุณสมบัติ ฝึกอบรม พฤติกรรมผู้นำ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานลักษณะต่าง ๆ

2) ควรมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างคณะ หน่วยงาน ภาควิชา ดีกว่าต่างคนต่างทำ

3) ควรเปิดโอกาสให้หัวหน้างานมีส่วนในการพิจารณาให้รางวัล เลื่อนขั้น หรือลงโทษ ลดตำแหน่ง เลิกการว่าจ้าง ผู้ได้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น

4) จัดอุปกรณ์ สื่อการสอนที่จำเป็นอย่างเพียงพอ

5) จัดหาทุน เพื่อสนับสนุนการจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ ของอาจารย์อย่างเพียงพอ

6) จัดหาแหล่งงบประมาณและทุนอุดหนุน เพื่อสนับสนุนการวิจัยของอาจารย์ให้เพียงพอ

7) พัฒนาระบบการประเมินผลรายวิชาต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และมีมาตรฐานเดียวกัน

8) จัดหาและให้บริการวัสดุ ครุภัณฑ์ของภาควิชา คณะ หัวหน้าสาขาวิชา ให้เพียงพอ

9) จัดกิจกรรมทางวิชาการร่วมกับภาควิชา หน่วยงานคณะหัวหน้าสาขาวิชา อื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยให้มีจุดมุ่งหมายชัดเจน และมีประสิทธิภาพ

10) ส่งเสริมให้คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มีโอกาสศึกษาดูงานหรือเสนอผลงานทางวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศเพิ่มขึ้น

11) ส่งเสริมให้หน่วยงานพัฒนากลยุทธ์ และกลไกใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทางวิชาการและการบริหารทั่วไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ กับการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหาร สำหรับหน่วยงานทางการศึกษา ยังมีความจำเป็นในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเน้นประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เน้นการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และองค์ประกอบผู้นำ โดยคำนึงเฉพาะตัวแปรทางด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างานเท่านั้น ซึ่งเป็นงานวิจัยที่อยู่บนพื้นฐานเกี่ยวกับการศึกษา ประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำทางการศึกษาของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) และทฤษฎีประสิทธิผลของผู้นำตามสภาพการณ์ของฟีเดเลอร์ (Fiedler)

ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการวิจัยครั้งต่อไป คณะผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะเพื่อประกอบเป็นแนวทาง ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาความคิดเห็น การรับรู้ สภาพการณ์ของมหาวิทยาลัย และประสิทธิผลการบริหารวิชาการ จากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ นอกจากผู้บริหาร จากกลุ่มพระนิสิต และนิสิตชมราวาส

2) ควรวิจัยประเมินผลการบริหารวิชาการ โดยวิเคราะห์ปัจจัยบริหารทั้ง 4 ปัจจัยอย่างละเอียด โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เพื่อสืบค้นปัญหาและเหตุแห่งปัญหาอื่น ๆ

3) ควรเพิ่มตัวแปรคุณลักษณะทางจิตสังคมอื่น ๆ ร่วมกับภาวะผู้นำ เช่น แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ใฝ่สัมพันธ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ค่านิยมในการทำงาน ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะทางสังคมต่าง ๆ

4) ควรหาตัวแปรทางด้านสภาพการณ์ในหน่วยงาน ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะหรือรูปแบบขององค์การ คุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และความพร้อมในปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ

5) นอกจากประเมินผลการบริหารจากการถาม การรับรู้ของผู้บริหารแล้วควรจะศึกษาจากการรับรู้ของนิสิตนักศึกษา และจากบุคคลภายนอก และประเมินจากผลการดำเนินงานโดยตรง เพื่อสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารได้ละเอียดยิ่งขึ้น

6) ควรมีการพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำ และประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ด้วยกรอบความคิดและทฤษฎีอื่น ๆ ด้วย เพื่อให้ได้แบบประเมินที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย :

1.1 หนังสือ

กองวิชาการสำนักงานอธิการบดี. **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2544.

กวี วงศ์พูน, ภาวะผู้นำ, สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร, กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ บี.เค.อินเตอร์พริ้นท์, 2545.

กิติพันธ์ รุจิรกุล. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, ดร. ศ., **อนาคตผู้นำการเมืองไทย ในสองทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ : ชัดเชลมีเดีย, 2539.

ไกรสิทธิ์ แก้วศรีนวล. **“ประสิทธิภาพและประสิทธิผล”**. อุตสาหกรรมสาร, 27 (10) : 23; ตุลาคม 2527.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7**. (พ.ศ. 2537-2539), กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2535.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. **การวิเคราะห์ผู้นำด้วยวิธีการทางจิตวิทยาสังคม**. จุลสาร ฉบับที่ 2, กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2519.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2530.

เบญจวรรณ สร้างนิทร และคณะ. **การปฏิรูประบบราชการ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการปฏิรูประบบราชการ**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน กพ. 2544.

ประเวศ วสี. **ภาวะผู้นำ : ความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, 2540.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development)**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สหธรรมิก จำกัด, 2537.

พรรณราย ทรัพย์ประภา. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529.

พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ร.9. **พระบรมราโชวาทพระราชทานแก่บัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ณ ห้องประชุมสวนอัมพร กรุงเทพมหานคร**. ประมวลพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาท, 2529.

- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. **พูดเรื่องอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2530.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, 2546.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **ภาวะผู้นำ**, กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์, 2544.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. **งานบุคลากรนิสิตนักศึกษา**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- วิจิตร วรุตยางกูร. **ศิลปะศาสตร์นำรู้สำหรับผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.
- _____. **ผู้บริหารที่มีประสิทธิผล**. สารานุกรมศึกษาศาสตร์, (6) : 7 ; มกราคม-มิถุนายน 2530.
- วิจิตร ศรีสะอาด. **หลักการอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2521.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. **อุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. **จิตวิทยาสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 3, สกจนคร : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสกลนคร, 2528, อัดสำเนา.
- ศรีนครินทรวิโรฒมหาวิทยาลัย. **ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดี**. พ.ศ. 2522, 2522.
- ศิริ เจริญวัย. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. นครราชสีมา : วิทยาลัยครูนครราชสีมา, 2528.
- สุนน อมรวิวัฒน์. **สมบัติพิพม์ของการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน กพ. **วิสัยทัศน์และกรอบการปฏิรูประบบราชการ**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน กพ., 2544.
- สกลนคร, วิทยาลัยครู. **ประกาศวิทยาลัยครู เรื่องโครงสร้างสายงานบริหารวิชาการและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสายงานวิชาการ**. คู่มือวิชาการวิทยาลัยครูสกลนครปีการศึกษา 2530, สกจนคร : วิทยาลัยครูสกลนคร, 2530.
- สำนักงานอธิการบดี. **รายงานประจำปี 2541**. กองแผนงาน, สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2541.
- สมเกียรติ กิริทอง. **การสรรหาคณบดีในต่างประเทศ**. สภาคณาจารย์, 1:33 –42 ; กรกฎาคม 2526.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

1.2 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ปริญญาานิพนธ์

- กนก ไบบัว. การบริการสังคมของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออก. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.
- เกรียงศักดิ์ ฤทธิรงค์. คุณสมบัติของผู้นำทางการศึกษาที่พึงประสงค์ในทัศนะของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (บริหาร การศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2526.
- จักรกฤษณ์ ดันติพงษ์. การศึกษาพฤติกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2523.
- ��ชนา ดวงจินดา. แบบพฤติกรรมของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเปิดตามทฤษฎีสถิตยคติของเรดดิน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2529
- บุญสิทธิ์ บัวบาน. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชา กับบรรยากาศ องค์การของภาควิชาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, หน้า 87-92.
- ประไพ ปิยจันทร์. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2533, บทคัดย่อ.
- ประมุล สารพันธ์ และคณะ. การศึกษาประสิทธิภาพทางการศึกษาของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลางและวิทยาเขต. รายงานการวิจัย, กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2543.
- _____ . การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในกำกับของรัฐบาล : ศึกษา เฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัย พุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2544.
- ประกอบ คุปรัตน์. นิสิตนักศึกษาในความเป็นผู้นำ เป้าหมาย และอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ปราณี เฉลิมโฉม. ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541.
- พูนทรัพย์ ดีมาก. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย พยาบาลกับบรรยากาศองค์การในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

- วิจิตร ศรีสะอ้าน. การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา. รายงานการประชุมทางวิชาการ, กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 27-28 มิถุนายน 2523.
- สุขวัณ วริ่งลำภู. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจของครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2528.
- สุทนต์ ศรีไสย. พฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีตามทัศนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- สุวิมล ราชชนบริบาล. การศึกษากระบวนการการประกันคุณภาพทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สดีโส อัสวีไล. การพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เอกสารประกอบการอภิปรายเรื่องการพัฒนาการสอนในระดับอุดมศึกษา, 27-28 มิถุนายน 2523.
- สมพงษ์ อักษรแก้ว. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและสนับสนุนการปฏิบัติการของนักวิชาการเกษตรประจำสำนักงานเกษตรจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2521.
- อุดม สุริยาเดช. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้และคาดหวังของครูในกลุ่มบริหารและผู้สอนในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.

1.3 หนังสือพิมพ์

- ธีระพร วีระถาวร. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ปัญหาที่ทำทนายปัญญาชน. มติชน, (4 พฤศจิกายน 2540), หน้า 6.

1.4 เอกสารอัดสำเนา

- ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537, อัดสำเนา.
- วิเชียร เกตุสิงห์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2521, อัดสำเนา.
- สถิตย์ กองคำ. การให้บริการแก่ชุมชนของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526, อัดสำเนา.
- อุทุมพร จามรมาน. การประกันคุณภาพการอุดมศึกษา ตามแนวทางของทบวงมหาวิทยาลัย. ทบวงมหาวิทยาลัย, เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ, พ.ศ. 2542.

1.5 Internet

เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. Kriengsak@ bangkokcity.com, <http://www.ifd.or.th>.

2. ภาษาอังกฤษ :

Amara Raksasataya. **“Socio-economic Needs and Problems : Challenge to Higher Education in South East Asia” in Higher Education and Social Commitment.** Edited by S. Nasution and Banphot Virasai, p. 15-23, Singapore : Religious Institute of Higher Education and Development, 1978.

Blake, R.R., J.S. Mouton and M.S. Williams. **The Academic Administrator Grid.** San Francisco : Jossey – Bass, Inc., Publishers, 1981.

C. B. Mamoria & S. V. Gankar. **Personal Management.** Twentyfirst Edition, Mumbai-๐๐๔, India, 2001.

Cohen, M.O. and J.G. March. **Leadership and Ambiguity : The American College President.** New York : McGraw-Hill, 1974.

Corson, J.J. **The Governance of Colleges and Universities.** Rev ed., New York : McGraw-Hill, 1975.

Evers, A.S. **“Leadership Effectiveness of Wisconsin Superintendents,” Dissertation Abstracts International.** 47(2) : 4249-A ; June, 1987.

Fiedler, F.E. and M.M. Chemers. **Leadership and Effective management.** Glenview, Illinois : Scott, Foreman, 1976.

Fiedler, F.E. and J. E. Garcia. **New Approaches to Effective Leadership: cognitive Resources and Organizational Performance.** New York: John Wiley & Sons, 1987.

Gregory Moorhead et. al. **Organizational Behavior.** Third Edition, Mumbai, India, 1999.

Girishbala Mohanty. **Industrial Psychology and Organizational behavior.** New Delhi-2, India, 1999.

Halpin, A.W. **Theory and Research in Administration.** New York : Macmillam, 1966.

Hersey, P. and K.H. Blanchard. **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources.** 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1972.

- Hollander, E.P. and J.W. Julian. **“Studies in Leader Legitimacy Influences, and Innovation,”**
in Advances in Experimental Social Psychology. Edited by Berkowitz, L.
 New York : Academic, 1970.
- Holton, P.B. **Leadership Styles of program Leaders in the Cooperative Extension Service in
 New England.** Unpublished Doctoral Dissertation, the University of connecticut,
 1984.
- House, R.J. **“A Path Goal Theory of Leadership Effectiveness,”** Administrative Science
 Quarterly. 16: 321-338, 1971.
- Hoy W.K. and C.G. Miskel. **Educational Admistration : Theory, Research and Practice.** 2nd
 ed. New York : Random House, 1982.
- Kast , F.E. and J.E. Rosenzweig. **Organization & Management : Systems and Contingency
 Approach.** 4th ed. New York : McGraw-Hill, 1985.
- Kim, C. **An Investigation of Leadership Styles and Leadership Styles Adaptability of
 Physical Education Department Heads in Korean colleges and Universities.**
 Unpublished Master thesis, University of Oregon, 1985.
- Kridborworn, P. The Relationship of Leadership Effectiveness to Organizational
 Effectiveness and Demographic Factors in Thailand, department of Physical
 Education. Unpublished Doctoral Dissertation, University of New Mexico, 1994.
- Likert, R. **New Patterns of Management.** New York : McGraw-Hill Book Company, 1961.
- Loyer, R. Marie de Anges and R.R. O’Reilly. **“Assessing the Impact of Education on
 Leadership Effectiveness of Graduates,”**Resources in Education : Educational
Resources in Information Center. V. 21, N 21 (1) : EA019039 January, 1986.
- McCorkle, C.O. and others. **Management and Leadership in Higher Education.**
 San Francisco : Jossey - Bass Publishers, 1982.
- Miller, E.L. **The Relationship among Leadership Styles, Perception of the Nature of People,
 and Perceive-Leadership Effectiveness.** Dissertation Abstracts Intermtational. 48 (1)
 : 795-A; October 1987
- Morphet, E.L. and others. **Educational Organization and Administration.** 2nd ed. Englewood
 Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, Inc., 1967.

- Morris, V.C. **Deaning : Middle Management in Accademic.** Urbana, Chicago : University of Illinois Press , 1981.
- Nath Bhanthumnavin. **Leadership and Organization Effectiveness in Rice Farmer's Association : The Case of Central Region,** Thailand.Docter's Thesis. Los Banos : University of the Philippines, 1985.
- Owen, R.G. **Organizational Behavior in Education.** 2nd ed. New Jersey : Prentice-Hall,Inc., 1981.
- R.M. Steers. **Organizational Effectiveness : A Behavioral.** Santa Monica, Calif : Goodyear Public Company, Inc., 1977 p.8..
- Russell N. Cassel, **The Leadership Q Sort Test.** Chicago, 90 Illinois, 1958,USA.
- Rice, R.W. **Psychometric Properties of Esteem for Least Preferred Co-Worker (LPC Scale).** 'Academy of Management Review. 3 : 106-118, 1978. (a).
- Riley, C.L.and V.J. Baldrige. **Governing Academic Organization, New Problems, New Perspectives.** California : McCutchan Puglishing Cooperation, 1977.
- Ugwn, D.E. **The Roles and Functions of the Academic Dean in Selected Technical Institutions of the United States.** Dissertation Abstracts International, 47 : 03-A ; August, 1986.

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงาน

คำแนะนำในการตอบ

1. แบบสอบถามนี้ มีจุดประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นและการรับรู้ของผู้บริหารต่อประสิทธิผลของการบริหารทั่ว ๆ ไปของมหาวิทยาลัย และการบริหารวิชาการในแต่ละคณะ
2. ผู้วิจัยจะประเมินประสิทธิผลการบริหารวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ใน 7 ภารกิจหลัก คือ งานด้านหลักสูตร อาจารย์ กระบวนการเรียนการสอน การประเมินผล นวัตกรรม วิจัยเกื้อหนุน และงานบริการวิชาการแก่สังคม
3. กรุณาพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วขีดเครื่องหมาย X ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นและการรับรู้ของท่าน โดยความหมายของระดับคะแนน มีดังต่อไปนี้
ระดับ 1 หมายถึง มีระดับประสิทธิผล ต่ำมาก
ระดับ 2 หมายถึง มีระดับประสิทธิผล ต่ำ
ระดับ 3 หมายถึง มีระดับประสิทธิผล ปานกลาง
ระดับ 4 หมายถึง มีระดับประสิทธิผล สูง
ระดับ 5 หมายถึง มีระดับประสิทธิผล สูงที่สุด

ส่วนที่ 1 ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการในคณะ ภาควิชา และสาขาวิชา (สำหรับอธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา และอาจารย์ผู้แทนคณะต่าง ๆ ตอบ)

แบบสอบถามมี 50 ข้อ กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในคณะ					สำหรับ นักวิจัย
		ต่ำมาก (1)	ต่ำ (2)	ปานกลาง (3)	สูง (4)	สูงมาก (5)	
	งานด้านหลักสูตร						
1.	จัดทำเอกสารหลักสูตร ตำรา คู่มือการสอน เอกสารประกอบการสอนอย่างเพียงพอ	59
2.	เอกสารหลักสูตร ตำรา ได้มาตรฐานเทียบเท่ากับหลักสูตรมหาวิทยาลัยอื่นๆ.....	60
3.	มีอุปกรณ์ สื่อการสอนที่จำเป็นอย่างเพียงพอ.....	61
4.	ประสานงานการใช้หลักสูตรที่อยู่ในความรับผิดชอบของคณะจนบรรลุเป้าหมาย	62

ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในคณะ

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำมาก (1)	ต่ำ (2)	ปานกลาง (3)	สูง (4)	สูงมาก (5)	สำหรับ นักวิจัย
5.	มีความสำเร็จในการประสานงานกับภาควิชา สาขาวิชาเพื่อพัฒนาหลักสูตรและรายวิชาให้ เหมาะสมอยู่เสมอ....	63
6.	มีการจัดทำรายละเอียดเนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียน การสอนอย่างเหมาะสม.....	64
การพัฒนาอาจารย์							
7.	บรรลุผลสำเร็จในการให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ในด้าน การเรียนการสอน.....	65
8.	สัดส่วนของอาจารย์ประจำปริญญาโท/เอก มีอยู่อย่าง เหมาะสม.....	66
9.	ประสานงานภายในคณะ ภาควิชา เกี่ยวกับการกำหนด ผู้สอนและจัดวิทยากรของคณะได้อย่างเหมาะสม.....	67
10.	ประสบผลสำเร็จในการวางแผนกำหนดนโยบาย และระเบียบเกี่ยวกับการคัดเลือกอาจารย์ในคณะ.....	68
11.	จัดหาทุนเพื่อการจัดประชุม สัมมนาทางวิชาการของ อาจารย์ไว้อย่างเพียงพอ.....	69
12.	บรรลุผลสำเร็จในการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของอาจารย์ในคณะ	70
13.	สถิติการศึกษาคุณาน ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีเพียงพอ.....	71
14.	มีความสำเร็จในการส่งเสริมให้อาจารย์เสนอผลงาน วิจัย ผลงานทางวิชาการ และเขียนตำราในสาขาของตน	72
15.	ส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อได้ตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้	73
16.	จัดหาแหล่งงบประมาณและทุนอุดหนุนเพื่อ สนับสนุนการวิจัยของอาจารย์ได้อย่างเพียงพอ	74
17.	ภาระงานสอนของอาจารย์ในคณะมีความเหมาะสม	75
18.	การพิจารณาเสนอความดีความชอบของอาจารย์และ เจ้าหน้าที่ทำได้อย่างเหมาะสม	76

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทั่ว ๆ ไปโดยรวม (สำหรับรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
ผู้อำนวยการ และผู้แทนหน่วยงานอื่น ๆ นอกเหนือจากส่วนที่ 1 แบบสอบถามมี 25 ข้อ
กรุณาตอบทุกข้อ)

ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในคณะ

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารทั่ว ๆ ไปโดยรวม	ต่ำมาก (1)	ต่ำ (2)	ปานกลาง (3)	สูง (4)	สูงมาก (5)	สำหรับ ผู้วิจัย
1.	หน่วยงานมีความชัดเจนในการกำหนดปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ ที่สอดคล้องกับปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย.....	<input type="checkbox"/>
2.	ประสบผลสำเร็จในงานส่งเสริมและบริการวิชาการ ด้านพุทธศาสนาแก่สังคม	<input type="checkbox"/>
3.	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีโอกาสศึกษา ดูงาน หรือ เสนอผลงานทางวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศอย่าง น้อย 1 ครั้ง : รูป/คน.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.	ภาระงานของผู้บริหารและบุคลากรมีความเหมาะสม	<input type="checkbox"/>
5.	มีความพร้อมและความเพียงพอของอุปกรณ์และ เครื่องอำนวยความสะดวกในหน่วยงาน.....	<input type="checkbox"/>
6.	ประสบผลสำเร็จในการบริหารหน่วยงานให้เกิด ความคล่องตัว รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้	<input type="checkbox"/>
7.	ประสบผลสำเร็จในการประเมินผล การปฏิบัติงาน และสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่	<input type="checkbox"/>
8.	ประสบผลสำเร็จในการสร้างความพึงพอใจของ หน่วยงาน นิสิต และผู้รับบริการภายในมหาวิทยาลัย	<input type="checkbox"/>
9.	ประสบผลสำเร็จในการสร้างความพึงพอใจของ หน่วยงาน องค์กร และผู้รับบริการ ภายนอกมหาวิทยาลัย	<input type="checkbox"/>
10.	ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนา ตนเอง.....	<input type="checkbox"/>
11.	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ ด้วยตนเอง.....	<input type="checkbox"/>
12.	ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงานจริง เช่นการวิเคราะห์ปัญหา หรือ สถานการณ์ต่าง ๆ และหาทางแก้ไขร่วมกันเพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติครั้งต่อไป.....	<input type="checkbox"/>

ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในคณะ

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารทั่ว ๆ ไปโดยรวม	ต่ำมาก (1)	ต่ำ (2)	ปานกลาง (3)	สูง (4)	สูงมาก (5)	สำหรับ ผู้วิจัย
13.	บุคลากรมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ.....	<input type="checkbox"/>
14.	ประสบผลสำเร็จในการจูงใจให้บุคลากรมีความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงตนเอง ทีมงานและหน่วยงาน	<input type="checkbox"/>
15.	หน่วยงานได้นำอุปสรรค ปัญหา หรือความสำเร็จที่ผ่านมาเป็นบทเรียนในการปรับปรุงพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ.....	<input type="checkbox"/>
16.	หน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความสามารถและปรารถนาที่จะเรียนรู้ และพัฒนาการปฏิบัติงาน.....	<input type="checkbox"/>
17.	ประสบผลสำเร็จในการกระจายอำนาจและมอบหมายงานที่เอื้อให้บุคลากรได้รับฝึกหัดและแสดงศักยภาพได้เต็มที่.....	<input type="checkbox"/>
18.	ผู้บริหารเปิด โอกาสให้บุคลากรเรียนรู้ และสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน.....	<input type="checkbox"/>
19.	ประสบผลสำเร็จในการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ จากผู้ร่วมงานและหน่วยงานอื่น ๆ.....	<input type="checkbox"/>
20.	บุคลากรมีความสนใจในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน	<input type="checkbox"/>
21.	ประสบผลสำเร็จในการจูงใจให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาข้อมูลและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน.....	<input type="checkbox"/>
22.	หน่วยงานพัฒนากลยุทธ์และกลไกใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ.....	<input type="checkbox"/>
23.	บุคลากร สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศจากเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายในองค์กร (LAN) และระบบอินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพ.....	<input type="checkbox"/>

ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในคณะ

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารต่างๆ ไปโดยรวม	ต่ำมาก (1)	ต่ำ (2)	ปานกลาง (3)	สูง (4)	สูงมาก (5)	สำหรับ ผู้วิจัย
24.	หน่วยงานจัดหาสื่ออิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการทำงาน การเรียนรู้และการพัฒนา.....	<input type="checkbox"/>
25.	ประสิทธิผลโดยรวมในหน่วยงานของท่านบรรลุเป้าหมาย.....	<input type="checkbox"/>

ภาคผนวก

ผนวก ก

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารงานของ
ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยสงฆ์

ผู้วิจัย ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำหรับผู้วิจัย

1 2 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการและบริหารงานทั่วไป ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขอให้ท่านตอบคำถามให้ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงที่สุด เพื่อประโยชน์ทางด้านวิชาการ
2. แบบสอบถามชุดนี้ มี 5 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ในหน่วยงาน
 - ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร
 - ส่วนที่ 1 ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ
(เฉพาะอธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา และอาจารย์ผู้แทนคณะวิชาต่างๆ เป็นผู้ตอบ)
 - ส่วนที่ 2 ประสิทธิผลการบริหารโดยรวมในหน่วยงาน
(เฉพาะรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการ และผู้แทนหน่วยงานอื่น ๆ นอกเหนือจากส่วนที่ 1 เป็นผู้ตอบ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดตอบแบบสอบถามโดยใช้เครื่องหมาย X ในช่อง หน้าคำตอบ
ที่ตรงกับตัวท่าน

- | | สำหรับผู้วิจัย |
|--|----------------|
| 1. อายุ..... ปี | [] 4 |
| 2. อายุงานของท่านในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย | [] 5 |
| ① น้อยกว่า 6 ปี ② 6 - 10 ปี | |
| ③ 11 - 15 ปี ④ 16 ปี ขึ้นไป | |
| 3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน | [] 6 |
| ① ต่ำกว่าปริญญาตรี ② ปริญญาตรี | |
| ③ ปริญญาโท ④ ปริญญาเอก | |
| 4. ตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน | [] 7 |
| ① ต่ำกว่าระดับ 4 ② อาจารย์ ระดับ 4-5 | |
| ③ อาจารย์ ระดับ 6-7 ④ อาจารย์ ระดับ 8-9 | |
| ⑤ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ⑥ รองศาสตราจารย์ | |
| ⑦ ศาสตราจารย์ | |
| 5. ตำแหน่งผู้บริหาร | [] 8 |
| ① อธิการบดี ② คณบดี | |
| ③ รองอธิการบดี ④ ผู้อำนวยการ | |
| ⑤ ผู้ช่วยอธิการบดี ⑥ หัวหน้าภาควิชา | |
| ⑦ อาจารย์ ⑧ หัวหน้าสาขาวิชา | |
| ⑨ อื่นๆ | |
| 6. ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | |
| ระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่งอาจารย์มาก่อน จำนวน..... ปี [] 9 | |
| ระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชามาก่อน จำนวน..... ปี [] 10 | |
| ระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชามาก่อน จำนวน.....ปี [] 11 | |
| ระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่งคณบดีมาก่อน จำนวน..... ปี เดือน [] 12 | |
| ระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการมาก่อน จำนวน..... ปี [] 13 | |
| ระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดีมาก่อน จำนวน..... ปี [] 14 | |
| ระยะเวลาที่เคยดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีมาก่อน จำนวน..... ปี [] 15 | |

7. สังกัดคณะ/หน่วยงานใด โปรดระบุ

- (1) คณะพุทธศาสตร์ (2) คณะครุศาสตร์
 (3) คณะมนุษยศาสตร์ (4) คณะสังคมศาสตร์
 (5) สำนักงานอธิการ (6) กองกลาง
 (7) กองวิชาการ

8. อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ปี เดือน

- ① น้อยกว่า 6 ปี ② 6 - 10 ปี
 ③ 11 - 15 ปี ④ 16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

คำแนะนำในการตอบ

1. ให้ท่านคิดถึงบุคคลคนหนึ่ง ซึ่งถ้าท่านทำงานร่วมด้วยแล้ว จะทำให้งานด้อยประสิทธิภาพที่สุด หรือมีความยุ่งยากมากที่สุดในการทำงานร่วมกัน
2. มาตรวัดนี้ บรรยายลักษณะบุคลิกภาพแบบ 2 ขั้วของบุคคล โดยแต่ละคู่จะมีคะแนน 8 ช่วง ให้ท่านระบุลักษณะของบุคคลคนนั้น โดยขีดเครื่องหมาย "X" ลงในช่วงที่อยู่ระหว่างคำสองคำในบรรทัดนั้น ถ้าท่านจะระบุว่าบุคคลนั้นมี "ความเป็นมิตรมากที่สุด" ให้ท่านกลางที่ช่วงเลข 8 ดังตัวอย่าง

มีความเป็นมิตร ~~X~~ 7 6 5 4 3 2 1 ไม่มีความเป็นมิตร
 หรือ บรรยายว่ามีความเป็นมิตรลดหลั่นลงไปทางซ้ายตรงข้าม เช่น "มีความเป็นมิตรน้อย"
 ให้ท่านกลางที่ช่วงเลข 3 หรือเลขอื่น ๆ ระดับตามความเห็นของท่าน ดังตัวอย่าง

มีความเป็นมิตร 8 7 6 5 4 ~~X~~ 2 1 ไม่มีความเป็นมิตร

3. คำตอบของท่านไม่มีผิดหรือถูก และบุคคลผู้นั้นไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่ท่านชอบน้อยที่สุด เพียงแต่เป็นผู้ที่ถ้าท่านทำงานด้วยแล้ว จะทำให้งานล่าช้าหรือคุณภาพของงานไม่ดีที่สุด

จงบรรยายลักษณะของบุคคลข้างต้น ตามทัศนะของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

บุคลิกภาพน่าพึงพอใจ	8	7	6	5	4	3	2	1	บุคลิกภาพไม่น่าพอใจ	[]	16
มีความเป็นมิตร	8	7	6	5	4	3	2	1	ไม่มีความเป็นมิตร	[]	17
เพื่อนร่วมงานต่อต้าน	1	2	3	4	5	6	7	8	เพื่อนร่วมงานยอมรับ	[]	18
เป็นคนเครียด	1	2	3	4	5	6	7	8	เป็นคนผ่อนคลาย	[]	19
สัมพันธ์เห็นห่าง	1	2	3	4	5	6	7	8	สัมพันธ์ใกล้ชิด	[]	20
ทำที่เย็นชา	1	2	3	4	5	6	7	8	ทำที่อบอุ่น	[]	21
ให้ความร่วมมือ	8	7	6	5	4	3	2	1	ไม่ให้ความร่วมมือ	[]	22
เป็นคนน่าเบื่อหน่าย	1	2	3	4	5	6	7	8	เป็นคนน่าสนใจ	[]	23
ชอบทะเลาะ	1	2	3	4	5	6	7	8	เข้ากับคนอื่นได้ดี	[]	24
เป็นคนเศร้าซึม	1	2	3	4	5	6	7	8	เป็นคนร่าเริง	[]	25
มีลักษณะเปิดเผย	8	7	6	5	4	3	2	1	ปิดตนเอง	[]	26
เป็นคนทรยศ	1	2	3	4	5	6	7	8	ซื่อสัตย์ภักดี	[]	27
บุคลิกไม่น่าไว้วางใจ	1	2	3	4	5	6	7	8	ไว้วางใจได้	[]	28
มีความเกรงใจผู้อื่น	8	7	6	5	4	3	2	1	ไม่คำนึงถึงผู้อื่น	[]	29
หยาบคาย	1	2	3	4	5	6	7	8	นุ่มนวลอ่อนโยน	[]	30
โอนอ่อนผ่อนตาม	8	7	6	5	4	3	2	1	ไม่โอนอ่อนผ่อนตาม	[]	31
ไม่จริงใจ	1	2	3	4	5	6	7	8	จริงใจ	[]	32
มีเมตตา	8	7	6	5	4	3	2	1	ไม่มีเมตตา	[]	33

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ในหน่วยงาน

คำแนะนำในการตอบ

- 1) ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่าง หรือ เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ
- 2) คำถามมี 25 ข้อ โปรดตอบทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับสภาพการณ์ในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ใช่ทั้ง สองอย่าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่ค่อยกลมเกลียวกัน	1	2	3	4	5	[] 34
2.	ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าน่าเชื่อถือหรือไว้วางใจได้	5	4	3	2	1	[] 35
3.	บรรยากาศการคบหาในหมู่ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความอบอุ่นเป็นมิตร	5	4	3	2	1	[] 36
4.	ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานกับข้าพเจ้าด้วยดี	5	4	3	2	1	[] 37
5.	ข้าพเจ้าและผู้ได้บังคับบัญชามีความขัดแย้งกันอยู่เนื่อง ๆ	1	2	3	4	5	[] 38
6.	ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของข้าพเจ้าอย่างมาก	5	4	3	2	1	[] 39
7.	ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1	[] 40
8.	ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า	5	4	3	2	1	[] 41

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับสภาพการณ์ในหน่วยงาน	จริงเสมอ	จริงเป็นบางส่วน	จริงน้อยมาก	สำหรับผู้วิจัย
9.	มีการกำหนดเป้าหมายของงานในคณะ/หน่วยงานไว้อย่างชัดเจน	2	1	0	[] 42
10.	มีผู้สามารถอธิบายลักษณะของงานในคณะ/หน่วยงาน และให้คำแนะนำวิธีปฏิบัติงานได้	2	1	0	[] 43
11.	มีการระบุขั้นตอนการทำงานในคณะ/หน่วยงานอย่างเหมาะสม	2	1	0	[] 44
12.	มีการแบ่งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นส่วนๆ ไว้อย่างชัดเจน	2	1	0	[] 45
13.	วิธีการทำงานที่กำหนดไว้ในคณะ หน่วยงานดีกว่าวิธีการทำงานประเภทเดียวกันในหน่วยงานอื่น	2	1	0	[] 46
14.	เมื่องานเสร็จสามารถเห็นผลงานได้ทันที และเมื่อมีปัญหาที่มีวิธีแก้ไขได้มีชัดเจน	2	1	0	[] 47
15.	มีข้อบ่งชี้ผลงานที่มีประสิทธิภาพไว้ชัดเจน	2	1	0	[] 48
16.	มีมาตรฐานที่ใช้ตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงาน	2	1	0	[] 49
17.	การประเมินผลจะใช้ข้อมูลทั้งที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ	2	1	0	[] 50
18.	คณะบดี/หัวหน้าหน่วยงานและผู้ได้บังคับบัญชาทราบผลการประเมินก่อนเริ่มงานขึ้นต่อไป	2	1	0	[] 51

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับสภาพการณ์ในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				สำหรับผู้วิจัย
		ไม่มี	มีน้อย	มีปานกลาง	มีมาก	
19.	ก่อนเข้ารับตำแหน่ง (ปัจจุบัน) ข้าพเจ้ามีประสบการณ์ในการทำงาน					[] 52
20.	เมื่อเข้ารับตำแหน่ง (ปัจจุบัน) ข้าพเจ้าเคยได้รับการฝึกอบรมเพื่อการบริหารงานในตำแหน่งนี้					[] 53

21. ข้าพเจ้าสามารถที่จะเสนอการลงโทษหรือให้รางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
 (2) ได้อย่างเต็มที่ (1) ได้แต่ผลไม่แน่นอน (0) ไม่ได้ สำหรับผู้วิจัย
 [] 54
22. ข้าพเจ้าสามารถที่จะเสนอ เพื่อการเพิ่มตำแหน่ง ลดตำแหน่ง ว่าจ้างหรือไล่ออก
 ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าออก
 (2) ได้อย่างเต็มที่ (1) ได้แต่ผลไม่แน่นอน (0) ไม่ได้ [] 55
23. ข้าพเจ้ามีความรู้ที่จะสั่งงานและแนะนำการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาจนทำให้งานสำเร็จ
 (2) มี (1) มีบ้างในบางครั้ง / บางกรณี (0) ไม่มี [] 56
24. เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะประเมินผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา
 (2) ใช่ (1) ใช่ในบางครั้ง (0) ไม่ใช่ [] 57
25. ตำแหน่งของข้าพเจ้าเป็นตำแหน่งที่ระบุไว้ตามกฎหมายในมหาวิทยาลัย
 (2) ใช่ (0) ไม่ใช่ [] 58

ประวัติผู้วิจัยและคณะ

ประวัติหัวหน้าโครงการวิจัย ที่ปรึกษา และผู้ร่วมวิจัย

ที่ปรึกษาโครงการวิจัย

- ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) ผศ.ดร.เมธาวี อุดมธรรมมานุภาพ
(ภาษาอังกฤษ) Assistant Professor Dr. Mathawee Udomdhummanuphep
- ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- ที่อยู่ (ที่ทำงาน) สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ เขตดุสิต กรุงเทพฯ โทรศัพท์ 0-2225-5254
- ที่อยู่ (ที่บ้าน) บ้านเลขที่ 206 แขวงบวรนิเวศ เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200
- ประวัติการศึกษา
 - ปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยา สถาบัน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 - ปริญญาโท คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว (ค.ม.)
สถาบัน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 - ปริญญาเอก คณะจิตวิทยา สาขาวิชา จิตวิทยาสังคม (Ph.D.)
สถาบัน Magadh University, India

ที่ปรึกษา (ผู้เชี่ยวชาญ)

- ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) ผศ.ดร.นินา แก้วศรีงาม
(ภาษาอังกฤษ) Assistant Prof. Dr. Nipa Kaewsri-ngam
- ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- ที่อยู่ (ที่ทำงาน) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์
เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ 0-1830-1592
- ที่อยู่ (ที่บ้าน) บ้านเลขที่ 25 ซอยลาดพร้าว 69 แขวงวัดทองกลาง
เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ 10310

5. ประวัติการศึกษา

- 5.1. ปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ จิตวิทยาสังคม (วท.บ.)
สถาบัน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีที่จบ 2518
- 5.2. ปริญญาโท คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สาขา การบริหารบุคคล(พบ.ม.)
สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปีที่จบ 2521
- 5.3. ปริญญาเอก คณะบัณฑิตวิทยาลัย สาขา การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
สถาบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีที่จบ 2525

หัวหน้าโครงการวิจัย

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) ดร. สิริวัฒน์ ศรีเครือดง
(ภาษาอังกฤษ) Dr. Siriwat Srikrueadong
2. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ ระดับ 7
3. ที่อยู่ (ที่ทำงาน) ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เขตพระนคร
กรุงเทพมหานคร .10200 โทร. 02-4345-939 08-9506-7340
E-Mail : siriwat@mcu.ac.th
4. ที่อยู่ (ที่บ้าน) 107/156 หมู่บ้านประภาวรรณโฮม แขวงแสนแสบ เขตมีนบุรี
กรุงเทพฯ 10510 โทรศัพท์ 02-914-8249 ,08-6668-0349
5. ประวัติการศึกษา
 - 5.1 ปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (พธ.บ.)
สถาบัน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่จบ 2531
 - 5.2. ปริญญาโท คณะจิตวิทยา สาขาวิชาจิตวิทยา (M.A. in Psychology)
สถาบัน Marathwada University India ปีที่จบ 2535
 - 5.3 ปริญญาเอก คณะจิตวิทยา สาขาวิชาจิตวิทยาการให้การปรึกษา (Ph.D.)
สถาบัน Dr.BA.Marathwada University, India ปีที่จบ 2540
ได้รับทุนจากสถาบัน ICCR ของรัฐบาลอินเดีย

6. ประสบการณ์การทำงาน

1. อาจารย์ ระดับ 4 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2534
2. อาจารย์ ระดับ 7 หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ (มจร.) ปัจจุบัน
3. อาจารย์พิเศษ บรรยายวิชาจิตวิทยาในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน
4. ด้านการปกครอง ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการชุมชนหมู่บ้านK.C.ร่มเกล้า เขตมีนบุรี กทม.

7. ประสบการณ์ในการทำวิจัย

งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว

1. การศึกษาบุคลิกภาพของของพระสงฆ์ไทยกับพระสงฆ์ในประเทศอินเดีย (พ.ศ.2535-2537) ปีที่พิมพ์ 2537 เป็นหัวหน้าโครงการ
2. งานด้านตำราทางจิตวิทยา สถิติทางจิตวิทยา, จิตวิทยาการศึกษา, ทฤษฎีบุคลิกภาพ

8. สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ

1. สถิติในจิตวิทยา
2. การบริหารการศึกษา
3. สุขภาพจิต
4. จิตวิทยาการเรียนรู้
5. มนุษยสัมพันธ์

ประวัติคณະนักวิจัย

(1) 1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) พระมหาทองศรี เอกวิโส (เอกพันธ์)

(ภาษาอังกฤษ) PhramahaThongsee Ekawongso (Ekanan)

2. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์พิเศษ
3. ที่อยู่ (ที่ทำงาน) ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
ม.มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700
โทร. 20-4345939, 034-2222221
4. ประวัติการศึกษา
 - 4.1 ปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ (พธ.บ.)
สถาบัน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่จบ 2536
 - 4.2 ปริญญาโท คณะจิตวิทยา สาขาจิตวิทยา (M.A. in Psychology)

- สถาบัน Dr.BA.Marathwada University India ปีที่จบ 2537
- 4.3. ปริญญาเอก คณะจิตวิทยา สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา (Ph.D.)
สถาบัน Dr.BA.Marathwada University India ปีที่จบ 2544

5. ประสบการณ์การทำงาน

1. อาจารย์สอนพระปริยัติธรรมโรงเรียนพุทธศาสตร์ วัดธรรมมาภิตาราม กรุงเทพฯ 2529-2535
2. อาจารย์พิเศษ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย บางกอกน้อย กรุงเทพฯ 2544-ปัจจุบัน
3. อาจารย์ใหญ่โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดสามพราน อ.สามพราน จ.นครปฐม
4. นักจัดรายการวิทยุกระจายเสียง รายการเสียงธรรม สถานีวิทยุเสียงสามยอดและวิทยุต่างจังหวัด เช่น อุบลราชธานี กาฬสินธุ์

6. ประสบการณ์ในการวิจัย

งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว

1. การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติและความกังวลของเด็กมัธยมในจังหวัดกาฬสินธุ์และเด็กมัธยมของประเทศอินเดีย (กรณีศึกษา ในเขตเมืองออร์ังบาด อินเดีย) ปีพิมพ์ 2544
2. งานด้านตำราวิชาการคือ ประวัติและแนวคิดทางจิตวิทยา จิตวิทยาพระนิพพาน การพัฒนาจิตแนวพุทธ

(2). 1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) ดร. ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ

(ภาษาอังกฤษ) Dr. Chayasit Thongborisut

2. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ ระดับ 7
3. ที่อยู่ (ที่ทำงาน) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520 โทรศัพท์ 02-3268503-2656
4. ประวัติการศึกษา
 - 4.1 ปริญญาตรี คณะพุทธศาสตร์ สาขาวิชาปรัชญา (พธ.บ.)
สถาบัน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่จบ 2530
 - 4.2 ปริญญาโท คณะปรัชญา สาขาวิชาปรัชญา
สถาบัน มหาวิทยาลัยมัทราส อินเดีย ปีที่จบ 2533
 - 4.2.1 ปริญญาโท คณะจิตวิทยา สาขาจิตวิทยาประยุกต์ (M.A.)

- สถาบัน มหาวิทยาลัยมัทราส อินเดีย ปีที่จบ 2535
- 4.3 ปริญญาเอก คณะจิตวิทยา สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรม (Ph.D.)
สถาบัน Dr.BA.Marathwada University India ปีที่จบ 2544

5. ประสบการณ์การทำงาน

1. อาจารย์ระดับ 4 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดมหาธาตุ กรุงเทพฯ พ.ศ. 2534
2. อาจารย์ระดับ 6 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พ.ศ. 2537-2545

6. ประสบการณ์ในการวิจัย

งานวิจัยที่ทำสำเร็จแล้ว

1. การศึกษาภาวะความเครียด ความพึงพอใจในงานของนักศึกษาคณะวิชาเอกวิศวะ
ปีที่พิมพ์ 2544 (งาน Ph.D.)
2. ตำราทางวิชาการ จิตวิทยาความงมงาม จิตวิทยาการทดลอง จิตวิทยาพุทธศาสนา
3. ปัจจัยจิตสังคมที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม KMITL ปีที่พิมพ์ 2543