

ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น Leadership of Lower Level Administrators of the Far Eastern University

วัลัยพร เตชะสรพัตต์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำระดับต้นของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ประชากรที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความเรียง

ผลการวิจัยพบว่าหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงานของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งบริหารมาแล้วมากกว่า 2 ปี และเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารงานมาบ้างแล้ว โดยมีคุณลักษณะผู้นำที่มีสุขภาพแข็งแรงและให้ความสนใจด้านบุคลิกภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบ มีความเคร่งครัด จริงจัง ในการตรวจสอบหรือניתนเทศงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการแสดงออกโดยการทักทาย เป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเข้าร่วมกิจกรรมหรือปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยไม่คำนึงถึงเวลาหรือค่าตอบแทน อีกทั้งมีการแสดงความชื่นชมในความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบริหารงานพบว่า เปิดโอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการประชุม และมีการมอบหมายอำนาจให้อยู่ในขอบเขตด้วยทุกครั้ง ด้านความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำพบว่า ผู้บริหารระดับต้นต้องการความรู้ด้านทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทักษะการสร้างแรงจูงใจ การตัดสินใจ และเทคนิคการควบคุม นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัย คือ ควรส่งเสริมให้บริหารระดับต้นมีความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การวางแผน การบริหารความขัดแย้ง ตลอดจนการเตรียมความพร้อมการบริหารงานกับองค์กรต่างชาติ และการเสริมสร้างทักษะภาษาอังกฤษ ตลอดจนเทคนิคการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชา และเมื่อได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง ควรมีการนำเสนอแนวความคิดหรือมุมมองในการบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบ ตลอดจนจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ และสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรภายนอก

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำ ผู้บริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

*อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
E-mail: walaiporn@feu.ac.th



Abstract

The aim of this research is to study leadership, problems and demands in the development of lower level administrators leadership of the Far Eastern University. Populations are heads of academic departments and heads of supporting-staff offices, totaling of 32 persons. Using a 5- point rating scale questionnaires, data were analyzed using statistical methods e.g., percentage, means, standard deviation, and essay.

The research findings revealed the followings; Most of academic departments' heads and heads of supporting-staff offices of The Far Eastern University had been holding their positions for more than two years and already had some trainings on leadership and administrative skills. These leaders possessed healthy leadership characteristics and always paid attention to their personalities. They took their responsibilities seriously. They were determined and always aimed for efficient performance, as well as expressions of friendly greetings, giving assistances on several matters to subordinates, and joining activities regardless of time or extra compensation. They always showed their appreciations on the successes of their subordinates. On the administrative side, they gave their subordinates opportunities to voice opinions and participated in solution-finding situations in meetings, giving them authorization within their power. On the demand for leadership development, they needed knowledge on theories of participatory management, motivational skill development, decision making, and controlling techniques. As for recommendations to the university, The Far Eastern University should help developing them in the area of knowledge of strategic planning, conflict management, readiness preparation for management with foreign organizations, and enhance English skill, as well as techniques to persuade subordinates. Upon being selected to take the position, they should present their ideas or views in management to their subordinates. The Far Eastern University should also provide training courses to enhance leadership skills for these young administrators as well as venues to enhance their management skills with other organizations.

Keywords

Leadership, Lower Level Administrators, The Far Eastern University

บทนำ

บุคคลบางคนเมื่อได้รับเลือกให้เป็นหัวหน้า มักจะมีความสุข มีความภูมิใจที่ตนได้รับเกียรติอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย ถือเป็นความโชคดีที่จะมีโอกาสได้ใช้ศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่เพื่อสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประโยชน์แก่นักศึกษามหาวิทยาลัย และสังคมส่วนรวม ฉะนั้นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้าใหม่ ๆ จึงไม่ควรด่วนสรุป และไม่ควรมองว่าการได้รับตำแหน่งหัวหน้าเป็นจุดจบ แต่ควรจะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะต้องทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ความพยายาม

พัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะทำงานในหน่วยงานให้มีผลดีให้มากที่สุด (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549, 37) หัวหน้าจึงเป็นบุคคลที่ต้องรับผิดชอบนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เพื่อนำไปปฏิบัติร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นหัวหน้าต้องมีความสามารถที่จะเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ และปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างให้หัวหน้าในระดับต่าง ๆ จูงใจและสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงานหรือความต้องการของหน่วยงาน ก็คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำของหัวหน้า (กวี วงศ์พุ่ม, 2542, 13-47) หัวหน้าจึงเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในตัว กิจกรรมงานของหน่วยงานก็จะดำเนินไปได้โดยเรียบร้อย ราบรื่น และก้าวหน้า ตรงกันข้ามถ้าหัวหน้าหรือผู้นำขาดความเป็นผู้นำในตัว ก็จะเกิดผลเสียต่าง ๆ หลายนับประการ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน พฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงมีผลไปถึงผลผลิตขององค์กร ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้น การบูรณาการ ฯลฯ ของผู้ร่วมงานด้วยอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าหน่วยงานซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น เปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญในการเป็นผู้นำขององค์กรที่อยู่ใกล้ชิดคณาจารย์ผู้สอน และนักศึกษามากที่สุด เมื่อได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งจะได้รับการพัฒนาในลักษณะต่าง ๆ เช่น การไปเข้าร่วมอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนทักษะภาวะผู้นำและทักษะการทำงานของตน แต่การพัฒนาดังกล่าวยังไม่หลากหลายและครอบคลุมถึงหัวหน้าทุกคน และลักษณะการไปเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคนอาจมีจุดเน้นในด้านความรู้หรือทักษะที่แตกต่างกัน จึงทำให้หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงานมีพื้นฐานของภาวะผู้นำมีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้น ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น เกี่ยวกับภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
2. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

วิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงาน ปีการศึกษา 2556 จำนวน 32 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากแบบสอบถามของ ภัคญานี ชัยชนะดี (2546) ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ด้านคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ตอนที่ 2 ด้านการบริหารงาน และตอนที่ 3 ด้านความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามไปยังผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 32 คน และได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงานของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเตอร์ จำนวนร้อยละ 53.10 ดำรงตำแหน่งบริหารมาแล้ว มากกว่า 2 ปี และหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงาน จำนวนร้อยละ 50 เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารงาน สำหรับภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงานในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

คุณลักษณะผู้นำ

ด้านบุคลิกภาพพบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีคุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก เรื่องการให้ความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากภารกิจ ($\mu = 4.06$) รองลงมา คือ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และให้ความสนใจด้านบุคลิกภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.84$)

ด้านบทบาทของภาวะผู้นำ พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีคุณลักษณะผู้นำด้านบทบาทของภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เรื่องการมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วยทุกครั้ง เมื่อเกิดปัญหาอันเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 4.34$) รองลงมา คือ การมีความเคร่งครัด จริงจัง ในการตรวจสอบหรือניתนเทศงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.03$)

ด้านคุณสมบัติภาวะผู้นำ พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีคุณลักษณะผู้นำด้านคุณสมบัติภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด เรื่อง การแสดงออกโดยการทักทาย เป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านต่าง ๆ ($\mu = 4.59$) รองลงมา คือ มีการเข้าร่วมกิจกรรมหรือปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยไม่คำนึงถึงเวลาหรือค่าตอบแทน ($\mu = 4.56$)

ด้านพฤติกรรมของภาวะผู้นำ พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีคุณลักษณะผู้นำด้านพฤติกรรมของภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เรื่อง การแสดงความชื่นชมในความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 4.44$) รองลงมา คือ การขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและให้การสนับสนุน เพื่อให้งานมีความก้าวหน้าและมีคุณภาพ ($\mu = 4.38$)

ด้านปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสนิทสนมใกล้ชิด เป็นกันเอง ทำให้การประสานงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ($\mu = 4.16$) รองลงมา คือ ความพอใจในเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานหรือรายได้ที่ได้รับ ($\mu = 3.66$)

การบริหารงาน

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีคุณลักษณะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับมาก เรื่อง การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการประชุมด้วยทุกครั้ง ($\mu = 4.38$) รองลงมา คือ มีการมอบหมายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาภายในขอบเขตด้วยทุกครั้ง ($\mu = 4.31$) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีคุณลักษณะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเรื่อง การเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.56$) และมีการแสดงพฤติกรรมลักษณะประชาธิปไตยในการบริหารงานในหน่วยงานและในชุมชนอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$)

ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ

ด้านความรู้ พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความรู้อยู่ในระดับมาก เรื่อง ความรู้ทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ($\mu = 3.84$) รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ($\mu = 3.71$)

ด้านทักษะ พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำด้านทักษะอยู่ในระดับมาก เรื่องการพัฒนาทักษะการสร้างแรงจูงใจของผู้นำ ($\mu = 3.91$) รองลงมา คือ เทคนิคการตัดสินใจ ($\mu = 3.87$)

ด้านเจตคติ พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก เรื่องการวิเคราะห์ตนเอง ($\mu = 3.69$) และเทคนิคการควบคุม ($\mu = 3.69$) และมีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง เรื่อง คุณธรรมของผู้บริหาร ($\mu = 3.22$)

ข้อเสนอแนะ

หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงานมีข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนหรือส่งเสริมในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ กลยุทธ์การวางแผน การบริหารความขัดแย้ง การเตรียมความพร้อมการบริหารงานกับองค์กรต่างชาติ ส่วนด้านทักษะต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและการคิดวิเคราะห์ สำหรับด้านเจตคติต้องการความรู้และเทคนิคการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชา

สำหรับคุณสมบัติ วิธีการเพื่อการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ได้รับ การพิจารณาคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าหน่วยงานได้มีการนำเสนอแนวความคิด หรือ มุมมอง ในการบริหาร เพื่อเป็นทิศทางในการบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และการมีหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเมื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นควรมีการศึกษาดูงานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่าหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงานของมหาวิทยาลัยฟาโรฮิสเทอรัล ส่วนใหญ่มีการแสดงออกโดยการทักทาย เป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการเข้าร่วมกิจกรรมหรือปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยไม่คำนึงถึงเวลาหรือตอบแทน กล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่ดีที่หัวหน้างานหยิบยื่นให้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมสะท้อนความเป็นกันเองที่ช่วยลดช่องว่างระหว่างหัวหน้ากับผู้ร่วมงานได้ แต่ต้องเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ให้เกิดความเหมาะสมและถูกต้อง ไม่เอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง ดังที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2551, 1-2) กล่าวว่า การให้ความเป็นกันเองของหัวหน้าอย่างเหมาะสม โดยไม่ถือตัวกับทีมงานหรือผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่ดี

ซึ่งจะเกิดประโยชน์กับองค์กรในเรื่องต่าง ๆ เช่น เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร เกิดความจงรักภักดีแก่องค์กรซึ่งสอดคล้องกับ นวัตกรรม ศรีนวล (2553) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะผู้นำที่ไม่ลำเอียง เข้าข้างใคร มีความเที่ยงตรง ไม่เลือกที่รักมักที่ชังมีความเสมอต้นเสมอปลายในการบังคับบัญชา การไม่ถือคติต่อเชื้อชาติ ศาสนา บุคคล หรือกลุ่มบุคคล ตลอดจนมีความสามารถในการปฏิบัติตนกับบุคคลอื่น โดยไม่เกิดความขุ่นข้องหมองใจ ไม่ก่อให้เกิดศัตรูหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน อีกทั้งมีความสามารถที่จะพูดหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ถูกต้อง เหมาะสมแก่ กาลเวลาและสถานที่ จะทำให้ผู้นำนั้นเป็นผู้มีคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จและเป็นผู้มีบทบาทที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและมีอิทธิพล ต่อกลุ่มและนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สำหรับการบริหารงานนั้นถึงแม้ว่าหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงานส่วนใหญ่มีการให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการประชุม ตลอดจนมีการมอบหมาย อำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในขอบเขตด้วยทุกครั้ง นับว่าเป็นสิ่งที่ดี หากการกระทำนั้นไม่เป็นการลดบทบาทของ หัวหน้า เพราะในบางลักษณะงานหากไม่ควบคุมให้อยู่ในขอบเขตอย่างเหมาะสม การตัดสินใจอาจมีผลเสียตามมา ในเบื้องต้นก่อนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจใด อาจมีการกำหนดขอบเขต ให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับบริบทใหม่ของการบริหารองค์กร ดังที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ที่กล่าวว่าการกระจาย อำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจเป็นปรากฏการณ์ใหม่ของโลกปัจจุบันที่มีผลมาจากการแพร่ของข่าวสาร แบบไร้พรมแดน คนส่วนใหญ่จึงมีความต้องการได้รับการมีอำนาจรับผิดชอบในการตัดสินใจด้วยตนเองและการ ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อชีวิตของตนมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้นำในปัจจุบันจะมุ่งเน้นการใช้อำนาจ ร่วมมากกว่าการรวบอำนาจที่ตนเอง เพราะเห็นว่าทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมและเกิดความผูกพัน ความสำเร็จจึง ขึ้นอยู่กับสติปัญญาที่มาจากผู้ปฏิบัติงานทุกคน อย่างไรก็ตามการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจนั้น มิใช่เพียงวิธีการกระจายลงมาตามสายบังคับบัญชาเท่านั้น แต่ควรกระจายไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกคนด้วยบรรยากาศ ที่ให้ความนับถือต่อกัน อำนาจจึงมาจากการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลมากกว่าการมียศตำแหน่ง ตามโครงสร้างสายงานบังคับบัญชา ซึ่งเป็นอำนาจเพื่อการควบคุมและหากจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น ทั้งหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงานควรเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นสุดท้ายในขอบเขตงานรับผิดชอบของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักฎาณี ชัยชนะดี (2546) ที่พบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำนอกจากจะเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางกิจกรรม แต่ผู้นำยังเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นสุดท้าย

ส่วนความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงานนั้น ส่วนใหญ่มีความต้องการ ความรู้ด้านทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงานส่วนใหญ่ โดยคุณวุฒิและการเข้าสู่ตำแหน่งยังมีความรู้และประสบการณ์ค่อนข้างน้อย อีกทั้งการบริหารยุคใหม่ที่มุ่งสู่ การแสวงหาความร่วมมือ ดังที่สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) กล่าวว่ากระแสที่มุ่งเรื่องการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจที่มีมากขึ้น เป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางใหม่ของวิธีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการร่วมมือมากกว่าการมุ่งแข่งขัน และสร้างความขัดแย้งต่อกัน แม้จะเป็นความจริงว่าการแข่งขันสามารถเพิ่มความแข็งแกร่งและความมั่นคงให้แก่ องค์กรก็ตาม ปัจจุบันทั้งในส่วนขององค์กรและบุคคลจะหันมาพัฒนาความเป็นเลิศของตนและร่วมมือซึ่งกัน และกันมากขึ้น โดยการร่วมมือเป็นทีมเดียวและสร้างค่านิยมร่วมเพื่อความแข็งแกร่ง ดังนั้นภายในองค์กรผู้นำจำเป็น

ต้องสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ต้องทำให้องค์กรเป็นชุมชนที่มุ่งเน้นการร่วมมือและการช่วยเหลือสนับสนุนต่อกัน ผู้นำจะต้องใช้วิธีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและต้องสัมพันธ์กับความเข้าใจรูปแบบใหม่ขององค์กรที่ต้องมีความคล่องตัว มีพลวัตและเป็นระบบที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ตลอดเวลา ผู้วิจัยเห็นว่ามหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์นควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว และดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำและสร้างโอกาสการเป็นผู้นำทางด้านการศึกษาในอนาคตสำหรับผู้บริหารระดับต้นต่อไป

สรุป

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้มหาวิทยาลัยทราบข้อมูลว่าผู้บริหารระดับต้นที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน มีความตระหนักและให้ความสำคัญในการบริหารงานโดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของงาน ซึ่งรูปแบบการบริหารงานลักษณะนี้มีความเหมาะสมในสภาพการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งมีข้อเสนอแนะในเรื่องวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง เมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้วทั้งหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงานควรมีการนำเสนอแนวความคิด หรือมุมมองในการบริหารงาน เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชารับทราบ ซึ่งเป็นการสร้างความร่วมมือและก่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน อันเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยควรมีหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเมื่อเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงานมีความเข้มแข็งในการเป็นนักบริหาร

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารระดับต้น
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น

เอกสารอ้างอิง

- กวี วงษ์พัฒน์. (2542). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: พี.เค.อินเตอร์ปรินท์.
- การุณรัตน์ รัตนแสนวงษ์ และ ปิยากร หวังมหารพร. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน. **วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 13(2), 38-46.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551). **สุดยอดหัวหน้างาน**. กรุงเทพมหานคร: ชัดเชส มีเดีย.
- ชาญชัย อาจिनสมาจาร. (มปป.). **ศิลปะการเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ณภัทรพร ศรีนวล. (2553). **สรุปภาวะผู้นำ**. ข้อความประกาศบน www.gotoknow.ort/posts/384255.
- มานพ พุกกะพันธ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจิริโปรดักท์.
- ประชุม โพธิกุล. (มปป.). **ภาวะผู้นำในการบริหาร**. สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2556 จาก www.moe.go.th/wijai/leadership % 20 ed. htm.
- ประเสริฐ สิงขรเขียว. (2550). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับทหารกองประจำการหน่วยจังหวัดทหารบกเลย**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.



- ปราณี แสนทวิสุข. (2547). **การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลางทอง.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภัคญานี ชัยชนะดี. (2546). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลของโรงพยาบาลทั่วไป ในเขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏนครสวรรค์.
- ยงยุทธ์ เกษสาคร. (2545). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพฯ: เอส.แอนด์.จี.กราฟฟิค.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์.
- ศักดิ์ไทย สุทธิจาวร. (2549). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมคิด บางโม. (2548). **องค์การและการจัดการ.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะความเป็นผู้นำ.** กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส (1989).
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (มปป.). **ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.** สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2557, จาก www.supatta_haysamy.com/leader-pro.html.
- สมุท ขำนาญ. (2552). **ภาวะผู้นำแบบทีม (Team Leadership) : แบบผู้นำที่สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์.** วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 3 (2), 1-11.