

คุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
Modern Leadership Characteristics of Suan Dusit Rajabhat University
as Perceived by the Personnel

ปัญญาเดช พันธุ์วัฒน์

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

E-mail: Singha_thong9@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ในทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 2) ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ในทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่งของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน โดยศึกษาครอบคลุมคุณลักษณะของผู้นำในด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 274 ตัวอย่าง แบ่งเป็นผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจำนวน 19 ตัวอย่าง และบุคลากรของศูนย์การศึกษาจำนวน 255 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีทัศนะต่อคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) บุคลากรที่เป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่มีทัศนะต่อคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในด้านภาวะผู้นำ ($p=.027$), ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($p=.047$), และด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ($p=.035$), และ 2) บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนะต่อคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ที่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p=.000$)

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้นำ, ทัศนะ

Abstract

The research in title “Modern Leadership Characteristics of Suan Dusit Rajabhat University as Perceived by the Personnel” was a survey research that aimed to 1) study the characteristics of modern leaders of Suan Dusit Rajabhat University as perceived by the personnel. 2) study the difference characteristics of modern leaders categorized by gender, age, education level, position, worked-time duration, and work department. This research had studied cover the characteristic of modern leaders in leadership, personality, knowledge intelligent, ethical and morality, organizational relationship, and information technology. The data for this study were collected from Suan Dusit Rajabhat University education centers. The total sample was comprised of 19 directors and 255 employees, 274 samples totally. The research result indicated that the attitude of sample group to modern leaders was at high rank in all categories. While the hypothesis tests showed that 1) the difference attitude of masters, lecturers and other employees to modern leadership Characteristics had relationships with statistically significance difference at .05 level by relationship at ($p=.027$), in ethical and morality at ($p=.047$), and in organizational relationship at ($p=.035$) 2) age difference between employees affected their attitude to modern leadership characteristics in all categories had relationship with statistically significance difference at .05 level ($p=.000$)

Keyword: Leadership Characteristics, Perceive

บทนำ

ทิศทางและบทบาทของผู้นำในศตวรรษที่ 21 หรือผู้นำยุคใหม่ที่จะต้องเผชิญกับสภาวะของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และการแข่งขันในภาคส่วนต่างๆ ที่เข้มข้นขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บทบาทของผู้นำจึงต้องมีความเข้มข้น และสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันทั้งที่กับสภาวะของการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลก และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปรับเปลี่ยนโลกให้เป็นโลกที่ไร้พรมแดน มีการกระจายของข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว และตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่างๆ ที่ต้องมีความพร้อมในการปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมใหม่ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันได้ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กร ปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์กร และนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐ หรือภาคเอกชนก็ตาม ย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำ (Leader) ผู้นำจึงมีส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยมีภาวะผู้นำ (Leadership)

เป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร โดยผ่านกระบวนการในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ

ในทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำเป็นที่สนใจของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะองค์กรในภาครัฐ และภาคเอกชน เนื่องจากองค์กรใดที่มีผู้นำที่มีศักยภาพ จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้

สำหรับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมของภาคส่วนต่างๆ กำลังมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น และผลงานวิจัยหลายชิ้นยืนยันว่า ภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งที่ฟ้าประทานหรือมีมาตั้งแต่เกิด หากเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เนื่องจากไม่ใช่แค่เป็นการเรียนรู้ทักษะที่จะสามารถสอนให้ทำกันได้ทุกคน โดยหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหนังสือคู่มือเล่มใดเล่มหนึ่ง แต่เป็นเรื่องของการเรียนรู้ที่จะเข้าใจความหมาย และแนวทางการเป็นผู้นำที่คืออย่างเป็นระบบขององค์กร การเปลี่ยนกรอบแนวคิดและเปลี่ยนอุปนิสัยการพัฒนา และฝึกฝนตนเองอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ให้เป็นคนที่มีความฉลาด ทั้งทางสติปัญญา (IQ) ทางอารมณ์ (EQ) และทางด้านจิตสำนึก (SQ) มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตภาพมองเห็นการณ์ไกล มองโลกในแง่บวก และมีการจัดการกับปัญหาได้ดี

คุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ ในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันนี้จะเห็นว่า ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงเป็นของคู่กัน โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ทำให้ลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนแปลงไปด้วย วิทยากร เชียงกูล (2547) ได้ให้นิยามของคำว่า “ผู้นำในโลกสมัยใหม่” ไว้ว่า มีความหมายในเชิงพลวัตของการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีต่อชุมชน และสังคม ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับการพิจารณาถึงการนำวิธีการ เทคนิค และกระบวนการฝึกอบรมมาใช้ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำให้มีความเหมาะสมกับความท้าทายใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเกิดขึ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้นำยุคใหม่จะมีความแตกต่างจากผู้นำในปัจจุบัน เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ผู้นำยุคใหม่ในอนาคตจึงมีความขี้ขลาดและขี้ข้อนมากกว่าภาวะผู้นำในวันนี้ เพราะโลกที่ไร้พรมแดนทำให้โลกแคบลง ผู้นำจึงต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ

จากประเด็นปัญหาข้างต้น จึงนำมาสู่การวิจัยถึงคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ในทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งเป็นการศึกษาหาคุณลักษณะต่างๆ ทางกายภาพ บุคลิกภาพ และความสามารถที่จะทำให้เป็นผู้นำที่ผู้นำโดยทั่วไปในทุกระดับพึงมี โดยมุ่งเน้นไปที่รูปแบบของคุณลักษณะที่เหมาะสมกับความแบบผู้นำทั้งคุณลักษณะภายนอกและคุณลักษณะภายใน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สามารถส่งเสริมให้ผู้นำประสบความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการองค์กร

ท่ามกลางกระแสการของเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ที่รายล้อมองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ ที่ผู้น้ององค์กรจำเป็นต้องก้าวให้ทันกับยุทธศาสตร์การบริหารที่มีเปลี่ยนแปลงและไม่หยุดนิ่งเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงเทคโนโลยีต่างๆ ที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นเครื่องมือในการช่วยเพิ่มทั้งศักยภาพ และประสิทธิภาพขององค์กร แต่ในขณะที่เดียวกันก็กลายเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ท้าทายความสามารถของผู้นำในการที่จะนำองค์กรก้าวเดินไปข้างหน้าได้อย่างสมดุล มั่นคง และยั่งยืน โดยปัจจัยที่มีความสำคัญและได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก คือ ความเป็นผู้นำของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่ต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จกับความสำเร็จขององค์กร โดยผ่านกระบวนการในการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำจะเป็นผู้กำหนดอนาคตขององค์กร เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกทางบวกต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้กับบุคลากร การรับรู้ถึงความรู้สึกของบุคลากร ในฐานะที่เป็นผู้ตาม ผู้ปฏิบัติ หรือเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม ถึงรูปแบบผู้นำขององค์กรในระดับต่างๆ จึงเป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรร่วมกัน และยังเป็นการสร้างโอกาสขององค์กรในการผลิตบุคลากรขึ้นมาเป็นผู้นำของหน่วยงาน และขององค์กรในระดับต่าง ๆ ที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับความเป็นผู้นำเพื่อการสร้างความสำเร็จ มั่นคงและยั่งยืนมีอย่างคุณภาพให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคูณลักษณะผู้นำยุคใหม่ตามทัศนคติของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ตามทัศนคติของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่งของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน

วิธีการศึกษา

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ตามทัศนคติของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผู้วิจัยดำเนินการขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำที่ศูนย์การศึกษาของมหาวิทยาลัยในปีการศึกษา 2550 จำนวน 19 ศูนย์การศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำที่ศูนย์การศึกษาของมหาวิทยาลัยในปีการศึกษา 2550 ทั้ง 19 ศูนย์การศึกษา จำนวน 385 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้

วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ในกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยเลือกตัวอย่างที่ตัดสินใจแล้วว่าเป็นแบบฉบับ (typical) ของประชากรที่ต้องการกำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะเจาะจงในงานวิจัยครั้งนี้ Fraenkel (1993) ซึ่งเจาะจงเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา (ผู้นำ) จำนวน 19 คน และบุคลากรในสังกัดซึ่งประกอบด้วยอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ (ผู้ตาม) ทั้งหมดของศูนย์การศึกษา จำนวน 366 คน เป็นประชากรตัวอย่าง (Population Sampling) ในการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสำรวจทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลัง เป็นแบบสอบถามถึงรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประเภทของบุคลากร ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในด้านภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ ในด้านภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

โดยเครื่องมือที่ใช้แบ่งระดับในการวัดออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ น้อย ปานกลาง มาก โดยมีความหมายตามระดับ ดังนี้ มาก หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำต้องมี ปานกลาง หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำมีก็ได้ ไม่มีก็ได้ ส่วนระดับน้อย หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำไม่จำเป็นต้องมี ซึ่งมีค่าคะแนนตามระดับจากน้อยไปมากที่สุด 1.00-2.00, 2.01-3.00, และ 3.01-4.00 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิด ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ การวัดทัศนคติ และแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เพื่อหาข้อสรุปถึงคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ และนำไปสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสำรวจถึงทัศนะของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาทั้ง 19 ศูนย์ และบุคลากรทุกคนของศูนย์การศึกษา จำนวน 385 ชุด ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 274 ชุด แบ่งออกเป็นแบบสอบถามของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา 19 ชุด คิดเป็น 100 % ในส่วนของบุคลากรศูนย์การศึกษาได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 255 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 70

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ตามลักษณะของตัวแปร

4.2 สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรต่อคุณลักษณะผู้นำ โดยใช้สถิติ (t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติ (F-test) และหาค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดย (Post Hoc) ด้วยวิธี 'Scheffe'

ผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ทักษะของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ ต่อคุณลักษณะ 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยสรุปผลการศึกษาในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ พบว่าบุคลากรมีทักษะต่อคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ในด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากรายการ ยกเว้นรายการผู้นำต้องเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นที่บุคลากรมีทักษะอยู่ในระดับน้อย สำหรับรายการที่บุคลากรมีทักษะในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล และเล็งเห็นถึงอนาคตขององค์กร ต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี เปิดโอกาส และยอมรับฟังความคิดเห็นถึงแม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ต้องมีความพร้อมที่จะเป็นผู้นำ มีความกล้าหาญพร้อมเผชิญปัญหาด้วยความมั่นใจ มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คิดแบบบูรณาการผสมผสานหลายรูปแบบเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความมุ่งมั่นตั้งใจในสิ่งที่ทำแม้จะมีอุปสรรค มีความอดสาหะพากเพียรแม้งานที่ปฏิบัติมีโอกาสสำเร็จได้ยาก กล้าคิดกล้าทำไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง และผลที่จะตามมาจากการเปลี่ยนแปลง อุทิศเวลาให้กับการทำงานถึงแม้ว่าจะกินเวลาส่วนตัวถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้นำควรปฏิบัติเพื่อองค์กร มีความมั่นคงทางความคิดที่ไม่เปลี่ยนแปลงโดยง่าย ต้องสั่งสมบารมีเพื่อความศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนทักษะที่ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นบุคลากรมีทักษะอยู่ในระดับน้อย

2. ด้านบุคลิกภาพ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะต่อคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมากทุกรายการเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ มีระเบียบวินัยต่อตนเองและผู้อื่น มีความกระตือรือร้นต่อภาระหน้าที่ของตน ตลอดเวลา สร้างความรู้สึกรอบอุ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ยิ้มแย้มแจ่มใสมีน้ำใจไมตรีต่อผู้อื่นอยู่เสมอ เป็นผู้ที่ปรารถนาดีต่อผู้อื่นตลอดเวลา แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเองอยู่เสมอ มีอารมณ์ดีและ

สนุกกับการทำงานอยู่เสมอ มีบุคลิกภาพที่สง่างามเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ มีความเข้มงวดเพื่อ บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีบุคลิกภาพที่โดดเด่นแตกต่างจากบุคคลอื่น

3. ด้านความรู้ความสามารถ พบว่าบุคลากรมีทักษะต่อคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ในด้าน ความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมากทุกรายการเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้นำต้องเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นใน องค์กร และมีความสามารถในการแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี สามารถสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจ เพื่อผลสำเร็จขององค์กร มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติแม้จะมีความยากลำบาก จนกว่าจะประสบ ผลสำเร็จ ต้องวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคได้ สามารถดึงความสามารถของบุคลากร มาใช้ได้อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีความรอบรู้ หลายด้านเพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ให้คำปรึกษาแนะนำได้เป็นอย่างดีเมื่อเกิดข้อสงสัยใน การปฏิบัติงาน ต้องรู้จักตนเองเพื่อประเมินความสามารถของตนเองต่องานที่ปฏิบัติได้ โน้มน้ำและ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานแก่ได้ วางแผนและปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยไม่กระทบกระเทือน งานที่ปฏิบัติอยู่ก่อนหน้า สร้างผลงานให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้ ความเป็นผู้นำ วิเคราะห์และหยั่งรู้ทิศทางไปขององค์กรในอนาคตได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ทำงาน ด้วยความถูกต้องรวดเร็วทันทั่วถึง สามารถบริหารจัดการองค์กรสู่ความสำเร็จ มีความรู้เฉพาะทางใน งานที่ปฏิบัติ สร้างมาตรฐานในการทำงาน และคอยดูแลเพื่อให้งานเป็นไปตามมาตรฐาน สร้างระดับ ความกดดันที่เหมาะสมเพื่อผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่าบุคลากรมีทักษะต่อคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ในด้าน คุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมากทุกรายการเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้นำต้องมีความยุติธรรมต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม มีจรรยาบรรณในการทำงาน มีการปฏิบัติงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ มีความซื่อมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลแรกที่กล้า ออกมารับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ จริงใจ ตรงไปตรงมาแม้จะเกิดความขัดแย้งในการทำงาน ใช้อำนาจในการสั่งการอย่างมีเหตุผล ยอมเสียสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ความผิดพลาดจากการทำงานเป็นความรับผิดชอบ ร่วมกันของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร พบว่าบุคลากรมีทักษะต่อคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ในด้าน ความสัมพันธ์ในองค์กรอยู่ในระดับมากทุกรายการเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้นำต้องมีทักษะและศิลปะ ในการสื่อสารกับผู้อื่น ต้องร่วมกันคิดร่วมกันทำงานเป็นทีมกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเล็งเห็นถึง ความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน แสวงหาพันธมิตรและสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร ใจกว้างพร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุก ระดับ มีความยินดีกับความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาแม้ว่าจะไม่ได้มีส่วนร่วมร่วมกับผลของ

ความสำเร็จนั้น ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยไม่ถือตัว เข้าใจในความแตกต่างของบุคลากรและเป็นผู้ประสานความแตกต่างในองค์กร ต้องได้รับการยอมรับสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักและเข้าถึงผู้บังคับบัญชาได้ทุกระดับ แสดงออกถึงความใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานมากกว่าการสั่งการ เป็นทั้งผู้สั่งการและผู้ปฏิบัติ

6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าบุคลากรมีทักษะต่อคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมากทุกรายการเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้นำต้องก้าวทันต่อข้อมูลข่าวสารในสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ใฝ่ใจในรายละเอียดและให้ความสำคัญกับข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ รู้จักใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รู้จักใช้ทั้งคนและเทคโนโลยีให้มีความสอดคล้องกันในการทำงาน สามารถประมวลผลข้อมูลเพื่อนำข้อมูลมาใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าถึงข้อมูลในการทำงานได้ทุกระบบงาน นำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาปรับใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษาและเรียนรู้และรู้จักการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารจัดการองค์กรอยู่เสมอ และต้องรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ มากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

1. สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่าทักษะของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ เป็นสิ่งที่สะท้อนและบอกรถึงความเป็นผู้นำ ที่มีภาระหน้าที่สำคัญในการบริหารจัดการ และควบคุมความเป็นไปขององค์กรเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือเพื่อเป้าหมายขององค์กร อำนาจหน้าที่ดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของผู้นำในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ คุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่จึงไม่ใช่เป็นเพียงบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา เป็นหัวหน้าหรือเป็นเพียงผู้นำองค์กรเท่านั้น ผู้นำจะต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้ปฏิบัติในงานที่รับผิดชอบ และผู้ประสานความแตกต่างของคนองค์กร อาจจะกล่าวได้นัยหนึ่งว่าความเป็นผู้นำนั้นต้องมีคุณลักษณะหลายอย่างประกอบเข้าด้วยกันเพื่อเป็นการบอกรถึงความเป็นตัวตนของผู้นำ การได้มาของผู้นำองค์กรจึงต้องมีการคัดสรรและเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำมาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความเหมาะสมกับหน่วยงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่ต้องมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ โดยนำผลการวิจัยมาอภิปราย ดังนี้

ผลการวิจัยถึงทักษะของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ ในด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ที่เห็นด้วยกับคุณลักษณะผู้นำของยุคใหม่อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีคุณลักษณะของผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait theories of leadership) ของ Keith Davis (1972) เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำกับการจัดการ และทฤษฎีพฤติกรรม

ของผู้นำ (Behavior Theory of Leadership) ใน ปิยะนุช เงินคล้าย (2543) ที่กล่าวถึงลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้นำโดยถือเกณฑ์ลักษณะส่วนตัวว่าคุณลักษณะสำคัญของผู้นำ และพฤติกรรมของผู้นำ จะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการองค์กรของผู้นำ โดยคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีความสามารถด้านสติปัญญาและทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ โดยปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและภาวะผู้นำ จะเป็นกระบวนการของการใช้สติปัญญาในการรวบรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และความสามารถด้านสติปัญญาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของภาวะผู้นำ ผู้นำจำเป็นต้องมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดเพราะจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถที่จะแสวงหาข้อมูลที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเนียร คุณเผือก (2546) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่าคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ด้านวิชาชีพ ด้านการเผยแพร่และพัฒนาที่ผู้บริหารต้องมีได้แก่ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจ ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร และความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดผู้นำกับความสัมพันธ์ในองค์กรของ Gordon (1969) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วม (Participation) ว่าปัจจุบันความสำเร็จของการบริหารงาน มิได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้นำเท่านั้น แต่อาศัยความรู้ความชำนาญ และความร่วมมือจากผู้ร่วมงานประกอบด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารในองค์กร จากการศึกษาพฤติกรรมในการกำหนดประเภทของผู้นำองค์กรในฐานะผู้บริหารจัดการข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศของ รุ่งเรือง ลิมชูปัญญา (2546) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของปัจจัยคุณสมบัตินี้พื้นฐานของผู้นำในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ CIO (Chief Information Office) ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของปัจเจกบุคคล ได้แก่เป็นนักคิดสร้างสรรค์อารมณ์ศิลปิน ชอบการประยุกต์เทคโนโลยีและโปรแกรมใหม่ๆ พยายามใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาระบบงานมีความเป็นกลาง ประนีประนอม ชอบการทำงานเป็นทีม เป็นนักวิเคราะห์และมีเหตุผล แม่นยำมีมนุษยสัมพันธ์ดี สนุกสนาน มีบุคลิกภาพที่มีความเป็นผู้นำสูง เป็นนักตัดสินใจที่เด็ดขาดเด็ดเดี่ยว

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่งของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ตามสมมุติฐานพบว่าการยอมรับสมมุติฐานของอายุ และประเภทของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนะต่อคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ที่แตกต่างกันระหว่างบุคลากรที่มีช่วงอายุ 20-25 ปี กับบุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 26-30 และ ช่วงอายุ 36-40 ปี

ทุกด้าน และบุคลากรที่เป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ที่แตกต่างกัน ในด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความสัมพันธ์ในองค์กร โดยมีความสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของรวิวรรณ มานะสุบิน (2547) ที่ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ ซึ่งพบว่าอายุที่แตกต่างกันของบุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่เป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติต่อคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ที่แตกต่างกัน โดยมีความ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากิโร (2549) ที่ได้ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษาต่อประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารการศึกษา เพื่อศึกษาภาวะความเป็นผู้นำ ในด้านคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะ ผู้นำที่แตกต่างกันในเรื่องคุณลักษณะทางกายและสังคม คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ และคุณลักษณะ ทางทักษะต่างๆ ในการบริหาร

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ที่ได้จากคำถามปลายเปิด และนำมาจัดกลุ่มและ เรียบเรียงใหม่ พบว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้หมายถึงผู้ที่มีตำแหน่ง เป็นผู้นำของศูนย์การศึกษา มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ที่ไม่แตกต่างกับบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นๆ ที่งานวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เป็นผู้ตาม ซึ่งสรุปประเด็นในด้านต่างๆ โดย เรียงลำดับความสำคัญจากคำร้อยละจากมากไปน้อย พบว่าบุคลากรมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้นำ ยุคใหม่ในด้านความสัมพันธ์ในองค์กรมากที่สุด รองลงได้แก่ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ และน้อยที่สุดในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามลำดับ โดยบุคลากรส่วนมากได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ผู้นำควรมี ดังนี้ สามารถสร้างความสัมพันธ์ และการ ประสานงานในองค์กร มีความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเสมอภาคและเท่าเทียม ใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ มีระบบบริหารจัดการด้านบุคลากร โดยการคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน มีคุณธรรม สร้างกฎ ระเบียบ และนโยบายที่มีความชัดเจน มีความชัดเจนในการสื่อสารและสื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย มีความใส่ใจและพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาส ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น

ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในครั้งนี้ นอกจากการรับรู้ถึงทัศนะของบุคลากรต่อผู้นำแล้วยังเป็นการ แสดงความคิดเห็นถึงคุณลักษณะของผู้นำที่บุคลากรต้องการ และการรับรู้ถึงความต้องการของ บุคลากรต่อคุณลักษณะผู้นำดังกล่าวสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของผู้นำ รวมถึงการคัดเลือก หรือแต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มี คุณลักษณะของความเป็นผู้นำ

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

2.1.1 ผู้นำยุคใหม่ควรมีคุณธรรมและจริยธรรม มีความเป็นธรรมต่อบุคลากรในองค์กรใช้อำนาจในทางที่ถูกต้องที่ควร มีความโปร่งใสไม่หลงระเห็จในอำนาจ การเลือกบุคคลที่จะขึ้นมาเป็นผู้นำในระดับต่างต้องมีความเหมาะสมทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิ มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างโปร่งใสชัดเจน

2.1.2 ผู้นำยุคใหม่ต้องเป็นผู้ที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรให้ความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ร่วมมือปฏิบัติงานกับบุคลากรได้ มีความเข้าใจและรับรู้ปัญหาของบุคลากร เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความสามารถ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1.3 ผู้นำยุคใหม่ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม มีวิสัยทัศน์คิดนอกกรอบ เป็นผู้ชอบศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถสอนงาน และให้คำปรึกษาในงานได้ รู้จักใช้คนให้ถูกเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีความคิดในพัฒนาองค์กรให้อยู่รอดแบบยั่งยืนร่วมกับชุมชน

2.1.4 ผู้นำยุคใหม่ควรมีบุคลิกภาพที่ดี มีความเป็นผู้นำ กล้าหาญและเด็ดขาดไม่กลัวผู้ใต้บังคับบัญชา กล้าพูดกล้าคิดกล้าทำ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ มีความเสียสละ ทำงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถเต็มเวลา และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น

2.1.5 ผู้นำยุคใหม่ควรมีทักษะในการสื่อสาร เข้าใจวิธีการและช่องทางต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการสื่อสาร ใช้การสื่อสารจากบนลงล่างล่างขึ้นบน และรู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการสื่อสารในองค์กร

2.1.6 ผู้นำยุคใหม่ควรสร้างความเท่าเทียมและเสมอภาคให้กับบุคลากรทุกประเภทในเรื่องของสวัสดิการ การแบ่งภาระงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ใช้หลักคุณธรรม ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และได้รับสิทธิพิเศษในการรับบริการจากหน่วยงานของมหาวิทยาลัย เช่น ศูนย์หนังสือโฮมเบเกอร์รี่ โรงแรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.1.7 ผู้นำยุคใหม่ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และศูนย์การศึกษา เพื่อเป็นการสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ความเข้มแข็งขององค์กร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนา

2.1.8 ผู้นำยุคใหม่ควรสร้างแนวทางในการประสานความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ให้รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานและนำพามหาวิทยาลัยสู่ความสำเร็จ

2.1.9 ผู้นำยุคใหม่ควรมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีคุณวุฒิที่ตรงกับวิชาที่สอนเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างคุณภาพมาตรฐานทางการศึกษา และสร้างความเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ

2.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.2.1 ควรมีการศึกษาถึงผู้นำกับปัจจัยด้านแรงจูงใจสัมพันธในองค์กร ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และยังเป็น การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรและหน่วยงานต่างๆ

2.2.2 ควรมีการศึกษาถึงผู้นำกับการใช้ระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณธรรมที่เหมาะสมในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

จำเนียร คุณเผือก.(2546). การศึกษาลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนเกาะเมืองพระนครศรีอยุธยา ในช่วง 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2546-2550). คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ปิยะนุช เงินคล้าย. (2543). ทฤษฎีองค์การ หัวข้อ พฤติกรรมองค์การ กระบวนการในการบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากิโร. (2549). ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารการศึกษาต่อประสิทธิผลในกระบวนการบริหารการศึกษา: กรณีศึกษาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดสงขลา. บทความ การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 7 (พ.ศ. 2549) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. [online]. Available: [http://www. polpacon7.ru.ac.th](http://www.polpacon7.ru.ac.th).

รวิวรรณ มานะสุบิน.(2547).การศึกษาลักษณะผู้นำยุคใหม่ของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ).มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

รุ่งเรือง ลิ้มชูปฏิภาน์. (2546). The Magazine for Chief Information Officer : CIO Personality. ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม 2546. (57-60). กรุงเทพมหานคร: คอมฟ้อม จำกัด.

วิทยากร เชียงกุล. (2547). คู่มือพัฒนาตนเองและพัฒนาภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สายธาร

Gordon, L. (1969). **Organizational-renewal**. New York: Appleton-Century-Crofts

Fraenkel, Jack R. (1993). **How to Design and Evaluate Research in Education**. Singapore: McGraw-Hill Inc.,

Kaith, David. (1972). **Human behavior at work**. 4th ed. New York : McGraw-Hill.