

การศึกษาแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ หัวหน้างานส่วนสำนักงานมหาวิทยาลัย หัวหน้างานส่วนงานวิชาการ หัวหน้างานส่วนงานอื่น ๆ จำนวน 146 คน นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำ 7 แบบ พบร่วมกัน 9,9

ระดับความผูกพันต่อองค์การของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยแสดงออกจากการดำรงอยู่ การประการณาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป มีความยึดมั่นอยู่กับองค์การ และความพยา护นอย่างเต็มความสามารถที่จะอยู่อย่างเต็มใจ เพื่อสนับสนุนองค์การ

จากการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ หัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไม่ว่าจะมีลักษณะภาวะผู้นำแบบใดก็ตามก็จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูง

ABSTRACT

221811

The objectives of this independent study were 1) to study leadership of supervisors in Chiang Mai University (CMU), 2) to explore level of engagement of the supervisors towards the organization and 3) to find out the relationship between leadership and organizational engagement of those supervisors. Data collection was completed through questionnaires distributed to 146 supervisors from various divisions namely the University Administrative Office, the Bureau of Academic Administration from different departments, and others. In order to prove the research hypothesis, those raw collected data were analyzed by using the frequencies, percentages, medians, and coefficients of correlation.

Hereafter were presented the research findings. Based upon the 7 types of leadership, the supervisors of CMU were found in type 9.9 of leadership.

Level of supervisor engagement towards Chiang Mai University was shown through their existence in the organization, their intention to maintain their membership in the organization, their adherence towards the organization and their full attempt to live in and support the organization by hearts.

According to the research results, it was found that the leadership of supervisors did not affect to the level of organizational engagement. With any type of leadership that those supervisors got, all of them had high level of organizational engagement.