

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีอยู่ 3 แห่ง ด้วยกันคือ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามและสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตมหาสารคาม โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์จำนวน 20 คน และใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 423 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 7 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของผู้นำในองค์กร
- ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ
- ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปร
- ส่วนที่ 7 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยหรือค่าเฉลี่ย
SD.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบ ไคว์ สแควร์
P	หมายถึง	ความน่าจะเป็นไปในการยอมรับสมมติฐาน
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือมีค่าความเชื่อมั่นที่ 95 %

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละด้านเพศของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	201	47.5
หญิง	222	52.5
รวม	423	100

จากตารางที่ 4-1 ผลการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.5 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 47.5

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละด้านอายุของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.0
21-30 ปี	149	35.2
31-40 ปี	148	35.0
41-50 ปี	75	17.7
51 ปี ขึ้นไป	51	12.1
รวม	423	100

จากตารางที่ 4-2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.2 ซึ่งใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คือร้อยละ 35.0 และอายุมากกว่า 51 ปี ขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 12.1

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละด้านการศึกษากลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การศึกษา		
ปริญญาตรี	74	17.5
ปริญญาโท	297	70.2
ปริญญาเอก	52	12.3
อื่นๆ	0.0	0.0
รวม	423	100

จากตารางที่ 4-3 ด้านการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 70.2 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 17.5 และระดับปริญญาเอก ร้อยละ 12.3

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	219	51.8
6-10 ปี	88	20.8
11-15 ปี	44	10.4
16-20 ปี	21	5.0
21-25 ปี	15	3.5
26-30 ปี	24	5.7
31 ปีขึ้นไป	12	2.8
รวม	423	100

จากตารางที่ 4-4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6-10 ปี ร้อยละ 20.8 และมีผู้ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 2.8

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละขององค์การที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถาบันอุดมศึกษา		
สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตมหาสารคาม	55	13.0
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	182	43.0
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	186	44.0
รวม	423	100

จากตารางที่ 4-5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัดสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตมหาสารคาม คิดเป็นร้อยละ 13.0 รองลงมาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คิดเป็นร้อยละ 43.0 และสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม คิดเป็นร้อยละ 44.0



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของผู้นำในองค์การ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำในองค์การ ทั้ง 3 ด้าน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4-6 ค่าร้อยละของความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการ

ด้านการบริหารจัดการ	ร้อยละของความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ผู้นำให้อิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	15.1	51.1	28.6	4.3	0.9	3.75	0.79	สูง
2. ผู้นำจะสั่งการและตัดสินใจโดยยึดถือหลักการ,เหตุผลเป็นสำคัญ	13.2	47.0	33.6	5.4	0.8	3.67	0.80	ปานกลาง
3. ผู้นำจะสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์การให้มีแต่ความสุข	16.5	38.3	37.2	6.6	1.4	3.62	0.88	ปานกลาง
4. การกระจายอำนาจในการบริหารงานเป็นไปอย่างเหมาะสม	11.8	41.4	42.1	4.2	0.5	3.60	0.76	ปานกลาง
5. ผู้นำสนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	18.7	40.9	31.7	7.8	0.9	3.69	0.89	สูง
6. ผู้นำใช้กฎระเบียบข้อบังคับขององค์การเป็นไปอย่างเหมาะสม	9.7	41.6	41.6	6.4	0.7	3.53	0.78	ปานกลาง
7. ผู้นำให้รางวัลหรือคำชมเชยได้เหมาะสมกับสถานการณ์	9.7	36.2	42.3	10.4	1.4	3.42	0.85	ปานกลาง
8. ผู้นำสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม	13.5	40.0	38.1	6.5	1.9	3.57	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการ	ร้อยละของความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
9. ผู้นำมุ่งความสำเร็จและความเป็นเลิศร่วมกับทุกคนในองค์กร	17.5	39.7	36.6	5.0	1.2	3.67	0.86	ปานกลาง
10. มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานด้วยความเป็นมิตร	17.3	45.4	31.7	5.1	0.5	3.74	0.82	สูง
11. ผู้นำสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	19.9	40.9	31.0	6.3	1.9	3.70	0.92	สูง
12. ผู้นำมีความยืดหยุ่นและจัดการงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	16.3	44.9	32.2	5.9	0.7	3.70	0.83	สูง
13. ผู้นำจัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ให้แต่ละฝ่ายด้วยความยุติธรรม	10.9	35.7	38.3	12.3	2.8	3.39	0.93	ปานกลาง
14. ผู้นำรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกคน ทุกระดับ	14.4	35.5	40.4	7.8	1.9	3.53	0.89	ปานกลาง
รวม						3.61	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการโดยรวมของผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.61$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านการบริหารจัดการส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เช่น ผู้นำให้อิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน (ร้อยละ 51.1) ผู้นำจะสั่งการและตัดสินใจโดยยึดถือหลักการและเหตุผลเป็นสำคัญ

(ร้อยละ 47.0) และมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานด้วยความเป็นมิตร (ร้อยละ 45.4) ส่วนคุณลักษณะของผู้นำด้านการบริหารจัดการที่อยู่ในระดับปานกลาง เช่น การกระจายอำนาจในการบริหารงานเป็นไปอย่างเหมาะสม (ร้อยละ 42.1) และผู้นำให้รางวัลหรือคำชมเชยได้เหมาะสมกับสถานการณ์ (ร้อยละ 42.3) เป็นต้น

ตารางที่ 4-7 ร้อยละของความคิดเห็นด้านคุณธรรม

ด้านคุณธรรม	ร้อยละของความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์กรเกิดจากความไว้วางใจและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน	22.0	38.1	32.9	6.1	0.9	3.74	0.90	สูง
2. ผู้นำมีความเสียสละเพื่อความสำเร็จขององค์กร	17.0	40.9	33.9	6.1	2.1	3.65	0.90	ปานกลาง
3. ผู้นำมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ไม่ใช่อิทธิพลไปในทางที่มีขอบ	17.5	41.6	34.8	3.7	2.4	3.68	0.88	สูง
4. ผู้นำมีความอดทนต่อปัญหา และอารมณ์ของผู้อื่น	17.5	43.3	32.6	5.9	0.7	3.71	0.84	สูง
5. ผู้นำมีเมตตาต่อสมาชิกในองค์กร เช่น การช่วยเหลือสอนงาน ฯ	19.9	43.3	31.7	4.6	0.5	3.77	0.83	สูง
6. ผู้นำมีความอ่อนน้อมถ่อมตน อ่อนโยน ไม่เย่อหยิ่ง	20.6	43.0	30.3	4.7	1.4	3.77	0.87	สูง
7. ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการของตน	19.4	44.4	30.5	4.3	1.4	3.76	0.86	สูง
8. ผู้นำประพฤติตนโดยเอาความถูกต้องเป็นหลัก	19.4	41.6	33.3	4.0	1.7	3.73	0.87	สูง
รวม						3.72	0.86	สูง

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ความคิดเห็นด้านคุณธรรมของผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาคุณธรรมของผู้นำเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่น ผู้นำมีความเสียสละเพื่อความสำเร็จขององค์กร (ร้อยละ 40.9) ผู้นำมีความอดทนต่อปัญหา อารมณ์ของผู้อื่นและผู้นำมีเมตตาต่อสมาชิกในองค์กร เช่น การช่วยเหลือสอนงาน ฯ (ร้อยละ 43.3 เท่ากัน) ขณะที่ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการของตน (ร้อยละ 44.4) เป็นต้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4-8 ค่าร้อยละของความคิดเห็นด้านทักษะหรือความสามารถต่างๆ

ด้านทักษะหรือความสามารถต่างๆ	ร้อยละของความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีความสามารถในการสื่อสารให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย	14.4	53.4	28.2	3.8	0.2	3.78	0.74	สูง
2. ผู้นำสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้ในทุกเรื่อง	15.1	44.7	35.5	3.0	1.7	3.69	0.82	สูง
3. ผู้นำสามารถสอนงานให้กับผู้ร่วมงานได้ในทุกเรื่อง	12.3	42.2	38.1	6.9	0.5	3.59	0.80	ปานกลาง
4. ผู้นำมีความใกล้ชิดด้วยความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน	16.5	44.7	33.2	4.7	0.9	3.71	0.83	สูง
5. ผู้นำมีศิลปะในการจูงใจและผลานจิตใจของทุกคนเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน	18.7	37.8	33.8	7.8	1.9	3.64	0.93	ปานกลาง
6. ผู้นำมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและยังสามารถรักษาคุณสมบัติเฉพาะตัวไว้ได้ดีเยี่ยม	18.2	44.7	31.0	4.7	1.4	3.74	0.86	สูง
7. ผู้นำมีความกล้าและมีความมั่นใจในการบริหารงาน	19.4	45.9	30.2	2.8	1.7	3.78	0.84	สูง
รวม						3.70	0.83	สูง

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ความคิดเห็นด้านทักษะหรือความสามารถต่างๆ ของผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เช่น มีความสามารถในการสื่อสารให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย (ร้อยละ 53.4) ส่วนผู้นำสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้ในทุกเรื่อง ผู้นำมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและยังสามารถรักษาคุณสมบัติเฉพาะตัวไว้ได้ดีเยี่ยม จะมีระดับความคิดเห็นเท่ากับประเด็นด้านผู้นำมีความใกล้ชิดด้วยความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน (ร้อยละ 44.7 เท่ากัน) เป็นต้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4-9 ค่าร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะแรงจูงใจ

ลักษณะแรงจูงใจ	ร้อยละของความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	23.4	52.0	22.7	1.7	0.2	3.97	0.74	สูง
2. ท่านทำงานให้สำเร็จดูว่างได้อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ	12.3	57.2	29.1	0.9	0.5	3.80	0.67	สูง
3. ท่านได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรด้วยดีตลอดมา	10.9	55.3	32.0	1.4	0.4	3.75	0.66	สูง
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้เลื่อนตำแหน่งหรือความรับผิดชอบอยู่บ่อยครั้ง	7.6	36.6	44.9	6.4	4.5	3.36	0.88	ปานกลาง
5. ท่านได้รับความเอาใจใส่และสัมพันธภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน	18.0	48.5	31.6	1.2	0.7	3.82	0.75	สูง
6. ในองค์กรของท่านมีการทำงานแบบเป็นทีมเสมอ	15.1	48.5	32.9	2.6	0.9	3.74	0.77	สูง
7. ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	17.3	43.5	3.1	4.2	4.0	3.66	0.94	ปานกลาง
8. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอสำหรับการทำงานในแต่ละครั้ง	8.7	37.6	45.2	7.6	0.9	3.46	0.79	ปานกลาง
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแล้ว	9.2	29.1	46.1	10.9	4.7	3.27	0.94	ปานกลาง
10. ผู้บังคับบัญชาเป็นแรงผลักดันให้ท่านทำงานได้สำเร็จ	13.0	35.0	40.4	9.2	2.4	3.47	0.91	ปานกลาง
รวม						3.63	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$) โดยที่กลุ่มตัวอย่างมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 52.0) กลุ่มตัวอย่างทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ (ร้อยละ 57.2) ขณะที่กลุ่มตัวอย่าง ได้รับความเอาใจใส่และสัมพันธ์ภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานกับประเด็นที่ว่า ในองค์การของท่านมีการทำงานแบบเป็นทีมเสมอ มีค่าระดับแรงจูงใจเท่ากัน (ร้อยละ 48.5) ส่วนประเด็นอื่นๆ ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแล้ว (ร้อยละ 46.1) การมีเวลาพักผ่อนเพียงพอสำหรับการทำงานในแต่ละครั้ง (ร้อยละ 45.2) เป็นต้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 4-10 ค่าร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความพึงพอใจ

ลักษณะความพึงพอใจ	ร้อยละของความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	25.3	52.2	22.0	0.5	0.0	4.02	0.70	สูง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือแผนงานของหน่วยงานของตน	9.4	49.2	31.7	6.6	3.1	3.55	0.86	ปานกลาง
3. ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่	21.7	48.7	27.0	1.9	0.7	3.89	0.78	สูง
4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	14.4	52.2	27.4	4.7	1.3	3.74	0.80	สูง
5. การสื่อสารในองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	11.6	47.5	37.6	2.8	0.5	3.67	0.73	ปานกลาง
6. มีการปรึกษาหารือด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างผู้นำกับท่าน	17.5	48.0	29.1	4.3	1.1	3.76	0.82	สูง
7. ในองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เพียงพอและช่วยทำให้คล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน	18.9	37.8	32.4	6.9	4.0	3.61	0.99	ปานกลาง
8. ท่านมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	19.4	38.8	33.3	5.7	2.8	3.66	0.94	ปานกลาง
9. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน	15.8	38.8	36.4	5.7	3.3	3.58	0.93	ปานกลาง
10. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	13.0	31.1	36.6	10.4	6.9	3.35	1.05	ปานกลาง
รวม						3.68	0.86	สูง

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เช่น กลุ่มตัวอย่างมีความเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง (ร้อยละ 52.2) มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือแผนงานของหน่วยงานของตน (ร้อยละ 49.2) และมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 52.2) ส่วนความพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 36.6) เป็นต้น

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างบางส่วนระบุว่า ผู้นำของตนดีมากอยู่แล้ว ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ หรือผู้บริหารระดับสูง-กลางขององค์กร แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจและช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1.1 ต้องมีภาวะผู้นำสูงและมีคุณลักษณะที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดศรัทธาแก่ผู้นำนั้นๆ ได้

1.2 กล้าตัดสินใจ และการตัดสินใจของผู้นำต้องอยู่บนพื้นฐานของผลสำเร็จของงานไม่ใช่ตัดสินใจเพราะความเกรงใจ เป็นต้น

1.3 มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม

1.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิดนอกกรอบ แล้วนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยแตกต่างจากคู่แข่ง ทันเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลง กล้าคิดกล้าทำ ไม่รอเก้อ

1.5 มีความรอบคอบ โดยเฉพาะกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น ต้องมีการสอบถามสาเหตุก่อนสรุปความ

1.6 ผู้นำต้องมีความจริงใจและให้อภัยกับผู้ใต้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่และลูกจ้างด้วยความเสมอภาค

1.7 ต้องเข้าใจในสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กร

1.8 ต้องจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

1.9 ดูแลและให้ความสำคัญแก่ทุกหน่วยงานอย่างทั่วถึงเสมือนอวัยวะที่พอง

ร่างกายให้ทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพแม้กระทั่งนิ้วก้อย โดยเฉพาะบุคลากรระดับล่าง ลูกจ้างชั่วคราว

1.10 มีความเปิดเผย มีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นมิตรและรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

1.11 เป็นผู้ให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ เสียสละไม่เห็นแก่ตัวและพวกพ้อง

1.12 มีการตอบปัญหาอย่างทั่วถึง

1.13 ยึดหลักความถูกต้อง มีเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์

1.14 มีความสามารถ รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์อย่างทันทั่วทั้งที่ พร้อมกำหนดเป้าหมายในอนาคต

1.15 พยายามหาความรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา

1.16 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจากหลาย ๆ ด้าน

1.17 ควรลงไปดูแลกำกับ และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยตนเองเพื่อช่วยให้ได้พบปัญหาที่แท้จริง โดยเฉพาะผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผลการเรียนการสอนซึ่งมีผลต่อคุณภาพของนักศึกษาโดยตรง

1.18 ควรมีการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ ที่ชัดเจน สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ช่วยเสริมแรงจูงใจและช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างระบุว่า ต้องมีการเสริมแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ดังแนวทางต่อไปนี้

2.1 ควรส่งเสริมเรื่องความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง เช่น การให้ลูกจ้างได้บรรจุ ตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม เป็นต้น

2.2 ควรสนับสนุนให้คณะอาจารย์ได้พัฒนาด้านวิชาการ เปิดโอกาสให้ได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานภายนอกให้มากขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนและจัดหาทุนการศึกษาต่อให้มากขึ้น

2.3 ควรส่งเสริมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4 ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่สามารถสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยและการบริหารสังคม เช่น เครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่จำเป็น ในแต่ละสาขาวิชาและมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา เป็นต้น

2.5 ควรกำหนดกฎระเบียบการทำงานให้อาจารย์ และพนักงานวิชาการไว้

อย่างชัดเจน

2.6 ลักษณะงานต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2.7 การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ หรือการสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ต้องมีความเป็นธรรมและควรพิจารณาจากความสามารถ ผลงานทางวิชาการหรือผลของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและความซื่อสัตย์เป็นสำคัญ ทั้งนี้การปรับตำแหน่งจะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกับอาจารย์อัตราจ้าง เนื่องจากความสำเร็จที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่มาจากอาจารย์อัตราจ้างที่ยืนยันแข็ง เป็นต้น

2.8 มีการช่วยเหลือและยอมรับซึ่งกันและกัน มีความเป็นกันเอง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

2.9 มีคำชมเชย ชื่นชมซึ่งกันและกันด้วยใจจริง คำปลอบโยนให้กำลังใจจากผู้นำ สร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นและต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ดี มีการพบปะพูดคุยกันซึ่งจะช่วยให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น

2.10 ควรให้มีการให้รางวัลในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรม เช่น ในแต่ละภาคเรียน ควรมีรางวัลดีเด่นสำหรับบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ หรือมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น หรือควรมีมาตรการที่ไม่ทำให้บุคลากรที่ดีต้องท้อแท้หรือหมดกำลังใจ

2.11 การสร้างความเป็นธรรมเรื่องค่าตอบแทน การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่เห็นแก่พวกพ้องและหลีกเลี่ยงอคติ มีเหตุผล

2.12 จัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามภาระงานที่เพิ่มขึ้น

2.13 บรรยากาศในองค์กรต้องแสดงให้เห็นถึงสิทธิที่เสมอภาคแก่ทุกคน

2.14 มีอิสระในการทำงาน บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ขณะเดียวกันต้องสนับสนุนแนวความคิดใหม่ๆ ของผู้บริหารและผู้ที่บังคับบัญชา ตลอดจนส่งเสริมการกล้าคิดและกล้าแสดงออก

2.15 การส่งเสริมเงินทุนเกี่ยวกับการวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ ของอาจารย์และนิสิตนักศึกษา

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างยังเน้นย้ำให้ทุกคนควรทำหน้าที่ให้ดีที่สุด พยายามทำงานให้เต็มกำลังร้อยละ 90 ไม่ใช่เพียงร้อยละ 10 เพื่อเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น ต้องใช้เวลาดังสุภาษิต “ตึกขนาดใหญ่ไม่ใช่สร้างเสร็จใน 1 เดือน”

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปร

หลังจากที่นำตัวแปรเข้าสู่การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 0.05 ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

คุณลักษณะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

1.1 อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์

ตารางที่ 4-11 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์

อายุ	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		df	χ^2	p
	ปานกลาง	สูง			
21-30 ปี	83 39.7%	66 30.8%	3	5.698	0.127
31-40 ปี	67 32.1%	81 37.9%			
41-50 ปี	39 18.7%	36 16.8%			
51 ปี ขึ้นไป	20 9.6%	31 14.5%			

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของ
อาจารย์

ตารางที่ 4-12 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการทำงานของ
อาจารย์

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		df	χ^2	p
	ปานกลาง	สูง			
ต่ำกว่า 5 ปี	107 51.2%	112 52.3%	6	9.829	0.132
6-10 ปี	42 20.1%	46 21.5%			
11-15 ปี	21 10.0%	23 10.7%			
16-20 ปี	14 6.7%	7 3.3%			
21-25 ปี	10 4.8%	5 2.3%			
26-30 ปี	7 3.3%	17 7.9%			
31 ปีขึ้นไป	8 3.8%	4 1.9%			

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มี
ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่
เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

1.3 อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ตารางที่ 4-13 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

อายุ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน		df	χ^2	p
	ปานกลาง	สูง			
21-30 ปี	72 39.1%	77 32.2%	3	4.137	0.247
31-40 ปี	55 29.9%	93 38.9%			
41-50 ปี	35 19.0%	40 16.7%			
51 ปี ขึ้นไป	22 12.0%	29 12.1%			

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์

ตารางที่ 4-14 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์

ระยะเวลา การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน		df	χ^2	p
	ปานกลาง	สูง			
ต่ำกว่า 5 ปี	107 51.2%	112 52.3%	6	9.829	0.132
6-10 ปี	42 20.1%	46 21.5%			
11-15 ปี	21 10.0%	23 10.7%			
16-20 ปี	14 6.7%	7 3.3%			
21-25 ปี	10 4.8%	5 2.3%			
26-30 ปี	7 3.3%	17 7.9%			
31 ปีขึ้นไป	8 3.8%	4 1.9%			

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มี
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2

คุณลักษณะของผู้ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

2.1 คุณลักษณะของผู้นำด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์

ตารางที่ 4-15 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการกับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์

ด้านการบริหารจัดการ	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		df	χ^2	p
	ปานกลาง	สูง			
ระดับต่ำ	14 6.7%	0 0.0%	2	117.456	0.00*
ระดับปานกลาง	148 70.8%	55 25.7%			
ระดับสูง	47 22.5%	159 74.3%			

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2 คุณลักษณะของผู้นำด้านคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์

ตารางที่ 4-16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านคุณธรรมกับแรงจูงใจในการทำงาน ของอาจารย์

ด้านคุณธรรม	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		df	χ^2	p
	ปานกลาง	สูง			
ระดับต่ำ	13 6.2%	1 0.5%	2	107.408	0.00*
ระดับปานกลาง	133 63.6%	42 19.6%			
ระดับสูง	63 30.1%	171 79.9%			

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.3 คุณลักษณะของผู้นำด้านทักษะ หรือความสามารถมีความสัมพันธ์กับ
แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์

ตารางที่ 4-17 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านทักษะหรือความสามารถกับ
แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์

ด้านทักษะหรือ ความสามารถ	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		df	χ^2	p
	ปานกลาง	สูง			
ระดับต่ำ	14 6.7%	0 0.0%	2	145.432	0.00*
ระดับปานกลาง	138 66.0%	32 15.0%			
ระดับสูง	57 27.3%	182 85.0%			

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านทักษะหรือ
ความสามารถมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 3

คุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม

3.1 คุณลักษณะของผู้นำด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ตารางที่ 4-18 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ด้านการบริหารจัดการ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน		df	χ^2	p
	ปานกลาง	สูง			
ระดับต่ำ	14 7.6%	0 0.0%	2	129.008	0.00*
ระดับปานกลาง	137 74.5%	66 27.6%			
ระดับสูง	33 17.9%	173 72.4%			

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.2 คุณลักษณะของผู้นำด้านคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ตารางที่ 4-19 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านคุณธรรมกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ด้านคุณธรรม	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน		df	χ^2	p
	ปานกลาง	สูง			
ระดับต่ำ	11 6.0%	3 1.3%	2	117.039	0.00*
ระดับปานกลาง	126 68.5%	49 20.5%			
ระดับสูง	47 25.5%	187 78.2%			

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.3 คุณลักษณะของผู้นำด้านทักษะ หรือความสามารถมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ตารางที่ 4-20 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านทักษะหรือความสามารถกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ด้านทักษะหรือ ความสามารถ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน		df	χ^2	p
	ปานกลาง	สูง			
ระดับต่ำ	11 6.0%	3 1.3%	2	127.092	0.00*
ระดับปานกลาง	126 68.5%	44 18.4%			
ระดับสูง	47 25.5%	192 80.3%			

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านทักษะหรือความสามารถมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 7 ข้อมูลจากการการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-25 ปี จำนวน 20 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่หลากหลายและแตกต่างกันไป ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ คุณบดี อธิการบดี ในปัจจุบัน มีดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำมีการบริหารจัดการที่ดี มีการวางแผนและพัฒนาประสิทธิภาพของงานอยู่ตลอดเวลา ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางท่านระบุว่า ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้าน อีกทั้งยังเป็นการบริหารแบบสมัยโบราณ ผู้นำขาดทักษะการบริหารที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษา ซึ่งอาจเป็นเพราะการขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน รวม

ทั้งการมีภาระงานมาก เป็นต้น

1.2 ด้านคุณธรรม ผู้นำมีความเป็นกลางและยุติธรรมในการทำงาน โดยมีคุณธรรมอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางท่านระบุว่า ผู้นำมีคุณธรรมค่อนข้างต่ำ หาประโยชน์ใส่ตนเองและพวกพ้อง งบประมาณไม่โปร่งใส การจัดสรรรายได้ทำเพื่อประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง เป็นต้น

1.3 ด้านทักษะความสามารถ ผู้นำมีความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมและมีทักษะการคิดพัฒนาการทำงานดี ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางท่านระบุว่า บางครั้งผู้นำไม่กล้าตัดสินใจ ขอบงานเสมือนมากกว่างานบริหาร ไม่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ เช่น อาจารย์ส่งเกรดไม่ตรงเวลา การพิจารณาความชอบไม่มีความโปร่งใส เล่นพรรคเล่นพวก เป็นต้น

2. คุณลักษณะของผู้นำมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของท่านอย่างไร

ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ตนมีการทำงานดีขึ้น เพราะมีความเป็นธรรมและมอบหมายงานได้เหมาะสมขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางท่านระบุว่าไม่อยากทำงานเพราะผลตอบแทนไม่เหมาะสม ขณะที่ตนมีความทุ่มเทให้กับหน้าที่การงานของตนอย่างเต็มที่

3. คุณลักษณะของผู้นำดังกล่าวมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างไรบ้าง

กลุ่มตัวอย่างกล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำในปัจจุบันทำให้ตนเกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ทำให้ตนมีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงานนี้ต่อไป ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางท่านระบุว่า คุณลักษณะผู้นำยังไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของตน เนื่องจากมีการประเมินผลงานและสวัสดิการไม่เหมาะสม เป็นต้น

4. ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับใด

โดยส่วนใหญ่แล้ว กลุ่มตัวอย่างระบุว่า ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานยังอยู่ในระดับมาก ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนระบุว่าอยู่ในระดับปานกลาง

5. ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การได้รับการมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม มีเกณฑ์การวัดผลและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐานและเป็นรูปธรรม

6. คุณลักษณะของผู้นำที่ท่านต้องการ (ผู้นำในฝัน) เป็นอย่างไร

ต้องเป็นผู้นำที่กล้าคิดกล้าทำ กล้าตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ คิดนอกกรอบเพื่อ

พัฒนาองค์กร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ไม่แบ่งแยกกลุ่มหรือพวก มีความเป็น
 ธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรม เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ
 แก้ปัญหาได้แก้ปัญหาเป็น เป็นผู้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมโดยเฉพาะเรื่องคุณภาพของ
 การศึกษา รักลูกน้องอย่างเท่าเทียมกัน ใช้ทรัพยากรทุกอย่างให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
 รู้จักใช้บุคลากรอย่างเหมาะสม มีทักษะด้านการสื่อสารที่ดี และต้องสร้างบรรยากาศในการ
 ทำงานไม่ให้เครียดจนเกินไป

7. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

ความสามัคคีในหมู่คณะมีน้อย การเล่นพรรคเล่นพวก ความไม่ยุติธรรมในการ
 บริหารงาน ผลประโยชน์ไม่เป็นธรรม

8. แนวทางการพัฒนาหรือการสร้างผู้นำที่ดีให้กับสถาบันอุดมศึกษา

ต้องเน้นการคัดสรรตัวบุคคลที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาขององค์กร ส่วนผู้นำ
 เองต้องพิจารณาและต้องรู้ข้อบกพร่องของตน โดยผู้ร่วมงานอาจต้องกล้าวิพากษ์วิจารณ์การ
 บริหารงานของผู้ นำอย่างเปิดเผย ผู้นำต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่วนวิธีการฝึกอบรมและ
 การติดตามประเมินผลงานก็ต้องทำกันอย่างจริงจังเช่นกันจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง สุดท้ายทุก
 คนที่เกี่ยวข้องต้องให้ความร่วมมือกัน สามัคคีกันเพื่อเป้าหมายของการศึกษาของไทยเป็นหลัก
 สำคัญ