

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง CURRENT CONDITIONS, DESIRABLE CONDITIONS, NEEDS FOR DEVELOPING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP

ชาญวิทย์ หาญรินทร์

Chanwit Hanrintr

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม 48000

Program in Administration and Education Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University,
Nakhon Phanom 48000, Thailand

*Corresponding author: Email hanrin.chanwit@gmail.com

รับบทความ 11 กรกฎาคม 2564 แก้ไขบทความ 15 กันยายน 2564 ตอรับบทความ 22 กันยายน 2564 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม โดยมีประชากรเป็นผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชาจำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .39-.87 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need of Index)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชาโดยเรียงตามลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารระดับสาขาวิชา, มหาวิทยาลัยนครพนม

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to investigate the current conditions, and desirable conditions of transformational leadership of departmental administrators in Nakhon Phanom University, and 2) to examine the needs and necessities for developing departmental administrators' transformational leadership in Nakhon Phanom University, with a population of 44 departmental administrators. The tool for data collection was a set of 5-level rating scale questionnaires with the discriminative power from .39 to .87, and the reliability of 0.95. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Priority Need of Index.

The findings were as follows:

1. The current and desirable conditions of departmental administrators' transformational leadership were overall at a high level. As for the overall desirable conditions, it was at a high level. When considering each aspect, individual aspects were at a high level in all aspects. The desirable conditions were also at a high level in all aspects.
2. The needs for developing departmental administrators' transformational leadership were organized in descending order of the needs index, namely inspiration, individualized consideration, intellectual stimulation, being a good role model, and having visions, respectively.

Keywords: Transformational Leadership, Departmental Administrators, Nakhon Phanom University

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และ สิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์การจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่ดำเนินไปเพื่อความอยู่รอดและสร้างพื้นที่ให้องค์กรสามารถยืนหยัดอยู่ในโลกที่อุดมไปด้วยการเปลี่ยนแปลงนี้ องค์การจึงเปรียบเสมือนสิ่งมีชีวิตที่ต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณสมบัติและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อลดความตึงเครียดและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (Bass & Riggio, 2006)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเกิดการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จขององค์การหนึ่ง ๆ ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับผู้นำการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารการควบคุมธุรกิจต่าง ๆ เพียงเล็กน้อยอาจนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์การอย่างมหาศาล แต่คุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดีไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดแต่เกิดจากการเรียนรู้และการรู้จักพัฒนาตนเอง ซึ่งสามารถทำให้ผู้นำเป็นผู้นำที่เก่งและดีในองค์การได้ ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เจมส์ (James, 2010, p. 20) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำเจมส์อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตามอำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากรโดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special Form of Power) การศึกษา เรื่อง ของภาวะผู้นำได้มีนักคิดนักทฤษฎีได้ศึกษาค้นคว้าทั้งในอดีตที่เริ่มตั้งแต่ช่วงกลางทศวรรษ 1980 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันเป็นการค้นหาคำประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจากการศึกษาค้นคว้ามีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับคำยอมรับและกล่าวถึงกันมาก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) มีการกระจายอำนาจหรือเสริมพลัง (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสับสนอย่างในปัจจุบันซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวชักจูงผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามนี้กระทำโดยผ่านองค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการที่เรียกว่า “4I’s” ดังนี้ 1.1 การโน้มน้าวหรือชักจูงอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานด้วย ผู้ตามจะพยายามประพฤติตัวเหมือนกับผู้นำสิ่งที่จะต้องทำเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ต้องมีวิสัยทัศน์สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถนะ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ผู้นำช่วยเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามเป็นพวกเดียวกับผู้นำโดยผ่านวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การจูงใจ ให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจโดยสร้างแรงจูงใจภายในให้งานที่ทำทำให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น ผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) สร้างเจตคติที่ดีความคิดในแง่บวกทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำแสดงให้เห็นความเชื่อมั่น ความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย 1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาใน หน่วยงานที่มีกว่าเดิมเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ทำให้ผู้ตามคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา มีการจูงใจและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง และ 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็น

รายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำทำหน้าที่เป็นโค้ช (Coach) เป็นที่ปรึกษา (Advisor) พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นเพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของผู้ตามแต่ละคน ผู้นำสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนให้โอกาสผู้ตามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แสดงให้เห็นถึงการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และใช้การจัดการแบบเดินไปเดินมา (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ใช้การมอบหมายงานเพื่อพัฒนาผู้ตาม สนับสนุนให้ผู้ตามก้าวหน้าที่การงานโดยไม่รู้สึกว้ากกำลังถูกตรวจสอบ (Bass, 2006, pp. 3-7)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ใล่สู่ระดับขั้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบทางพฤติกรรมโดยผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงบุคลากรระดับปฏิบัติการเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานและนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งผู้ที่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้สติปัญญาคิดหาทางใหม่ ๆ มาปรับปรุงแก้ไขปัญหา ขยายการปฏิบัติงานให้กว้างขวาง และกระตือรือร้นในการทำงานสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จโดยคุณภาพของผู้นำสามารถดูได้จากบุคลิกลักษณะ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกมีความรู้ด้านการจัดระบบงาน และมีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์การสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุมีผลจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวมบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ฉะนั้นแนวทางที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในแต่ละสถานการณ์ (แคทลียา ศรีใส, 2548, หน้า 28)

ดังนั้น ผู้นำในยุคปัจจุบัน สิ่งที่ทำหายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาสการทราบบริการค้นหากำหนดการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องและทราบบริการที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบ ในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่องเพราะนโยบายการสร้างสรรคสิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีกทั้งยังทำให้้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญ (พรชัย เจตมานาน, 2559)

สถาบันอุดมศึกษามีผู้บริหารทั้งในระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะผู้บริหารระดับต้นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและการบริหารซึ่งมีหน้าที่ด้านการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน บังคับบัญชาคณาจารย์และจัดทาสตครุภัณฑ์ที่จำเป็นสำหรับนักศึกษา/คณาจารย์ (Astin and Scherrei, 1980) กระตุ้นให้คณาจารย์ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์จึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย ประธานสาขาวิชาหรือหัวหน้าสาขาวิชาถือว่าเป็นตำแหน่งระดับต้นในโครงสร้างการบริหารของสถาบันอุดมศึกษาเป็นจุดศูนย์กลางทางด้านความคิดของบุคลากรภายในหน่วยงาน ดังนั้น จึงมีบทบาทในการประสานความคิดของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ขึ้นสนับสนุนเจรจาต่อรองและสร้างเสริมความสามัคคีเป็นบุคคลที่ต้องทำหน้าที่เป็นคนกลางเพื่อประสานการปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานมากกว่าการเป็นผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นหรือเป็นผู้มีความรู้ตามหลักวิชาการด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียวเนื่องจากต้องปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มที่มีความหลากหลายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูงหรือระดับกลาง คณาจารย์ นักศึกษา ตลอดจนประชาชนในชุมชน (Rosser, Johnsrud and Heck, 2003)

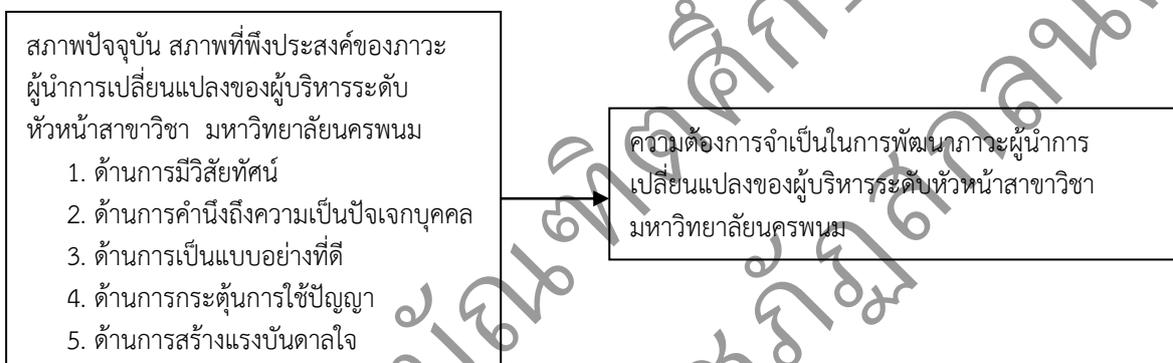
จากความเป็นมาและความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารในการพัฒนามหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชาเพื่อนำสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสาขาวิชาในการบริหารงานระดับสาขาวิชาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นในการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของ 1) Bass (1990) Barker (1992) Bass and Avolio (1994) 2) Harter and Bass (1988) 3) Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006) 4) Yulk (1994) 5) Leithwood and Fernandez (1994) 6) Leithwood and Duke (1999) 7) Leithwood, Jantzi and Steinbach (1999) 8) Hoy and Miskel (2001) 9) Cook and Coffey (1997) 10) Dessler (1998) 11) Hunsaker and Coffey (1997) 12) Manning and Haddock (1992) 13) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) 14) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545) 15) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) 16) วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) 17) ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2547) ที่เกี่ยวข้ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเขียนเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สภาพ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม

ประชากรเป็นหัวหน้าสาขาวิชาที่สังกัดคณะต่าง ๆ ที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยนครพนม ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งหมด 44 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .39-.87 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารสาขาวิชา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งข้อคำถามจะเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 5) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ประสานกับงานวิจัย คณะครุศาสตร์เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร
2. นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยแบบสอบถามถึงประชากร จำนวน 44 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 44 ฉบับ

โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามเองและเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองกับผู้ประสานงานของแต่ละคณะที่ขอความอนุเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้ในการค่าคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าตรงกันความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3. การศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม โดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index modified: PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558, หน้า 275-279)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม โดยสรุปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังแสดงในตาราง 1

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ลำดับ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสาขาวิชา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.56	0.62	มาก	4.10	0.77	มาก
2	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	3.64	0.70	มาก	3.80	0.71	มาก
3	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.60	0.62	มาก	3.67	0.69	มาก
4	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.75	0.71	มาก	3.87	0.78	มาก
5	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.81	0.73	มาก	3.91	0.74	มาก
	รวม	3.67	0.67	มาก	3.87	0.74	มาก

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่าค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) และลำดับความ
ต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็น
รายด้าน

ลำดับ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับสาขาวิชา	D	I	PNI _{Modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.56	4.10	0.15	5
2	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	3.64	3.80	0.04	4
3	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.60	3.67	0.01	1
4	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.75	3.87	0.03	3
5	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.81	3.91	0.02	2
	รวม	3.67	3.87	-	-

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารระดับสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ระดับสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม มีผลดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสาขาวิชา
มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสาขาวิชา โดยรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ส่วน
สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละด้านมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกด้านส่วน
สภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกันที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ว่า
จะเป็นระดับใดก็ตามล้วนแต่มีอิทธิพลต่อผู้ตามทั้งสิ้นและเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาและความสำเร็จของทุก
ภารกิจในองค์กรตลอดจนเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคคลและขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Nanus (1989) ที่กล่าวว่าผู้นำที่
ประสบความสำเร็จต้องสามารถนำและพาผู้ตามไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ พัฒนางค์กร และสังคมได้ในอนาคตซึ่งผู้นำเหล่านี้จะถูก
คาดหวังให้มีบทบาทในการเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยรู้และเข้าใจถึง
วิธีการเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ นอกจากนี้ยังเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับ
บุคคลภายนอกองค์กรให้เป็นที่รู้จักของสังคมรวมทั้งเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจวิธีการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และ
เป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปฏิสัมพันธ์
ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาและจงรักภักดี เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานยินดีทุ่มเทในการ
ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องนิเทศหรือให้การแนะนำช่วยเหลือ และชี้แนะกระตุ้นเตือนให้ผู้ตามคิดริเริ่ม
งานใหม่ ๆ ขึ้น และสามารถสร้างทีมงานในการทำงานของผู้ตามเพื่อให้ทำหน้าที่ที่มอบหมายได้อย่างดีที่สุดในที่สุด

1.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสาขาวิชา มหาวิทยาลัย
นครพนม มีหาลำดับเมื่อเรียงตามลำดับความสำคัญ พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึง
ความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับซึ่งทั้งห้าลำดับจะ
สะท้อนให้เห็นความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ทำให้เห็นช่องว่าง (Gap) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งห้า
ด้านที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารระดับสาขาวิชาเห็นความสำคัญและมีความต้องการให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญใน
การพัฒนาผู้บริหารระดับสาขาวิชาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีศักยภาพและความสามารถในการบริหารจัดการสาขาวิชา
เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสาขาวิชาที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารคณะและมหาวิทยาลัยตามลำดับ
โดยเฉพาะความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่เห็นว่าผู้บริหารระดับสาขาวิชาจะต้องเป็นบุคคลที่ต้องมีความ
พยายามและมีวิธีการในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจทำงานโดยมุ่งที่ผลประโยชน์ส่วนรวมของกลุ่มและองค์กร ไม่เห็นแก่
ประโยชน์ส่วนตนมีการตั้งมาตรฐานและเป้าหมายแห่งผลสำเร็จของการทำงานไว้ในระดับที่สูงกว่าปกติปลูกฝังค่านิยมและสร้าง
จิตสำนึกที่ถูกต้องในการทำงานมีการตั้งมาตรฐานและเป้าหมายแห่งผลสำเร็จของการทำงานไว้ในระดับที่สูงกว่าปกติ และส่งเสริมให้

ผู้ตามมองโลกในแง่ดีมีความเชื่อว่าสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติขององค์กรเป็นสิ่งที่ดีงามและมีคุณค่าที่จะยึดถือและนำไปการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ ปรากฏา กล้าผจญ และสัมมนา รัตนธัย (2545) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงต้องมีความอดทนต่อสถานการณ์มีความคลุมเครือ และมีความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ใต้อาณัติกับบังคับและสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีมุมมองในอนาคตที่เป็นด้านบวกและมองโลกในแง่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Tichy and Devanna (1986) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะทั่วไปของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงต้องเป็นตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะเปลี่ยนองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามหรือได้บังคับบัญชาความพยายามในการปฏิบัติให้สูงมากขึ้นใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานไปยังเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงต้องกระตุ้นและชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันเพื่อบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณค่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2002) ซึ่งกล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงต้องมีความมั่นใจและมองโลกในแง่ดี ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมและการกระทำต่าง ๆ ของตนเองอย่างมั่นใจโดยเฉพาะในการเผชิญกับภาวะวิกฤต เช่น การพูดให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ทำมาพูดถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในด้านบวกและพูดอย่างสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ตาม ผู้นำต้องแสดงออกถึงการให้กำลังใจผู้ตามเพื่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง และให้การยอมรับตนเองของผู้ตามว่าสามารถที่จะทำงานที่ยากให้ประสบความสำเร็จได้ และสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass & Avolio (1994) พูดถึงแรงบันดาลใจว่าเป็นองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกว่า “4I” (Four I’s) ตามโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ ซึ่งแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำแสดงออกในทางที่จริงจังและตั้งใจให้ผู้ตามด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ตาม ด้วยการให้ความหมายและให้ความท้าทายในเรื่องงานของผู้ตามใน ทีมผู้ตามแสดงออกถึงการกระตือรือร้นความรู้สึกทางบวกและมองโลกในแง่ดี ผู้นำจะสร้างและสื่อ ความหวังและวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ตามตามต้องการอย่างชัดเจน และจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อพัฒนาเป็นความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาวผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่ดึงดูดใจ ให้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2006) ได้กล่าวถึงความ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจและทำให้ผู้ตามเห็นตามวิสัยทัศน์หรือมีการกำหนดเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิไกร เกษสุภะ (2548) ได้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลของงานของ พนักงานสาขาไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่วิสุทธิษัตริย์ พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางกับประสิทธิผลของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความต้องการจำเป็นลำดับที่สอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยผู้บริหารระดับสาขาวิชาต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีบทบาทในการเป็นโค้ชที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานมาเป็นลำดับแรกซึ่งสอดคล้องกับ ณีภูษพันธ์ เจริญนนท์ (2546) ที่กล่าวโดยสรุปถึงความสำคัญและความจำเป็นของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของระบบเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ และความซับซ้อนของการแข่งขันในปัจจุบันก่อให้เกิดความไม่แน่นอนผู้บริหารในองค์กรจึงต้องพยายามแก้ไขปัญหาและพัฒนาหน่วยงานเพื่อที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และแสวงหาโอกาสในอนาคตโดยพยายามพัฒนาองค์กรในทุก ๆ มิติรวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร และสามารถรับรู้สถานการณ์และรู้สึกของผู้อื่นได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Tichy and Devanna (1986) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะทั่วไปของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงที่ต้องมีเชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ และมีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2002) ซึ่งกล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่ผู้ตามหรือทีมงานในการเลือกหาวิธีการทำงานด้วยตนเองหรือเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายโดยผู้มาเป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุน และให้คำแนะนำปรึกษาผู้ตามในการแก้ปัญหา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2006) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีการพัฒนาผู้อื่นมีความเข้าใจเป้าหมาย จุดแข็งและจุดอ่อนของผู้อื่นสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์

ความต้องการจำเป็นลำดับที่สาม ด้านการกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารระดับสาขาวิชาเห็นว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้หัวหน้าสาขาวิชาได้รับการพัฒนาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการกระตุ้นผู้ตามในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสาขาวิชาอย่างมีระบบ และสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจน เกิดกระบวนการทัศนใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกระตุ้นให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานสูงสุดให้การส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานทุกด้านดูแลเอาใจใส่สร้างแรงจูงใจในการทำงานและตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระ รุญเจริญ ปรากฏา กล้าผจญ และ สัมมนา รัตนธัย (2545) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้กระตุ้นให้บุคคลมีการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานความสามารถในการเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสมีการแสวงหาโอกาสในการนำความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ

มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสอดคล้องกับ แนวคิดของ Tichy and Devanna (1986) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะทั่วไปของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลาเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง

ความต้องการจำเป็นลำดับที่สี่ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารระดับสาขาวิชาเห็นว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมภาวะผู้นำที่ดีที่เหมาะสมอย่างมากในสถานการณ์ปัจจุบันคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, p. 415) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีพฤติกรรมความเป็นแบบอย่างเป็นที่ยอมรับในรูปของตัวแบบของบทบาทเพื่อให้การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นแนวคิดเรื่องความสามารถพิเศษ (Charisma) เป็นปัจจัยของผู้ผู้นำในการจูงใจผู้อื่นหรือก่อให้เกิดความเชื่อถือความเคารพ ความนิยม ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้สึกมีการมอบอำนาจหน้าที่ และการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตามเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติตัวเป็นแบบอย่างปฏิบัติตนเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงการจะเสริมสร้างความภาคภูมิใจความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำโดยมีจุดประสงค์ร่วมกันสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการประสิทธิภาพและการเป็นแบบอย่างเพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงผู้ตามได้ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ เพื่อให้ผู้ตามทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ผู้นำคาดหวังไว้

ความต้องการจำเป็นลำดับที่ห้าด้านการมีวิสัยทัศน์ผู้บริหารระดับสาขาวิชาเห็นว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมพัฒนาหัวหน้าสาขาวิชาให้มีพฤติกรรมความสามารถพิเศษความมั่นใจ ริเริ่ม สร้างสรรค์ แนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสาขาวิชาและความยั่งยืนของคณะที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารระดับสาขาวิชาจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายอย่างชัดเจนทันต่อเหตุการณ์มีวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการระบุงิจกรรมและวิธีการดำเนินงานมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าความสัมฤทธิ์ผลในงานทำให้บุคลากรทุกคนในสาขาวิชามีเป้าหมายร่วมที่จะเป็นแนวทางในการคิดและวางแผนทางกลยุทธ์ซึ่งสอดคล้องกับ ทองคำ พิมพา (2556, บทคัดย่อ) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สอดคล้องกับแนวคิดฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, p. 415) แนวคิดผู้นำซึ่งเติมพลังให้แก่บุคคลอื่นด้วยวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่จะทำให้องค์การมีชีวิตและมีความสำคัญขึ้นมาใหม่ภายใต้การเปลี่ยนแปลง และฐิติพงษ์ คล้ายไธทอง (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารใน 5 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน และการสูงใจเชิงคล้อย พบว่า มีเกณฑ์อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยชี้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสาขาวิชา มหาวิทยาลัยนครพนมประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นแรงจูงใจ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น มหาวิทยาลัยนครพนม จึงควรมีแผนพัฒนาผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านดังกล่าว

1.2 ผู้บริหารระดับสาขาวิชาควรให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองในเรื่องต่าง ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน สูงมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยปัจจัยเพื่อพัฒนาการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้บริหารระดับสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยนครพนม เพราะเป็นด้านที่สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ และมีความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาสูงกว่าด้านอื่น ๆ เช่นกัน

2.2 ควรทำวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารระดับสาขาวิชาเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการหลักสูตรของสาขาวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ประจำหลักสูตรทุก ๆ คน

2.3 ควรทำวิจัยหรือศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- แคทลียา ศรีใส. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน*
สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติพงศ์ คล้ายโยทอง. (2547). *พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบ
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2546). *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอ็กซีเพอร์เน็ท.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุริยศาสตร์.
- ธีระ รุญเจริญ ประชาญา กล้าผจญ และสัมพันธ์ ธนินธ์. (2545). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง
- พรชัย เจตมามาน และคณะ. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0.*
วารสารหลักสูตรและการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2(1), 2-3.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: (ม.ป.พ.).
- รัตติกรณ จงวิศาล. (2543). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ วท.ด.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วุฒิไกร เกยสูงเนิน. (2548). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลของงานของพนักงานสาขาไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*
สำนักงานเขตพื้นที่วิสุทธิกษัตริย์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตกรรมการร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- สุเทพ พงศ์ศรีพัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงราย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุวิมล ร่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Astin, A.W. & R. Scherrei. (1980). *Maximizing Leadership Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- _____. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision.
Organizational Dynamics, 18(1), 19-31.
- _____. (2006). *Transformational Leadership*. (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bass, B.M. & B.J. Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*.
California: Sage.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Barker, A.N. (1992). *Transformational nursing leadership: A vision for Future*. New York: National League for Nursing.
- Cook, G., Hunsaker, P. & R. Coffey. (1997). *Management and Organizational Behavior*. (2nd ed). Chicago: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (1998). *Management: Leading People and Organizations in the 21 Century*. New Jersey: Prentice Hall.
- Fullan, M. (2006). *Change Theory: A Force for School Improvement, in The Development of Transformational
Leaders for the Educational Decentralization*. Bangkok: Ministry of Education.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice*. (6th ed). Singapore:
McGraw-Hill book Co-Singapore for Manufacture and export.
- James, M. B., (2010). *Leadership*. New York: Harper Perennial Modern Classics.
- Leithwood, K. & Fernandez, J. (1994). *Changing Leadership for changing times*. Philadelphia: Open University Press.
- Leithwood, K. & D.L. Duke. (1999). *A Century's Quest to Understand School Leadership*. In Murphy, J. and
Louis, K.S. (Eds). *Handbook of Research on Educational Administrators*. California: Jossey-Bass.
- Leithwood, K., Jantzi, D. & R. Steinbach. (1999). *Changing Leadership for Changing Times*. San Francisco:
Open University Press.
- Rosser, V.J., Johnsrud, L.K. & R.H. Heck. (2003). Academic Deans and Directors: Assessing Their Effectiveness
from Individual and Institutional Perspectives. *The Journal of Higher Education*, 74(1), 1-25.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The Transformational Leader*. New York: Riley.
- Yukl, G.A. (2002). *Leadership in Organizations International*. (5th ed). New Jersey: Prentice Hall.