

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยเอกชน

Transformation Leadership's Model for the Head of Department Private in University

ภาณุ ชินะโชติ¹ ธนินาฏ ณ สุนทร²

Panu Chinachoti, Taneenart Na-Soontorn

พิมพ์ประภา อมรภิญโญ³

Pimprapa Amornkijpinyo

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ.2558

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อหารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยเอกชน 2) เพื่อศึกษาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของหัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยหัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชนจำนวน 220 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ชนิดไม่มีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ความโด่ง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสาขาวิชา มหาวิทยาลัยเอกชนที่ผู้วิจัยพัฒนาทั้ง 7 องค์ประกอบดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล คุณลักษณะผู้นำ การเปลี่ยนสภาพ และกลยุทธ์ที่บรรลุวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าสาขาวิชา 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติระดับมากถึงมากที่สุดมากกว่าร้อยละ 80 ทั้งหมด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความตรงเชิงโครงสร้าง ($\chi^2 = 20.19$; $df = 13$, $p = .091$, $GFI = .976$, $AGFI = .948$, $RMR = .008$) และ 4) หัวหน้าสาขาวิชาที่มีจุดเด่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือด้านการแปลงสภาพ (4.106) และมีจุดที่ควรพัฒนา คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (3.809)

คำสำคัญ: 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. หัวหน้าสาขามหาวิทยาลัยเอกชน

Abstract

The research objectives of the research were 1) to find the leadership changes of presidents of subject program in private university, 2) to study the strengths and points that should be developed of presidents of subject program in private university. The samples were 220 presidents of subject program in private university. Collecting data were used the Random Sampling Technique, no layer ratio. Statistical analyses consisted of mean, standard deviation, skewness, kurtosis, and confirmatory factor analysis.

¹ นักศึกษาคณะบริหารบัณฑิต หลักสูตรบริหารการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

² อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

³ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

The findings were concluded that 1) experts agreed with 7 factors of transformational leadership of the presidents of subject program in private university that was developed as follow: having vision, creating inspiration, intellectual stimulation, considering of individual characteristics, leader characteristics, condition changes, and strategies to achieve the vision to be important to the leadership style of the presidents. 2) Most elements of transformational leadership have feasibility from the high up to the highest levels at 80 percent. 3) Transformational leaderships have the construct validity ($\chi^2 = 20.19$; $df = 13$, $p = .091$, $GFI = .976$, $AGFI = .948$, $RMR = .008$). 4) Lastly, the strengths of presidents' subject program are of the condition changes (4.106) and the point that should be developed is intellectual stimulation (3.809).

Keywords: 1. Transformational Leadership Model 2. Presidents of subject program in private universities

1. ความสำคัญที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาไทยในรอบหลายปีที่ผ่านมา มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2550 ได้มีการรวมกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาทำให้สถาบันอุดมศึกษามีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ผลที่ตามมาคือคุณภาพการศึกษาตกต่ำลง (กลุ่มพัฒนานโยบายอุดมศึกษา, 2551, หน้า 27) ในทศวรรษที่ผ่านมาทำให้เงื่อนไขเร่งด่วนที่จะสร้างอุดมศึกษาให้มีคุณภาพคือความสามารถในการแข่งขันของประเทศควบคู่กับการเติบโตของการอุดมศึกษาอย่างรวดเร็วและขาดทิศทางในทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้เห็นเงื่อนไขเร่งด่วนที่จะทำให้การอุดมศึกษามีคุณภาพคือระบบการพัฒนาศักยภาพในอุดมศึกษา

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเอกชนประสบปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันเทคโนโลยีทำให้วิถีชีวิตและการทำงานของวงการธุรกิจและการศึกษาเปลี่ยนแปลงไป ทั้งสภาพของงาน ลักษณะงานและบุคคลที่จะทำงาน จนมาถึงปัจจุบันเทคโนโลยีทาง Computer ได้ก้าวเข้ามาสู่สถานศึกษาหลังจากที่เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดจากสภาวะการณ์ดำเนินไปของระบบสังคม องค์กร การเมือง ค่านิยมและทุกภาคส่วนทำให้ทุกองค์กรตระหนักถึงสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงที่มีความรุนแรงสามารถทำให้เกิดเหตุการณ์นั้นส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่องค์กรผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งภาคการศึกษาการบริหารงานที่ต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์โดยยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเนื่องด้วยสิ่งที่จะเกิดผลตามอาจส่งผลต่อระบบการบริหารภายในองค์กรสามารถเกิดเป็นปัญหาภายในองค์กรและเกิดการพัฒนาองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรนำไปสู่สถานการณ์ที่วิกฤติได้บทบาทของผู้นำนั้นเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าปรับเปลี่ยนตามยุคและสถานการณ์การจัดการการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงต้องเห็นความสำคัญและทุกคนในองค์กรต้องให้ความร่วมมือเพื่อให้ทุกคนคิดเหมือนกันร่วมกันสร้างความสำเร็จผู้นำทุกระดับจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา จึงเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกคาดหวังให้มีภาวะผู้นำ (Hoy and Miskel. 2005, หน้า 374) เนื่องจากผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำมีความสำคัญเปรียบเสมือนผู้นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผู้นำและเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ความเป็นผู้นำของสถานศึกษาเป็นประเด็นสำคัญมากต่อสถาบันการศึกษาอุดมศึกษา ซึ่งสถาบันการศึกษาเป็นผู้ผลิตบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะก้าวสู่ตลาดงาน การเตรียมพร้อมสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ

หัวหน้าสาขาวิชาต้องมีการหน้าที่ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรที่มีอยู่ในสาขา วิชาที่มีจำกัดคือ จำนวนคณาจารย์ งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆที่จะให้บรรลุเป้าหมายตามข้อ กำหนดของคณะกรรมการ อุดมศึกษาให้ได้ดังนั้นคุณลักษณะของหัวหน้าสาขาวิชาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสามารถในการรับ ข้อกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายกลยุทธ์รวมทั้งกระตุ้นให้คณาจารย์ในภาควิชาให้ทำงานร่วมกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จนสามารถสร้างผลงานตามเป้าหมายได้

หัวหน้าสาขาวิชาเป็นผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยเอกชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคแห่ง การเปลี่ยนแปลงนั้น ซึ่งเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายสูงสุดได้โดยการกำหนดเป็น กลยุทธ์และวิธีการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารจัดการ การศึกษาภายในสถานศึกษาแห่งนั้น จากความเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมาสภาพโดยทั่วไปของการจัดการอุดมศึกษา กำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยน เป็นช่วงเวลาที่มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบโดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือมุ่งเน้นการสร้าง บุคลากรซึ่งเป็นกำลัง คนทางสายอาชีพตอบสนองความต้องการของผู้เรียนสถานประกอบการ และสังคมซึ่ง สามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างการกำหนดนโยบายและแผนเพื่อการปฏิบัติที่สัมฤทธิ์ผล การปฏิบัติใน สถานศึกษาทำให้ทราบสถานการณ์อุดมศึกษาของประเทศ ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในการจัดการการศึกษา อันที่จะนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ได้สอดคล้องของแต่ละองค์ประกอบการปฏิรูปการศึกษาผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำหัวหน้าสาขาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อสามารถเป็นรูปแบบที่ดีต่อผู้บริหารระดับ ต้นทางการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถนำรูปแบบนี้ไปใช้เพื่อพัฒนาตนเองในการบริหารงานให้ประสบ ผลความสำเร็จต่อไป

2. วิทยานิพนธ์

1. รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยเอกชนมีลักษณะอย่างไร
2. จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของหัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชนคืออะไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยเอกชนมีวัตถุประสงค์อยู่ 2 ข้อดังนี้

1. เพื่อหารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อศึกษาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของหัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะรับได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้พัฒนามหาวิทยาลัยเอกชนภาวะผู้นำของหัวหน้าสาขาวิชาให้ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าสาขาวิชาของมหาวิทยาลัย เอกชนมีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การร่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัย กำหนดขั้นตอนย่อยในการดำเนินการไว้ ดังนี้

1. การศึกษาแนวคิดทฤษฎี เป็นการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร และองค์ประกอบ หัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชน

2. ยกร่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชน

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชน

1. การสนทนากลุ่มประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม และมีเกณฑ์คัดเลือกคือกลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นหัวหน้าสาขาหรือคณาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าสาขาวิชาและกลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการสอนภาวะผู้นำอย่างน้อยและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเอก จำนวน 4 คน กล่าวคือมีการสอนด้านการบริหารและภาวะผู้นำ

2. การตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยเอกชน ปัจจุบันมี 43 แห่ง จำนวน 1,608 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558)

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 220 คนการกำหนดกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ จะต้องมียังจำนวนตัวอย่าง 5-20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ ในโมเดลการวัด และต้องมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 100 คน ในงานวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการทั้งหมด 15 พารามิเตอร์ ตัวอย่างจะต้องมีขนาดประมาณ 100-300 คน ในงานวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 14 เท่าต่อ 1 พารามิเตอร์ได้ตัวอย่างทั้งหมด 210 คน ผู้วิจัยปรับขนาดตัวอย่างเป็น 220 คน เพื่อชดเชยกรณีได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบ (Hair, Black, Babin and Anderson, 2010) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบไม่มีสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 4 ระดับซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากองค์ประกอบที่สังเคราะห์ขึ้นเมื่อนำไปทดลองใช้กับหัวหน้าสาขาวิชาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับตัวอย่างและไม่ใช้ตัวอย่าง จำนวน 30 ท่าน เพื่อหาความเที่ยง(Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) =.952 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้ 218 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.09 และวิเคราะห์ระดับความเป็นไปได้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชนด้วยสถิติบรรยายโดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดและมากที่สุดตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 3 จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของหัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชน ประชากรและตัวอย่างเหมือนกับขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชน และการหาค่าเฉลี่ยเพื่อการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของหัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชน

6. ผลการวิจัย

1. ผลการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเห็นด้วยทั้ง 7 องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสาขาวิชา แต่ขอให้ปรับภาษาขององค์ประกอบที่ 1 ร้อยละเจ็ดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการสนทนากลุ่ม

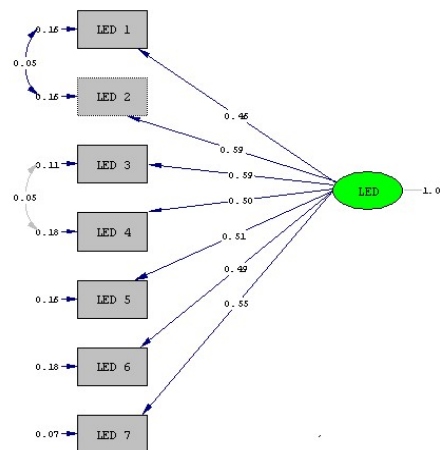
ร่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผลการสนทนากลุ่ม
องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถ มองการณ์ไกล มีอุดมการณ์ มีความศรัทธา และมีความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้	เห็นด้วย แต่ขอให้มีการปรับภาษาเป็นการใช้การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อย้ำค่านิยมหลักเป็นสำคัญ

ร่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผลการสนทนากลุ่ม
องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจหมายถึง ผู้นำมีความตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจของผู้ตาม ทำให้เกิดจิตสำนึกในการสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	เห็นด้วย
องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหา มีความเชื่อมั่น เน้นค่านิยมหลักที่สำคัญขององค์กร	เห็นด้วย
องค์ประกอบที่ 4 การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลหมายถึง การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์และเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความเชื่อมั่นต่อใต้บังคับบัญชา	เห็นด้วย
องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีคุณลักษณะของการเปลี่ยนแปลง กล้าพูดกล้าทำ ชอบเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถเผชิญความสลับซับซ้อน ความไม่แน่นอน มองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจในตนเองและเป็นตัวอย่างที่ดี	เห็นด้วย
องค์ประกอบที่ 6 การแปลงสภาพ หมายถึง ผู้นำกับผู้ตามมีการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่ายคือผู้นำและผู้ตาม โดยยกระดับผู้ตามให้สูงขึ้นเป็นผู้นำและผู้ตามต้องเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม	เห็นด้วย
องค์ประกอบที่ 7 กลยุทธ์ที่บรรลุวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำจะต้องทำให้ผู้ตามเชื่อถือในกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือในการทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริงต้องทำตามวิสัยทัศน์นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์มาสู่การบรรลุวิสัยทัศน์สร้างความมุ่งมั่นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	เห็นด้วย

2. หัวหน้าสาขาวิชาที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 60.55 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 71.56 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชา 1-3 ปีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 42.21 ทำงานในสถาบันขนาดใหญ่จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 50.46 ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 2

3. หัวหน้าสาขาวิชาที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความเห็นว่าทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติระดับมากถึงมากที่สุดมากกว่าร้อยละ 80 แสดงว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติ

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-square = 20.19 ; df = 13, p = .091) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ .456 ถึง .589 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัว ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือองค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา (LED 3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .589 และมีการแปรผันร่วมกับตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LED) สูง (ร้อยละ 75.8) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีค่าขนาดใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสำคัญในการวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LED) ใกล้เคียงกัน ผลการวิเคราะห์ตามภาพ 1



Chi-Square=20.19, df=13, P-value=0.09056, RMSEA=0.050

ภาพที่ 1 โมเดลการวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LED)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ					FSR
	สปส.	SE	t	CSS	R ²	
LED 1	.456	.036	12.676**	.750	.563	.134
LED 2	.587	.040	14.731**	.829	.687	.222
LED 3	.589	.037	16.015**	.871	.758	.327
LED 4	.497	.038	12.916**	.756	.572	.100
LED 5	.512	.038	13.545**	.783	.614	.217
LED 6	.490	.038	12.890**	.757	.573	.192
LED 7	.547	.033	16.779**	.898	.806	.533

$\chi^2 = 20.19$; df = 13, p = .091, GFI = .976, AGFI = .948, RMR = .008

หมายเหตุ : ** p < .01

5. การหาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการประเมินตนเองของ หัวหน้าสาขาวิชาที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยพบว่า มีจุดเด่น คือ องค์ประกอบที่ 6 การแปลงสภาพ ($\bar{X}=4.106$) และมีจุดที่ควรพัฒนา คือ องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=3.809$) ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบภาวะผู้นำ	Mean	S.D.	ความหมาย
องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์	3.885	.608	มาก
องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ	3.825	.702	มาก
องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา	3.809	.676	มาก
องค์ประกอบที่ 4 การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	3.861	.661	มาก
องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะ	3.983	.649	มาก
องค์ประกอบที่ 6 การแปลงสภาพ	4.106	.647	มาก
องค์ประกอบที่ 7 กลยุทธ์ที่บรรลุวิสัยทัศน์	3.819	.6079	มาก
ภาพรวม	3.899	.548	มาก

7. สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเห็นด้วยกับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชนที่ผู้วิจัยวิจัยได้พัฒนาองค์ทั้ง 7 องค์ประกอบดังนี้คือ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล คุณลักษณะผู้นำ การเปลี่ยนสภาพ กลยุทธ์ที่บรรลุวิสัยทัศน์
2. ทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ระดับมากถึงมากที่สุด มากกว่าร้อยละ 80
3. โมเดลการวัดตัวแปรตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความตรงเชิงโครงสร้าง
4. จุดเด่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสาขาวิชา คือ มีวิสัยทัศน์ที่จะนำสาขาวิชาให้ดีขึ้น และมีจุดที่ควรพัฒนา คือ การทำให้คณาจารย์ภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับท่าน

8. การอภิปรายผล

1. ผลจากการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทั้ง 7 องค์ประกอบมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นรูปแบบภาวะผู้นำหัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชนทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ระดับมากถึงมากที่สุดมากกว่าร้อยละ 80 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันมหาวิทยาลัยเอกชนได้มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงและมีการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมกันตลอดเวลา มหาวิทยาลัยเอกชน มีการผลิตนักศึกษาให้มีทักษะและเสริมสร้างเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเอกชน หัวหน้าสาขาวิชามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของมหาวิทยาลัยเอกชน สอดคล้องงานวิจัยของ ชิวิน อ่อนละออ (2553) ที่ได้อธิบายไว้ว่าองค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ในประเทศไทย 4 องค์ประกอบหลัก คือองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ องค์ประกอบด้านปัจเจกบุคคลองค์ประกอบด้านการกระตุ้นปัญญา องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญ มุลบุญ (2557) ที่ได้อธิบายไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน ศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้านและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา มะลิหุล (2555) ที่ได้อธิบายไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับ มาก

2. ผลจากการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่มีจุดเด่น คือองค์ประกอบด้านการแปลงสภาพองค์ประกอบด้านการแปลงสภาพมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.106$) ทั้งนี้องค์ประกอบด้านการแปลงสภาพเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในการผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ เนื่องจากหัวหน้าสาขาวิชามีการปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณของผู้นำมีความเป็นผู้นำในการทำงานที่มีจริยธรรม มีการสนับสนุนให้คณาจารย์โดยมอบงานและความรับผิดชอบในการบริหารงานและบริหารวิชาการโดยปรับปรุงหลักสูตรรวมทั้งมีภาวะผู้นำหัวหน้าสาขาวิชาที่ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาพัฒนาสาขาวิชาและผลิตบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่พร้อมและมีให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการบริหารสาขาวิชา มีความโปร่งใสในการบริหารในการบริหาร งานและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Benis and Nanus, 1985; Tichy and Devanna, 1990; Kouzes and Posner 1995 ที่ว่าด้วยผู้นำกับผู้ตามมีการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่ายโดยยกระดับผู้ตามให้เป็นผู้นำและผู้นำเป็นผู้นำจริยธรรมมีสถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและจุดที่ควรพัฒนาคือองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพราะองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.809$) ช่วยให้เกิดการกระการทางความคิด กระตุ้นการดำเนินงาน สร้างผลงานและนวัตกรรมใหม่ หัวหน้า

สาขาวิชาจึงควรให้ความสำคัญทางด้านการกระตุ้นให้คณาจารย์ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและใช้แนวทางใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในสาขาวิชาค่อนข้างน้อย สมควรเปิดโอกาสให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดที่แตกต่างเพิ่มขึ้นเพื่อเพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหามีความพยายามนำเสนอมุมมองทางเลือกที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหของคณาจารย์และคอยกระตุ้นให้คณาจารย์เล็งเห็นความสำคัญต่อค่านิยมหลักของสาขาวิชาและมีการสนใจและสนับสนุนในความคิดใหม่ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีวิน อ่อนละอ (2553) ที่อธิบายไว้ว่า องค์ประกอบด้านการกระตุ้นปัญญาที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้คือลักษณะทางกาย การสร้างความเชื่อมั่นและมีอุดมการณ์ มีสติปัญญา ผู้นำเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดีในการปฏิบัติงานบุคลิกภาพ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานผู้นำเป็นผู้มีความปรารถนาจะทำดีที่สุด

9. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาดังกล่าว มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสาขาวิชา มหาวิทยาลัยเอกชน ดังนั้น จึงเป็นแนวทางให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองโดยนำองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบไปใช้ตามบริบทและสถานการณ์ที่เหมาะสมเรียงตามความสำคัญ

1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชนควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นจุดเด่นของมหาวิทยาลัยเป็นจุดเน้นในการพัฒนา โดยการปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามและถูกต้องของมหาวิทยาลัย

2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชนควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสอนงานหรือชี้แจงงานให้แก่ผู้ร่วมงานทำงานเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่าและใช้การประสานงานที่ดีเป็นตัวเชื่อมระหว่างอาจารย์นักศึกษาและผู้ปกครอง

3. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชนควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ เช่น การเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชนควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและทีมงานสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความมั่นคงในความคิดตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ

5. คุณลักษณะผู้นำ หัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชนควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่มีคุณลักษณะของการเปลี่ยนแปลงกล้าพูดกล้าทำเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถเผชิญความสลับซับซ้อนความไม่แน่นอนมองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจในตนเอง และเป็นตัวอย่างที่ดี

6. ด้านการเปลี่ยนสภาพ หัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชนควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับผู้นำกับผู้ตามมีการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย โดยยกระดับผู้ตามให้เป็นผู้นำ และผู้นำเป็นผู้นำจริยธรรมมีสถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

7. ด้านกลยุทธ์ที่บรรลุวิสัยทัศน์ หัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชนควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำให้ผู้ตามเชื่อถือในกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ที่นำเชื่อถือในการทำให้อิสัยทัศน์เป็นจริง การสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและดึงดูดใจ มีกลยุทธ์ที่ทำให้วิสัยทัศน์บรรลุใช้การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อย้ำค่านิยมหลักที่สำคัญ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงประเมิณและติดตามผลการนำรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชน ในด้านการนำไปใช้และการพัฒนา
2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำของหัวหน้าสาขาวิชามหาวิทยาลัยเอกชน
3. ควรมีการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำให้กับหัวหน้าสาขาวิชา มหาวิทยาลัยเอกชน

10. บรรณานุกรม

ชีวิน อ่อนละอ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน

ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปรัชญา มะลิหุล (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดนครราชสีมา.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา. (2551). **กรอบแผนอุดมศึกษา**

ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2: 2551: 281. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เหลียวหลังแลหน้า ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน 29 มกราคม 2558.

อรัญ มูลบุญ. (2557). ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต.

วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฉบับพิเศษ).

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective.* (7th ed). New Jersey: Pearson Education Inc.

Hoy, Wayne K., & Miskel, Cecil G. (2005). **Educational Administration (7th ed.).**
New York: McGraw-Hill.

Kouzes, J., & Posner. B. (1995). **The Leadership Challenge: How to Keep Extraordinary Things
Done in Organization.** San Francisco CA: Jossey-Bass.

Tichy, N.M. and Devanna, M.A. (1990). "The Transformational Leader,"
Training and Development. 19 (11).

11. คำขอบคุณ

ผลงานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จไปด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายโดยเฉพาะ
อย่างยิ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้คำแนะนำและคณะทำงานสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้เป็นอย่างสูงที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี