

การพัฒนาแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี Development of Leadership Professional Managers Model in BangkokThonburi University

วิทยา เบญจจาริกุล*
พรพิพัฒน์ เพิ่มผล**
จุฬารัตนภรณ์ ธนะแพทย์***
* ** ***มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*Corresponding author. Email: saphapthaisaphabthai@gmail.com

Received: January 31, 2019 Revised: April 22, 2019 Accepted: May 10, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 3) พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 4) ประเมินและยืนยันการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่าตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Five's Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทคนิควิธีวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNImodified) เทคนิคเดลฟาย และการทดสอบไคสแควร์ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับมากและ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก 2) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เป็น 11 โดยรวมมีค่าความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNImodified) เท่ากับ .11 3) รูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร มี 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 ผู้นำแบบมุ่งคน องค์ประกอบที่ 2 ผู้นำแบบมุ่งงาน องค์ประกอบที่ 3 ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบที่ 4 ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ 4) ผลการประเมินและยืนยันการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร พบว่ามีความเหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญที่.01

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ ภาวะผู้นำผู้บริหารมืออาชีพ

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the present and admirable development of leadership professional managers model in BangkokThonburi University. 2) to study the need in development of leadership professional managers model in BangkokThonburi University 3) to develop development of leadership professional managers model in BangkokThonburi University. and 4) to evaluate and confirm the development of leadership professional managers model in BangkokThonburi University. The sample group included 278 staff. Data were collected using questionnaire and were analyzed by using percent,mean, standard deviation, Modified PNIModified (Priority Needs Index: PNI) ,Delphi technique and Chi-square.The findings were revealed as follows.1). The present development of development of leadership professional managers model in BangkokThonburi University. was rated at the high level (= 3.85) and the desirable development of leadership professional managers model in BangkokThonburi University. was rated at the high level (= 4.33).2)The need PNImodified(Priority Needs Index: PNI)in development of leadership professional managers model in Bangkok Thonburi University. was at .11 (PNImodified = .11).3).The development of model in BangkokThonburi University. involved 5 components, i.e., 1) people oriented 2) task oriented 3) transformational oriented and 4) charismatic oriented

4). The development of leadership professional managers model in Bangkok Thonburi University was evaluated and confirmed to be appropriate for further implementation at significance level .01.

Keywords: Development of Model, Leadership Professional Managers

บทนำ

ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน ซึ่งเป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นสังคมที่ ต้องอาศัยองค์ความรู้และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) ซึ่งมีผลให้การบริหารจัดการศึกษาไทย ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน และ ความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้นในการบริหารจัดการศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยน และพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนใจใฝ่เรียนรู้และต้องพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง อยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาที่มีความมุ่งหมายในการที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนเก่ง คนดี มีปัญญา มีความสุข และมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขัน และ ให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับเวทีโลก

ไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0) คือ การพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัย มีรายได้มากขึ้น และก้าวพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง โดยจะต้องผลิตนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ และต้องสามารถติดต่อกับนานาชาติได้ด้วยการศึกษาจึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ให้กับเด็กไทยอย่างเป็นรูปธรรมในหลายด้าน เช่น การพัฒนาทักษะเพื่อการติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานความร่วมมือ และการค้าขาย ในขณะที่เยาวชนเด็กไทยในอนาคตก็ต้ององไว้ซึ่งวัฒนธรรมของไทยที่ดึงมาควบคู่กับการเรียนรู้ศาสตร์ใหม่ๆ ที่มีความทันสมัยด้วยเช่นกัน สำหรับการศึกษายุคที่กล่าวถึงนี้เป็นนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาในด้านการส่งเสริมให้เป็นผู้สามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่อย่างสร้างสรรค์ กล่าวคือถ้าเรามองย้อนไปในอดีตในระบบสังคมของ ประเทศไทย (ชนินทร เพ็ญสูตร, 2560: 67-99)

การศึกษาในยุค 1.0 เป็นยุคการเกษตรกรรม ครูเป็นใหญ่ในชั้นเรียน นักเรียนต้องเรียนตามรูปแบบการสอนของครู การปฏิบัติโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่เกิดในชั้นเรียนเป็นยุคที่เน้นให้นักเรียนเกิดทักษะ 4 ด้าน คือ พุทธิศึกษา จริยศึกษา หัตถศึกษา

และพลศึกษา การวัดผลวัดเป็นองค์รวม โดยตัดสินเป็นร้อยละ ใครสอบผ่านร้อยละ 50 ถือว่าผ่าน ต่ำกว่าเป็นการสอบตกต้องเรียนซ้ำชั้น การสอนของครู เน้นการบรรยาย เป็นลักษณะบอกเล่า จดในกระดานหรือตามคำบอกครูว่าอย่างไรนักเรียนจะเชื่อครู ทั้งหมด นักเรียนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ฟังครูอย่างเดียว หนังสือเรียนสำคัญที่สุด สื่อการสอนกระดาน ชอล์ค บัตรคำ รูปภาพ โครงสร้างเวลา 4 : 3 : 3 : 2 ประถมต้นเรียน 4 ปี ประถมปลายเรียน 3 ปี มัธยมต้นเรียน 3 ปี และมัธยมปลาย สายสามัญเรียน 2 ปี สายอาชีพเรียน 3 ปี หลักการ/แนวคิด สนองความต้องการของสังคม เป็นหลักสูตร แบบเน้นวิชา ประกอบกับเริ่มมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรกในปี พ.ศ. 2504

การศึกษาในยุค 2.0 เป็นยุคอุตสาหกรรมเบา นักเรียนจะได้เรียนในสิ่งที่ตนเองชอบ และถนัด กับครูที่มีความถนัดในวิชานั้นๆ การจัดโต๊ะและเก้าอี้นักเรียนก็จะจัดให้นักเรียน นั่งเรียนเป็นวงกลม มีครูในหลากหลายวิชาเอก โดยใช้ครูผู้มีความเชี่ยวชาญ เป็นพิเศษ (Expert Teacher) นักเรียนที่เรียนช้า หรือมีปัญหาในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งจะได้รับการดูแล เอาใจใส่ ปรับฐานสติปัญญาให้ทัดเทียมเพื่อนๆ เป็นระยะ (Remedial Learning)

การศึกษาในยุค 3.0 เป็นยุคอุตสาหกรรมหนัก เน้นที่การเรียนมากกว่าการสอน (Learning-Oriented) ใช้เวลาในการบรรยายหรือถ่ายทอดน้อยลง ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความมั่นใจในสิ่งที่เขาไปศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ให้มากขึ้น หรือที่เรียกว่า “สอนน้อยลง เรียนรู้มากขึ้น (Teach Less, Learn More: TLLM)

การศึกษาในยุค 4.0 เป็นยุคนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ มุ่งหวังให้ผู้เรียนแต่ละคนไม่อยู่นิ่ง กระตือรือร้นและคิดค้นหาความรู้และคำตอบอยู่ตลอดเวลา (Active Learner) สร้างบรรยากาศให้ในห้องเรียนเป็นห้องเรียนแห่งความสงสัย อยากเรียนอยากรู้ อยากหาคำตอบ (Community of Inquiry) มุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิด การคิดสร้างสรรค์ (Creative Learning) ที่จะนำไปสู่ การผลิตนวัตกรรม (Innovation) การสร้างอาชีพและการเรียนรู้ด้วยตนเองและ มุ่งหวังให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ จากความสนใจรายบุคคลและจากการรวมตัวของผู้เรียน ที่มีแรงผลักดันเป็นทีม เช่นทีมที่มีนวัตกรรมเป็นจุดเน้น (พงศ์พิพัฒน์ บัญชานนท์, 2560)

ผู้วิจัย สรุปได้ว่าการศึกษาในยุค Thailand 4.0 สิ่งสำคัญที่สุดในการทำให้โมเดลนี้ ประสบความสำเร็จก็คือ นักการศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องปรับตัว ให้เข้ากับนวัตกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลา ต้องคิดให้มาก คิดให้จบ อ่านให้ขาด ต้องกล้า เปลี่ยนแปลง อย่างก้าวแต่โทษกันเมื่อมีอะไรผิดพลาด เพราะทุกอย่างเปรียบเสมือนการเรียนรู้ ถ้าไม่เปลี่ยนแปลงก็เหมือนกับเราย่ำอยู่กับที่ และบวกกับพลังของคนในชาติช่วยกัน

ผลักดันไปพร้อม ๆ กัน การเปลี่ยนแปลงจาก “ประเทศกำลังพัฒนา” ไปสู่ “ประเทศพัฒนาแล้ว” คงไม่ใช่แค่เรื่องในความฝันอีกต่อไป

ในการบริหารจัดการองค์การ ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้นำและการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นผู้นำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่น ตัวชีวิตการนำของผู้บริหารจัดการที่ได้ชื่อว่ามืออาชีพคือผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการองค์การ ให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผนนักปกครอง และนักปราชญ์ ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ เพราะผู้บริหารคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะต้องเป็นตัวอย่างของการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และการบริหารให้กับองค์การ

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ๆ อันจะก่อให้เกิดแกนนำในการเปลี่ยนแปลงที่จะไปผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้สำเร็จได้ ในส่วนของภาครัฐก็ได้จัดให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สนองต่อการ ปฏิรูปการศึกษา และเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในบริบทของประเทศไทย โดย มุ่งเน้นที่จะพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เตรียมความพร้อม ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานให้รองรับการปฏิรูปการศึกษา และปฏิบัติงานตามภารกิจของการปฏิรูปการเรียนรู้และ โครงสร้างการบริหารแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเอื้อต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน ซึ่งเป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) ซึ่งมีผลให้การบริหารจัดการศึกษาไทย ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของ

การแข่งขัน และความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้น ในการบริหารจัดการศึกษา จึงต้องมีการปรับเปลี่ยน และพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องสนใจใฝ่เรียนรู้ และต้องพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้ การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูป การศึกษาที่มีความมุ่งหมายในการที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ เป็นคนเก่ง คนดี มีปัญญา มีความสุข และมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขัน และให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลก

มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร (Bangkokthonburi University) เป็นสถาบันอุดมศึกษา เอกชนในประเทศไทย ตั้งอยู่ที่เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีภารกิจหลักคือ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานภายในเป็น คณะ/กลุ่มงาน และมหาวิทยาลัย ซึ่งมีคณะในการเรียนการสอนประกอบด้วย 16 คณะ ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะศิลปศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ คณะบัญชี คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเทคโนโลยี และนวัตกรรม คณะดุริยางคศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา และคณะทันตแพทยศาสตร์ ส่วนกลุ่มงานประกอบด้วย 5 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มงานงบประมาณและการเงิน และกลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ ตราประจำมหาวิทยาลัย เป็นรูปพระปรมาภิไธยรัตนโกสินทร์ ซึ่งมีสีทองประดิษฐานอยู่กึ่งกลางสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาที่มีสีเขียวเหนือสายน้ำสีฟ้า โดยรวมอยู่ภายในวงรีสีเงินซึ่งล้อมด้วยวงรีใหญ่สีแดงขอบทอง และภายในพื้นที่วงรีสีแดงนั้นมีชื่อมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเป็นภาษาไทยสีทองอยู่ด้านบน ซึ่งมีหนังสือและปากกา และอักษรย่อคั่นกลางระหว่างชื่อภาษาอังกฤษสีทองที่อยู่ด้านล่าง สีประจำมหาวิทยาลัย สีแดง สีทอง สีแดง หมายถึง ความรัก ความสามัคคี เสียสละ มานะอดทน พินิจอุปสรรคสู่ความสำเร็จ สีทอง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง ความมั่งคั่ง และความมั่นคงในอาชีพการงานทั้งปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีคุณภาพในการบริหารงาน บุคลากรเป็นผู้บริหารมืออาชีพย่อมเอื้อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพเกือบหมื่นให้มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง บรรลุเป้าหมายตามเจตน์จำนงที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารมืออาชีพ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
2. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารมืออาชีพ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
3. พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารมืออาชีพ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
4. ประเมินและยืนยันการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรและผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่นับรวมตั้งแต่ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ทั้งในสายวิชาการสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวนรวม 928 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรและผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่นับรวมตั้งแต่ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ ทั้งในสายสอนและสายสนับสนุน ซึ่งได้จากการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2548: 41) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 278 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร 278 คน และผู้บริหาร 40 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหาภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย ตามแนวคิดของ Coopersmith (1981: 41-69) DuBrin (1998: 28-29, 71, 112-113) Bass & Avio (1997) Conger & Kanungo (1998: 251-253) Nelson & Quick (1997: 346) Gibson Ivancevich & Donnelly (1997: 272) DuBrin (1998: 2, 431) Yukl (1998: 2-7) Daft (1999: 5-6) Barnhart & Stein (1956: 693) Etzioni (1965: 688-698) Halpin (1966: 27-28) Fiedler (1987: 8) Dejnzoka (1983: 94) Gardner (1990: 286) Robbins & Coulter (2539: 14-15) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 11-13) มนัส บุญประกอบ (2545: 212-213) และพรทิพย์ อัยยิมพานต์ (2547: 68) สมบูรณ์ (2546: 61) และข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา มาสรุปและปรับปรุง แกไขรูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) องค์ประกอบ

ผู้นำแบบมุ่งคน 2) องค์ประกอบ ผู้นำแบบมุ่งงาน 3) องค์ประกอบ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และ 4) องค์ประกอบ ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

4. ขอบเขตด้านเวลา ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลทำการวิจัย 1 ปี หลังจากได้รับอนุมัติโครงการ (ตุลาคม 2561 - ตุลาคม 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) องค์ประกอบ ผู้นำแบบมุ่งคน 2) องค์ประกอบ ผู้นำแบบมุ่งงาน 3) องค์ประกอบ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และ 4) องค์ประกอบ ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทคนิควิธีวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNImodified) เทคนิคเดลฟาย และการทดสอบไคสแควร์

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการศึกษาเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหาร โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหาร ทั้งในและต่างประเทศ นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหาร ได้ประเด็นข้อคำถามภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำแบบมุ่งคน 2) ผู้นำแบบมุ่งงาน 3) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และ 4) ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ แล้วนำข้อคำถามไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) นำข้อมูลจากข้อคำถาม (Content Analysis) และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาสรุปเป็นตัวแปรที่จะศึกษา และนำตัวแปรที่ได้ไปสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยในขั้นต่อไป โดยนำเครื่องมือการวิจัยที่จัดทำขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาผลและนำผลที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไปแล้วนำเครื่องมือการวิจัยที่ได้ไปปรับแก้ตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำ แล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คนรวบรวมข้อมูลทั้งหมดวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient)

ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จากขั้นตอนที่ 1 ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร และผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 278 คน แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (สายสอน) สายสนับสนุนจำนวน 238 คน และผู้บริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ประจำปีการศึกษา 2561 ได้แก่ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าสาขา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน จำนวน 40 คน รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

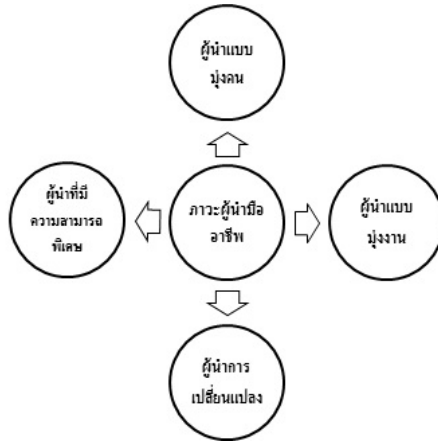
ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี การศึกษาความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบคุณลักษณะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จากขั้นตอนที่ 2 เพื่อการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อควบคุมขนาดความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2548: 279) โดยใช้สูตรการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงจากสูตรเดิม โดย นางลักษณ วีรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช ดังนี้

$$\text{สูตรคำนวณ PNI}_{\text{Modified}} \text{ (Priority Needs Index: PNI)}$$

$$\text{PNI}_{\text{Modified}} = \frac{(I - D)}{D}$$

ขั้นตอนที่ 4 สร้างรูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 3 มาสร้างรูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) อิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 17 คน กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ เป็นนักวิชาการด้านการบริหาร ผู้บริหารอุดมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา โดยใช้หลักเกณฑ์ มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป เพื่อตรวจสอบรูปแบบ จำนวน 3 รอบ

จากผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) อิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 17 คน ได้รูปแบบคุณลักษณะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี



ภาพที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ขั้นตอนที่ 5 ประเมิน ตรวจสอบ การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในขั้นนี้ผู้วิจัยประเมินความเป็นไปได้และเป็นไปไม่ได้ ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเทคนิคการประชาพิจารณาจำนวน15 คน ตรวจสอบเพื่อยืนยันการพัฒนา การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบ Chi-square

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ของการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า ในภาพรวมมีค่าความต้องการจำเป็น 0.11
3. พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) ด้านผู้นำแบบมุ่งคน 2) ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน 3) ด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และ 4) ด้านผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

4. ผลการประเมิน ตรวจสอบ การยืนยัน การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ตรวจสอบ เพื่อยืนยันการพัฒนา โดยใช้การทดสอบ Chi-square ผลการตรวจสอบ มีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายดังนี้

1. อภิปรายผลการศึกษาการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำมืออาชีพของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จากความคิดเห็นของบุคลากรและผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีทัศนะว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง และผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ อยู่ในระดับมาก และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ในภาพรวมมีค่าความต้องการจำเป็น 0.11 ซึ่งให้เห็นว่า ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีภาวะผู้นำตามความคิดเห็นของบุคลากรทั้ง 4 แบบ คือแบบมุ่งคน แบบมุ่งงานแบบ การเปลี่ยนแปลง และที่มีความสามารถพิเศษ ผสมผสานกันอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของสทิน (Yukl,1989: 213-215; citing Schein, 1985) ที่สรุปว่า ผู้นำจะต้องมีศักยภาพ ในการสร้างหรือกำหนดรูปแบบของวัฒนธรรม และสนับสนุนให้สมาชิกยอมรับใน วัฒนธรรมขององค์กร โดยมีวิธีการต่างๆ ที่สำคัญดังนี้คือ 1) ให้ความสนใจ (Attention) 2) จัดการหรือขจัดเรื่องวิกฤต (Reactions to Crises) 3) เป็นตัวอย่าง (Role Modeling) 4) จัดรางวัลตอบแทน (Allocation of Rewards) และ 5) เกณฑ์มาตรฐานของการคัดเลือก และการให้ออก (Criteria for Selection)

2. ด้านผู้นำแบบมุ่งคน พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และดัชนีความต้องการจำเป็น 0.13 จากความคิดเห็นของบุคลากร และผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีทัศนะว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบมุ่งคน จะ ต้องส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชาสามารถพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความ เป็นตัวตน (ปัจเจกบุคคล) มากกว่าการเป็นสมาชิกขององค์กรการ (ปฏิบัติกับทุกคนเหมือนกัน) เผื่อระวังผู้ที่กระทำผิดต่อกฎระเบียบ กระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำสิ่งต่างๆ ได้มาก เกินกว่าที่ท่านคาดหวังไว้.ยอมรับในความแตกต่างของผู้บังคับบัญชาแต่ละคน(ความปรารถนา ความสามารถ และแรงบันดาลใจ กล่าวชมเชยผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ การประเมินภาวะผู้นำของ ดูบริน (DuBrin,1998) แบบวัดภาวะผู้นำแบบหลายองค์ประกอบ

ของ เบส และ เอวีโอ (Bass & Avio, 1997) และแบบวัดภาวะผู้นำ ของ คองเกอร์ และคานันโก้ (Conger & Kanungo, 1998) แบ่งเป็น 4 แบบคือ คุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งคน คุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งงาน คุณลักษณะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

3. ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และดัชนีความต้องการจำเป็น 0.09 จากความคิดเห็นของบุคลากรและผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีทัศนะว่าผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สามารถวิเคราะห์ความเป็นมาของปัญหาก่อนที่จะแก้ไข ให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ในการจัดการกับข้อผิดพลาด คำร้องเรียน และความล้มเหลวที่เกิดขึ้น เป็นผู้ที่กวดขันต่อการทำงานที่ไม่มีระเบียบ การทำงานผิดพลาด การทำงานแบบมีข้อบกพร่อง และการทำงานที่เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นผู้สนใจติดตามความผิดพลาดต่างๆ ทั้งหมด เป็นผู้ที่ระบุอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของลักษณะขององค์การนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ภาวะผู้นำองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานสำหรับคุณลักษณะผู้นำทั้ง 4 แบบ ที่มีอยู่ในผู้บริหารมหาวิทยาลัย ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมี

4. ด้านผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และดัชนีความต้องการจำเป็น 0.13 จากความคิดเห็นของบุคลากรและผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีทัศนะว่าผู้บริหารจะต้องแสวงหาจังหวะและโอกาสใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมาย มีความสามารถในการรับรู้ถึงความกระตือรือร้นต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความเป็นผู้มีความสามารถเมื่อต้องเป็นตัวแทนของกลุ่มหรือหมู่คณะมีวิสัยทัศน์ โดยมักนำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นนักพูดที่มีการบรรยายเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ฟัง.. มีความเสียสละส่วนตนเพื่อองค์กรพยายามรักษาสถานะ หลักการเดิมหรือแนวการทำงานของตนแนวคิดของภาวะผู้นำสมัยใหม่นั้น และสอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yuke, 1989: 216-220; Tichy & Devanna, 1987) ที่ศึกษาผู้นำในองค์การใหญ่ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างกัน โดยการสัมภาษณ์ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เน้นไปที่ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนหรือแปลงรูปองค์การอย่างไร เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ ในขณะที่

ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มการแข่งขันทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว สังคมของการค้าขายที่เปิดกว้าง วัฒนธรรมของการผลิตและบริโภคที่เปลี่ยนไป และต้องแข่งขันกับต่างชาติในการค้าชนิดเดียวกันต่างๆ ที่มีเศรษฐกิจภายในแต่ละประเทศแตกต่างกันด้วย ผู้นำขององค์กรต้องรู้วิธีการที่จะจัดการให้สนองความต้องการที่ความต้องการจะไม่เปลี่ยนแปลง กับความต้องการที่ความต้องการการปรับปรุงให้ทุกคนมีความหวังที่จะได้รับการพัฒนา แต่ต้องไม่ให้เกิดความกลัวในการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อการคงอยู่หรือเพื่อความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย

5. ด้านผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และดัชนีความต้องการจำเป็น 0.12 จากความคิดเห็นของบุคลากร และผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรีมีทัศนะว่าผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อการพัฒนาและการบรรลุเป้าหมายของบุคลากรและหน่วยงาน รับรู้และกระตือรือร้นต่อความต้องการและความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร มีความสามารถในการวางแผนพัฒนาบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักนิติธรรมความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบตลอดจนหลักความคุ้มค่า หรือคุ่มทุน รับรู้ถึงความสามารถและทักษะของบุคลากรอื่นๆ กำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จ และความเป็นเลิศครบในทุกด้านของภารกิจ มีแนวคิด และแสวงหา ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ คองเกอร์ และ คานูโก้ (Conger; & Kanungo, 1987: 637–647) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่นอกเหนือไปจากภาวะผู้นำเดิมที่มีอยู่ (ภาวะผู้นำแบบเน้นงาน เน้นสังคม หรือแบบมีส่วนร่วม) ซึ่งคุณลักษณะพื้นฐานของภาวะผู้นำแบบที่มีความสามารถพิเศษ คือ 1) การวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) ที่เป็นวิสัยทัศน์ร่วมหรือไปในทิศทางเดียวกับของผู้ตาม ซึ่งจะแตกต่างอย่างชัดเจนจากสถานะเดิม (Status Quo) ภายในระดับความยอมรับ 2) มีความคิดริเริ่ม กล้าได้กล้าเสีย และใช้วิธีการจัดการแบบใหม่ (ไม่ดั้งเดิม) เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายที่ปรารถนา 3) มีการประเมินสภาพปัญหาและอุปสรรคตามความเป็นจริง และ 4) มีการใช้ทักษะการโน้มน้าวสื่อสารและการสร้างความประทับใจ เพื่อกระตุ้นผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจและบรรลุสู่เป้าประสงค์ โดยภาวะผู้นำแบบที่มีความสามารถพิเศษมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยใช้พลังส่วนบุคคลมากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน สภาพปัจจุบันอยู่และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านคุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งงานและคุณลักษณะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีการฝึกอบรม การคัดสรรบุคลากรในระดับต่างๆ เพื่อเข้ารับการพัฒนาและการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติ หลากหลายตามสายงานและความสนใจ เพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากร ในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำหน่วยหรือผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ควรเข้าหาบุคลากรให้มากขึ้น หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิดกำหนดวางแผน การดำเนินการกิจกรรมต่างๆร่วมกับทางมหาวิทยาลัย ควรเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ

2. ภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยควรมีการสร้างและพัฒนาฝีมือหรือแผนที่การปฏิบัติงานในหน้าที่หรือภารกิจต่างๆ เพื่อไว้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรระดับต่างๆ และทำการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาแนวทางแก้ไข และแนวทางการปฏิบัติงานของระบบงานหรือการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ของหน่วยงานนั้นๆ

3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบสารสนเทศมาใช้ในการ บริหารจัดการ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ทักษะในการใช้ระบบบริหารจัดการ ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องชัดเจน และง่ายต่อการประเมินผลในภาพรวมของมหาวิทยาลัย

4. การพัฒนาบุคลากร จำเป็นจะต้องมีการฝึกปฏิบัติอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และความเข้าใจในเทคนิค วิธีการ และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชนินทร์ เพ็ญสุตร. (2560). ประเทศไทย 4.0 บริบททางเศรษฐกิจ และการเมือง. วารสาร รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 8(1), 67-99.

บัณฑิต ผังนรินทร์. (2550). อิทธิพลของลักษณะขององค์การบริหาร และการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นพงศ์พิพัฒน์ บัญชานนท์. (2560, 6 มกราคม). วิเคราะห์ไทยแลนด์ 4.0: วิสัยทัศน์ที่ยังขาดรายละเอียด. สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2560 จาก <http://w.bbc.com/thai/thailand-38527250>
- พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. (2547). **ภาวะผู้นำ: การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: บริษัท ไอ.ซี.ซี. อินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด (มหาชน).
- มนัส บุญประกอบ. (2546). **พลิกปัญหาให้เป็นปัญญา.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ: ธนชัยการพิมพ์.
- Barnhart, C. L., & Stein, J. (1956). **The American College Dictionary.** New York: Random House.
- Bass, B. J., & Avolio, B. J. (1990). **Transformational Leadership development.** Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. (1989). **The charismatic leader: Behind the mystique of exceptional leadership.** San Francisco: Jossey Bass.
- Coopersmith. (1981). **Self-esteem inventories.** Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press Inc.
- Daft, R. L. (1999). **Leadership: Theory and practice.** Forth Worth, TX: Dryen Press.
- Dejnzoka E. L. (1983). **Education administration glossary.** Westport. Connecticut: Greenwood.
- Dubrin, J. A. (1998). **Leadership research finding: Practice and skills.** Boston Houghton: Mifflin Company.
- Etzioni, A. (1965). Dual leadership in complex organizations. **American Sociological Review**, 30, 688-698.
- Fiedler, F. E., & Garcia, J. E. (1987). **New approaches to leadership, cognitive resources and organizational performance.** New York: John Wiley and Sons.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). **Organizations: Behavior, structure, processes** (10th ed). Boston: McGraw-Hill.
- Halpin, A. W. (1966). **Theory and research in administrators.** New York: MacMillan.

- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). **Organization behavior** (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Robbins & Coulter. (2007). **Fundamentals of management** (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson-Prentice Hall.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). **The transformational leader**. New York: Wiley.
- Yukl. G. A. (1989). **Leadership in organizations**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.