

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชตามความคิดเห็น
ของบุคลากร

The Transformational Leadership of Sukhothai Thammathirat Open University
Administrator According to Opinions of University Personnel

นงนารถ เขียวสุวรรณ

Nongnart Kheawsuwan

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail: Nartbeauty2008@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ ประชากร ประกอบด้วยบุคลากรในวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี จำนวนรวม 3,444 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วย 346 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดย การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้ (2.1) บุคลากรในวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (2.2) บุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study transformational leadership of administrators in Sukhothai Thammathirat Open University according to opinions of university personnel; (2) to compare transformational leadership of administrators in Sukhothai Thammathirat Open University according to opinions of university personnel classified by sex and educational experiences.

Research methodology was a survey research. The population, totaling 3,444 persons, included university personnel in Sukhothai Thammathirat Open University. Sample, totaling 346 persons,

obtained via simple random sampling technique comprised of university personnel in Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi province. Rresearch procedure consisted of 4 steps: (1) study of research problem; (2) research design; (3) data collection and analysis data; and (4) research reporting. The instrument was a 5-level rating scales questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and were tested hypothesis by independent t-Test.

Major Finding: (1) transformational leadership of administrators in Sukhothai Thammathirat Open University according to opinions of university personnel, in overall were at high levels; (2) the comparison of transformational leadership of administrators in Sukhothai Thammathirat Open University according to opinions of university personnel classified by gender and work experiences were as follow; (2.1) the opinions of university personnel in Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi province, who different gender, toward transformational leadership of administrators were not different in overall; (2.2) the opinions of university personnel in Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi province, who different work experiences , toward transformational leadership administrators were different in overall at significance .05 level.

Keyword: Transformational leadership

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน ผู้นำ จะต้องรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และต้องรู้จักจุดอ่อน หรือข้อจำกัดของโรงเรียนในภาครัฐที่อยู่ในระบบราชการ ซึ่งต่างจากโรงเรียนเอกชน ที่มีความยืดหยุ่น มีขั้นตอนบริหารงานไม่ซับซ้อน ทำให้เป็นข้อได้เปรียบในการพัฒนาองค์กรภายใต้ภาวะ การเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นมากเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ และผู้บริหารจะต้องมีความสามารถ มีทักษะในอันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จผู้บริหารจะต้องเพิ่มพูนความสามารถและความรู้ทางทักษะรูปแบบของทักษะในอนาคต จะต้องมีความพร้อมในการเป็นนักบริหารมืออาชีพที่สมบูรณ์ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากขึ้น องค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างรวดเร็ว ผู้นำขององค์กรแต่ละแห่งนั้น ต่างตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงภายในจะต้องสอดคล้องกับสภาพเปลี่ยนแปลงภายนอก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายนอกมากเท่าใด ก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงภายในมากเท่านั้น องค์กรที่มีประสิทธิผล คือองค์กรที่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและบุคคลสำคัญที่มีส่วนผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จก็คือ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั่นเอง โดยการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ในการปกครองบังคับบัญชา ชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือร่วมใจกับผู้นำ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร (พัชรี พลอยเทศ, 2560: 1)

ภาวะผู้นำเป็นคำที่เก่าแก่ที่สุดคำหนึ่งในอารยธรรมของโลก นับตั้งแต่ในยุคของการล่าสัตว์ ยุคของการเกษตรกรรม ยุคอุตสาหกรรม จนกระทั่งถึงยุคของความรู้หรือเทคโนโลยี ซึ่งในทุกยุคทุกสมัยที่ผ่านมาพบว่าความสำเร็จของกลุ่มของสังคมหรือของประเทศหรือของอารยธรรมต่าง ๆ นั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้นำ ผู้ปกครองผู้บริหาร หรือของสมาชิกในกลุ่มเหล่านั้นความหมายส่วนใหญ่ของภาวะผู้นำ สะท้อนให้เห็นถึงสมมติฐานที่เกี่ยวกับกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการนำ การอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม และการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือองค์กร ภาวะผู้นำมีความหมายถึงคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจหรือ

สร้างความปรารถนาให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และที่สำคัญคือพวกเรามนุษย์ทุกคนสามารถจะมีภาวะผู้นำได้ สามารถนำได้ตลอดเวลา นอกจากนั้น “ผู้นำที่ดี” จะช่วยทำให้ความฝันของมนุษย์เราเป็นความจริง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 57)

สำหรับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชจัดตั้งขึ้นเพื่อขยายและกระจายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาแก่ประชาชน มีลักษณะเป็นมหาวิทยาลัยในระบบเปิด ดำเนินการสอนโดยใช้ระบบการสอนทางไกล จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี แบบมหาวิทยาลัยเปิดโดยรับนักศึกษาไม่จำกัดจำนวน ปัจจุบันมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเปิดการศึกษาถึงระดับดุสิตบัณฑิตในบางสาขาวิชา ผู้บริหารแต่ละสำนัก แต่ละสาขาย่อมมีความคิดเห็นและมีศิลป์ในการบริหารแตกต่างกันออกไป อันนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กรโดยภาพรวม จากที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้นดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐานการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนำพาองค์กรทางการศึกษานั้นไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร ตามกรอบแนวคิดของเบส และอะโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ใน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี จำนวน 3,444 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ลูกจ้างชั่วคราวงบประมาณแผ่นดิน และเงินรายได้

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี จำนวน 346 คน ซึ่งได้มาโดยการเทียบตารางสัดส่วนเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: p.608) สุ่มโดยวิธีอย่างง่าย (Simple random sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี ได้แก่

- 1) เพศ ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง
- 2) ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร ใน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. เครื่องมือในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า 5 ระดับ ตามกรอบแนวคิดของแบส และอะโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 20 ข้อ

ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การจัดระดับดังนี้

- 5 หมายถึง บุคลากรมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารมากที่สุด
- 4 หมายถึง บุคลากรมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารมาก
- 3 หมายถึง บุคลากรมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารปานกลาง
- 2 หมายถึง บุคลากรมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารน้อย
- 1 หมายถึง บุคลากรมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารน้อยที่สุด

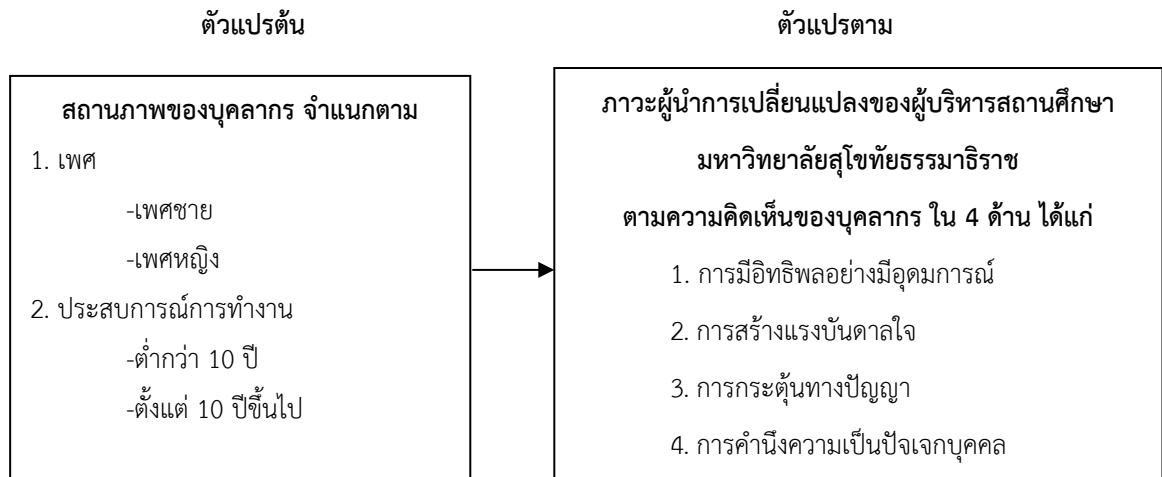
5. สถิติในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ \bar{X}
2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ S.D.
3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันด้วย Independent t-test

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมชาติราชตามความคิดเห็นของบุคลากร ตามกรอบแนวคิดของ แบส และอะโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ผู้วิจัยได้สรุปตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชาติราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชาติราช จังหวัดนนทบุรี จำนวน 346 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 71.97 และเพศชาย 97 คน คิดเป็นร้อยละ 28.03 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 63.58 และต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.42

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชาติราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.85$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.83$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.77$)

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารยอมเสียสละผลประโยชน์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ($\bar{X} = 3.76$)

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อถือซึ่งกันและกันกับบุคลากร ($\bar{X} = 3.84$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรมุ่งมั่นในงานที่ทำประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.70$)

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรออกความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.75$)

2.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.74$)

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

3.1 บุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

3.2 บุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน การดำรงชีวิตเพื่อให้ทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีทักษะด้านการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์วดี ประเสริฐดี (2557) วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเป็นกำลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นสถานศึกษาใดที่มีผู้นำหรือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ สถานศึกษานั้นก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกร อรุณโน (2559) วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ได้ผ่านการอบรมคัดเลือกเข้าเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงมีคุณภาพ และมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น เข้ารับการศึกษต่อในระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มพูนความรู้ การดูงาน การอบรมสัมมนา

2. บุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน อาจเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงในการมอบหมายงาน และปฏิบัติต่อครูที่ไม่ว่าจะเพศใดอย่างเท่าเทียมกันทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรดี อึ้งพวง (2560) วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนสนนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนสนนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ การเป็นผู้มีบารมี การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นผู้ตามเป็นรายบุคคล และการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

3. บุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช จังหวัดนนทบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแนวคิดการทำงานต่างกัน โดยคนที่มีประสบการณ์มากกว่าอาจมีทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการบริหารงานและการบริหารคนได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทาดแก้ว ทองขาว (2558) วิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 5 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า การสั่งสมประสบการณ์ทำให้เกิดมุมมองที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไปผ่านการบริหารงานหลายรูปแบบ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรเพิ่มทักษะการโน้มน้าวให้มากยิ่งขึ้น ให้บุคลากรมุ่งมั่นในงานที่ทำประสบความสำเร็จ เพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน
2. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรออกความคิดเห็นให้มากยิ่งขึ้น เพื่อนำมาปรับกระบวนการทำงานในหน่วยงานของตนให้ตรงกับความต้องการของผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของวิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช จังหวัดนนทบุรี

บรรณานุกรม

- นนทกร อรุณโน. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พัชรี พลอยเทศ. (2560). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์: ปทุมธานี.
- ภรณ์วดี ประเสริฐดี. (2557). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบศึกษาศาสตร์สุโขทัยเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- รัตติกรณ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หาดแก้ว ทองขาว. (2558). **วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 5**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.

อภิรดี อึ้งพวง. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพหุวัฒนธรรม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี..

Bass, Bernard M.; & Avolio, Bruce J. (1994). The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team and Organization Development. *Research in Organizational Change and Development*. Thousand Oaks CA: Sage.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). Determining Sample Size for Research Activities, *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 608 - 610.