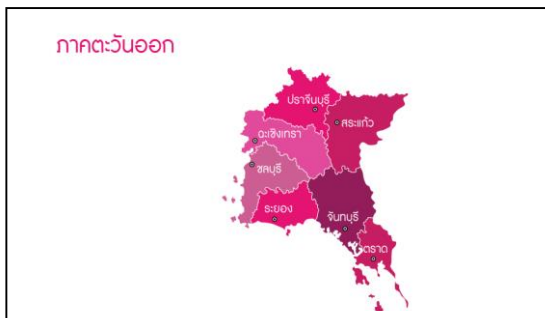


วารสารการบริหารปกครอง (Governance Journal)

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2559)



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขต
ภาคตะวันออก

Transformational Leadership of the Administrators of Thai
Higher Education in The Eastern Region

ธิดา กมรุ่งเรือง*

Tida Kamonrungruang

* นักศึกษาปริญญาเอก ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัย
บัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, E-mail : tida_k@outlook.com

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสมรรถนะ ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วิธีดำเนินการวิจัยใช้รูปแบบวิธีวิจัยเชิงผสม โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอธิการบดีภายในสถาบันอุดมศึกษาไทย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหาร 13 ตัวชี้วัด อยู่ในระดับสูงผลมาก โดยตัวชี้วัดที่ได้รับ คะแนนมากที่สุดคือ ด้านสมรรถนะในการมองภาพรวม และพบว่า คุณลักษณะ 4 ประการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดย ตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และพบว่า ปัญหาและ อุปสรรคทางด้านสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า สิ่งสำคัญ คือ การที่ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องดูแล สุขภาพของตนเอง เพราะสุขภาพของผู้บริหารถือได้ว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคทั้ง ทางตรงและทางอ้อมต่อความท้าทายในการบริหารงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทย,
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

This research aimed to study: 1) factors of the competency that affecting to transformational leadership of the administrators of Thai higher education in eastern region of Thailand.; 2) administrators transformational leadership of Thai higher education in eastern region of Thailand.; 3) problems and obstacles to administrators competency affect their transformational leadership of Thai higher education in eastern region of Thailand, using a mixed method both quantitative and qualitative research. The nonprobability samplings were 6 of Thai higher education administrators in eastern region of Thailand and personnel served in the university president's office in eastern region of Thailand. The research findings suggested: 1) administrators competency of Thai higher education consists of 13 types have the overall level was at a high level. The measure received the most votes are analyzing and deciding. 2) The administrators transformational leadership of Thai higher education consists of 4 types have the overall level was at a high level. The indicators of the highest marks were motivation. and 4) study the problems and obstacles encountered by factors of the competency that affecting to transformational leadership of the administrators of Thai higher education in eastern region of Thailand, Most administrators of Thai higher education commented; One thing that was important was not defined in detail in the competency of the managerial was necessary to take care of their health. Because of health management can be considered as barriers to the challenge for the administration. Poor health would result in both direct and indirect administration, certainly.

Keywords: The Transformational Leadership, Administrators of Thai Higher-Education, The Eastern Region

บทนำ

ในกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือโลกไร้พรมแดน ที่มีระบบทุนนิยมเป็นตัวขับเคลื่อน และผลักดันให้ประเทศต่างๆเกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกภาคส่วนของสังคม ส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาเรื่อยมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาโดยตลอดตั้งแต่มีการบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้ในส่วนที่ 4 มาตรา 80 ข้อ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกระดับให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, ออนไลน์, 2015) และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ในมาตรา 4 เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553, ออนไลน์, 2015) ซึ่งถือเป็นกลไกในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลก ด้วยเหตุนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงเห็นสมควรปรับปรุงแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2552 - พ.ศ. 2559) ขึ้นอีกครั้ง ทั้งนี้เพื่อสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปภายใต้ปรัชญาหลักและกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารนั้นปรากฏอยู่ในแนวนโยบายข้อ 3.2 ว่าด้วยเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยเร่งรัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการไปสู่สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในข้อ 3.2.6 ระบุไว้ชัดเจนถึงการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพและสนับสนุนสถานศึกษาที่มีความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระคล่องตัว สามารถบริหารจัดการการศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนสูงสุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 1-46)

จากการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าหลายเรื่องประสบผลสำเร็จ แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ (การณันท์ รัตนแสนวงษ์, 2555, หน้า 2) ดังนั้นสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 13 - 24) จึงได้จัดทำข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - พ.ศ. 2561) ขึ้นมาโดยมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบ ประการหลักสำคัญข้อหนึ่งที่ระบุไว้คือ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ข้อ 4.1 ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา กล่าวคือ มีกำหนดมาตรการเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจนว่า จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้มีแผนพัฒนาภาวะผู้นำตามช่องทางปกติและกลไกสนับสนุนส่งเสริมด้วยช่องทางพิเศษ มีการกำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้า และระบบจูงใจ

เมื่อบริบทตามกาลเวลาเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพแวดล้อมเดิมที่ค่อนข้างคงที่ไปสู่สถานะที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่องและรุนแรง (Chaotic Environment) จึงเกิดความจำเป็นว่าต้องมีบุคคลผู้มีภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ โดยเฉพาะในแวดวงการศึกษาระดับสูงสุดคือ สถาบันอุดมศึกษา มีผลการวิจัยจำนวนมากบ่งชี้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จในการจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถทักษะในการบริหารงาน และความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ ในช่วงระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา นักวิจัยได้กล่าวถึงและได้พิสูจน์ยืนยันว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการของสถานศึกษาในทุกระดับและเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรปรารถนา ผู้บริหารสถาบันการศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาจึงเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำโดยเฉพาะในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลง (Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, 2005, p.374 - 419) จนมีผู้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นประเด็นเชิงนโยบายเร่งด่วนขององค์กรหรือแม้แต่ภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์องค์กรแห่งศตวรรษในอันที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง (Michael Fullan, 2005) ในองค์กรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง

ให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการและจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้สถานศึกษาดำรงอยู่และก้าวหน้า สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ต้องการผู้บริหารที่เข้มแข็ง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ภาวะผู้นำของผู้บริหารขึ้นอยู่กับคุณภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหารเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา (Alkin C. Marvin, 1992, p. 718)

จากการจัดระดับสถาบันอุดมศึกษาระดับชาติในประเทศไทย โดยทำการประเมินคุณภาพการเรียนการสอนออกมาเป็นคะแนนและจัดระดับสถาบันอุดมศึกษาได้ตามช่วงคะแนน โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ที่ทำการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพและมาตรฐานการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษา โดยสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกจำนวน 8 แห่ง ในส่วนการประเมินโดยใช้กลุ่มดัชนีชี้วัดตามมิติด้านการเรียนการสอนและด้านการวิจัยปรากฏว่า มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในกลุ่มดี นอกจากนั้นอยู่ในกลุ่มต้องปรับปรุง (การจัดอันดับมหาวิทยาลัย, ออนไลน์, 2015) จากการวิเคราะห์ระบบการศึกษาไทยในภาพรวมข้างต้นจะเห็นว่ามียุทธศาสตร์ปัญหาสำคัญ สามารถสรุปได้พอสังเขป ดังนี้ 1) ปัญหาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจที่แท้จริงว่า การปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริงคือการเปลี่ยนแปลงอย่างถึงราก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและแตกต่างไปจากเดิม ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีทำงานของผู้บริหารการศึกษาและครูอาจารย์ 2) ปัญหาการขาดภาวะผู้นำที่ตระหนักถึงรากเหง้าและความสำคัญของปัญหาการปฏิรูปการศึกษา โดยมองปัญหาการศึกษาอย่างเชื่อมโยงกับเรื่องอื่นในสังคมแบบองค์รวม และรู้จักลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหาเพื่อให้เกิดการผลักดันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบได้อย่างแท้จริง 3) ปัญหาระบบการคัดเลือก การบริหาร และการให้ความสำคัญความชอบต่อบุคลากรผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ภายใต้ระบบราชการแบบรวมศูนย์ จึงกลายเป็นอุปสรรคต่อการปฏิรูปทางการศึกษา ซึ่งระบบดังกล่าวมีผลให้ผู้บริหารส่วนใหญ่ทำงานแต่ตามหน้าที่ ไม่มีการแข่งขัน การตรวจสอบและประเมินผลเพื่อประสิทธิภาพของงานอย่างแท้จริง (วิเคราะห์ปัญหาของระบบการศึกษาไทย, ออนไลน์, 2015)

จากบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถทำนายได้ (Unpredictability) นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจน คิดกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (Change Sponsor) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุนที่เหมาะสมเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548 : 72)

จากหลักฐานข้อค้นพบในหลายเรื่องนั้นจึงนำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นพื้นฐานแนวคิดของงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก” ตามกรอบแนวคิดสมรรถนะของผู้นำของ Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, Boam Rosemary, and Paul Sparrow และ Richard E. Boyatzis และกรอบแนวความคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดทฤษฎี ของ Bernard M. Bass และ Bruce J. Avolio (1994) ทั้งนี้ เพื่อเป็นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีแบบใหม่ในแวดวงการการศึกษา และมีเจตนาที่จะช่วยพัฒนาความพร้อมทางด้านสมรรถนะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สามารถช่วยองค์กรในการเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันดังกล่าวได้ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก

3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคทางด้านสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียง

วิธีการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงจำนวน 8 แห่ง ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยบูรพา 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ 4) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออกเฉียง 5) มหาวิทยาลัยเอเซีย 6) วิทยาลัยเฉลิมกาญจนาภิเษย 7) วิทยาลัยชุมชนตราด และ 8) วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอธิการบดีในเขตภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 8 แห่ง และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 6 แห่ง และผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน จำนวน 2 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ส่วน ได้แก่ 1) เครื่องมือแบบสอบถามเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งเป็นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) โดยพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจในตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่มีปฏิสัมพันธ์กันและส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียง 2) เครื่องมือแบบสอบถามเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือแบบสอบถามเชิงปริมาณสำหรับกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอธิการบดีในเขตภาคตะวันออกเฉียง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอธิการบดีในเขตภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 8 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างของ S. K.

Thomson (2002) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.05 สัมประสิทธิ์ความผันแปรของประชากร (CV) เท่ากับ 0.5 ซึ่งมีสูตรคำนวณดังนี้

$$n = \frac{1}{\frac{e^2}{z^2 (CV)^2 + N}}$$

โดยที่ n	คือ	จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ
N	คือ	จำนวนประชากรที่ใช้วิจัย
Z	คือ	ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากการแจกแจง แบบปกติมาตรฐาน
e	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
CV	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน

ผลจากการคำนวณจากสูตรกำหนดตัวอย่างตามสัดส่วน ทำให้ได้ตัวอย่างกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอธิการบดีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งสิ้น 286 คน

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ภาพรวมของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามวิจัยเชิงปริมาณส่วนใหญ่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน (ร้อยละ 80.80) มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 143 คน (ร้อยละ 50.00) โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 166 คน (ร้อยละ 58.00) และมีอายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 129 คน (ร้อยละ 45.10)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก

พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งประสิทธิภาพสูงสุด 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านการทำงานเชิงรุก 4) ด้านความสามารถในการวินิจฉัย 5) ด้านสมรรถนะในการคำนึงถึงผลกระทบ 6) ด้านความเชื่อมั่นในตัวเอง 7) ด้านสมรรถนะในการนำเสนอด้วยวาจา 8) ด้านสมรรถนะในการมองภาพรวม 9) ด้านสมรรถนะในการใช้พลังอำนาจทางสังคม 10) ด้านสมรรถนะในการบริหารกระบวนการกลุ่ม 11) ด้านสมรรถนะในการรับรู้ 12) ด้านสมรรถนะในการควบคุมตนเอง และ 13) ด้านความอดทนและการปรับตัว ซึ่งมีทั้งหมด 13 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงผลมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) มีค่าน้ำหนักระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหาร ค่าเฉลี่ย 3.63 – 3.83 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุดคือ ด้านสมรรถนะในการมองภาพรวม (ค่าเฉลี่ย 3.83)

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย 1) ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) มีค่าน้ำหนักระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ค่าเฉลี่ย 3.67 – 3.80 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ค่าเฉลี่ย 3.80)

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก

Model	R	R Square ^b	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.878 ^{Capability}	0.772	0.771	0.26685	1.521

Capability. Predictors: (Constant), สมรรถนะของผู้บริหาร

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรอิสระด้านสมรรถนะของผู้บริหาร (Model 1) ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก ในระดับสูงถึง 0.878 และตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรของระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกได้ 77.20% ด้วยความคลาดเคลื่อนของการกะประมาณ 0.26685 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย) โดยมีค่าความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน (Durbin Watson) เท่ากับ 1.521 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.5 แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนมีความอิสระต่อกัน

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่ง อธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก จำนวน 6 แห่ง จำนวน 6 คน และผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน จำนวน 2 แห่ง จำนวน 2 คน รวมจำนวน 8 คน ได้ทั้งหมดจำนวน 6 คน จาก 8 คน คิดเป็นร้อยละ 75

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอธิการบดีภายในสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก จำนวน 286 คน ได้แก่ 1) อุปนิสัยส่วนตัวที่มีผลต่อสมรรถนะผู้บริหาร อาทิ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน การเห็นแก่พรรคพวก 2) ความต่อเนื่องในการบริหารการจัดการ 3) การให้รางวัลและผลตอบแทน 4) การรับฟังผู้ได้บังคับบัญชา 5) ความถูกต้องในกระบวนการทำงาน และ 6) ปัญหาด้านความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นต่อคำว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร” ว่า ผู้บริหารในภาวะหรือสถานการณ์ในปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมากไม่ว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนปฏิบัติงานหรือการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องมีและใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับตัวชี้วัดทั้ง 4 ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี และ 4) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะสอดคล้องและเป็นไปใน

ทิศทางเดียวกัน นอกจากนั้นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ความพร้อมในแต่ละปัจจัยย่อมส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรได้รับการปลูกฝัง เพราะในแต่ละตัวชีวิตต้องได้รับการผสมผสาน และผู้บริหารแต่ละคนย่อมจะมีสมรรถนะของแต่ละตัวชีวิตที่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคทางด้านสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ไม่ได้จำแนกไว้โดยละเอียดในสมรรถนะต่างๆ คือ การที่ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องดูแลสุขภาพของตนเอง เพราะสุขภาพของผู้บริหารถือได้ว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อความท้าทายในการบริหารงาน เมื่อสุขภาพไม่ดี ย่อมส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารอย่างแน่นอน

สรุปและอภิปรายผล

1. การศึกษาปัจจัยด้านสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออก

จากผลวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับแนวนโยบายข้อ 3.2 ว่าด้วยเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยเร่งรัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการไปสู่สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในข้อ 3.2.6 ระบุไว้ชัดเจนถึงการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพ และสนับสนุนสถานศึกษาที่มีความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารจัดการการศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนสูงสุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า

1-46) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจน คิดกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (Change Sponsor) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุนที่เหมาะสมเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548 : 72) และสอดคล้องกับ อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2549: 1) ที่กล่าวว่า แนวคิดการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความสำคัญของบุคคลในองค์กรจึงจำเป็นต้องรู้และเข้าใจเรื่องสมรรถนะของบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนประเภทหนึ่งของกิจการ เป็นต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) และเป็นส่วนหนึ่งของความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ของหน่วยธุรกิจ และ David C. McClelland (1973 : 14) ได้บอกไว้ว่าการพัฒนาขีดความสามารถในส่วนดังกล่าวนี้เป็นส่วนที่สามารถพัฒนาให้มากขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาอบรมและค้นคว้าอันก่อให้เกิดความรู้ (Knowledge) และการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นส่วนของ "Hard Skill" ดังนั้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลจึงต้องให้ความรู้ ความเข้าใจ โดยตัวชีวิตที่ได้รับคะแนนมากที่สุดคือ ด้านสมรรถนะในการมองภาพรวม รองลงมาได้แก่ ด้านความอดทนและการปรับตัว ด้านสมรรถนะในการนำเสนอด้วยวาจา ด้านสมรรถนะในการใช้พลังอำนาจทางสังคม ด้านการมุ่งประสิทธิภาพสูงสุด ด้านความเชื่อมั่นในตัวเอง ด้านสมรรถนะในการบริหารกระบวนการกลุ่ม ด้านสมรรถนะในการควบคุมตนเอง ด้านการทำงานเชิงรุก ด้านความสามารถในการวินิจฉัย ด้านสมรรถนะในการคำนึงถึงผลกระทบ ด้านการบริหารจัดการ และด้านสมรรถนะในการรับรู้

2. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ไทยในเขตภาคตะวันออก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามตัวชี้วัดทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายข้อ 3.2 ว่าด้วยเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยเร่งรัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการไปสู่สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในข้อ 3.2.6 ระบุไว้ชัดเจนถึงการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพ และสนับสนุนสถานศึกษาที่มีความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารจัดการการศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนสูงสุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 1-46) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจน คิดกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (Change Sponsor) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุนที่เหมาะสมเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548: 72) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Warren G. Bennis ที่ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นหัวใจของการบริหารและการจัดการ เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการที่สามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้นำพึงประสงค์ (Warren G. Bennis, 1989, p.259) นอกจากผู้สนับสนุนภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องมีในองค์กรในยุคปัจจุบัน

ผู้วิจัยพบว่า ในช่วงระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา นักวิจัยได้กล่าวถึงและได้พิสูจน์ยืนยันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการของสถานศึกษาในทุกระดับและเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรปรารถนา ผู้บริหารสถาบันการศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาจึงเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำโดยเฉพาะในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลง (Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, 2005:374 - 419) จนมีผู้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นประเด็นเชิงนโยบายเร่งด่วนขององค์กรหรือแม้แต่ว่าภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์องค์กรแห่งศตวรรษในอันที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง (Michael Fullan, 2005)

สอดคล้องกับ Alkin C. Marvin ที่มีทัศนะเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาว่า ในองค์กรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการและจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้สถานศึกษาดำรงอยู่และก้าวหน้า สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ต้องการผู้บริหารที่เข้มแข็ง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ภาวะผู้นำของผู้บริหารขึ้นอยู่กับคุณภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหารเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา (Alkin C. Marvin, 1992: 718) จากทัศนะดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Donald F. Harvey และ Donald R. Brown (2002) ผู้เขียนหนังสือเรื่อง “An Experiential Approach to Organization Development” ที่เน้นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรเป็นหลักโดยเฉพาะส่วนของปัจจัยสำคัญที่สามารถช่วยให้การวินิจฉัยองค์กรมีประสิทธิภาพขึ้นได้นั้น Donald F. Harvey และ Donald R. Brown (2002: 131-132) โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุดคือ ด้านการสร้าง

แรงบันดาลใจ รองลงมาได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการใช้
อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

3. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคทางด้านสมรรถนะของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาค ตะวันออก

จากผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคทางด้านสมรรถนะของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาค
ตะวันออกส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ไม่ได้จำแนกไว้โดยละเอียดใน
สมรรถนะต่างๆ คือ การที่ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องดูแลสุขภาพของตนเอง เพราะ
สุขภาพของผู้บริหารถือได้ว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อความท้าทายในการบริหารงาน
เมื่อสุขภาพไม่ดี ย่อมส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารอย่างแน่นอน ซึ่ง
ปัญหาข้างต้นดังกล่าวสะท้อนถึงสมรรถนะที่ใกล้เคียงที่สุด คือ สมรรถนะในการควบคุม
ตนเอง ซึ่งตัวแปรย่อยส่วนใหญ่แสดงสมรรถนะในการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงาน
ตามบทบาทหน้าที่ของตน แต่ยังคงขาดการสะท้อนถึงการควบคุมตนเองในด้านสุขภาพ
เมื่อนำมาพิจารณาถึงภาพรวมของสมรรถนะของนักวิชาการ แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ
ไม่ว่าจะเป็น David C. McClelland ได้ให้คำจำกัดความของ สมรรถนะ
(Competency) คือ คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคลซึ่งผลักดันให้บุคคลนั้น
สร้างผลการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด (David C.
McClelland, 1973: 14) ในขณะเดียวกัน Ganesh Shermon (Ganesh Shermon,
2004, p.197) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่จำเป็นต้องมีของบุคคลเพื่อ
สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย Ganesh Shermon จะเน้นถึงพฤติกรรมที่
จะนำมาสู่ผลการปฏิบัติงาน หรือแม้แต่นักวิชาการในประเทศ ได้แก่ อารณ ภูวพิ
พันธุ์ (2549: 23) ที่ได้กล่าวถึง คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งรวมความถึงความรู้สึก
ทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนตน เป็นสิ่งที่ติดตัวและค่อนข้างเปลี่ยนได้ยาก ซึ่ง

จะเห็นได้ว่านักวิชาการทุกท่านต่างมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นสำคัญ และมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร โดยไม่ได้มุ่งเน้นในด้านสุขภาพของผู้บริหาร

ในทัศนะของผู้วิจัย จึงสรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคทางด้านสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาจาก สุขภาพของผู้บริหารที่ส่วนใหญ่ละเลย และไม่เห็นถึงความสำคัญ ซึ่งกลับมีผลกระทบต่อสมรรถนะต่างๆ ในการบริหารงาน ซึ่งเมื่อผู้วิจัยศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาเหตุผลสนับสนุนเพื่อการป้องกัน พบว่า ปัญหาด้านสุขภาพได้จำแนกเป็น สุขภาพกายและสุขภาพจิตซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ สุขภาพกาย (Physical Health) เป็นสภาวะร่างกายของบุคคลที่มีการเจริญเติบโตและพัฒนาการสมกับวัย มีความแข็งแรงและสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและพิการ รวมทั้งมีความต้านทานโรคได้ดี สำหรับสุขภาพทางจิต (Mental Health) นั้นเป็นความสามารถของบุคคลในการปรับปรุงตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และสถานการณ์ที่จะมาถึง รวมทั้งความสามารถที่จะคิดและตัดสินใจได้อย่างสร้างสรรค์และถูกต้อง ดังนั้น การที่บุคคลจะมีสุขภาพดีนั้น จึงควรที่จะรู้จักและเข้าใจตัวเองและผู้อื่นได้ดี และมีความสามารถในการเผชิญความจริงในชีวิตได้ดีอีกด้วย (สุขภาพของนักบริหาร, ออนไลน์, 2016)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติ จากผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าอยู่ในระดับส่งผลมาก บ่งชี้ถึงสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน เกิดจาก

สถานการณ์ การบริหารของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาที่แตกต่างกัน แต่สิ่งหนึ่งที่ผู้วิจัยพบจากงานวิจัยดังกล่าวคือ ผู้บริหารต้องพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะต่างๆ ในแต่ละด้านให้มีความพร้อม ทันสมัย อยู่บนพื้นฐานของข้อมูล คุณธรรมและศีลธรรม และจากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าอยู่ในระดับมาก บ่งชี้ถึงผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำตามที่ผู้นำปรารถนา หรือให้ความร่วมมือกระทำกิจกรรมให้บรรลุผลตามต้องการประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการได้แก่ 1) ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกเหนือจากคุณลักษณะดังกล่าว สิ่งสำคัญในการบริหารภายใต้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติ คือ 1) ควรสร้างความไว้วางใจระหว่างคนในองค์กร 2) อย่าให้ความสำคัญกับปัญหาเฉพาะหน้ามากเกินไปจนละเลยปัญหาที่จะส่งผลในระยะยาวที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร 3) ยอมรับที่จะเผชิญกับปัญหากับการปฏิเสธและต่อต้านแผนงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ และ 4) มีความรู้ความสามารถ มีการสื่อสาร และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กรและสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ในเชิงนโยบาย รัฐ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบสถาบันอุดมศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในทุกๆ ด้าน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงควรที่จะปรับปรุงนโยบายหรือข้อกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพทางด้านสมรรถนะและด้านการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษา อีกทั้งควรให้ความสำคัญและตระหนักเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำเพราะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาครัฐควรส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ การวิจัยและพัฒนาาร่วมกันในการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่เพื่อบริการวิชาการให้แก่ชุมชน

เอกสารอ้างอิง

การจัดอันดับมหาวิทยาลัย. 2558. **การจัดอันดับมหาวิทยาลัย**. (ออนไลน์).

สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 19, 2558, จาก. <http://www.gotoknow.org/posts>.

การุณันท์ รัตนแสนวงษ์. 2555. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตริมหาวิทยาลัยภาครัฐ**

และภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

จุฬาวิทยานุกรม. 2559. **สุขภาพของนักบริหาร**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ มีนาคม 15,

2559, จาก. <http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php>.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.

2545.(ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 19, 2558, จาก

<http://cgsc.rta.mi.th>.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ

25มีนาคม 2558, จาก. <http://www.local.moi.go.th/law1.htm>.

วิเคราะห์ปัญหาของระบบการศึกษาไทย. 2558. **วิเคราะห์ปัญหาของระบบ**

การศึกษาไทย. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 19, 2558, จาก.

<http://phatrasamon.blogspot.com>.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2553. **สถาบันอุดมศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ:

ทจก.อรุณการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2548. “การบริหารการเปลี่ยนแปลง”

การบริหารราชการแนวใหม่ บริบทและเทคนิควิธี. กรุงเทพฯ: บริษัท

วิชั่นพริ้นท์แอนด์มีเดีย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2553. **ข้อเสนอ**

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 – พ.ศ.2561).

(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สานักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. 2549. **พจนานุกรมความสามารถ: Competency**

Dictionary. กรุงเทพฯ: บริษัท เอชอาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.

Bass, M. Bernard and Avolio, J. Bruce. 1994. **Improving Organizational
Effectiveness Through Transformational Leadership.**

Thousand Oaks: Sage Publications.

Bennis, G. Warren. 1989. **On Becoming a Leader: Reading.** M.A:

Addison–Wesley.

Boyatzis, E. Richard. 1982. **The Competent Manager: A Model for**

Effective Performance, Quoted in Abigil j. Stewart, Motivation
and Society. California: Jossey - Bass Inc.

Donald F. Harvey and Donald R. Brown. 2002. **An Experiential**

Approach Organization Development. Anglewood Ciliffs.

NJ: Prentic-Hall. Inc.

Fullan, Michael. 2005. **Leadership and Sustainability: Systems**

Thinkers in Action. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Hoy, K. Wayne and Miskel, G. Cecil. 2005. **Education Administration**

Theory Research and Practice.(7th ed.) Singapore: McGraw-
Hall.Inc.

Marvin, C. Alkin. 1992. **Encyclopedia of Education Research.**Volume 2.

New York: Macmillan.

- McClelland, C. David. 1973. "Testing for Competence Rather than for Intelligence". **American Psychologist**. 28, 1 (March) : 1 - 14.
- Rosemary, Boam. and Sparrow, Paul. 1992. **Designing and achieving competency: A competency-based approach to developing people and organizations**. England: McGraw-Hill International (UK) Limited.
- Shermon, Grnesh. 2004. **Competency Based HRM. A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centres**. New York: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited.
- Spencer, M. Lyle. and Spencer, M. Signe. 1993. **Competency at work: Models for Superior Performance**. The United States of America: John Wiley & Sons Inc.
- Thompson, K. Steven. 2002. **Sampling, Second Edition**. New York: Wiley.