

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Transformational Leadership Affecting Work Efficiency Of
Srinakharinwirot University Personnel

พรพรรณ บุญคอบ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pornpun Boonkhob
E-mail : p.boonkhob@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 374 คน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านเวลา ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาพรวมพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี และการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ เท่ากับ (b) .219 และ .175 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัว

พยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .222 และ .144 และค่าคงที่ของสมการในรูปแบบของคะแนนดิบเท่ากับ 2.307

ผลการวิเคราะห์จึงสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 2.307 + .219 (\text{การกระตุ้นทางปัญญา}) + .175 (\text{ภาวะผู้นำเชิงبارมี})$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .222 (\text{การกระตุ้นทางปัญญา}) + .144 (\text{ภาวะผู้นำเชิงبارมี})$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this study were to investigate transformational leadership affecting work efficiency of Srinakharinwirot University personnel and to compare the opinions towards the work efficiency of Srinakharinwirot University personnel. This study was a quantitative research. The sample of this study was 374 Srinakharinwirot University personnel. A questionnaire was used as a research instrument to collect data. The research results indicated as follows:

1. The overall opinion towards the work efficiency of Srinakharinwirot University personnel was at a high level. When individual aspect was considered, revealed that an aspect with the highest mean was operating expenses, followed by time. Aspects with the high level were workload and quality of work, respectively.

2. To compare the opinions towards the work efficiency of Srinakharinwirot University personnel. The results revealed that the respondents with different personal factors, including gender, age, educational level, type of personnel, and years of service had no different opinion towards the work efficiency with a statistical significance level of 0.05.

3. Overall transformational leadership affected work efficiency of Srinakharinwirot University personnel with a statistical significance level of 0.01. When individual aspect was considered, charismatic leadership and intellectual stimulation affected work efficiency of Srinakharinwirot University personnel with a statistical significance level of 0.01. An aspect with the highest influence on work efficiency of Srinakharinwirot University personnel was intellectual stimulation, followed by charismatic leadership with regression coefficients of predictor in raw score equation (b) of 0.219 and 0.175, respectively. Regression coefficients of predictor in standardized score equation (β) of 0.222 and 0.144, respectively. Constant in raw score equation was 2.307.

According to the results, the equation was created to predict the Transformational leadership affecting work efficiency of Srinakharinwirot University personnel as follows:

The equation in raw score form:

$$Y = 2.307 + 0.219(\text{intellectual stimulation}) + 0.175(\text{charismatic leadership})$$

The equation in standard score form:

$$Z = 0.222(\text{intellectual stimulation}) + 0.144(\text{charismatic leadership})$$

Keywords: Transformational leadership; Work efficiency

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาท และเปลี่ยนโฉมหน้าของตลาดแรงงานไปทุก ๆ ภาคส่วน และด้วยนโยบายหลักของรัฐบาลที่ต้องการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยโมเดล ไทยแลนด์ 4.0 ถือเป็น การปรับตัวแบบก้าวกระโดดครั้งใหญ่ที่ภาครัฐต้องการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก จากการเป็นประเทศที่ใช้แรงงานและพึ่งพาอุตสาหกรรมการส่งออกเป็นหลัก ไปสู่ประเทศที่มีความโดดเด่นด้วยเศรษฐกิจที่ต่อยอดจากความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งการที่โมเดลจะประสบความสำเร็จนั้น ต้องเกิดจากความร่วมมือจากหลายฝ่าย มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน วิชาการ ประชาชน สถาบัน การศึกษา สถาบันวิจัย ศูนย์ส่งเสริมผู้ประกอบการ SME และ Start-Up พร้อมทั้งโครงสร้างพื้นฐานด้านการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทุกภาคส่วนและขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน

พันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา นอกจากมิติด้านการสอนหรือการผลิตบัณฑิตแล้วยังมีอีกหลายมิติที่สถาบันอุดมศึกษาต้องคำนึงถึงเพื่อให้ไปสู่การศึกษาไทย 4.0 เช่น การแสวงหาองค์ความรู้หรือการวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคมและขึ้นนำสังคมจากองค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบ และประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่สถาบันอุดมศึกษาควรคำนึงถึงคือ “สถาบันอุดมศึกษาจะผลิตบัณฑิตอย่างไรให้สอดคล้องกับทิศทางของประเทศไทย 4.0” ซึ่งรัฐบาลคาดหวังว่าสถาบัน อุดมศึกษาจะเป็นผู้นำแถวหน้าที่สำคัญที่สุดของการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาไทยควรให้ความสำคัญต่อการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเป็นผู้สร้างผลิตภัณฑ์ ซึ่งหมายถึง 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ (1) การจัดการเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (2) การค้นคว้าวิจัยเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งถือว่าการสร้างสรรค์และผลิตภาพอีกรูปแบบหนึ่ง อันจะเป็นที่พึงของสังคมในฐานะที่สถาบันอุดมศึกษาเป็นขุมปัญญาของประเทศ (สินธวา คามดิษฐ์, 2559)

เมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2559 มหาวิทยาลัยเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานเป็นสถาบันอุดมศึกษา ในกำกับของรัฐ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 36 ได้กำหนดหลักการสำคัญเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยของรัฐไว้ ความว่า ให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ยกเว้นสถานศึกษาเฉพาะทางตามมาตรา 21 ให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ ด้วยฐานะของมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในปัจจุบันการดำเนินงานในองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ต่างเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก เทคโนโลยีที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือผู้นำหรือผู้บริหารที่จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ และกำหนดแนวทางในการบริหารเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งด้านการบริหารและการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้บริหารแล้ว การจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากหลาย ๆ ฝ่าย โดยกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ก็คือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จะส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญลำดับต้น ๆ และเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยจึงต้องพัฒนาศาสตร์ด้านอื่น ๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

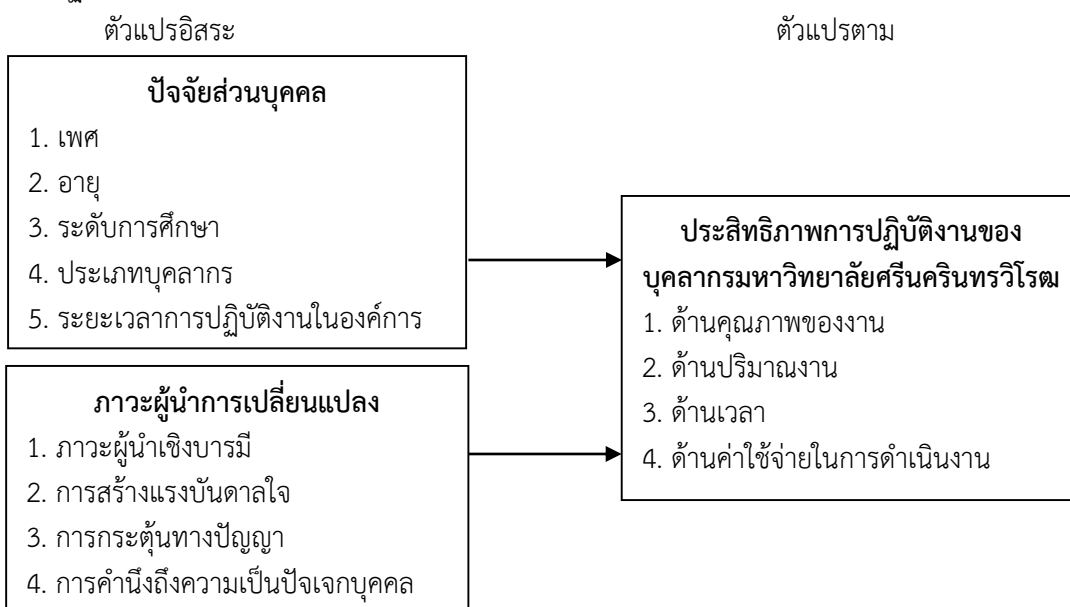
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วยหน่วยงานภายใน จำนวน 39 หน่วยงาน ได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ในการเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายโมเดล ไทยแลนด์ 4.0 และนโยบายของมหาวิทยาลัยและรัฐบาลในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยคณะผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ 15 ปีมหาวิทยาลัย ซึ่งการจะนำพามหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำในเวลาเดียวกัน แนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นทางเลือกที่น่าสนใจ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่เน้นความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในองค์กร เพราะบทบาทของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมในองค์กร ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมการประดิษฐ์ และการนำความคิดริเริ่มใหม่ ๆ รวมทั้งเป็นต้นแบบให้บุคลากรทุ่มเทแรงงานและแรงใจ เห็นความสำคัญของงานหรือองค์การเห็นผลประโยชน์ของตนเอง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการที่จะส่งเสริมให้ผู้นำขององค์การให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ ได้ศึกษา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดตัวแปรที่ศึกษาได้ดังนี้



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 5,703 คน จากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 39 หน่วยงาน

ขอบเขตเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงبارมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการวิจัย: เดือน มีนาคม 2563 ถึงเดือน มิถุนายน 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้นำของผู้บริหาร นำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์การให้มากที่สุด
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์การและหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กิตติธัช ออโศสุรย์ (2560) กล่าวถึงโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the full range of Leadership) โดย Bass and Avolio (1994) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือภาวะที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามในการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้สูงขึ้นกว่าความคาดหวังเดิม พัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงและมีศักยภาพมากขึ้น ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตามในการประพฤติปฏิบัติตน โดยผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ตามเมื่อร่วมงานด้วย ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติตนตามผู้นำ สิ่งที่คุณต้องปฏิบัติ คือ จะต้องมียุทธศาสตร์ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามเข้าใจได้ รวมถึงการมีศีลธรรม มีจริยธรรม ไม่ใช่อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แน่วแน่ในอุดมการณ์ สร้างค่านิยม ความจงรักภักดี ความภูมิใจและความมั่นใจให้ผู้ตามเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับผู้นำ โดยใช้ยุทธศาสตร์และการมีจุดประสงค์เดียวกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้วยการปฏิบัติตน สร้างแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความสำคัญ ความท้าทายเรื่องงาน โดยกระตุ้นจิตวิญญาณในการทำงานให้มีชีวิตชีวา กระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดี มีแนวความคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามมองภาพอนาคตที่สวยงาม สื่อสารและแสดงออกถึงความต้องการ อุทิศตน รวมถึงมียุทธศาสตร์ร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ สร้างวิธีการและการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อให้ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ด้วยการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ในเรื่องของการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การตั้งสมมุติฐาน การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ด้วยวิถีทางใหม่ ๆ โดยสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ การมองปัญหา การหาคำตอบของปัญหา และการแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดอย่างมีเหตุผล โดยไม่วิจารณ์ความคิดแม้ว่าจะคิดต่าง ทำให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาาร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างล้วนมีวิธีแก้ไข พิสูจน์ให้เห็นว่าการแก้ไขปัญหาร่วมกันจะเอาชนะอุปสรรคได้

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ทำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และให้การสนับสนุนตามความจำเป็นและความต้องการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคนมากกว่าเป็นพนักงาน รับฟัง เอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถและมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ พร้อมทั้งให้คำแนะนำ และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบเป็นรายบุคคล

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ และสร้างความพึงพอใจ โดยผลการดำเนินงานมีความถูกต้อง มาตรฐาน รวดเร็ว และผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

3. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันอุดมศึกษา เปิดการเรียนการสอนครอบคลุมในระดับบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต สถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2517 โดยมีวิทยาเขตประสานมิตรเป็นศูนย์กลางการบริหาร และขยายไปยังอำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ในปี 2539 ปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ปรับเปลี่ยนเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัว เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พันทิยา ทรัพย์ประเสริฐ (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรดซีน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า มีตัวแปร 3 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรดซีน จำกัด ได้แก่ การมีภาวะผู้นำเชิงบริหารมีการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ (2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและหลายด้าน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางโดยมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมี

ความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธุมกร เจตีย์คำ (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรรณวิทย์ ชื่นจิตต์ (2557) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร และ (2) วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 374 คน คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยการสัมภาษณ์แบบสอบถาม และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ด้วยการศึกษาค้นคว้าเอกสารเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร งานวิจัย และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต มีเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามทดสอบเครื่องมือโดยการขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำไปหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าแอลฟา 0.962 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับยอมรับได้ และแบบสอบถามที่ใช้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร โดยคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงบริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงبارมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจะนำมาทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant Difference)

2.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 1 - 5 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุดด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงبارมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านเวลา ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อวิเคราะห์รายด้านจะเห็นว่า ภาวะผู้นำด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี และการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน จะเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ เท่ากับ (b) .219 และ .175 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .222 และ .144 และค่าคงที่ของสมการในรูปแบบของคะแนนดิบ เท่ากับ 2.307

ผลการวิเคราะห์จึงสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 2.307 + .219 (\text{การกระตุ้นทางปัญญา}) + .175 (\text{ภาวะผู้นำเชิงبارมี})$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .222 (\text{การกระตุ้นทางปัญญา}) + .144 (\text{ภาวะผู้นำเชิงبارมี})$$

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงبارมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้ สืบเนื่องจากบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้นำ และการเปลี่ยนแปลงของโลก นโยบายของประเทศ พันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา และการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้ผู้นำต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บุคลากรมองเห็นภาพอนาคตและเป้าหมายขององค์การร่วมกัน รวมถึงการขับเคลื่อนบุคลากรให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ธิติพงษ์ สุขดี (2561) ที่กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้นำที่สร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านแรงจูงใจที่จากแบบอย่างภาวะผู้นำของตนเอง สร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์การ สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม สามารถกระตุ้นศักยภาพโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลกระทบต่อค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ จริยธรรม และพฤติกรรมปฏิบัติงานส่งผลให้องค์การได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทันท่วงทีของการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศ และโลก เช่นเดียวกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ว่า สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจ สร้างเจตคติที่ดี การกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด และเหตุผล การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิธีทางใหม่แบบใหม่ ๆ การจูงใจและ

สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ และผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุขาดา ตรีมรรค (2555) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารที่มีต่อการจัดการความรู้ ผลการศึกษาพบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ ภัทรกร วงศ์สกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการ บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ภาพรวมอยู่ระดับมาก และ สอดคล้องกับ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธูมากร เจตีย์คำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านเวลา และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับ มาก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ สืบเนื่องจากมหาวิทยาลัยออกนอกระบบซึ่งการบริหารจัดการจะอยู่ในความรับผิดชอบขององค์กร อิสระ และด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ 15 ปี ของมหาวิทยาลัยที่ระบุเกี่ยวกับ การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยโดยใช้หลัก Cost Effectiveness (Lean Management) ส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิด ประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ยังคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ภัทรกร วงศ์สกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการ บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของการบริหาร วิทยาลัยสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในระดับบุคคลและระดับองค์กรมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก โดยครูจะให้ความสำคัญในระดับองค์กรมากกว่าบุคคล และสอดคล้องกับ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอ โพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผล ของสถานศึกษาขนาดกลางอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธูมากร เจตีย์คำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการ บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับ Vroom and Deci (1997) ได้ทำการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และ

ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ สืบเนื่องจากบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่นเดียวกับแนวคิดของ WoodCock (1989) ที่กล่าวถึงลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ สรุปสั้นๆ ได้ว่า การทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคล โดยสมาชิกในทีมต่างมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีบรรยากาศการทำงานอย่างเปิดเผย สามารถแสดงความคิดเห็นได้ สมาชิกในทีมสนับสนุนและไว้วางใจกัน พร้อมจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา มีวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มที่ดี นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ อันจะนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อวิเคราะห์รายด้าน จะเห็นว่า ภาวะผู้นำด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี และการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งนี้ ถึงแม้ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจจะมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แต่บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอาจจะยังไม่พบเจอผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ หรือกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้นำอาจจะต้องมุ่งเน้นสร้างความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างตัวบุคคลมากขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุขและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Douglas McGregor (1960) มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พันทิยาทรัพย์ประเสริฐ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรดซิน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรดซิน จำกัด ได้แก่ การมีภาวะผู้นำเชิงبارมี การกระตุ้นทางปัญญา แต่ไม่สอดคล้องกันในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การกระตุ้นทางปัญญา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

แต่อยู่ลำดับสุดท้ายจากด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้นำควรกระตุ้นให้บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแสดงออกทางความคิดและเหตุผลมากขึ้น เพื่อกระตุ้นทางปัญญา ให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองปัญหาที่เกิดขึ้นในมุมมองใหม่ให้รู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน

2. จากการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง คือ ด้านคุณภาพของงาน ดังนั้น นอกจากการมุ่งไปที่ความสำเร็จของงานแล้ว บุคลากรอาจจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของผลงานนั้น ๆ ด้วย อาจจะต้องเพิ่มความใส่ใจและตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของผลงานมากขึ้น เพื่อลดข้อผิดพลาด สร้างประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาพรวมพบว่าส่งผล และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่งผลในด้านภาวะผู้นำเชิงบริหารและการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีการรับรู้ในระดับมาก ดังนั้นผู้นำสามารถพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 2 ด้านนี้ให้มีระดับการรับรู้ของบุคลากรเพิ่มขึ้นได้ นอกจากนี้ยังสามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในอนาคต เพื่อพัฒนาผู้นำให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เช่น ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติธัช ออไอศูรย์. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธิตินพงษ์ สุขดี. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานบริหารหลักสูตร สาขาวิชาพลศึกษา ระดับปริญญาตรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธุมาร เจตีย์คำ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พนทิยา ทรัพย์ประเสริฐ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรดซิน จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- สินธวา คามดิษฐ์. (2559). “ประเทศไทย 4.0 การศึกษาไทย 4.0” การศึกษา 4.0
เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ ตริมาตร. (2555). อิทธิพลของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารที่มีต่อการจัดการความรู้. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อุทัย วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน.
ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through
transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood,
llinois: Richard D. Irwin.
- Vroom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). *Management and motivation*. New York:
Penguin Book.
- WoodCock, M. (1989). *Team development manual*. Worcester: Billing & Sons.