

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

The Influence of Transformational Leadership on the Job Performance of Academic Personnel in Private Universities in Bangkok and Metropolitan Areas

กฤตภาคิน มิ่งโสภา

Krittapakhin Mingsopa

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Lecturer in Business Administration, Faculty of Business Administration, Rajapruk University

Tel. 096-885-9941 E-mail: krming@rpu.ac.th

(Received: May 2, 2025 ; Revised: May 7, 2025 ; Accepted: May 15, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน 3) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 400 คน ดำเนินการโดยวิธีการเลือกแบบอาสาสมัคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา ใช้คำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติอนุมาน ใช้สถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Method

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจก

บุคคล และการกระตุ้นปัญหา สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้ร้อยละ 57.00

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเอกชน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Abstract

The objectives of this study were to: 1) study the transformational leadership of administrators in private universities, 2) study the job performance of academic staff in private universities, and 3) investigate the influence of transformational leadership on the job performance of academic staff in private universities. A population sample group consisted of 400 academic staff members from private universities in Bangkok and metropolitan areas, selected by voluntary selection. The data collection tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and multiple regression analysis using the Enter method.

The results found that: 1) Transformational leadership factors of academic staff in private universities in Bangkok and metropolitan areas, both overall and in individual aspects, were at a high level. 2) Job performance efficiency factors of academic staff in private universities in Bangkok and metropolitan areas, both overall and in individual aspects, were at a high level. And 3) The prediction equation for the performance efficiency of academic staff consists of four transformational leadership variables: idealized influence, inspirational motivation, individualized consideration, and intellectual stimulation. These variables can predict performance efficiency of academic staff in private universities under the Ministry of Higher Education, Science, Research, and Innovation in the Bangkok Metropolitan Region by 57.00 percent.

Keywords: *Transformational Leadership, Job Performance Efficiency, Academic Personnel, Private Universities, Bangkok and Metropolitan*

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานขององค์กรทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนล้วนแล้วแต่มีแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นกลางเพื่อจุดมุ่งหมายของความสำเร็จ แต่องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กร และสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน เนื่องจากการทำงานทุกรูปแบบล้วนแล้วแต่มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบให้บุคลากรสายวิชาการรู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความกดดันในการทำงาน บรรยากาศระหว่างทำงาน การแข่งขันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผลตอบแทนที่บุคลากรสายวิชาการควรได้รับ เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการโดยมีการปรับปรุงระบบงานต่าง ๆ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการให้มากขึ้น ปัจจุบันการดำเนินงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ต่างเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลกเทคโนโลยีที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์นั้นผู้ที่มิบทบาทสำคัญที่สุดคือผู้นำหรือผู้บริหารที่จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ และกำหนดแนวทางในการบริหารเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งด้านการบริหารและการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษา ครอบคลุมระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา โดยทั่วไปมักใช้คำว่า “มหาวิทยาลัย” สำหรับสถาบันที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งมีหน้าที่หลักในการให้ความรู้แก่ผู้เรียน ดังที่สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ทรงมีพระราชหัตถเลขาว่า “มหาวิทยาลัยเป็นสมอต้นความคิดของชาติ” โดยภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยมี 4 ประการ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัยและพัฒนา การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

การผลิตบัณฑิตถือเป็นภารกิจสำคัญที่สุด มหาวิทยาลัยต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่มีมาตรฐาน มีคณาจารย์ที่มีคุณภาพ ระบบบริหารจัดการหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงสื่อการสอน ห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนการศึกษาอย่างครบถ้วนมหาวิทยาลัยยังเป็นแหล่งความรู้ที่ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา และการวิจัยที่ตอบโจทย์ชุมชนและประเทศ ซึ่งยังช่วยสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถาบัน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมีบทบาทในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ผ่านการบูรณาการในหลักสูตรหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการวิจัยและเผยแพร่ผลงานด้านวัฒนธรรม เพื่อปลูกฝังให้คนไทยตระหนักในรากเหง้าทางวัฒนธรรม และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน (มูลนิธิโครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน) การที่มหาวิทยาลัยจะจัด

การศึกษาให้มีคุณภาพประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ที่มาสนับสนุนและเป็นพลังขับเคลื่อนการทำงาน เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูง โดยองค์กรจะมุ่งเน้นที่ข้อมูลในการเปรียบเทียบเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถก้าวทันข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ได้อยู่เสมอ การใช้เทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานมีมากยิ่งขึ้น จึงทำให้การทำงานแบบสมัยเก่าที่ยึดวิธีปฏิบัติตามประสบการณ์เป็นตัวตั้ง ถูกพับเก็บโดยคนรุ่นใหม่ บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ โดยผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการนำสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นบริหารงานในสถานศึกษาภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารในปัจจุบัน จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น แนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นทางเลือกที่น่าสนใจ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่เน้นความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรสายวิชาการในองค์กร ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และ 4) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Bass, & Avolio (1995) เพราะบทบาทของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

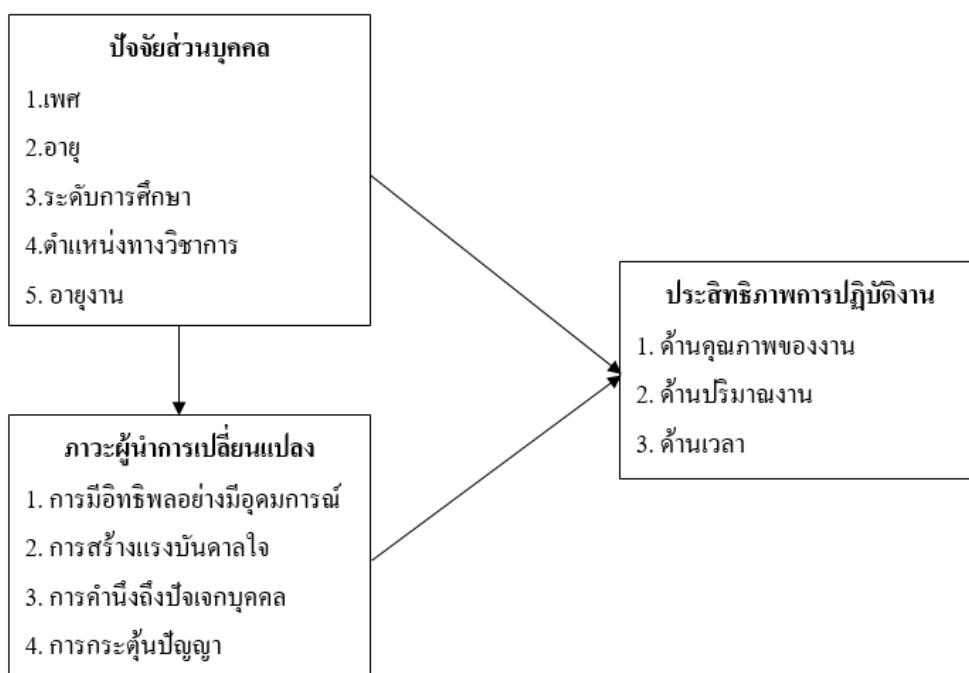
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
2. ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
3. ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุริรัตน์ คำชมภู (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกในด้านความพร้อม ความสามารถ ความพยายาม ความกระตือรือร้น และความตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ให้สามารถทำงานได้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา และมีมาตรฐาน โดยประกอบด้วยควมมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ มีผลลัพธ์ในการทำงานที่สอดคล้องกับ

เป้าหมายหรือแผนงานขององค์กร ซึ่งบุคคลนั้นจะมีประสิทธิภาพในการทำงานได้ ต้องมีความรับผิดชอบ รู้จักหน้าที่ มีความขยันหมั่นเพียร และเอาใจใส่ในงานบวกกับมีจิตใจที่รักและซื่อสัตย์ต่องาน มีความกตัญญูต่อองค์กร งานที่ทำจึงจะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กรและตามที่กำหนดไว้ได้ดียิ่งขึ้น

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จโดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้น จากการศึกษาเกี่ยวกับด้านเวลาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่ใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ จากการสังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะได้ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านปริมาณงาน 2) ด้านคุณภาพ และ 3) ด้านเวลา แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอ ดังนี้

1) ด้านปริมาณงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ปริมาณการผลิต หมายถึง จำนวนงานที่ได้กระทำไปแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วยระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติ ได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

2) ด้านคุณภาพ

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) กล่าวว่า คุณภาพของงาน (Quality) การมีผลการทำงานที่มีความถูกต้องเป็นไปตามที่กำหนด มีมาตรฐาน มีความรวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ตรงจุดมุ่งหมายขององค์กรซึ่งการตั้งเป้าหมายจึงเป็นการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความผิดพลาดน้อย หรือไม่เกิดความผิดพลาดขึ้น และการไม่ถูกตำหนิในเรื่องผลการทำงานจากหัวหน้า

3) ด้านเวลา

สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย (2565) กล่าวว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วและคงรักษาคุณภาพ

ดังนั้น จากการศึกษาเกี่ยวกับด้านเวลาข้างต้นสรุปได้ว่า หมายถึง ผลงานที่ดำเนินการอยู่ในช่วงเวลาเหมาะสม ถูกต้องตามหลักการ หรือเหมาะสมกับงานและทันสมัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เกี่ยวกับความสามารถในการกระทำหรือการใช้ถ้อยคำเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายวิชาการในองค์การคล้อยตามหรือปฏิบัติตามร่วมกันอย่างเต็มใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางบวกขององค์การ จากการสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะได้ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอ ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

พัชรี พลอยเทศ (2560) ได้สรุปไว้ว่าอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำ

ดังนั้น จากการศึกษาเกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ข้างต้นสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรสายวิชาการ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีอุดมการณ์ มีทักษะและกระบวนการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้บุคลากรสายวิชาการเชื่อมั่นมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ล้านนา มาปลูก (2562) ได้สรุปไว้ว่าการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการสื่อสารในแนวทางที่บันดาลใจให้คนอื่นกระทำสร้างสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นความต้องการพัฒนาตนเอง แบ่งปันทักษะและความรู้ที่เหมาะสม กระตุ้นจิตวิญญาณของบุคลากรสายวิชาการ ในสถานศึกษาให้มีความกระตือรือร้น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าการดำเนินการต่าง ๆ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

ดังนั้น จากการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการให้กำลังใจแก่บุคลากรสายวิชาการในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสายวิชาการมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เชื่อมั่นความรู้ความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ กระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการค้นหานวัตกรรม/วิธีการ

ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นการทำงานเป็นทีม และการจูงใจให้บุคลากรสายวิชาการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

อภิสรา มุ่งมาตร (2564) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรสายวิชาการคิดวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาให้ครูสร้างระบบความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ มีวิจรรณญาณในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจสั่งการ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สนับสนุนให้ครูและบุคลากรสายวิชาการเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรสายวิชาการค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรสายวิชาการมีความตระหนัก และเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสายวิชาการแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสายวิชาการเข้าใจในบทบาทสร้างความมั่นใจและความเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ และกระตุ้นให้ครูและบุคลากรสายวิชาการเกิดความพยายามที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น จากการศึกษาเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญา ข้างต้นสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติตนต่อบุคลากรสายวิชาการอย่างเท่าเทียม เข้าใจความแตกต่างในด้านความรู้ความสามารถและความต้องการของบุคลากรสายวิชาการ มอบหมายงานแก่บุคลากรสายวิชาการตามความสามารถ และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาตนเองตามความสามารถและความสนใจ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ล้านนา มาปลุก (2562) ได้สรุปไว้ว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรสายวิชาการในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล เป็นที่ปรึกษาและเป็นต้นแบบที่ดีทางด้านศีลธรรมทำให้บุคลากรสายวิชาการในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

ดังนั้น จากการศึกษาเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้างต้นสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา การสร้างสรรค์ผลงานอย่างเป็นระบบและรอบคอบ ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 10,015 คน (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 385 คน โดยมีวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.05 ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามสำรองไว้ในกรณีผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน โดยเก็บสำรองไว้ 4% เป็นจำนวน 15 ชุด รวมเก็บแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด จากนั้นดำเนินการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการแบบอาสาสมัคร (Voluntary Selection)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ การเก็บและรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามในงานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือสำหรับงานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ประเภททัศนคติหรือความเห็นประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง แบบประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 4) การกระตุ้นปัญญา ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แบบประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดกรอบของการวิจัยและนิยามศัพท์

2. ร่างข้อคำถาม ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน แบ่งเป็นผู้มีประสบการณ์และ

คุณวุฒิเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน และผู้ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 ท่าน

3. นำผลจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC และพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบคุณภาพพบว่ามีค่าระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ พร้อมตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Chonbach's Alpha Coefficient) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปและค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าความเชื่อมั่นสูง (ภมิตา ศรีสถินรากร, 2550) ผลการหาคุณภาพด้านอำนาจจำแนกเท่ากับ มีค่าระหว่าง 0.42-0.79 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่น ก็เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดเช่นเดียวกัน โดยความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.87

5. จากนั้นปรับปรุงและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้วิธีการสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ปังจ้ยส่วนบุคคลผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

2. ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำการวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การศึกษาเปรียบเทียบปังจ้ยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4. การศึกษาเปรียบเทียบปังจ้ยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

5. การวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	177	44.25
หญิง	223	55.75
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	64	16.00
30-39 ปี	96	24.00
40-49 ปี	112	28.00
50-59 ปี	104	26.00
มากกว่าหรือเท่ากับ 60 ปี	24	6.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	15	3.75
ปริญญาโท	159	39.75
ปริญญาเอก	226	56.50
4. ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	260	65.00
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	88	22.00
รองศาสตราจารย์	52	13.00
ศาสตราจารย์	-	-
5. อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	113	28.25
5-10 ปี	59	14.75
11-15 ปี	118	29.50
16-20 ปี	76	19.00

มากกว่า 20 ปี	34	8.50
---------------	----	------

จากตารางที่ 1 อธิบายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.25 และเพศหญิง จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.75 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 40-49 ปีมากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาคืออายุระหว่าง 50-59 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 อายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 อายุ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 60 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.75 และการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการ เป็น อาจารย์ จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 88 คน คิด เป็นร้อยละ 22.00 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานระหว่าง 11-15 ปีมากที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 รองลงมามีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 อายุงานระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 อายุงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 และ อายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตารางที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.32	0.46	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.21	0.51	มาก
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.29	0.54	มาก
ด้านการกระตุ้นปัญญา	4.18	0.47	มาก
ภาพรวม	4.25	0.43	มาก

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (SD = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารระดับมากทุกด้าน โดยที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (SD = 0.46) รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (SD = 0.54) ด้านการสร้างความมั่นคงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (SD = 0.51) และด้านการกระตุ้นปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (SD = 0.47) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ในภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
ด้านคุณภาพของงาน	4.16	0.53	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.21	0.61	มาก
ด้านเวลา	4.17	0.58	มาก
ภาพรวม	4.18	0.48	มาก

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (SD = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนระดับมากทุกด้าน โดยที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (SD = 0.61) รองลงมาคือด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (SD = 0.58) และด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (SD = 0.53) ตามลำดับ

4. ผลการศึกษอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ในการวิเคราะห์นี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการทั้งภาพรวมและรายด้าน และดำเนินการศึกษอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ วิธี Enter ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ตัวแปร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปร	Q1	Q1_1	Q1_2	Q1_3	Q1_4	Q2	Q2_1	Q2_2	Q2_3
Q1	1.00								
Q1_1	0.85*	1.00							
Q1_2	0.91*	0.67*	1.00						
Q1_3	0.91*	0.73*	0.84*	1.00					
Q1_4	0.76*	0.54*	0.59*	0.51*	1.00				
Q2	0.75*	0.60*	0.67*	0.64*	0.65*	1.00			
Q2_1	0.64*	0.52*	0.55*	0.53*	0.60*	0.82*	1.00		
Q2_2	0.65*	0.54*	0.58*	0.58*	0.53*	0.86*	0.60*	1.00	
Q2_3	0.58*	0.44*	0.56*	0.48*	0.50*	0.82*	0.50*	0.53*	1.00

*sig<.05

หมายเหตุ : Q1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร Q1_1 : ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ Q1_2 : ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ Q1_3 : ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล Q1_4 : ด้านการกระตุ้นปัญญา Q2 : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ Q2_1 : ด้านคุณภาพของงาน Q2_2 : ด้านปริมาณงาน Q2_3 : ด้านเวลา

จากตารางที่ 4 สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกคู่ของความสัมพันธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.44-0.91 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (Q1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ (Q2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน (Q2_1) ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน (Q2_2) ประสิทธิภาพด้านเวลา (Q2_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.64, 0.65 และ 0.58 ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Q1_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ (Q2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน (Q2_1) ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน (Q2_2) ประสิทธิภาพด้านเวลา (Q2_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.52, 0.54 และ 0.44 ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Q1_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ (Q2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.67 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน (Q2_1) ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน (Q2_2) ประสิทธิภาพด้านเวลา (Q2_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.55, 0.58 และ 0.56 ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Q1_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ (Q2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.64 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน (Q2_1) ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน (Q2_2) ประสิทธิภาพด้านเวลา (Q2_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.53, 0.58 และ 0.48 ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นปัญญา (Q1_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ (Q2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.65 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน (Q2_1) ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน (Q2_2) ประสิทธิภาพด้านเวลา (Q2_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.60, 0.53 และ 0.50 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน (Q2)

ตารางที่ 5 อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน (Q2)

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	β	t	Sig
ค่าคงที่	0.62	0.16	-	3.82*	0.00
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Q1)	0.84	0.04	0.75	22.28*	0.00

F=496.39, sig = 0.00, R=0.75, R²=0.56, Adjusted R²=0.55

*sig≤.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้เท่ากับ 0.56 หรือคิดเป็นร้อยละ 56.00 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.62 + 0.84Q1$$

สมการพยากรณ์คะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.75Z_{Q1}$$

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ วิธี Enter ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจำแนกตามรายด้าน ผลพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้งสี่ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และร่วมกันการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการได้ร้อยละ 57.00 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ และรายละเอียดในตารางได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.52 + 0.15Q1_1 + 0.24Q1_2 + 0.13Q1_3 + 0.35Q1_4$$

สมการพยากรณ์คะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.14Z_{Q1_1} + 0.26Z_{Q1_2} + 0.14Z_{Q1_3} + 0.34Z_{Q1_4}$$

ตารางที่ 6 อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน (Q2)

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	B	t	Sig
ค่าคงที่	0.52	0.17	-	3.10*	0.00
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Q1_1)	0.15	0.05	0.14	2.87*	0.00
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Q1_2)	0.24	0.06	0.26	3.90*	0.00
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Q1_3)	0.13	0.06	0.14	2.10*	0.04
ด้านการกระตุ้นปัญญา (Q1_4)	0.35	0.04	0.34	8.13*	0.00

F=131.33, sig = 0.00, R=0.76, R²=0.57, Adjusted R²=0.56

*sig≤.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อวิเคราะห์รายด้านจะเห็นว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นปัญญา รวมทั้งสามารถที่จะปฏิบัติตนต่อบุคลากรสายวิชาการตามลักษณะที่มีได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ โดยองค์ประกอบต่างๆ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงล้วนมีบทบาทในการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ โดยองค์ประกอบต่าง ๆ ของภาวะผู้นำดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้นำที่มีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อความต้องการ ความสามารถ ตลอดจนความแตกต่างของบุคลากรแต่ละราย ย่อมสามารถสร้างความผูกพันและความไว้วางใจในระดับบุคคลได้ ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และตระหนักถึงคุณค่าในบทบาทของตนเอง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ นอกจากนี้ การที่ผู้นำสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง อีกทั้งยังกล้าคิด กล้าแสดงออก และสามารถนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน และส่งเสริมให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของการสื่อสารวิสัยทัศน์ ผู้นำที่สามารถถ่ายทอดเป้าหมายร่วมอย่างชัดเจน พร้อมทั้งปลุกเร้าความมุ่งมั่นใน

การบรรลุนิติสัมพันธ์ดังกล่าว จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตั้งใจ ความทุ่มเท และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น แรงบันดาลใจที่ได้รับจากผู้นำยังส่งเสริมให้เกิดทัศนคติเชิงบวก และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องในระยะยาวให้กับบุคลากรสายวิชาการในการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้พนักงานอยากร่วมงานด้วยและอยากพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมนำไปสู่วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธิยา ทรัพย์ประเสริฐ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรดชิน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า การมีภาวะผู้นำเชิงบริหาร มีการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ บุญจบ (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงบริหาร และการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของลักขณา สักเข้หมาร (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนมผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 21.6 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัทร เอ็มอินทร์ และสมบุญ สารพัด (2565) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ วิริยา อริยกุลไชยศิลป์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสื่อสาร องค์การ แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอสไมกรุ๊ป ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร้อยละ 24.20 ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านการกระตุ้นปัญญามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยสุดในบรรดาทั้ง 4 ด้าน ดังนั้นผู้บริหารควร

เปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการมีส่วนร่วมในการคิดหาวิธีแก้ไข โดยผู้บริหารต้องช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรสายวิชาการให้เห็นว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ด้วยการพูดคุยกับบุคลากรสายวิชาการโดยใช้วิธีการประจักษ์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการได้พูดถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน รับฟังพร้อมทั้งร่วมกันลงมือแก้ปัญหาเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยสุดในบรรดาทั้ง 3 ด้าน ดังนั้นบุคลากรสายวิชาการนอกจากจะมุ่งไปที่ความสำเร็จของงานแล้ว บุคลากรสายวิชาการควรคำนึงถึงคุณภาพของผลงานนั้นด้วย โดยการเพิ่มการเอาใจใส่ในงาน ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของงาน เพื่อลดข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

3. จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ภาพรวมและรายด้าน พบว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ดังนั้นผู้นำควรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นปัญญาให้มากขึ้น เพื่อให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในอนาคต โดยพัฒนาผู้นำให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน ฯลฯ

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรสายวิชาการเฉพาะแต่ละองค์กร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงตามความคิดเห็นบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป

REFERENCES

- Ariyakulchaisilp, W. (2022). *Transformational leadership, organizational communication behaviors, and team motivation influencing employee work performance at Smile Group Organization* (Unpublished Master's thesis). Bangkok University, Bangkok.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire: Manual leader form, rater, and scoring key*. Retrieved from <https://www.mindgarden.com/16-multifactor-leadership-questionnaire>
- Boonkhob, P. (2018). *Transformational leadership affecting the work performance of personnel at Srinakharinwirot University* (Unpublished Master's thesis). Ramkhamhaeng University, Bangkok.
- Bunyaphongchai, S. (2022). Factors affecting work performance efficiency of personnel. *Journal of Humanities and Social Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University*, 12(1), 64-90.
- Em-in, T., & Sarapad, S. (2022). The impact of transformational leadership and work environment on the performance of employees at an automotive company. *Journal of Management Sciences, Kasetsart University*, 1(2), 19-38.
- Maichan, A. (2017). *Factors influencing employee performance in the machinery installation industry in Songkhla Province* (Master's thesis). Retrieved from <https://www.scribd.com/document/433525060/154815316-pdf>
- Maplook, L. (2019). *The study of transformational leadership of school administrators, Sut Tin Thai consortium, secondary educational service area office 36* (Independent Study). Retrieved from <https://updc.up.ac.th/server/api/core/bitstreams/a16ad5fe-3b2a-473b-8678-a07d4219ad27/content>
- Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. (2024). *Higher education information*. Retrieved from <https://info.mhesi.go.th/>
- Mungmat, A. (2021). *Factors affecting the transformational leadership of school administrators under the secondary educational service area office 21* (Unpublished Master's thesis). Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon.

- Pannarai, T. (2022). *Factors affecting work efficiency of employees in Songkhla provincial administrative organization* (Independent study). Retrieved from <https://kb.psu.ac.th/server/api/core/bitstreams/6554408c-3423-4d02-9110-85759ba2656f/content>
- Ploythep, P. (2017). *Developing a causal relationship model of factors influencing the transformational leadership of educational administrators under the office of the Basic Education Commission*. (Unpublished Doctoral dissertation). Valaya Alongkorn Rajabhat University, Pathumthani.
- Sakkemhar, L. (2020). *Transformational leadership of directors affecting work effectiveness of teachers in educational institutions under the office of Nakhon Phanom vocational education commission* (Master's thesis). Retrieved from https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=61421247114
- Srisatinrakul, P. (2007). *Leadership and effective management*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Supprasert, P. (2018). *Leadership, Change that Affects the Performance of Red Scene Company Employees* (Unpublished Master's thesis). Ramkhamhaeng University, Bangkok.
- The Foundation of the Encyclopedia for Youth Project. (n.d.). *Roles and responsibilities of higher education institutions*. Retrieved from <https://saranukromthai.or.th/oldchild/2115>
- Vichayanuthanakul, M. (2017). *Factors affecting the performance effectiveness of employees in 5-star hotels* (Independent study). Retrieved from http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2930/3/marouy_vich.pdf
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.