

ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชากับประสิทธิผลของภาควิชา
THE HEAD DEPARTMENT'S FULL RANGE LEADERSHIP AND THE EFFECTIVENESS
OF DEPARTMENT

นภัศวรณ คำฝั้น¹
นพดล เจนอักษร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา 2) ประสิทธิภาพของภาควิชา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชากับประสิทธิผลของภาควิชา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ภาควิชาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 33 ภาควิชา ภาควิชาละ 6 คน โดยผู้ให้ข้อมูล คือ อาจารย์ และพนักงาน (สายสนับสนุน) จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำพิสัยเต็ม ตามทฤษฎีของเบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio) และประสิทธิผลของภาควิชา ตามแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิภาพของภาควิชา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก
3. ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชากับประสิทธิผลของภาควิชา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were to find 1) the head of departments' full range leadership 2) the effectiveness of department 3) relationship between full range of leadership head department and the effectiveness of department. The sample comprised of 33 department, 6 people per each in department. The respondents consisted of instructor and staff, totally 198 respondents. The research instrument was a questionnaire regarding the model of full range of leadership head of department based on Bass and Avolio's concept and effectiveness of department based on Hoy and Miskel's concept. The statistical used for the data were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The major findings of the research were as follow:

1. The full range leadership head of department as a whole and as aspect, were at a moderate level.
2. The effectiveness of department as a whole and as revenue department aspect, were at a high level.
3. There was significant relationships between the model of full range of leadership head of department and the effectiveness of department at .01 levels.

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

ในปัจจุบันนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์โลกมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันกันสูง ประเทศไทยจัดเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้น โดยได้รับผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการเมือง การศึกษาถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ประเทศใดที่มีประชากรได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและทั่วถึง ประเทศนั้นก็จะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาเกือบทุกด้าน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ 2541:168) การอุดมศึกษาไทย ได้มีการพัฒนามาเป็นระยะเวลานาน และมีการขยายตัวเป็นอันมาก แต่เมื่อพิจารณาจากผลที่ปรากฏในปัจจุบัน

การอุดมศึกษาไทยยังไม่ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ อันเนื่องมาจากสภาพอุดมศึกษาของไทยมีความอ่อนแอ การผลิตบัณฑิตที่เป็นผลผลิตจากอุดมศึกษาไม่ทันกับความต้องการในการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตและภาคธุรกิจ โดยในปัจจุบันปริมาณของบัณฑิตมีจำนวนมาก แต่ประสบปัญหาเรื่องคุณภาพของบัณฑิตที่ยังห่างจากมาตรฐานสากล เนื่องจากบัณฑิตไม่สามารถตอบสนองต่อภาคธุรกิจได้ และไม่สามารถนำความรู้ไปใช้แก้ไขปัญหาค่าครองชีพในชีวิตอันเป็นผลโดยตรงจากระบบการบริหารจัดการอุดมศึกษาที่มุ่งให้ความรู้แก่บัณฑิตเพียงมิติเดียว (รายงานผลการพิจารณาศึกษาของ คณะอนุกรรมการการอุดมศึกษา 2552:7)

ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในรูปแบบโครงสร้างการบริหารและการจัดการ การขยายการศึกษาภายใต้งบประมาณที่จำกัด การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ การขยายวิชาการใหม่ให้ทันโลก เข้าสู่ระดับสากล การขยายการศึกษาสู่ปวงชน การแข่งขันกันโดยเสรีในด้านคุณภาพและมาตรฐานทั้งทางด้านการบริหาร การจัดการ การให้การศึกษา การวิจัย การบริการทางวิชาการ เสรีภาพในการดำเนินงาน ให้เกิดความคล่องตัวปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาแห่งชาติ 2543:185-197)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา
2. เพื่อทราบประสิทธิผลของภาควิชา
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชากับประสิทธิผลของภาควิชา

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวศึกษาสถานการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชากับประสิทธิผลของภาควิชา เพื่อพัฒนางานวิจัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยการวิเคราะห์ตัวแปรจากแบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaire) ของอาจารย์และพนักงาน (สายสนับสนุน) ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชากับประสิทธิผลของภาควิชา โดยใช้วิธีการสังเคราะห์เนื้อหา แล้วพัฒนาเป็นแบบสอบถาม โดยผ่านการตรวจสอบความตรง (IOC) ได้ค่า 0.62 และทำการทดลองใช้ (try out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.979

3. กลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกประชากรเป็นกลุ่มตามภาควิชาและตามประเภทของบุคคล แล้วสุ่มอย่างง่ายในแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของขนาดตัวอย่างต่อจำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม (Proportional Allocation) ได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ภาควิชา จำนวน 35 ภาควิชา โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย อาจารย์ภาควิชาละ 3 คน พนักงาน (สายสนับสนุน) ภาควิชาละ 3 คน รวมจำนวนภาควิชาละ 6 คน จำนวน 35 ภาควิชา รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 210 คน ไม่รวมหัวหน้าภาควิชา และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 33 ภาควิชา รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 198 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติต่อไปนี้ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากตัวอย่างภาควิชาจำนวน 33 ภาควิชา แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ตามรายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของภาควิชา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากตัวอย่างภาควิชาจำนวน 33 ภาควิชา แล้วนำไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ตามรายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลของภาควิชา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) ตามรายละเอียดดังตารางที่ 3 - 10

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของหัวหน้าภาควิชา

ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของหัวหน้าภาควิชา (X_{tot})	คณะเกษตร กำแพงแสน			คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน			คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา			คณะสัตวแพทยศาสตร์			คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์			คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์			คณะประมง			รวม		
	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า
1. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1)	3.80	0.66	มาก	3.82	0.55	มาก	3.95	0.54	มาก	3.85	0.44	มาก	3.89	0.77	มาก	4.32	0.52	มาก	3.86	0.77	มาก	3.87	0.64	มาก
2. ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2)	3.60	0.60	มาก	3.45	0.52	มาก	3.63	0.65	มาก	3.37	0.40	ปานกลาง	3.59	0.73	มาก	3.64	0.36	มาก	3.60	0.80	มาก	3.54	0.60	มาก
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3)	2.87	1.09	ปานกลาง	2.67	0.94	ปานกลาง	2.61	1.39	ปานกลาง	2.51	0.95	ปานกลาง	2.69	0.97	ปานกลาง	1.37	0.61	น้อยที่สุด	2.70	1.07	ปานกลาง	2.62	1.06	ปานกลาง
รวม (X_{tot})	3.42	0.53	ปานกลาง	3.32	0.42	ปานกลาง	3.40	0.72	ปานกลาง	3.24	0.31	ปานกลาง	3.39	0.58	ปานกลาง	3.11	0.18	ปานกลาง	3.39	0.65	ปานกลาง	3.34	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของหัวหน้าภาควิชาทุกคณะ โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$) โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายปานกลาง (S.D. = 0.57) แสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกันและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของภาวะผู้นำที่พึงเต็ม

พบว่า อยู่ในระดับมากสองด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1) ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.64) และ ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2) ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.60) สำหรับภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3) ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = 1.06) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับประสิทธิผลของภาควิชา

ประสิทธิผลของภาควิชา (Y_{tot})	คณะเกษตร กำแพงแสน			คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน			คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา			คณะสัตวแพทยศาสตร์			คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์			คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์			คณะประมง			รวม		
	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับค่า
1. การปรับตัว (Y_1)	3.78	0.67	มาก	3.51	0.69	มาก	3.96	0.60	มาก	3.87	0.56	มาก	3.67	0.75	มาก	4.50	0.40	มากที่สุด	3.80	0.69	มาก	3.76	0.69	มาก
2. การบรรลุเป้าหมาย (Y_2)	3.95	0.68	มาก	3.60	0.71	มาก	3.94	0.71	มาก	3.92	0.57	มาก	3.59	0.75	มาก	4.34	0.41	มาก	3.83	0.96	มาก	3.79	0.71	มาก
3. การบูรณาการ (Y_3)	3.79	0.64	มาก	3.89	0.63	มาก	3.89	0.58	มาก	3.88	0.58	มาก	3.77	0.81	มาก	4.42	0.53	มาก	3.60	0.89	มาก	3.84	0.69	มาก
4. การรักษาระบบแผนทางวัฒนธรรม (Y_4)	4.05	0.60	มาก	4.11	0.46	มาก	4.16	0.48	มาก	4.27	0.47	มาก	4.10	0.66	มาก	4.48	0.42	มาก	4.02	0.79	มาก	4.13	0.57	มาก
รวม (Y_{tot})	3.89	0.55	มาก	3.78	0.50	มาก	4.00	0.51	มาก	3.98	0.44	มาก	3.78	0.67	มาก	4.43	0.34	มาก	3.81	0.80	มาก	3.88	0.57	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารภาควิชาทุกคณะ โดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายมาก (S.D. = 0.57) แสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของประสิทธิผลของการบริหาร

ภาควิชา พบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การรักษาระบบแผนทางวัฒนธรรม (Y_4) ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.57) การบูรณาการ (Y_3) ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.69) การบรรลุเป้าหมาย (Y_2) ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.71) การปรับตัว (Y_1) ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา กับ ประสิทธิภาพของภาควิชาทุกคณะ (รวม 33 ภาควิชา)

ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา	การปรับตัว (Y_1)	การบรรลุเป้าหมาย (Y_2)	การบูรณาการ (Y_3)	การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (Y_4)	ประสิทธิภาพการบริหารภาควิชา (Y_{tot})
1. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.726**	.543**	.743**	.695**	.784**
2. ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2)	.857**	.471**	.567**	.522**	.624**
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3)	-.150*	-.122	-.284	-.221	-.224**
รวม (X_{tot})	.582**	.791**	.648**	.866**	.420**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา กับ ประสิทธิภาพของภาควิชาของทุกคณะ พบว่า โดยภาพรวม ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของภาควิชาทุกคณะ (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .420 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของภาวะผู้นำพิสัยเต็มพบว่า ทั้งภาวะผู้นำ

แบบการเปลี่ยนแปลง (X_1) ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .784 และ .624 และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับ ประสิทธิภาพของภาควิชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ -.224

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำที่สืบทอดของหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลของภาควิชา คณะเกษตร กำแพงแสน (8 ภาควิชา)

ภาวะผู้นำที่สืบทอดของหัวหน้าภาควิชา	การปรับตัว (Y_1)	การบรรลุเป้าหมาย (Y_2)	การบูรณาการ (Y_3)	การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (Y_4)	ประสิทธิผลการบริหารภาควิชา (Y_{tot})
1. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.703**	.490**	.778**	.597**	.755**
2. ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2)	.633**	.483**	.649**	.515**	.671**
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3)	.003	-.058	-.170	-.203	-.122
รวม (X_{tot})	.531**	.345*	.449**	.301*	.481**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่สืบทอดของหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลของภาควิชาของคณะเกษตร กำแพงแสน พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำที่สืบทอดของหัวหน้าภาควิชา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของภาควิชาของคณะเกษตร กำแพงแสน (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .481 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของภาวะ

ผู้นำที่สืบทอดพบว่า ทั้งภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1) ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .755 และ .671 และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับประสิทธิผลของภาควิชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ -.122

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำพื้สยัเต็มของหัวหน้าภาควิชากับประสิทธิผลของภาควิชา คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน (6 ภาควิชา)

ภาวะผู้นำพื้สยัเต็มของหัวหน้าภาควิชา	การปรับตัว (Y_1)	การบรรลุเป้าหมาย (Y_2)	การบูรณาการ (Y_3)	การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (Y_4)	ประสิทธิผลการบริหารภาควิชา (Y_m)
1. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.561**	.373*	.553**	.551**	.631**
2. ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2)	.519**	.453**	.398*	.437**	.569**
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3)	-.040	.072	-.061	-.076	-.025
รวม (X_{tot})	.432**	.406*	.362*	.367*	.495**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำพื้สยัเต็มของหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลของภาควิชาของคณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน พบว่า โดยภาพรวม ภาวะผู้นำพื้สยัเต็มของหัวหน้าภาควิชา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของภาควิชาของคณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .495 เมื่อพิจารณา

แต่ละด้านของภาวะ ผู้นำพื้สยัเต็มพบว่า ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1) ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .631 และ .569 และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับประสิทธิผลของภาควิชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .025

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำที่สืบทอดของหัวหน้าภาควิชา กับ ประสิทธิภาพของภาควิชา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา (3 ภาควิชา)

ภาวะผู้นำที่สืบทอดของหัวหน้าภาควิชา	การปรับตัว (Y_1)	การบรรลุเป้าหมาย (Y_2)	การบูรณาการ (Y_3)	การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (Y_4)	ประสิทธิผลการบริหารภาควิชา (Y_{tot})
1. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.638**	.607**	.763**	.663**	.774**
2. ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2)	.593**	.486**	.642**	.369	.615**
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3)	.368	-.173	.115	.121	.230
รวม (X_{tot})	.573*	.407	.456	.353	.525*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่สืบทอดของหัวหน้าภาควิชา กับ ประสิทธิภาพของภาควิชาของคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำที่สืบทอดของหัวหน้าภาควิชา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของภาควิชาของคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .525

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของภาวะผู้นำที่สืบทอดพบว่า ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1) ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2) และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของภาควิชาของคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .774 , .615 และ .230 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำพืสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลของภาควิชา คณะสัตวแพทยศาสตร์ (3 ภาควิชา)

ภาวะผู้นำพืสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา	การปรับตัว (Y_1)	การบรรจุเป้าหมาย (Y_2)	การบูรณาการ (Y_3)	การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (Y_4)	ประสิทธิผลการบริหารภาควิชา (Y_{tot})
1. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.782**	.363	.712**	.703**	.794**
2. ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2)	.611**	.111	.565**	.376	.520**
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3)	-.442*	-.519**	-.548**	-.440*	-.611**
รวม (X_{tot})	.184	-.314	.020	.045	-.025

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำพืสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลของภาควิชาของคณะสัตวแพทยศาสตร์ พบว่า โดยภาพรวม ภาวะผู้นำพืสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของภาควิชา (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับประสิทธิผลของภาควิชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ -.025 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของภาวะผู้นำพืสัย

เต็มพบว่า ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1) ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .794 และ .520 และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับประสิทธิผลของภาควิชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ -.611

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลของภาควิชา
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (10 ภาควิชา)

ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา	การปรับตัว (Y_1)	การบรรลุเป้าหมาย (Y_2)	การบูรณาการ (Y_3)	การริเริ่มแบบแผนทางวัฒนธรรม (Y_4)	ประสิทธิผลการบริหารภาควิชา (Y_{tot})
1. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.831**	.666**	.782**	.801**	.851**
2. ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2)	.683**	.576**	.593**	.650**	.690**
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3)	-.177	-.122	-.383**	-.212	-.251
รวม (X_{tot})	.556**	.469**	.381**	.510**	.527**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลของภาควิชาของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ พบว่า โดยภาพรวม ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของภาควิชาของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .527

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของภาวะผู้นำพิสัยเต็มพบว่า ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1) ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .851 และ .690 และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับประสิทธิผลของภาควิชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ -.251

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลของภาควิชา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ (2 ภาควิชา)

ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา	การปรับตัว (X_1)	การบรรลุเป้าหมาย (X_2)	การบูรณาการ (X_3)	การรักษาระบบแบบแผนทางวัฒนธรรม (X_4)	ประสิทธิผลการบริหารภาควิชา (X_{tot})
1. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.675*	.768**	.721**	.573	.875**
2. ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2)	-.194	.143	.759**	.312	.375
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3)	-.673*	-.363	-.609*	-.442	-.671*
รวม (X_{tot})	-.237	.435	.528	.269	.346

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลของภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ พบว่า โดยภาพรวม ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .346

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของภาวะผู้นำพิสัยเต็มพบว่า ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1) ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .875 และ .375 และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของภาควิชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ -.671

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำที่สืบทอดของหัวหน้าภาควิชา กับ
ประสิทธิผลของภาควิชา คณะประมง (1 ภาควิชา)

ภาวะผู้นำที่สืบทอดของหัวหน้าภาควิชา	การปรับตัว (Y_1)	การบรรลุเป้าหมาย (Y_2)	การบูรณาการ (Y_3)	การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (Y_4)	ประสิทธิผลการบริหารภาควิชา (Y_{tot})
1. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.794	.811	.894*	.792	.858*
2. ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2)	0.789	.813*	.740	.826*	.823*
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3)	0.201	-.019	-.075	.097	.040
รวม (X_{tot})	.750	.645	.617	.707	.701

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่สืบทอดของหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลของภาควิชาของคณะประมง พบว่า โดยภาพรวม ภาวะผู้นำที่สืบทอดของหัวหน้าภาควิชา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของภาควิชาของคณะประมง (Y_{tot}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .701 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของภาวะผู้นำที่สืบทอดพบว่า ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_1) ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของภาควิชา (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .858 และ .823 และ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของภาควิชาของคณะประมง โดยภาพรวม (Y_{tot}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .040

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่สืบทอดของหัวหน้าภาควิชา จำนวน 33 ภาควิชา โดยภาพรวม อยู่ในระดัปปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของภาวะผู้นำที่สืบทอดพบว่า ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของภาควิชา

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวหน้าภาควิชาให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของหน่วยงาน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทั้งที่ และควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีทักษะในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ส่วนภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของภาควิชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หัวหน้าภาควิชา มีหลักเกณฑ์ในการทำงานชัดเจน แบ่งงานตามความรับผิดชอบอย่างเสมอภาคกัน มีการให้รางวัล เมื่อทำงานได้ตามเป้าหมาย เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ผลงานเป็นที่น่าพอใจ คอยกำกับติดตามงานพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและโปร่งใสเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของภาควิชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวหน้าภาควิชาไม่มีการวางแผนล่วงหน้าในการบริหารงาน ไม่ใส่ใจต่อผลลัพธ์ของงาน ปล่อยให้ผู้ร่วมงานเองโดยไม่มีแนวทางในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานจะต้องรู้หน้าที่ของตนเองว่าจะต้องทำอะไร โดยไม่ต้องมีหัวหน้าภาควิชาสั่งการ และเมื่อเกิดปัญหาแต่ละครั้งจะแก้ไขกันเองจะผิดหรือถูกก็ดำเนินการเองเป็นลักษณะการทำงานต่างคนต่างทำ ไม่ชอบให้ใครมาบงการ ดังนั้นจะทำให้องค์กรไม่ก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ

ชวดี ศรีงาม (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารระดับกลางกับประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า ผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมากกว่าภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำไร้การนำ การอนุรักษ์สืบทอดประเพณีวัฒนธรรมที่ดี มีประสิทธิผลมากกว่าการพัฒนากระบวนการบริหารบุคคลและการสร้างโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยังสอดคล้องกับ การฉันทน์ รัตนแสงวงษ์ (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก คือ ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุพรรณิ มาตรโพธิ์ (2548) ที่ได้ศึกษาวิจัย การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ แบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะพิเศษที่เป็นที่ยอมรับ สรีรภาพ และถือเป็นแบบอย่างทั้งในด้าน การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เรียนรู้และพัฒนาวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง กำหนดเป้าหมายสูงสุดในอนาคต สื่อสารให้ผู้ร่วมงานรับรู้เป้าหมาย และทิศทางการทำงานร่วมกัน ให้เกิดความตระหนักรู้ในการกิจ หน้าที่ และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของนักพัฒนา สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน พัฒนางานเองเพื่อพัฒนาวิชาชีพ สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของภาควิชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้วพบว่า การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการบูรณาการเป้าหมาย และการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยรองลงไปตามลำดับ ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก อาจารย์และพนักงานช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นกันเองและยินดีให้คำปรึกษานิสิต หัวหน้าภาควิชาประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

แก่อาจารย์และพนักงาน นอกจากนี้อาจารย์และพนักงานตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดจึงทำให้การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัย การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ประสิทธิผลองค์กรของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้วพบว่าความสามารถในด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความสามารถด้านการบูรณาการ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถด้านการบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานของวิจัยพัคตร์สร สิริบุญยัก (2548) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผสมผสาน และคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยสมรฤต สุโรคา (2553) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาระดับการบริหารส่วนตำบล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งประสิทธิผลการบริหารการศึกษาระดับการบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในชีวิต และความสามารถในการปรับตัว ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาระดับการบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปัสัญ ปฏิพิมพาคม (2550) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมี 6 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ความสามารถในการจูงใจ การเป็นตัวอย่างที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ และด้านหลักในการปกครองโรงเรียน องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 8 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนาเจตคติ ความสามารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคคล และการแก้ปัญหาภายใน ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ เทเลอร์ (Taylor,1967) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของ พาร์สัน (Parsons) ใน 4 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว ผลผลิตของโรงเรียน ความกลมเกลียว และแรงจูงใจ พบว่า ความสามารถในการปรับตัวและความกลมเกลียวมีความสัมพันธ์กัน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของภาควิชา ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เอื้อให้อาจารย์และพนักงานเกิดการบูรณาการติดต่อสื่อสารได้อย่างสบายใจ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ และนอกจากนี้ยังมีบรรยากาศที่เกื้อหนุนการทำงาน การปรึกษาหารือแนวทางการแก้ไขความขัดแย้ง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เอื้อให้อาจารย์และพนักงานเกิดการปรับตัว กระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนองค์กร มีความตื่นตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยไปใช้ในการบริหารจัดการ และปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ภาวะผู้นำแบบตามสบาย เอื้อให้อาจารย์และพนักงานเกิดการบรรลุเป้าหมาย มีการสร้างผลงานวิจัย แต่งตำรา และเอกสารการเรียนการสอนมากขึ้น ได้รับเชิญจากหน่วยงานภายนอก เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากร มีผลงานการให้บริการทางวิชาการที่ขึ้นสังคมอย่างต่อเนื่อง และ อเรนด์ (Arend,1997) ได้ศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบายของผู้บริหารเก่าและผู้บริหารใหม่ในภาควิชาการแพทย์ของการบิน พบว่า ลักษณะของผู้บริหารเก่าที่ใช้การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับ

ในการทำงานเป็นพิเศษและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างแรงบันดาลใจสามารถอธิบายได้ด้วย การรับรู้อิทธิพลของผู้บริหารเก่าต่อกลุ่มงานและประสิทธิผลองค์กร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สามารถอธิบายได้ด้วย การรับรู้การมีอิทธิพลของผู้บริหารใหม่ต่อกลุ่มงานและประสิทธิผลองค์กร และพบว่า ผู้บริหารใหม่ใช้การให้รางวัลอย่างเหมาะสมอธิบายได้ด้วย ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา ด้านภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นหัวหน้าภาควิชาควรส่งเสริมด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้วยการส่งเสริมให้อาจารย์และพนักงานคิดแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนให้ใช้ข้อมูล หลักฐานในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าความรู้สึก และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นหัวหน้าภาควิชาควรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานและเข้ามาแก้ไขการทำงานผิดพลาดของอาจารย์และพนักงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จขององค์กร และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีค่าเฉลี่ยน้อย ดังนั้นหัวหน้าภาควิชาควรจะรับรู้ปัญหาหรือความต้องการของอาจารย์และพนักงาน และสนใจต่อผลลัพธ์ของงานที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน

2. ประสิทธิผลของภาควิชา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิผลของภาควิชา พบว่า การปรับตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น หัวหน้าภาควิชา ควรส่งเสริมให้อาจารย์และพนักงานมีความเข้าใจและสามารถปรับเปลี่ยนการทำงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ๆ ควรนำแนวคิดและวิธีการดำเนินงานใหม่ๆ ไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนให้อาจารย์นำวิธีการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีแนวใหม่ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของภาควิชา เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบาย กับประสิทธิผลของภาควิชา พบว่า ด้านการบรรลุ

เป้าหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ น้อยที่สุด ดังนั้น หัวหน้าภาควิชาที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรบริหารจัดการโดยผลิตบัณฑิตของภาควิชาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามหลักสูตร และสำเร็จการศึกษาตามเวลาที่หลักสูตรกำหนด ควรมีการจัดกิจกรรมบริการวิชาการและผลงานวิจัยร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอกสถาบันอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2556.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ, **การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา** (กรุงเทพมหานคร: ม.ศรีนครินทรวิโรฒ, 2541), 168.

ปิลัญญ์ ปฏิพิมพาคม, “รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

พิศสุภา ปิจนิมสวัสดิ์, “การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

พัชร์สร สิริบุญยภัก, “คุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์, **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด)**, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533), 303.

รายงานผลการพิจารณาศึกษาของ คณะอนุกรรมการการอุดมศึกษา, เรื่อง **สภาพปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานการอุดมศึกษา**, สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน, 2552), 7.

สามารถ สุรโรคา, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาระดับการบริหารส่วนตำบล”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

สุพรรณิ มาตรโพธิ์, “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **รายงาน เรื่อง รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา** (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานโครงการปฏิรูปอุดมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543), 185-197.

ยุวดี ศรีงาม, “ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารระดับกลางกับประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช”. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, 2552.

Arends, Jerry A. “Transactional, Transformational and Laissez-faire Leadership Styles of Senior Administrator and Junior Administrators in Department of The Air Force Medical Treatment Facilities”. Dissertation Abstracts International-A 57, 12 June 1997.

Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership** (Thousand Oaks : Sage Publications, 1994), 3-4.

John W. Best, **Research in Education** (New Jersey : Prentice – Hall Inc; 1986), 114.

Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, **Improving Organizational Effectiveness rough Transformational Leadership**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994.

Lee J. Cronbach, **Essentials of Psychological Testing**, 3rd ed. (New York : Harper & Publisher, 1974), 161.

Taylor, Frederick W. **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York : McGraw – Hill, 1967.

Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational administration : Theory research and practice**. (New York : McGraw - Hill, 1991), 383.