

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

The Causal Structural Relationship Model Transformational Leadership of The President Influencing Effectiveness of Rajabhat University

พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์*

รศ.ดร.ธร สุนทรายุทธ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และวิเคราะห์ขนาดและทิศทาง ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ จำนวน 460 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผลงานตามภารกิจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเติบโต และด้านความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผลงานตามภารกิจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการเติบโต ตามลำดับ 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผลงานตามภารกิจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการเติบโต ตามลำดับ

* นิสิตระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

** ประธานที่ปรึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต

5) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผลงานตามภารกิจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการเติบโต ตามลำดับ

Abstract

The research aimed to 1) developed the causal structural relationship model on transformational leadership of the President influencing effectiveness of Rajabhat University 2) analyzed the sizes and directions of factors of the transformational leadership of the President influencing effectiveness of Rajabhat University.

The sample groups selected to represent the population were personnels under all Rajabhat Universities, research instruments used in this study were interview form and questionnaires. The statistical package program was used for data analysis.

The results were summarized as follows;

1. The causal structural relationship model on transformational leadership of the President influenced the effectiveness of Rajabhat University consistent with the empirical data.

2. The factors of transformational leadership of the President on Idealized influenced direct positively affected on effectiveness of Rajabhat Universities which was the opposite directive result aspect on mission Achievement mostly. The second was growth, and on job satisfaction, respectively.

3. The factors of transformational leadership of the President on inspiration was directly negative affected on the effectiveness of Rajabhat Universities on the aspect of mission achievement , job satisfaction, and growth respectively.

4. The factors of transformational leadership of the President on intellectual stimulation was directly positive affected on effectiveness of Rajabhat Universities on the aspect of mission achievement, job satisfaction, and growth respectively.

5. The factors of transformational leadership of the President on individualized consideration was directly positive affected on effectiveness of Rajabhat Universities on the aspects of mission achievement , and job satisfaction, and growth, respectively.

ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

ในยุคปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ผู้นำ (Leader) คือบุคคลที่เป็นกลไกสำคัญยิ่งในการที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ ดังนั้น ในทางการบริหารจึงมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์โดยเปลี่ยนจากที่เน้นแนวคิดการบริหารจัดการไปสู่แนวคิดภาวะผู้นำกันมากขึ้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2547 หน้า 40)

ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 เป็นต้น มากระบวนการทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่กระบวนการทัศน์เชิงบูรณาการ โดยเน้นความมีชีวิตทัศน์และมุ่งการเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2547 หน้า 49) ให้ความสำคัญกับการค้นหารูปแบบของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมของลูกน้อง ทำให้ลูกน้องทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์การมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว และทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร โดยเฉพาะในปัจจุบันที่รัฐมีนโยบายเปิดเสรีทางการศึกษา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงจะสามารถนำพาองค์กรให้เติบโตและเจริญก้าวหน้า ในยุคแห่งโลกไร้พรมแดนได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เพ็ญจะเปลี่ยนระบบมาบริหารตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งมีความเป็นนิติบุคคล สามารถบริหารด้วยตนเองอย่างอิสระซึ่งถือเป็นเรื่องใหม่ ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นดัชนีชี้วัดศักยภาพและความสามารถในการบริหารของผู้บริหารอย่างแท้จริง ดังนั้น อธิการบดีซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ จะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง จึงจะสามารถนำพามหาวิทยาลัยให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จในโลกของการแข่งขันด้านการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

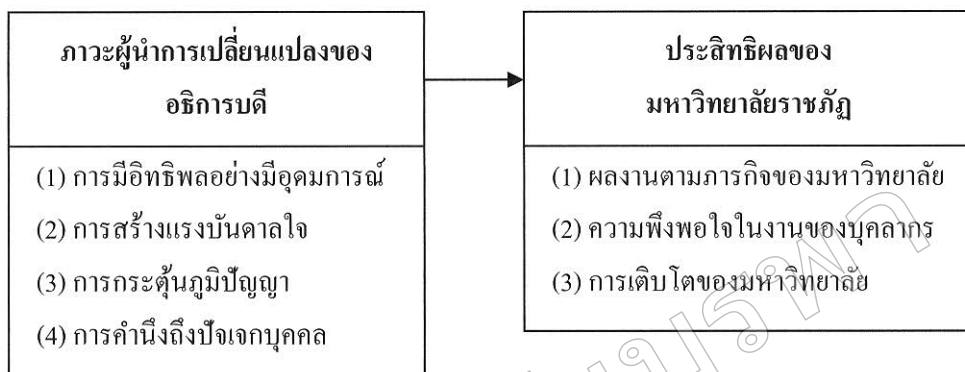
1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีแต่ละด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าอิทธิพลมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อวิเคราะห์ขนาดและทิศทาง ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สมมติฐานการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ จากผลการศึกษาจะได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นนิติบุคคลและมีปรัชญาหลักเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2. ประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกผู้สมควรเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รวมทั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งอธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ให้มีคุณลักษณะขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีคุณภาพ

ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี โดยยึดตามทฤษฎีของเบส และอวอลิโอ (Bass และ Avolio, 1990) ที่ได้เสนอ คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 38 แห่ง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2551 ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 10,711 คน สายปฏิบัติการ จำนวน 9,600 คน รวมทั้งสิ้น 20,311 คน

3. การศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีของการวิจัย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ (The Causal Relationship Structural Model) หมายถึง รูปแบบที่มีลักษณะของเส้นโยง แสดงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่เป็นตัวแปรสาเหตุ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก นำไปสู่ตัวแปรผลลัพธ์ คือ ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายใน

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในตัวผู้นำ ซึ่งเป็นเครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความคิดและการแสดงออกถึงความสามารถในการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ รวมทั้งความสามารถในการเข้าใจถึงสภาพและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ความสามารถในการจูงใจและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมกรบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา ไว้วางใจ ยินดี ยกย่อง ให้เกียรติและจงรักภักดีต่อผู้นำ ซึ่งเป็นผลจากการใช้ศิลปะและความสามารถในการบริหาร เป็นกระบวนการเปลี่ยนสภาพความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นเหนือปกติ เป็นผลให้ผู้ตามทุ่มเทปฏิบัติงาน ใช้ศักยภาพของตนอย่างสูงสุด เป็นนักพัฒนา มีแรงจูงใจภายใน และควบคุมตนเองได้ดี จนเกิดสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติภารกิจตามที่ผู้นำกำหนด โดยคำนึงถึงเป้าหมายสูงสุดขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถสรุปวิธีดำเนินการวิจัย ได้ดังนี้

1.กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอแกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.608-609) จากประชากร 20,311 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน และเนื่องจากในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ต้องไม่น้อยกว่า 100 คน นอกจากนี้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาควรมีประมาณ 20 คน ต่อตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัว (Anderson Gerbing, 1984 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 23 ตัวแปร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงต้องไม่น้อยกว่า 460 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 460 คน ประกอบด้วย สายวิชาการ 250 คน สายปฏิบัติการ 210 คน ซึ่งเป็นการกำหนดตามสัดส่วนของจำนวนประชากร แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling :SRS) สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากร

2.ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้แบ่งตัวแปรเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ ตัวแปรแฝง (Latent Variable) ภายนอก 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ตัวแปรแฝงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ตัวแปรแฝงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ตัวแปรแฝงด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา และ 4) ตัวแปรแฝงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่วนตัวแปรผล

ได้แก่ ตัวแปรแฝง (Latent Variable) ภายใน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ตัวแปรแฝงด้านผลงานตามภารกิจ 2) ตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ 3) ตัวแปรแฝงด้านการเติบโต

3.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือ 2 ประเภท ได้แก่ (1) แบบสัมภาษณ์ (Interview) ลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ปรับปรุงข้อคำถามในแบบสอบถามของการวิจัย และ (2) แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

เครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยสร้างโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ รวมทั้งศึกษาตัวอย่างแบบสัมภาษณ์จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นข้อคำถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ส่วนแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง ปรัชญาและแนวคิดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ภารกิจและความสำเร็จของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับมาตรฐานอุดมศึกษา รวมทั้งการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาบูรณาการเพื่อกำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปหาคุณภาพขั้นต้น โดยนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Structure validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ของการวิจัย (Index of Item- Objective Congruence : IOC) และได้เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ (Try-out) จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.987

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เป็นแหล่งข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติหน้าที่อยู่พร้อมแบบสอบถามและซองเปล่าติดแสตมป์จำนวนของถึงผู้วิจัย เพื่อให้ส่งกลับคืนเมื่อกรอกข้อมูลเสร็จแล้ว โดยกำหนดให้ส่งกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์ ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบตามจำนวนที่ต้องการ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สถิติที่ใช้ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) 3)การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows ประมาณ

ค่าพารามิเตอร์โดยวิธีโลกลีคลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ตามโมเดลที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์จำนวน และร้อยละ (%) ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 460 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 ส่วนเพศชายมี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 ช่วงอายุที่มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ กลุ่มอายุ 30-ไม่ถึง 40 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 40 ปี-ไม่ถึง 50 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 โดยมีกลุ่มอายุ 50 ปี ขึ้นไป ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ส่วนจบการศึกษาระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด 47 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สายวิชาการ จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างสายปฏิบัติการซึ่งมีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 กลุ่มตัวอย่างสายวิชาการส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 มีกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์น้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และในการวิจัยครั้งนี้ ไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ส่วนสายปฏิบัติการ มีกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่มากที่สุด จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมา คือ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ส่วนผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีน้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถจำแนกได้ 2 กลุ่ม ดังนี้ (1) กลุ่มตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายใน มี 14 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก มีดังนี้ ด้านการผลิตและพัฒนาครู (TEAC : Y6) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.02 ด้านการพัฒนา (DEVE : Y13) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00 และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (CULT : Y4) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า (PROG : Y11) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.81 (2) กลุ่มตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอก มี 9 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก มีดังนี้ ด้านการอุทิศเพื่องาน (DEDI : X5) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 ด้านการมีบาร์มี (CHAR : X1) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 และด้านการเป็นแบบอย่าง (MODE : X2) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.02 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการดูแลเป็นรายบุคคล (INDI : X8) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.89 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าใกล้เคียงกับศูนย์ แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูล มีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

3. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 23 ตัว มีค่าเป็นบวกทั้งหมด แสดงว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาระหว่างกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ที่จัดอยู่ใน

องค์ประกอบของตัวแปรแฝงเดียวกัน ก็มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวกเช่นเดียวกัน โดยมีค่าตัวเลขสูง แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านั้นเป็นองค์ประกอบเดียวกันของตัวแปรแฝงนั้นจริง

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายนอก 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INFL : K1) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP : K2) 3) ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (INTE : K3) และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS : K4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อพิจารณาจากมาตรวัดต่าง ๆ พบว่า รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายนอกทุกด้าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายใน 1) ด้านผลงานตามภารกิจ (MISS : E1) 2) ด้านความพึงพอใจในงาน (SATI : E2) และ 3) ด้านการเติบโต (GROW : E3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อพิจารณาจากมาตรวัดต่าง ๆ พบว่า รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายในทุกด้าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

6. การวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

6.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ทั้งตัวแปรแฝงภายนอก (K) และตัวแปรแฝงภายใน (E) รวม 7 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรแฝงทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงมีค่าเป็นบวกทั้งหมด แสดงถึงความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าตัวเลขสูง สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานขององค์ประกอบทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าไค-สแควร์ (χ^2 : Chi-square) เท่ากับ 151.74 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 156 ซึ่ง / df 2 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.58 ซึ่ง p-value 0.05 มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ซึ่งมีค่าสูงและเข้าใกล้ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual : RMR) มีค่าเท่ากับ 0.017 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 และกราฟคิวพล็อต (Q-plot) มีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม

6.3 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพล ของตัวแปรแฝงภายนอก (K) พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INFL : K1) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP : K2) ส่งผลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (INTE : K3) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อ

ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS:K4) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดีซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ซึ่งได้นำเสนอองค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยองค์ประกอบข้างต้นจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและจะร่วมกันส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเขาได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยมุ่งเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังปกติ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรับรู้ในวิสัยทัศน์และการกิจของทีมงานและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์การหรือสังคมซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บรอนเนอร์ ไอเซนเบิส และ กรีสเซอร์ (Boerner, Eisenbeiss and Griesser, 2007 pp.15-26) ที่พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรและกระตุ้นจูงใจสมาชิกในองค์การได้จริง นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (ดวงรัตน์ จินตชาติ, 2546 หน้า 71) และยังมีผลกระทบต่อสุขภาพองค์การ (Hinkin & Tracey, 1994 pp. 49-63) อีกด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตามรับรู้ผลกระทบด้านประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจ ความโปร่งใสในการทำงาน และพันธกิจขององค์การ ซึ่งสิ่งที่ผู้ตามรับรู้จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ก็คือ องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INFL : K1) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory Paradigm) ซึ่งมีแนวคิดว่า ผู้นำต้องมีลักษณะพิเศษกว่าคนทั่วไป (Luthans, 1985 p.480) โดยเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีคุณสมบัติและมีลักษณะเด่นอยู่ในตัวซึ่งแตกต่างไปจากคนอื่น ซึ่งเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ ดาฟท์ (Daft, 1999) ได้เสนอลักษณะเด่นเฉพาะของผู้นำที่เหนือบุคคลอื่นๆ ไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย (1) ลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) (2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) (3) สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability) (4) บุคลิกภาพ (Personality) (5) ลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน (Work-related Characteristics) และ (6) ลักษณะด้านสังคม (Social Characteristics) ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำดังกล่าวข้างต้น คือองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INFL : K1) ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ การมีบารมีและการเป็นแบบอย่าง โดยคุณลักษณะของผู้นำเหล่านี้สามารถส่งผลให้การทำงานของผู้นำประสบความสำเร็จได้ ดังข้อค้นพบจากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP : K2) ส่งผลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้ผลการศึกษายังค้น ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณิ หิรัญญกร (2546 หน้า 101) ที่พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านความเชื่อมั่นในคนอื่นและด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพจน์ นาสมบัติ (2547 หน้า 89) ที่ได้ศึกษาวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจากการมุ่งเน้นนั้นเป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน และผลของการมุ่งเน้นก็ยิ่งยากแก่การวัด อาทิ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจ (Satisfaction) สูง นั้นมิได้หมายความว่า ระดับขวัญหรือการมุ่งเน้นจะต้องสูงตามไปด้วยเสมอ (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2545 หน้า 83) เช่นเดียวกับกระบวนการให้คนในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) หรือปณิธานความมุ่งมั่น (Purpose) และเป้าหมาย (Goal) ซึ่งไม่ใช่แค่การร่วมกันกำหนดเท่านั้น แต่ต้องร่วมกันตีความ ทำความเข้าใจซ้ำๆ จนเข้าใจลึกซึ้งไปถึงวิถีปฏิบัติ พฤติกรรม ความเชื่อ และคุณค่า จนเกิดสภาพความเป็นเจ้าของ (Ownership) วิสัยทัศน์นั้นในสมาชิกทุกคนขององค์การ จึงจะเกิดการสร้างพลังรวมหมู่ สร้างพลังทวีคูณ (Synergy) ในการทำงานได้ (วิจารณ์ พาณิช, 2552 : <http://www.kmi.or.th>) เนื่องจากการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP : K2) ซึ่งในทางทฤษฎีมีความลึกซึ้งและซับซ้อนในการปฏิบัติ เพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏของอธิการบดี บนพื้นฐานของบริบทและปัจจัยทางบริหารที่มีความแตกต่างดังที่ได้นำเสนอข้างต้น จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการศึกษาวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP : K2) ส่งผลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าว

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (INTE : K3) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คำนิง ผุดผ่อง (2547 หน้า 88-89) ที่พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา (INTE : K3) สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 62.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัมพร อิสราภักย์ (2547 หน้า 110) ที่ได้ศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบปฏิรูป ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (INTE : K3) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งสอดคล้องกับการวิจัยของ กาญจนา แสงสารพันธ์ (2548 หน้า 76) ที่พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (INTE : K3) สามารถพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั้งองค์การได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS : K4) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุง แบส และ โซซิก (Jung, Bass and Sosik, 1995 pp. 3-18) ที่ได้ศึกษา พบว่า มีคุณลักษณะมากมายของวัฒนธรรมองค์การที่สามารถเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS : K4) ในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวผลักดันจากภายนอกใน ในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คำนิง ผุดผ่อง (2547 หน้า 88-89) ที่ได้ทำการศึกษา พบว่า ตัวแปรพยากรณ์

ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS : K4) สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 62.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา แสงสารพันธ์ (2548 หน้า 76) ที่ได้วิจัย พบว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS : K4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ แคทลียา ศรีใส (2548 หน้า 123-126) ได้ทำการศึกษารายงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS : K4) เป็นตัวพยากรณ์การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนได้ เช่นเดียวกัน

6. ข้อค้นพบใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ทำให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 4 ด้าน ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มี 3 ด้าน ที่ส่งผลทางตรงเชิงบวก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INFL : K1) ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (INTE : K3) และ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS : K4) ซึ่งหมายความว่า หากอธิการบดีใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้นเท่าใด ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏก็จะเพิ่มขึ้นด้วยตามอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น ส่วนอีก 1 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP : K2) ส่งผลทางตรงเชิงลบ นั้นแสดงว่า หากอธิการบดีใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP : K2) ในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้นเท่าใด ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏก็กลับจะลดลงตามอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นนั้น ซึ่งประเด็นนี้ เป็นเรื่องที่น่าสนใจและควรนำไปศึกษาให้ลึกซึ้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การเสนอชื่อบุคคลเพื่อโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ควรนำคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาพิจารณาด้วย เพราะจากผลการวิจัย พบว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้

1.2 การจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ ควรบรรจุเนื้อหาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ในหลักสูตรด้วย เพราะจากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถทำงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลได้

1.3 การบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏของอธิการบดี โดยใช้คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรพิจารณาให้รอบคอบเป็นพิเศษ และใช้อย่างเหมาะสม เพราะจากผลการวิจัย พบว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีขนาดต่างกัน เพราะ การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยภาพรวม

2.2 ควรศึกษาวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏซ้ำอีกครั้งหนึ่ง โดยอาจศึกษาในเชิงลึก เพื่อค้นหากลุ่มประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่อยู่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้ตัวแบบที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด

2.3 ควรศึกษาวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ อธิการบดี โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักการศึกษาคนอื่น ๆ ที่หลากหลายขึ้น เพื่อให้ได้องค์ ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความเหมาะสมกับบริบทของความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ

เอกสารอ้างอิง

- คำนึ่ง ผุดผ่อง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงรัตน์ จินตชาติ. (2546). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การ ค้าของครูสภา ศึกษาเฉพาะภาคการค้า*. ปรียญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ จะสี. (2550, 9 กรกฎาคม) เอาอนาคตมาตั้งเราออกจากวิกฤตการณ์ปัจจุบัน. หนังสือพิมพ์มติชนราย วัน, หน้า 7.
- วรรณิ หิรัญญากร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพ องค์กรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). *ทศปฏิบัติสู่ความเป็นองค์กรเรียนรู้ของหน่วยราชการ*. สถาบันส่งเสริมการจัดการ ความรู้เพื่อสังคม (สคส.). วันที่ค้นข้อมูล 9 สิงหาคม 2552, เข้าถึงได้จาก <http://www.kmi.or.th>
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2547, มีนาคม-พฤษภาคม). “ภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตร พัฒนา บุคลากร”. *วารสาร ศึกษาศาสตร์ มข*, 27(3), 42-43.

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพจน์ นาสมบัติ. (2547). *วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- อัมพร อิศารักษ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual , team, and organizational development. *Research in Organizational Change and Development*, 4, 231-272.
- Daft, Richard L. (1999). *Leadership Theory and Practice*. Forth Worth : TX:Dryden Press.
- Luthans, Fred. (1985). *Organization Behavior*. New York : McGraw-Hall.
- Krejcic V. Robert and Morgan W.Earlyle . (1970). *Educational and Psychological Measurement*. Sabine Boerner, Silke Strid Eisenbeiss and Daniel Griesser. (2007). "Follower behavior and Organizational performance: The Impact of Transformational leaders," *Journal of Leadership & Organizational studies*, 13(3), 15-26.
- Timothy R. Hinkin & J. Bruce Tracey. (1994). "Transformational leadership in the hospitality industry," *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 18(1), 49-63.