

อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ ความสามารถของบุคลากร
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงาน
บุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

2

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, STAFF ABILITY,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON PERFORMANCE OF HIGHER EDUCATION
INSTITUTE ACADEMIC STAFF

ดร.วัชรพงษ์ อินทวงศ์*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทมา สุริยกุล ณ อยุธยา*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ ความสามารถของบุคลากร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ประการที่หนึ่งเพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ประการที่สองเพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถของบุคลากรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ประการที่สามเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบแปรสภาพต่อความสามารถของบุคลากรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นบุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวนทั้งสิ้น 39,839 คน ใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Yamane ผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 397 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย 4 ด้านคือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ ด้านการงานบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ด้านการสอนบุคลากรสายวิชาการมีจำนวนชั่วโมงการสอนโดยเฉลี่ย 11.96 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีค่าสูงสุดที่ 35 ชั่วโมง ด้านการวิจัยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.52 ชิ้นในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึง 31 ชิ้น ด้านการบริการทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยที่ 7.71 ครั้งในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึง 100 ครั้ง ด้านการงานบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยที่ 5.69 ครั้งในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึง 73 ครั้ง

ความสามารถของบุคลากรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 3 ด้านคือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ ในขณะที่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 2 ด้านคือ ด้านการบริการวิชาการ และด้านการงานบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ภาวะผู้นำแบบแปรสภาพไม่มีอิทธิพลต่อความสามารถของบุคลากร แต่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* สาขาวิชาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

ABSTRACT

The research of “The influence of transformational leadership, staff ability, and organizational citizenship behavior on performance of higher education institute academic staff” firstly aimed to study the performance of the academic staff. Secondly, the research was to study the influence of staff ability and organizational citizenship behavior on performance of higher education institute academic staff. Thirdly, the research was to study the influence of transformational leadership on staff ability and organizational citizenship behavior of higher education institute academic staff. Research survey was used as a methodology, population were academic staff of higher education institutions, both public and private universities, totaled 39,839 people, and the method of Yamane was used to calculate the sample size of 397 samples, questionnaires were used to collect data. Proportional sampling and simple random sampling were used in sampling methods. The data was analyzed by using path analysis. Research findings can be summarized as follows.

The performance of higher education institute academic staff includes four aspects of teaching, research, academic service, and the preservation of art and culture. In teaching aspect, teaching load average was 11.96 hours per week, with a maximum of 35 hours per week. In research aspect, research performance average was 2.52 pieces in the past 3 years, with a maximum of 31 pieces. In academic service aspect, the academic service average was 7.71 times for the duration of one year, with a maximum of 100 times. In the preservation of art and culture aspect, the preservation of art and culture average was 5.69 times for the duration of one year, with a maximum of 73 times.

The ability of academic staff has influence on the performance of academic staff in higher education institutions at $p < 0.05$ as level of significance in three aspects: teaching, research, and academic service. While the organizational citizenship behavior has influence on the performance of academic staff in higher education institutions at $p < 0.05$ as level of significance in two aspects: academic service and the preservation of arts and culture.

The transformational leadership has not influence on staff ability, but it has influence on organizational citizenship behavior at $p < 0.05$ as level of significance.

ภูมิหลัง

ที่มาของงานวิจัยฉบับนี้เกิดจากปัญหาของปรากฏการณ์ด้านการบริหารจัดการและด้านพฤติกรรมองค์การสำคัญสี่ประการคือ

ประการที่หนึ่ง ปัญหาทางทฤษฎี มีผลงานวิจัยจำนวนมากทั้งในประเทศและต่างประเทศตั้งแต่หลังปีค.ศ. 1990 เป็นต้นมา ได้ให้ความสนใจกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ด้วยความเชื่อที่ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้น พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์การอย่างยั่งยืน พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรด้วยความเต็มใจ การปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ หรืองานที่องค์การได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการล้วนเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพขึ้น ส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น เรียกว่า “พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ” (Organizational Citizenship Behavior: OCB) (Robbins, 2000 อ้างถึงใน ดิกษณีย์ วิโสจสงคราม, 2552) โดย Moorman (1991) กล่าวว่าพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับองค์การ ที่จะมุ่งเน้นประสิทธิภาพเนื่องจากพฤติกรรมกรรมดังกล่าวช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ Organ et al. (2006) ได้ให้ความหมายของ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีว่าการปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้เป็นสิ่งที่องค์การไม่ได้บังคับหรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจยินดีที่จะปฏิบัติด้วยตัวเอง ไม่ได้มีแรงจูงใจจากการให้รางวัลแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็น 5 องค์ประกอบคือ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม ยังขาดความชัดเจนของหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อยืนยันถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับผลลัพธ์ ผลการปฏิบัติงานหรือผลสืบเนื่อง (Consequence) ที่เกิดขึ้นจากการมีลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวของบุคลากร ตลอดจนปัจจัยสาเหตุ (Antecedent) ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ประการที่สอง มีข้อสังเกตจำนวนมากทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติว่า เมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่างคนเก่งกับคนดี คนไหนจะมีผลการปฏิบัติงานมากกว่ากัน สาเหตุดังกล่าวจึงเป็นประเด็นสำคัญอีกประการที่เป็นที่มาของการการวิจัยในครั้งนี้ โดยคณะผู้วิจัยจะได้ทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลระหว่างความสามารถ (Ability) หรือคนเก่ง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) หรือคนดี ปัจจัยใดที่จะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษามากกว่ากัน

ประการที่สาม คณะผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงปัจจัยสาเหตุ (Antecedent) ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถของบุคลากร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการศึกษาในครั้งนี้ได้เลือกที่จะค้นคว้าในส่วนของการภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ (Transformational Leadership) ผลงานวิจัยเช่น Avolio et al. (2008) เรื่อง How Transformational Leadership Weaves Its Influence on Individual Job Performance: The Role of Identification and Efficacy Beliefs ได้แสดงถึงความสัมพันธ์ในระดับสูงระหว่างภาวะผู้นำแบบแปรสภาพกับผลกระทบในระดับบุคคล

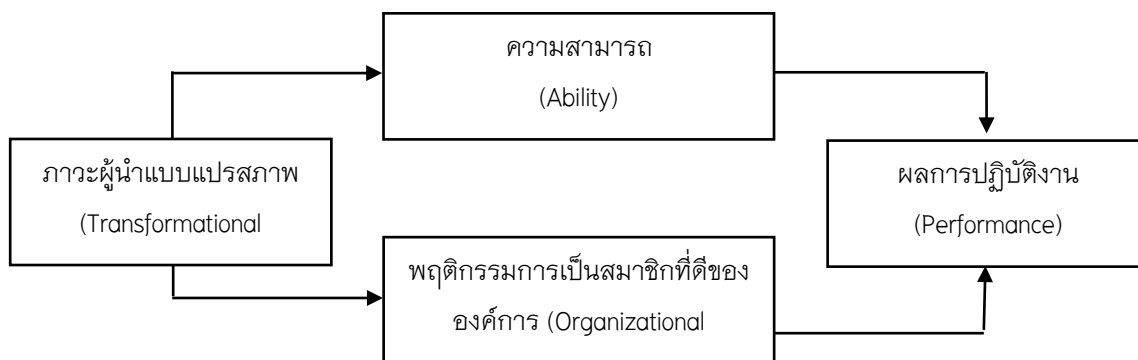
ประการสุดท้ายปัญหาทางการปฏิบัติ ปัจจุบันบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นมาก ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554) พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 39,839 คน ซึ่งมีการกิจหลักคือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการเหล่านั้นให้มากยิ่งขึ้น

จากประเด็นดังกล่าวทั้งทางด้านทฤษฎีและด้านการปฏิบัติจึงเป็นที่มาของการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ ความสามารถของบุคลากร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำของตนได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น รวมทั้งข้อค้นพบจากการวิจัยจะเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่ยืนยันถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคลากรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงานภายใต้บริบทของสถาบันการศึกษาได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถของบุคลากรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบแปรสภาพต่อความสามารถของบุคลากรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ ความสามารถของบุคลากร พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 39,839 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554) โดยใช้สูตรของ Yamane (Yamane, 1973. อ้างใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ขนาดความคลาดเคลื่อน (e) ร้อยละ ± 5 ได้จำนวนทั้งสิ้น 397 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Sampling) จำแนกตามประเภทของมหาวิทยาลัย และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในลำดับสุดท้าย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพการจ้างงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 14 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นคำถามแบบ Likert Scale มี 5 ระดับ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ลักษณะคำถามจะเป็นคำถามแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบกรอกข้อมูลตามจริง ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio Scale) การทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ใช้ตารางเทียบเคียงระหว่างตัวแปร ความหมาย นิยามศัพท์และรายการข้อคำถาม เพื่อให้แน่ใจว่ามีรูปแบบที่เหมาะสม คำถามทุกข้อครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ศึกษาและทฤษฎีอ้างอิงที่ชัดเจน การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) เพื่อให้แน่ใจว่าข้อคำถามมีความน่าเชื่อถือทางสถิติ ทดสอบ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด นำคำตอบในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ไปทดสอบความเชื่อมั่นเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ดังนี้

ตัวแปรภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ 5 ด้าน การสร้างแรงดลใจแก่ผู้ร่วมงาน (มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87) การกระตุ้นใช้ปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน (มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน (มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร (มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86)

ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 5 ด้าน พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91)

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิธีการรวบรวมข้อมูลเริ่มต้นจากการกำหนดตัวแปรที่ต้องการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม ผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระคือ ภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ ตัวแปรแทรกคือ ความสามารถบุคลากร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตัวแปรตามคือ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ แหล่งข้อมูลมีทั้งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยขึ้นมา และได้นำเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุดเพื่อชั่งชอกพร้อมต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เครื่องมือและนำเครื่องมือไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ ความสามารถของบุคลากร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การทดสอบสมมติฐาน ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์รายคู่ของทุกตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา และใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวแปรแทรกกับตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ ความสามารถของบุคลากร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 53.89 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 46.11 สถานภาพการทำงาน เป็นบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐร้อยละ 66.00 บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของเอกชนจำนวนร้อยละ 34.00 ระดับการศึกษา มีการศึกษาขั้นสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 3.52 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 59.75 และระดับปริญญาเอกร้อยละ 36.73 ตำแหน่งทางวิชาการ มีตำแหน่งอาจารย์ร้อยละ 61.14 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ร้อยละ 34.28 รองศาสตราจารย์ร้อยละ 4.58 มีอายุเฉลี่ยที่ 44.56 ปี อายุสูงสุด 72 ปีอายุน้อยที่สุด 23 ปี ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 18.00 ปี ประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด 41 ปี และประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุด 1 ปี

ภาวะผู้นำแบบแปรสภาพของผู้บังคับบัญชาในสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลางคือ มีผลรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 โดยด้านการสร้างแรงดลใจแก่ผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ 3.19 และการกระตุ้นใช้ปัญญาแก่ผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ 2.79

พบว่าบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษามีความสามารถในระดับปานกลางมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.50 ระดับน้อย 45.60 และระดับมากน้อยที่สุดมีเพียงร้อยละ 2.90 ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยที่ 1.88 หรือความสามารถในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 1.00 ซึ่งหมายถึง สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับอาจารย์ ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.00 ซึ่งหมายถึง สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกและมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์

ในภาพรวมของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายวิชาการพบว่า มีค่าเฉลี่ยปานกลาง โดยพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.26 และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ระดับ 2.54

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ด้านการสอนบุคลากรสายวิชาการมีจำนวนชั่วโมงการสอนโดยเฉลี่ย 11.96 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีค่าสูงสุดที่ 35 ชั่วโมง ด้านการวิจัยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.52 ชิ้นในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึง 31 ชิ้น ด้านการบริการทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยที่ 7.71 ครั้งในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึง 100 ครั้ง ด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยที่ 5.69 ครั้งระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึง 73 ครั้ง

การทดสอบสมมติฐาน คณะผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาด้วยโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์รายคู่ของทุกตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์กันในระดับสูงของตัวแปร (Multicollinearity) และใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระ ตัวแปรแทรกต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแปรสภาพความสามารถของบุคลากร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ โดยกำหนดสัญลักษณ์และความหมายของตัวแปรไว้ดังนี้

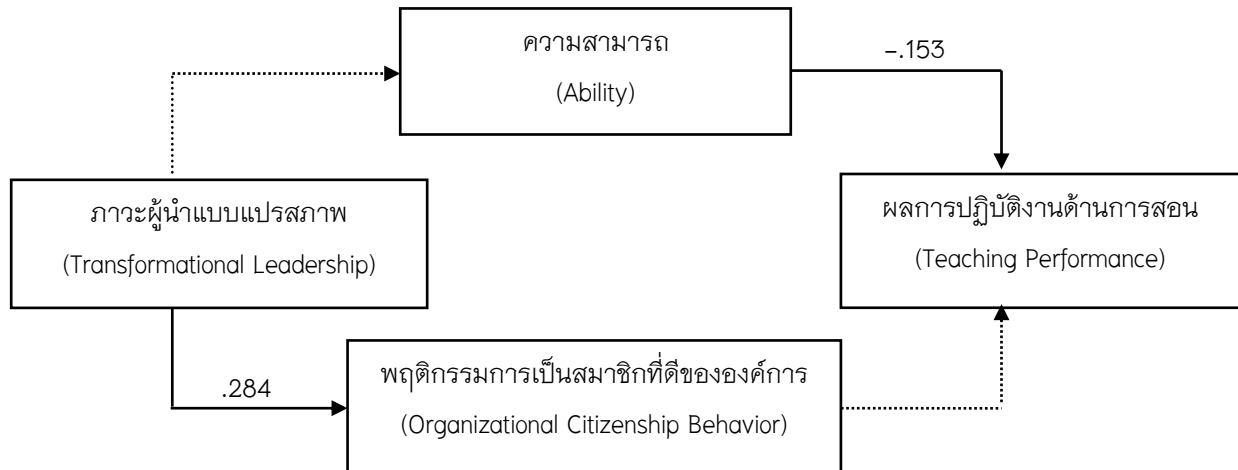
TFL	หมายถึง	ภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ
ABL	หมายถึง	ความสามารถของบุคลากร
OCB	หมายถึง	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
TEP	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานด้านการสอน
REP	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย
ASP	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ
ACP	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ตาราง 1 การทดสอบความสัมพันธ์รายคู่ของทุกตัวแปรโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

	TFL	ABL	OCB	TEP	REP	ASP	ACP
TFL	1						
ABL	.038	1					
OCB	.284**	.030	1				
TEP	-.074	-.151**	.051	1			
REP	-.049	.244**	-.005	.000	1		
ASP	-.005	.234**	.126*	-.043	.219**	1	
ACP	.125*	-.012	.208**	.060	-.005	.359**	1
Mean	3.0	1.88	3.08	11.96	2.52	7.71	5.69
S.D.	.95	.44	.30	5.74	3.65	12.05	8.15

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ไม่พบปัญหาความสัมพันธ์กันในระดับสูงระหว่างตัวแปร (Multicollinearity)

การทดสอบสมมติฐานตามกรอบแนวคิดในการวิจัยแบ่งการทดสอบออกเป็น 4 ตัวแบบ เนื่องจากตัวแปรตามมี 4 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ ความสามารถของบุคลากร พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีต่อผลการปฏิบัติงานด้านการสอน

ผลการวิเคราะห์สมการมีดังนี้

$$TEP = -.153ABL \quad \dots\dots\dots (1)$$

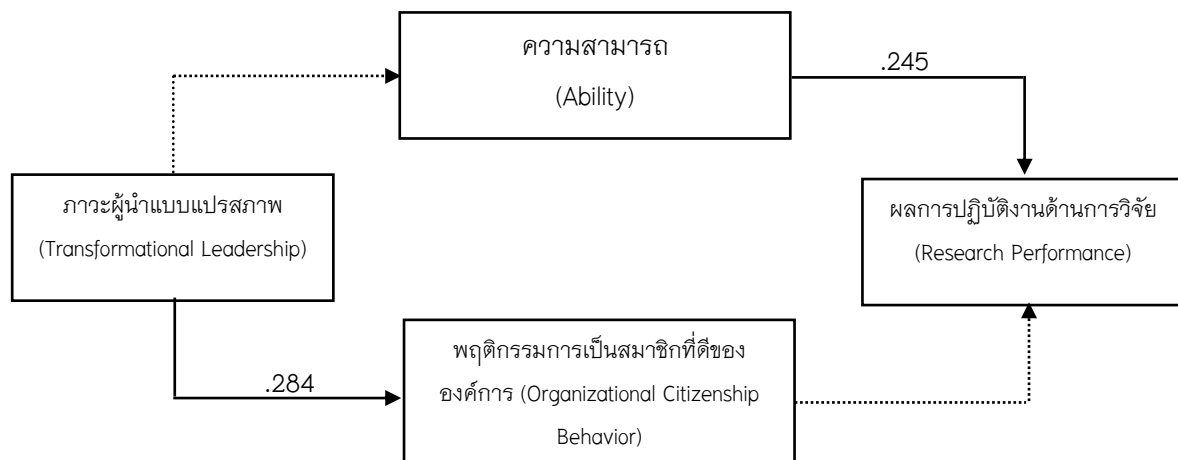
(-2.838)

$$R^2 = .326, SEE = 5.684, F = 4.475, \text{Sig of } F = .012^*$$

$$OCB = .284TFL \quad \dots\dots\dots (3)$$

(5.445)

$$R^2 = .481, SEE = .292, F = 29.648, \text{Sig of } F = .000^{***}$$



ภาพประกอบ 3 อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ ความสามารถของบุคลากร พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สมการมีดังนี้

$$\text{REP} = .245\text{ABL} \quad \dots\dots\dots (1)$$

(4.628)

$$R^2 = .460, \text{SEE} = 3.557, F = 10.713, \text{Sig of } F = .000***$$

$$\text{OCB} = .284\text{TFL} \quad \dots\dots\dots (3)$$

(5.445)

$$R^2 = .481, \text{SEE} = .292, F = 29.648, \text{Sig of } F = .000***$$



ภาพประกอบ 4 อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ ความสามารถของบุคลากร พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อ
ผลการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ

ผลการวิเคราะห์สมการมีดังนี้

$$\text{ASP} = .230\text{ABL} + .119\text{OCB} \quad \dots\dots\dots (1)$$

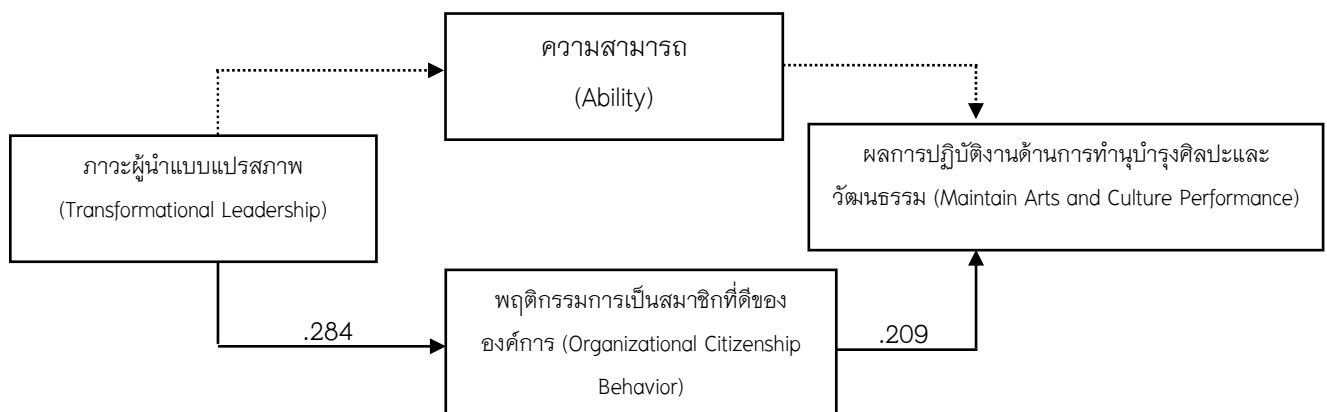
(4.383) (2.259)

$$R^2 = .569, \text{SEE} = 11.671, F = 12.457, \text{Sig of } F = .000***$$

$$\text{OCB} = .284\text{TFL} \quad \dots\dots\dots (3)$$

(5.445)

$$R^2 = .481, \text{SEE} = .292, F = 29.648, \text{Sig of } F = .000***$$



ภาพประกอบ 5 อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ ความสามารถของบุคลากร พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อ
ผลการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สมการมีดังนี้

$$ACP = .209OCB \dots\dots\dots (1)$$

(3.922)

$$R^2 = .344, SEE = 8.000, F = 7.713, Sig \text{ of } F = .001^{**}$$

$$OCB = .284TFL \dots\dots\dots (3)$$

(5.445)

$$R^2 = .481, SEE = .292, F = 29.648, Sig \text{ of } F = .000^{***}$$

การทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของความสามารถของบุคลากร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงาน คณะผู้วิจัยได้ทำการทดสอบตัวแบบความสัมพันธ์ 4 ตัวแบบ เนื่องจากตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ตัวแปรคือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตัวแบบที่ 1 การทดสอบอิทธิพลของความสามารถของบุคลากร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับผลการปฏิบัติงาน ด้านการสอนพบว่า ความสามารถของบุคลากรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถอธิบายการผันแปรของผลการปฏิบัติงานด้านการสอนได้ร้อยละ 32.60 มีเพียงความสามารถของบุคลากรสายวิชาการเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการสอนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (β) ที่ $-.153$ สอดคล้องกับ อัมมาร สยามวาลา (2554) ที่กล่าวในงานสัมมนาทางวิชาการเรื่อง การปฏิรูปการศึกษารอบใหม่สู่การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง อาจารย์ที่มีประสบการณ์และมีตำแหน่งทางวิชาการต้องเข้าไปรับผิดชอบหน้าที่ทางการบริหารสถาบันการศึกษา ทำให้ไม่สามารถรับภาระการสอนได้เช่นเดิม ในส่วนของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับผลการปฏิบัติงานพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแบบที่ 2 การทดสอบอิทธิพลของความสามารถของบุคลากร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยพบว่า ความสามารถของบุคลากรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถอธิบายการผันแปรของผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยได้ปานกลางคือ ร้อยละ 46.00 มีเพียงความสามารถของบุคลากรสายวิชาการเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (β) ที่ $.245$ สอดคล้องกับอุบลวรรณ เอกทุ่งบัว (2555) จากผลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กล่าวถึงปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงานพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแบบที่ 3 การทดสอบอิทธิพลของความสามารถของบุคลากร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการพบว่า ความสามารถของบุคลากรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถอธิบายการผันแปรของผลการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการได้มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง 4 ตัวแบบคือ ร้อยละ 56.90 ตัวแปรแทรกทั้งสองตัวมีอิทธิพลเชิงบวกกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 โดยความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (β) ที่ $.230$ ในส่วนของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับผลการปฏิบัติงานพบว่า มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (β) ที่ $.119$

ตัวแบบที่ 4 การทดสอบอิทธิพลของความสามารถของบุคลากร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อผลการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม พบว่า ความสามารถของบุคลากรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถอธิบายการผันแปรของผลการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมได้ร้อยละ 34.40 ความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับผลการปฏิบัติงานพบว่า มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (β) ที่ .209

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำแบบแปรสภาพไม่มีอิทธิพลต่อความสามารถของบุคลากร มีเพียงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่านั้น ที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (β) ที่ .284 ตัวแปรภาวะผู้นำแบบแปรสภาพอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 48.10 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Humphrey (2012) ผลงานวิจัยเรื่อง Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification

ตาราง 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงานด้านการสอน	ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย	ผลการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ	ผลการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
ความสามารถของบุคลากร	✓	✓	✓	×
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	×	×	✓	✓
ตัวแปร	ความสามารถของบุคลากร		พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	
ภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ	×		✓	
หมายเหตุ	✓ หมายถึง ยอมรับสมมติฐาน		×	
			หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐาน	

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย คณะผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็นสองประเด็นคือ ข้อเสนอแนะผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป รายละเอียดมีดังนี้

ข้อเสนอแนะผลการวิจัยไปใช้

ประการที่หนึ่ง ด้านภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ ในภาพรวมระดับภาวะผู้นำแบบแปรสภาพของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นควรมีมาตรการส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารทั้งในระดับภาคีวิชา ระดับคณะ ศูนย์ สำนัก และระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้บริหารได้เข้าใจถึงความสำคัญและอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อความสามารถและพฤติกรรมของบุคลากร ตัวอย่างของหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดขึ้นเช่น หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา (นบอ.) ซึ่งหลักสูตรที่กล่าวมานี้จะช่วยเป็นปัจจัยเสริมสร้างและพัฒนาระดับภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น

ประการที่สอง ด้านความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ ในภาพรวมระดับความของบุคลากรสายวิชาการยังอยู่ในระดับปานกลางถึงร้อยละ 51.50 ระดับน้อยร้อยละ 45.60 ในระดับสูงมีเพียงร้อยละ 2.90 เท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่ามีการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาตรีอยู่ร้อยละ 3.5 และมีตำแหน่งวิชาการระดับอาจารย์ถึงร้อยละ 61.10 ดังนั้นผู้บริหารควรจะเร่งหามาตรการ โดยเฉพาะงบประมาณในการสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก นอกจากนี้ควรมีมาตรการอย่างเร่งด่วนในการสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น ตัวอย่างของมาตรการในการสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการเช่น ระดับมหาวิทยาลัย นโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ วัฒนธรรมองค์การ และค่านิยม

ระดับคณะผู้บริหารและคณะกรรมการประจำคณะควรให้การกระตุ้น การให้กำลังใจอาจารย์ การจัดและลดภาระงานสอนให้อาจารย์ การสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงาน งบประมาณ ทรัพยากรวิจัย เพิ่มเติมจากมหาวิทยาลัย การกำหนดค่าเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ และทำความเข้าใจร่วมกัน การให้ข้อมูลช่องทางการเผยแพร่ผลงาน รวมทั้งการสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น การยกย่อง และประกาศเกียรติคุณ

ระดับบุคคล บุคลากรสายวิชาการควรศึกษาและทำความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การสร้างแรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ โอกาสการเป็นอาจารย์ในระดับบัณฑิตศึกษา ตลอดจนการได้รับคำตอบแทนหลังการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

ประการที่สาม ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 5 ด้านคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง โดยพฤติกรรมการให้ความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารส่วนงานต่าง ๆ ในสถาบันอุดมศึกษาควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายวิชาการซึ่งประกอบด้วย การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม การเสนอปัญหา การกำหนดแผน การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ การตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา การประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการของหน่วยงาน

ประการที่สี่ ด้านผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ด้านการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ยังมีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่มีภาระการสอน และมีบุคลากรสายวิชาการที่มีภาระด้านการสอนมากกว่าค่าเฉลี่ยอยู่ถึงร้อยละ 32.2 โดยมีชั่วโมงการสอนสูงสุดต่อสัปดาห์ถึง 35 ชั่วโมง ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาความเหมาะสมของภาระงานด้านการสอน ในด้านประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าของการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะกลุ่มที่มีภาระการสอนไม่ถึงเกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และการไม่ให้บุคลากรสายวิชาการมีภาระด้านการสอนมากเกินไป จนส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านสุขภาพและความสมดุลกับภาระงานด้านอื่น ๆ ด้านการวิจัยพบว่าในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมาบุคลากรสายวิชาการไม่มีผลงานวิจัยเลยถึงร้อยละ 23.50 และมีผลงานวิจัยเพียง 1 ชิ้นร้อยละ 25.00 รวมแล้วมากถึงร้อยละ 48.50 ดังนั้นผู้บริหารควรเร่งหามาตรการในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการทำการวิจัยให้มากขึ้น เพราะการวิจัยเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และนอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของบุคลากรให้สูงขึ้นอีกด้วย ด้านบริการวิชาการในภาพรวมมีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ได้ออกไปให้บริการวิชาการเลยในรอบปีถึงร้อยละ 13.80 ดังนั้นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาควรหามาตรการในการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการออกไปให้บริการให้เพิ่มขึ้น โดยการพัฒนาแบบและกลไกการบริหารงานบริการวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการบูรณาการกับการวิจัยและการเรียนการสอน ด้านการดำเนินงาน บำรุงศิลปะและวัฒนธรรมผู้บริหารคณะและมหาวิทยาลัยควรมีนโยบาย แผนงาน โครงสร้าง และการบริหารจัดการ งานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมทั้งการอนุรักษ์ พื้นฟู สืบสานเผยแพร่วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ การปรับใช้ศิลปวัฒนธรรม

ต่างประเทศ โดยมีความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานภายในและภายนอก ตามจุดเน้นของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมปัจจัยด้านความสามารถมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานถึง 3 ด้านคือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการเร่งพัฒนาเพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากร โดยเฉพาะด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการขอตำแหน่งทางวิชาการ ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน 2 ด้านคือ ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และนอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าภาวะผู้นำแบบแปรสภาพมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการปรับบทบาทด้านภาวะผู้นำแบบแปรสภาพของตนที่มีต่อบุคลากรสายวิชาการและต่อองค์การให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรหลัก 3 ตัวแปรประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบแปรสภาพ ความสามารถของบุคลากร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวเป็นเพียงส่วนหนึ่งของของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานเท่านั้น ยังมีตัวแปรที่สำคัญทั้งในระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลอีกหลายตัวเช่น ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) บรรยากาศขององค์การ (Organizational Climate) วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization Culture) ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการได้เช่นกัน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะช่วยให้ตัวแบบเชิงเหตุผล (Causal Model) ที่ใช้ในการศึกษามีความสามารถในการอธิบายปรากฏการณ์ด้านพฤติกรรมองค์การในมิตินี้ได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณี พรหมทอง. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. สมรรถนะเพื่อการประเมินผลงานประจำปี. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ เซ็นเตอร์, 2547.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. Competency ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2550.
- วัชรพงษ์ อินทรวงศ์. อิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์รป.ด.รัฐประศาสนศาสตร์:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552.
- ดิษณีย์ วิโสจสงคราม. การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของ
บุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ค.ม.ครุศาสตร์:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ:บริษัทเฟื่องฟ้าพรินติ้ง, 2546.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. อัตรากำลังสถาบันอุดมศึกษา. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:
http://www.mua.go.th/users/personnel/circular/circular_2.html. (15 มีนาคม 2554)

- อัมมาร สยามวาลา. การปฏิรูปการศึกษารอบใหม่ :สู่การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง, [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://tdri.or.th/priority-research/s1-amma/>. (9 กรกฎาคม 2554)
- อุบลวรรณ เอกทุ่งบัว. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,”. การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ปีการศึกษา 2555. 260-268 :2555.
- Avolio, J., Zhu, W., Koh, W., Puja, B. “How Transformational Leadership Weaves Its Influence on Individual Job Performance : The Role of Identification and Efficacy Beliefs,”. International Journal of Business and Management. 9(1) : 55-68 :2008.
- Bass, M., Avolio, J. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks CA:Sage, 1994.
- Berk S. Performance in Organisations: determinants and appraisal. Glenview Scott : Foresman and Company, 2005.
- Bolin, R., Nelson S. “Performance Measurement,”. Journal of Planning Education and Research. 24 (1) : 64-77 :2004.
- Dubin J. “Helping and voice extra-role behavior: Evidence of construct and predictive Validity,”. Academy of Management Journal. 41(4) : 108-119 :2000.
- Greenberg, J. “A social influence model of employee theft: beyond the fraud triangle,”. Research on negotiation in organizations. 9(6) : 29-51 :2002.
- Humphrey, a. “Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification,”. The Psychologist-Manager. 15(3) : 247-268 :2012.
- Moorman AJ. “Effects of charismatic influence training on attitudes, behavior, and Performance,”. Personnel Psychology. 5(2) : 363-381 :1991.
- Platts, Sobotka f. Human Habits of Highly Effective Organisations. Pretoria:Van Schaik Publishers, 2010.
- Organ, D., Podsakoff, P., MacKenzie, S. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. Sage, Beverly Hills:CA, 2006.
- Robbins, P. 2000. Organizational Behavior. New Jersey:Prentice Hall, 2000.
- Sadeghi, A., Pihie, Z. A. “Transformational leadership and its predictive effect on leadership effectiveness,”. International Journal of Business and Social Science. 3(7) : 186-197 :2012.
- Spencer, LM. and Spencer, SM. Competence at Work : Models for Superior Performance. New York:John Wiley, 1993.
- Vemic, J. “Employee Training and Development and The Learning Organization,”. Economic and Organization. 4(2) : 209-216 :2007.
- Yamane, T. Statistics. An Introductory Analysis. New York:Harper & Row, 1973.

