

ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Leadership Factors Affecting the Effectiveness of Dean's Work
in North-Eastern Rajabhat Universities

ศักดิ์เดช สังคพัฒน์*

วิทยา เจริญศิริ*

ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการยืนยัน (ประเมิน) รูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามที่ได้รับคืนจากคณาจารย์คณะวิชาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๔๓๕ ชุด การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Casual Correlation) และสำหรับการยืนยัน (ประเมิน) รูปแบบเครื่องมือที่ใช้ คือ การจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าตัวแปรสาเหตุทุกตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีในระดับปานกลาง การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อนำผลที่ได้ข้างต้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ ๒๔ คน ยืนยัน (ประเมิน) รูปแบบ ปรากฏว่ารูปแบบที่พบมีความเหมาะสม เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน ๔ ด้าน ได้แก่ การใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง

*วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม E-mail Sakdat.s@hotmail.com

*อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

*อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



คำสำคัญ: ปัจจัยภาวะผู้นำ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดี

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the relationship of the leadership factors affecting the effectiveness of Dean's work in the North-Eastern Rajabhat Universities, develop and test the structural relationship model of leadership factors affecting the effectiveness of Dean's work and examine the relationship of leadership factors affecting the Dean's work effectiveness by model confirmation (evaluation) of experts.

The instruments used in this research were questionnaires. Questionnaires were collected from 435 lecturers from various faculties in the North-Eastern Rajabhat Universities. The analysis of leadership factors affecting Dean's work effectiveness by the method of casual correlation. The instruments used for evaluating model was the expert focus group discussion.

The findings indicated that the analysis of the leadership factors affecting Dean's work effectiveness by using the Pearson's correlation found that every casual variation was correlated to the effectiveness of Dean's work at the moderate level. The correspondence analysis of the leadership factors affecting the effectiveness of Dean's work by the method of casual correlation indicated that it corresponded to the empirical data.

The research results were proposed in the focus groups of 24 experts. Details were discussed in the focus groups. The expert confirmation indicated that this model is appropriate according to the evaluation standards in 4 aspects of utility, feasibility, propriety and accuracy.

Keywords: Leadership Factors, Effectiveness of Dean's Work.

๑. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ รัฐมุ่งหวังให้สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคลเพื่อให้ดำเนินกิจการโดยอิสระและมุ่งสู่ความเป็นแหล่งวิชาการ เป็นที่พึ่งของประชาชน บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๓๖ ที่บัญญัติให้คณะหรือวิทยาลัยมีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงาน มาตรา ๔๓ บัญญัติให้มีการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณบดี และภารกิจที่สำคัญในคณะวิชาคือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คณบดีเป็นผู้นำที่สำคัญ



ในขณะคนบดียังต้องเป็นผู้ที่รู้จักคณะวิชาของตนเองดี รัฐศาสตร์ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และพร้อมที่จะทำงานอย่างทุ่มเทกับคณาจารย์ในคณะเพื่อสร้างความเห็นพ้อง (Consent) ในการนำคณะวิชาไปสู่เป้าหมาย โดยอาศัยการทำงานแบบเพื่อนร่วมงาน (Colleagues) มากกว่าการใช้อำนาจ^๑ คนบดียังเป็นผู้ที่จะต้องนำหลักการและนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีบทบาทสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจเรื่องต่างๆ เพื่อถ่ายทอดแก่ผู้ร่วมงาน ชักจูง โน้มน้าวบุคลากรในคณะเพื่อให้การดำเนินงานของคณะสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ คนบดียังต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในคณะวิชา ทั้งในด้านการบริหาร หลักสูตร และทำการวิจัยเพื่อสร้างสรรคความรู้ใหม่ การที่จะให้บรรลุภารกิจทั้ง ๔ ด้านสู่ความสำเร็จได้นั้น คนบดียังควรมี “ภาวะผู้นำ”^๒ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคนบดียมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้โดยจะนำความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของคนบดียมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๑๒ แห่ง ไปเป็นแนวทางในการสรรหา แต่งตั้งและพัฒนาการปฏิบัติงานของคนบดียต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคนบดียมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๒. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคนบดียมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคนบดียมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามสภาพการปฏิบัติงานจริง

๓. ขอบเขตการวิจัย

๑. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

๑.๑ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ ๑ และ ๒ คือ คณาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๑๒ แห่ง จำนวน ๔,๗๒๖ คน

๑.๒ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ ๓ คือ อาจารย์ในสถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เคยเป็นผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และอายุราชการ ๑๐ ปีขึ้นไป และอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐอื่น ๆ

^๑ อมรวิทย์ นาครทรรพ, *อุดมศึกษาไทยในรอบศตวรรษ: จากโอกาสและความหลังในอดีตสู่วิกฤตคุณค่าปริญญาในยุคอุดมศึกษาประชานิยม*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ๒๕๕๖), หน้า ๓๒๕-๓๔๓.

^๒ วรเดช จันทรรณ, *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*, (พิมพ์ครั้งที่ ๖, กรุงเทพมหานคร: สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๓๖.

๒. กลุ่มตัวอย่าง

๒.๑ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ ๑ และ ๒ คือ คณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔๓๕ คน

๒.๒ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ ๓ คือ เคยเป็นผู้บริหาร/อาจารย์และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ที่มีอายุราชการ ๑๐ ปีขึ้นไป ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๒๓ คน และอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐอื่น ๑ คน รวม ๒๔ คน

๓. ตัวแปรที่ศึกษา

๓.๑ ตัวแปรสาเหตุ เป็นตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดี ประกอบด้วย

๓.๑.๑ ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง ๒ ตัว คือ ตัวแปรแฝงด้านภูมิหลังคณบดี และตัวแปรแฝงด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

๓.๑.๒ ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง ๒ ตัว คือ ตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะของคณบดี และตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรมผู้นำของคณบดี

๓.๒ ตัวแปรผล เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดี

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยเชิงสหสัมพันธ์วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ การศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ ๒ พัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ ๓ การศึกษาความสัมพันธ์ (รูปแบบ) ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามสภาพการปฏิบัติงานจริง

วิธีดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ ๑ และตอนที่ ๒ การศึกษาความสัมพันธ์และพัฒนาตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑.๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การบริหาร เป็นข้อความแบบเลือกตอบและแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดี ได้แก่

ภูมิหลังของคณบดี สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะของคณบดี พฤติกรรมผู้นำของคณบดี และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

๒. การวิเคราะห์ข้อมูล

๒.๑ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

๒.๒ ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุตามทฤษฎี กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ LISREL

ตอนที่ ๓ ความสัมพันธ์ (รูปแบบ) ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามสภาพการปฏิบัติงานจริง

๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๒๔ คน

๒. ผู้วิจัยนำรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุที่เกิดจากการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ภาพที่ ๑) ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อให้คณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๒๔ คน ยืนยันรูปแบบการยืนยัน (การประเมิน) เป็นรูปของการสนทนากลุ่ม

๕. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ ๑ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

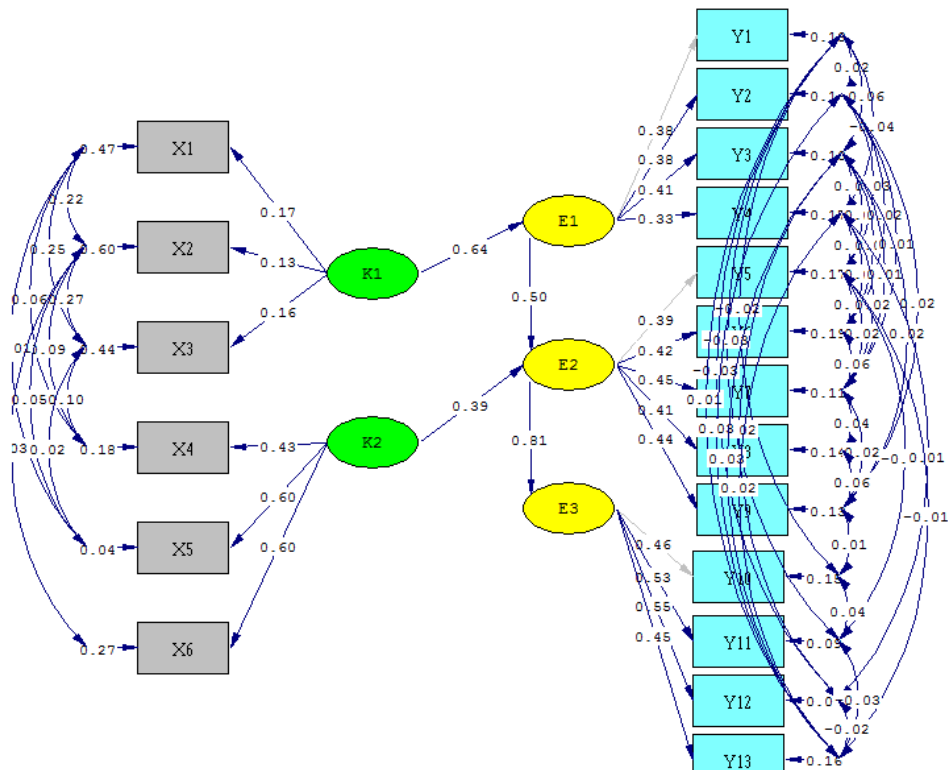
วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ พัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบ พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับยอมรับได้

๒. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี

ในการศึกษานี้ ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปรสาเหตุ คือ ปัจจัยต่าง ๆ กับตัวแปรผล คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SEM พบว่า แบบจำลองประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับรูปแบบ (Modification indices) โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งผลการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัย ราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพ ที่ ๑



Chi-Square = ๗๔.๕๖, df = ๘๒, p = ๐.๗๐๗๘, RMSEA = ๐.๐๐๐๐, GFI = ๐.๙๘, AGFI = ๐.๙๖

ภาพที่ ๑ ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (หลังปรับโมเดล)

เมื่อพิจารณาภาพที่ ๑ จะพบว่าการส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (E_m) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมผู้นำของคณบดี โดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ ๐.๘๑ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ได้ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดี (E_m)

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ (รูปแบบ) ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสภาพการปฏิบัติงานจริง ยืนยัน (ประเมิน) รูปแบบโดยคณะผู้เชี่ยวชาญ

คณะผู้เชี่ยวชาญยืนยัน (ประเมิน) รูปแบบในภาพที่ ๑ แล้วตัดสิน (Judgement) ว่าเหมาะสม พบว่ารูปแบบนี้มีความสอดคล้องกับดัชนี คือ $\chi^2 = ๗๔.๕๖$ $df = ๘๒$ $p = ๐.๗๐๗๘$ $RMSEA = ๐.๐๐๐๐$ $GFI = ๐.๙๘$ และ $AGFI = ๐.๙๖$ พฤติกรรมผู้นำของคณบดีส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ ๐.๘๑ การยืนยัน (ประเมิน) รูปแบบภาพที่ ๑ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบนี้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ๔ ด้าน คือ การใช้ประโยชน์ได้ (Utility) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเหมาะสม (Propriety) และความถูกต้อง (Accuracy)^{๓๓}

๖. ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ข้อ ๑ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ข้อที่ ๒

๑) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบ พบว่าตัวแปรทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับยอมรับได้

๒) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ค่า Chi-Square = ๗๔.๕๖ $df = ๘๒$ $p = ๐.๗๐๗๘$ $GFI = ๐.๙๘$ และ $AGFI = ๐.๙๖$ ซึ่งค่าสถิตินี้สอดคล้องกับดัชนีความกลมกลืน

๓) โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ๓.๑) ปัจจัยภาวะผู้นำด้านภูมิหลังคณบดีส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ๓.๒) ปัจจัยภาวะผู้นำด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ๓.๓) คุณลักษณะของคณบดีส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี และ ๓.๔) พฤติกรรมผู้นำของคณบดีส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานคณบดี

ข้อที่ ๓ รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น (ภาพที่ ๑) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความสอดคล้องกับดัชนี คือ $\chi^2 = ๗๔.๕๖$ $df = ๘๒$ $p = ๐.๗๐๗๘$ $RMSEA = ๐.๐๐๐๐$ $GFI = ๐.๙๘$ และ $AGFI = ๐.๙๖$ และคณะผู้เชี่ยวชาญได้ยืนยัน (ประเมิน) รูปแบบโดยตัดสินว่าเหมาะสม

^{๓๓} ศิริชัย กาญจนวาสี, ทฤษฎีการประเมิน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๗๘-๑๘๐.

๗. อภิปรายผล

การวิจัยปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคณบดีเป็นอย่างมาก ความสำเร็จของคณะวิชาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของคณบดี เนื่องจากคณบดีมีบทบาทในการจัดการบริหารคณะตามบริบทของคณะ การวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวัฒน์^๔ ที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสอดคล้องกับการศึกษาของ จรุงณี แก้วเอียน^๕ ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมาก การบริหารงานของคณบดีซึ่งเป็นผู้บริหารงานระดับกลาง (Middle Management) คณบดีจำเป็นต้องมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวส่งเสริมให้คณบดีมีภาวะผู้นำ

๒. พัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

๒.๑ ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี คือ พฤติกรรมผู้นำของคณบดี พฤติกรรมผู้นำเป็นความประพฤติหรือสิ่งที่ผู้นำแสดงออกถึงศักยภาพของผู้นำที่มีอยู่ในตัวตนผู้นำที่ทำให้เกิดเป็นผลงานเชิงประจักษ์หรือเกิดประสิทธิผลซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เกียรติกำจร กุศล^๖ พบว่าภาวะผู้นำจะส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของ

^๔ สุวัฒน์ ดั่งสวัสดิ์, “ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารศึกษาดัชนีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา), ๒๕๕๖.

^๕ จรุงณี แก้วเอียน, “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์), ๒๕๕๓.

^๖ เกียรติกำจร กุศล, “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (สาขาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร), ๒๕๕๓.

คณบดี ซึ่ง Bass & Stogdill^๗ ได้เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จว่าผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะมุ่งสนับสนุน แนะนำ พัฒนาทักษะการปฏิบัติและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้โอกาสในการตัดสินใจ ให้เกียรติและสร้างความผูกพัน ส่วนพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นำควรจะมีลักษณะดังต่อไปนี้^๘ ๑) รอบรู้กว้างไกล ๒) เปิดใจกว้าง ๓) สร้างความร่วมมือ และ ๔) ยึดถือผลสำเร็จ ทั้ง ๔ แนวทางนี้เป็นการแนะนำพฤติกรรมที่ผู้นำต้องแสดงออก เพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประสิทธิผล

๒.๒ ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าภูมิหลังคณบดีส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยส่งผ่านคุณลักษณะของคณบดีและพฤติกรรมผู้นำของคณบดี สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องจะส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผ่านพฤติกรรมผู้นำของคณบดี แสดงว่าการบริหารงานของคณบดีต้องอาศัยภูมิหลังของคณบดีเพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์การบริหาร สอดคล้องกับการวิจัยของ เกียรติกำจร กุศล^๙ ที่พบว่าคณบดีที่มีภาวะผู้นำควรมีความพร้อมในด้านภูมิหลัง และสอดคล้องกับ อนุชา ถอนพวง^{๑๐} พบว่าในส่วนของการบริหารสำนักงานคณะ คณบดีต้องมีภาวะผู้นำและอยู่ในสถานการณ์ที่เหมาะสมในทุกด้านก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี

๒.๓ ปัจจัยภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะของคณบดีส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยส่งผ่านพฤติกรรมผู้นำของคณบดี ซึ่งให้ว่าคุณลักษณะด้านสติปัญญา ด้านความสามารถเชิงทักษะ ด้านบุคลิกภาพและด้านจริยธรรม ตัวแปรดังกล่าวนี้จะเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำของคณบดี เพราะคุณลักษณะนี้เป็นลักษณะที่มีอยู่ในตัวของคณบดี แสดงให้เห็นถึงสติปัญญา ลักษณะประจำทางด้านร่างกายและการแสดงออกของคณบดี นอกจากนี้ Yukl^{๑๑} ได้นำเสนอคุณลักษณะผู้นำที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิผล ได้แก่ บุคลิกภาพ (Personality)

^๗ Bass & Stogdill, *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. (Rev. ed., New York: The Free Press, 1981), pp. 24-25.

^๘ สัมมา รณิธย์, *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*, (กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง, ๒๕๕๖), หน้า ๔๖-๔๙.

^๙ เกียรติกำจร กุศล, “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย”.

^{๑๐} อนุชา ถอนพวง, “การพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร), ๒๕๕๐.

^{๑๑} Yukl, G., *Leadership in Organizations*, (4th ed., New Jersey: Prentice-Hall, 2002), pp.103-120.

แรงจูงใจ (Motives) และด้านความสามารถ (Ability) และแนวคิดของ Hoy และ Miskel^{๑๒} ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การบริหารของผู้บริหารประสบผลสำเร็จ การที่ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กร โดยบุคลากรมีความศรัทธาและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ความชำนาญ สามารถชี้นำบุคลากรในคณะได้ เช่นเดียวกันกับความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะของคณบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีในระดับมาก สอดคล้องกับ สุวัฒน์ ตั่งสวัสดิ์^{๑๓} ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และคณบดีจะบริหารจัดการภายในคณะวิชาได้ดี คณบดีต้องมีคุณภาพของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (Qualities of Effective Leadership) ดังที่ วิโรจน์ สารรัตน์^{๑๔} กล่าวว่าผู้นำควรจะมี ๑) การนำโดยมีคุณธรรม ๒) ความเชื่อมั่นในตนเอง ๓) การเป็นผู้เรียนรู้ และ ๔) การนำทางและสนับสนุน

๓. การศึกษาความสัมพันธ์ (รูปแบบ) ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามสภาพการปฏิบัติจริง

ผลการยืนยันรูปแบบโดยคณะผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๒๔ คน ยืนยัน (ประเมิน) รูปแบบที่ได้ซึ่งเกิดจาก SEM มีความเชื่อมโยงของตัวแปรทั้ง ๕ ตัวแปร หลังจากการวิเคราะห์ด้วย SEM ผู้เชี่ยวชาญยืนยัน (ประเมิน) รูปแบบนี้ว่าเหมาะสม สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานการประเมินทั้ง ๔ ด้าน ตามแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี^{๑๕} คือ มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้อง

๘. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะ ๓ ประการ คือ

๑. การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

๑.๑ รูปแบบที่ได้รับการยืนยัน (ประเมิน) และตัดสินใจเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ๔ ด้าน ซึ่งจะพบว่า “พฤติกรรมผู้นำของคณบดี” ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผล

^{๑๒} Hoy, W. K., and Miskel, C., *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*, (3rd ed., New York: Random House, 2001), pp.402-403.

^{๑๓} สุวัฒน์ ตั่งสวัสดิ์, “ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”.

^{๑๔} วิโรจน์ สารรัตน์, *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๕๖), หน้า ๗๓-๗๔.

^{๑๕} ศิริชัย กาญจนวาสี, *ทฤษฎีการประเมิน*, หน้า ๑๗๘-๑๘๐.

การปฏิบัติงานของคณบดีเพียงปัจจัยเดียว ส่วนปัจจัยภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี

๑.๒ รูปแบบที่คณะผู้เชี่ยวชาญได้ยืนยัน (ประเมิน) และตัดสินว่าเหมาะสมแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของคณบดีเป็นสิ่งที่สำคัญลำดับต้น พฤติกรรมผู้นำของคณบดีที่สำคัญ เช่น พฤติกรรมการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การแบ่งหรือการกระจายอำนาจให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ทุกคนต้องร่วมมือในการทำงาน ซึ่งเป็นสาระหลัก (Essentials) ที่ขาดไม่ได้ ในยุคการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรมีความกล้าหาญที่จะนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ทุกรูปแบบ และพฤติกรรมผู้นำแบบสร้างความสัมพันธ์ต้องมีการสร้างทัศนคติเชิงบวก^{๑๖} พฤติกรรมเหล่านี้จะให้ผลลัพธ์ที่จะตามมาคือการเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณบดี

๑.๓ หลักสูตรสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรควรมีประสบการณ์เป็นหัวหน้าภาคหรือรองคณบดี ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่ทำหน้าที่คณบดีมีทักษะในการวิเคราะห์และวินิจฉัยปัญหา กล้าที่จะตัดสินใจ

๒. การวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ควรวิจัยรูปแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership Behavior Model) ของผู้บริหารระดับกลางในสถาบันอุดมศึกษา

๒.๒ รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ (Developmental Strategy of Leadership Model)

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ:

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, ๒๕๕๗.

วรเดช จันทรศร. ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย, ๒๕๕๖.

วิโรจน์ สารัตนะ. กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๕๖.

ศิริชัย กาญจนวาสี. ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

สัมมา รณิธย์. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง, ๒๕๕๖.

^{๑๖} ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี., ภาวะผู้นำร่วมสมัย, (กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, ๒๕๕๗), หน้า ๒๑๘-๒๒๗.

อมรวิทย์ นาคทรัพย์. **อุดมศึกษาไทยในรอบศตวรรษ: จากโอกาสและความหลังในอดีตสู่วิกฤตคุณค่าปริญญาในยุคอุดมศึกษาประชานิยม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ๒๕๕๖.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย:

เกียรติกำจร กุศล. “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของคณบดี สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาการอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๓.

จรรณี แก้วเย็น. “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารงานของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๓.

สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์. “ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๖.

อนุชา ถอนพวง. “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๐.

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Book:

Bass, Barnard M. Stogdill's. **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research**. Rev. ed. New York: The Free Press, 1981.

Hoy, W. K., and Miskel, C. **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. 3rded. New York: Random House, 2001.

Yukl, G. **Leadership in Organizations**. 5thed. New Jersey: Prentice-Hall, 2002.