

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

ในยุคปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ผู้นำ (Leader) คือบุคคลที่เป็นกลไกสำคัญยิ่งในการที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ ดังนั้น ในทางการบริหารจึงมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์โดยเปลี่ยนจากที่เน้นแนวความคิดการบริหารจัดการ (Management) ไปสู่แนวความคิดภาวะผู้นำ (Leadership) กันมากขึ้น (วิโรจน์ สารัตนะ, 2547, หน้า 40) การเป็นผู้นำ เป็นมากกว่าการบริหารจัดการ ดังนี้ (1) เน้นตัวบุคคล มากกว่าแผนการ (2) เน้นการก้าวไปข้างหน้า มากกว่าการดูแลรักษาสิ่งที่มีอยู่ (3) เน้นศิลป์ มากกว่าศาสตร์ (4) เน้นสัญชาตญาณ มากกว่าสูตรสำเร็จ (5) เน้นวิสัยทัศน์ มากกว่าขั้นตอนการทำงาน (6) เน้นความเสี่ยง มากกว่าความระมัดระวัง (7) เน้นรุก มากกว่ารับ (8) เน้นความสัมพันธ์กับผู้อื่น มากกว่าระเบียบข้อบังคับ (9) เน้นผู้คน มากกว่าตำแหน่งหน้าที่ (จิรายุทธ ประเสริฐหล้า, ผู้แปล, 2549, หน้า 167) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหารและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร เป็นการนำหรือการทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามที่ประสงค์และตามเป้าหมายขององค์กร (เสาวนิตย์ ทวีสันตพินฺนกุล, 2548, หน้า 3) องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดคือ ผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ข้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในองค์กรประสบความล้มเหลว (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550, หน้า 163) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานโดยรวม ผู้บริหารองค์กรต้องอาศัยการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงานและบริหารคนให้ได้ทั้งงานและน้ำใจ ความร่วมมือและการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างความสำเร็จของการบริหารงาน การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถได้นั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (Reddin, 1970, p. 66) จักรพรรดินโปเลียน กล่าวว่า “ผู้นำคือ ผู้ค้าขายความหวัง เมื่อไม่มีผู้นำคนเรามากหมดความหวัง อีกทั้งขวัญกำลังใจจะตกลงอย่างรวดเร็ว เหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น เพราะคำว่า ขวัญและกำลังใจ อาจตีความหมายได้ว่า ความศรัทธาที่มีต่อผู้นำสูงสุด” (จิรายุทธ ประเสริฐหล้า, ผู้แปล, 2549, หน้า 365)

เนื่องจากเป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้งว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหาร นักวิชาการในหลายยุคหลายสมัย จึงทุ่มเทความพยายามศึกษาถึงภาวะการเป็นผู้นำ ซึ่งจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำออกได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2546, หน้า 19; สร้อยตระกูล (ดิวนานท์) อรรถมานะ, 2545, หน้า 253-256; เสนาะ ดิยาว, 2546, หน้า 189; วิโรจน์ สารรัตนะ, 2547, หน้า 42-47; นิตย์ สัมมาพันธ์, 2546, หน้า 32-33)

กลุ่มที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory Paradigm) ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่าความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลมาตั้งแต่กำเนิด หรือเป็นลักษณะทางพันธุกรรม

กลุ่มที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory Paradigm) สมมติฐานที่สำคัญคือ บุคคลที่แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมจะสามารถเป็นผู้นำที่ดีได้

กลุ่มที่ 3 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory Paradigm) เชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่เหมาะสมแล้ว ยังขึ้นอยู่กับทางเลือกใช้รูปแบบความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ที่ต่างกันด้วย (สุดา สุวรรณภิรมย์, 2548, หน้า 142)

กลุ่มที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theory Paradigm) เป็นการบูรณาการเอาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มาอธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2547, หน้า 46-47)

ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่กระบวนทัศน์เชิงบูรณาการ โดยเน้นความมีวิสัยทัศน์และมุ่งการเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2547, หน้า 49) ให้ความสำคัญกับการค้นหารูปแบบของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมของลูกน้อง ทำให้ลูกน้องทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์การมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว และทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมีงานวิจัยหลายเรื่องที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ในทั่วโลกและยืนยันว่า ทฤษฎีนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำนี้ได้ในทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การที่อยู่ในอเมริกา ยุโรป หรือในเอเชีย สำหรับในเอเชีย มีการศึกษาวิจัยในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, หน้า 106)

สำหรับประเทศไทย มีผลการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) พบว่า ปัจจัยการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยเหตุแรกสุดที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในปัจจัยอื่นตามมา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2547, หน้า 16) และผลการวิจัยยังพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (วรรณิ หิรัญญากร, 2546, หน้า 101; คำนิง ผุดผ่อง, 2547, หน้า 88; สุพจน์ นาสมบัติ, 2547, หน้า 89; อัมพร อิศรารักษ์, 2547, หน้า 110; กาญจนา แสงสารพันธ์,

2548, หน้า 76; รัชชชัย หอมยามเย็น, 2548, หน้า 71-72; แคทลียา ศรีใส, 2548, หน้า 126; ชนะ พงษ์สุวรรณ, 2548, หน้า 97) โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (จารุวรรณ ชุนหวรานนท์, 2545 หน้า 94) ถึงแม้ผลการวิจัยข้างต้นจะพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่จากการสำรวจภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลับพบว่า โดยภาพรวม มีเพียงองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจเท่านั้นที่ผ่านการพัฒนา ส่วนด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ยังคงต้องได้รับการพัฒนาต่อไป (ประทีป บินชัย และนิพนธ์ กินาวงศ์, 2547, หน้า 65)

นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์การ (อัมพร อิศรารักษ์, 2547, หน้า 110; อัมภา ปิยารมณ, 2549, หน้า 91) และเมื่อได้ศึกษาในรายละเอียด ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรทางด้านการบริหารหลายตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ (ดวงรัตน์ จินตชาติ, 2546, หน้า 71) สุขภาพองค์การ (วรรณิ์ หิรัญญกร, 2546, หน้า 101) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (สุพจน์ นาสสมบัติ, 2547, หน้า 89) ความฉลาดทางอารมณ์ (กัลยาณี พรหมทอง, 2546, หน้า 85) องค์การแห่งการเรียนรู้ (คำนิง ผุดผ่อง, 2547, หน้า 89) การสร้างทีมงาน (แคทลียา ศรีใส, 2548, หน้า 126) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (กาญจนา แสงสารพันธ์, 2548, หน้า 76) กระบวนการบริหารงานวิชาการ (พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547, หน้า 235) และการกระจายอำนาจ (ชนะ พงษ์สุวรรณ, 2548, หน้า 98)

ข้อค้นพบอีกด้านหนึ่งที่แสดงถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ตัวแปร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเป็นตัวพยากรณ์หลักการบริหารด้านอื่น ๆ ได้อีกด้วย เช่น พยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ (คำนิง ผุดผ่อง, 2547, หน้า 89) การสร้างทีมงาน (แคทลียา ศรีใส, 2548, หน้า 126) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (กาญจนา แสงสารพันธ์, 2548, บทคัดย่อ) และ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (อัมพร อิศรารักษ์, 2547, หน้า 110; อัมภา ปิยารมณ, 2549, หน้า 91)

อย่างไรก็ตามเมื่อประเมินจากภาพการบริหารงานของผู้นำในบริบทของประเทศไทย พบว่า ผู้นำในประเทศเกือบทุกระดับ ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในการบริหารงานเพียงอย่างเดียว คือ บริหารงานแบบรักษาการณ์ รักษาสถานภาพตำแหน่งของตนเอง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ใช้ระบบบริหารงานแบบแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามและผู้นำกับผู้นำ โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของ องค์การหรือประเทศชาติ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำดังกล่าวนี้มีอยู่จำนวนมากในทุกระดับของสังคมไทย ทั้งภาครัฐและเอกชน (ประทีป บินชัย และนิพนธ์ กินาวงศ์, 2547, หน้า 65)

ในส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น บริหารจัดการโดยยึดตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ในรูปองค์กรคณะบุคคลที่เรียกว่า สภามหาวิทยาลัย ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่เชิงนโยบายในการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย โดยมีผู้นำสูงสุดในการปฏิบัติ คือ อธิการบดี ซึ่งกฎหมายกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย
2. ควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย
3. จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และปฏิบัติตามนโยบายและแผนงาน รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
4. รักษาระเบียบวินัย จรรยาบรรณ และมารยาทแห่งวิชาชีพของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
5. เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในกิจการทั่วไป
6. เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย
7. แต่งตั้งและถอดถอนผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการศูนย์ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และอาจารย์พิเศษ
8. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสภาวิชาการ สภาคณาจารย์และข้าราชการ รวมทั้งส่งเสริมกิจการนักศึกษา
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย (ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา, 2547, หน้า 13-14)

อธิการบดีในฐานะผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะสำคัญของอธิการบดีที่จะขาดไม่ได้คือการมีภาวะผู้นำ เพราะเป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร องค์กรจะดีเลิศเท่าไรก็ตาม หากไร้ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะล่มสลายในที่สุด (สุดา สุวรรณภิรมย์, 2548, หน้า 142) ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของอธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการศึกษาของสุภาพ สมศรี (2540, หน้า 69) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ประจำ ต้องการให้อธิการบดีแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ 5 ประการ โดยอันดับแรกคือ ต้องการให้อธิการบดีเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานทุกด้าน ส่วนพิมพ์อรรถ สดเอี่ยม (2547, หน้า 235-236) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา

ในระดับบัณฑิตศึกษา ของสถาบันราชภัฏ พบว่า กระบวนการบริหารวิชาการ และความสามารถ ในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายวิชา ได้รับอิทธิพลทางตรงเป็นบวกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารมากที่สุด นอกจากนี้สไตล์การเป็นผู้นำและสไตล์การบริหารของอธิการบดี ยังมีผลต่อ สัมฤทธิ์ผลของงานด้านต่าง ๆ ซึ่งขึ้นกับการสื่อสารและความใกล้ชิดระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับอธิการบดี (สุนีย์ จูไรสินธุ์, 2549, หน้า 350-377) แม้ว่าบุคลากรจะต้องการให้อธิการบดีแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เพราะคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ เช่น มีผลต่อกระบวนการ บริหารวิชาการ และความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายวิชา รวมทั้งมีผลต่อสัมฤทธิ์ผล ของงานด้านต่าง ๆ แต่จากการวิจัยของสุนีย์ จูไรสินธุ์ (2549, หน้า 350-377) ที่ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การสืบสอบสไตล์การเป็นผู้นำและสไตล์การบริหารของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีผล ต่อคณาจารย์และนักศึกษา กลับพบว่า อธิการบดีเน้นการบริหารมากกว่าการเป็นผู้นำ และยืนยันว่า พันธะสัญญาในเอกสารไม่สอดคล้องกับการสื่อสารในการปฏิบัติงานจริง จุดอ่อน 3 อันดับแรก ที่สัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพของคณาจารย์และนักศึกษา อันเป็นตัวบ่งชี้ผลการทำงานตามสไตล์ ของอธิการบดี ได้แก่ (1) ความเป็นเลิศทางวิชาการ (2) คุณภาพของบัณฑิต และ (3) ชื่อเสียงของ คณาจารย์

จากความเป็นมาและความสำคัญที่นำเสนอข้างต้น จะเห็นว่า มีนักการศึกษาหลายคน ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ เป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร โดยเฉพาะในปัจจุบันที่รัฐมนตรีทบวงการศึกษาดังนั้น จึงมี ความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงจะสามารถ นำพาองค์กรให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าในยุคแห่งโลกไร้พรมแดนได้ อย่างไรก็ตามจากการที่ผู้วิจัย ได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบว่ามีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของอธิการบดีไว้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ตระหนักถึง ความสำคัญและความจำเป็นในเรื่องนี้และเห็นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพึงจะเปลี่ยนระบบมาบริหาร ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยมีความเป็นนิติบุคคล สามารถบริหารด้วยตนเอง อย่างอิสระซึ่งถือเป็นเรื่องใหม่ ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นดัชนีชี้วัดศักยภาพและความสามารถในการบริหารของผู้บริหารอย่างแท้จริง ดังนั้น อธิการบดีซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ จะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง จึงจะสามารถนำพามหาวิทยาลัยให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จในโลกของ การแข่งขันด้านการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งข้อค้นพบจากผลการวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหาร จัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำถามการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นปัญหาเพื่อการแสวงหาคำตอบโดยใช้กระบวนการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นคำถามของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีแต่ละด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าอิทธิพลมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อวิเคราะห์ขนาดและทิศทาง ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยได้ศึกษารายงานการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ พบว่า รูปแบบที่นักการศึกษาได้พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการวิจัยของเกียรติกำจร กุศล (2543, หน้า 112-113) มีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ดี (ค่าไค-สแควร์ $(\chi^2) = 127.527$ ที่ระดับองศาอิสระ 127 ค่า GFI = 0.981, ค่า AGFI = 0.959 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ $(\chi^2/df) = 1.004$ ค่า RMR = 0.023 และค่า P = 0.470) ส่วนผลการวิจัยของ วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549, หน้า 116) ก็พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่า P-value = 0.12,

df = 3, ค่า RMSEA = 0.038, ค่า GFI = 1.00, ค่า AGFI = 0.98 Largest Standardized Residual = 1.64) รวมทั้งผลการวิจัยของ ประยุทธ์ ชูสอน (2548, หน้า 94-101) ที่พบว่า โดยภาพรวม ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่นเดียวกัน

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอริการบตี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยของดวงรัตน์ จินตชาติ (2546, หน้า 71) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การค้าของครูสภา ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผลองค์กร โดยศึกษาเฉพาะภาคการค้า ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การการค้าครูสภา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การการค้าครูสภาภาคการค้า โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าน้ำหนักสูงที่สุด ส่วนผลการวิจัยของ แบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) คิวเนอร์ (Kuhnert, 1994) ที่พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จะมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านอื่นของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและจะร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำ นอกจากนี้ทักเกอร์ และรัสเซลล์ (Tucker & Russell, 2004, pp. 103-111) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร โครงสร้างการทำงาน การร่วมสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ ที่ชัดเจนและเป็นไปได้

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอริการบตี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากผลการวิจัยของ แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) คิวเนอร์ (Kuhnert, 1994) ที่พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ จะมีความสัมพันธ์กับ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นและจะส่งผลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำ ส่วนทักเกอร์ และรัสเซลล์ (Tucker & Russell, 2004, pp. 103-111) ได้วิจัย พบว่า โดยรวมแล้วผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้เกิดทิศทางใหม่ สร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ และก่อให้เกิดพฤติกรรมใหม่ในองค์กร ซึ่งทิศทางใหม่ ที่เกิดขึ้นถือเป็นการเติบโตขององค์กร และเป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผลองค์กร

4. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอริการบตี ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากผลการวิจัยของบรอนเนอร์ ไอเซนบีส และกรีสเซอร์ (Boerner, Eisenbeiss, & Griesser, 2007, pp. 15-26) ซึ่งศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้ตามและการดำเนินงานขององค์กร: ผลกระทบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรและกระตุ้นใจสมาชิกในองค์กรได้จริง ส่วนเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) คิวเนอร์ (Kuhnert, 1994) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การกระตุ้นภูมิปัญญา จะมีความสัมพันธ์กับ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น และจะส่งผลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำ

5. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากผลการวิจัยของ จุง เบส และ โซซิก (Jung, Bass & Sosik, 1995, pp. 3-18) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับวัฒนธรรมองค์กร: การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลในทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัย พบว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวผลักดันจากภายนอกในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณลักษณะ 4 ด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เบสและคณะศึกษาไว้ สามารถอธิบายความเชื่อมโยงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้เบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) คิวเนอร์ (Kuhnert, 1994) ได้ศึกษาพบว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จะมีความสัมพันธ์กับ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น และจะส่งผลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำ

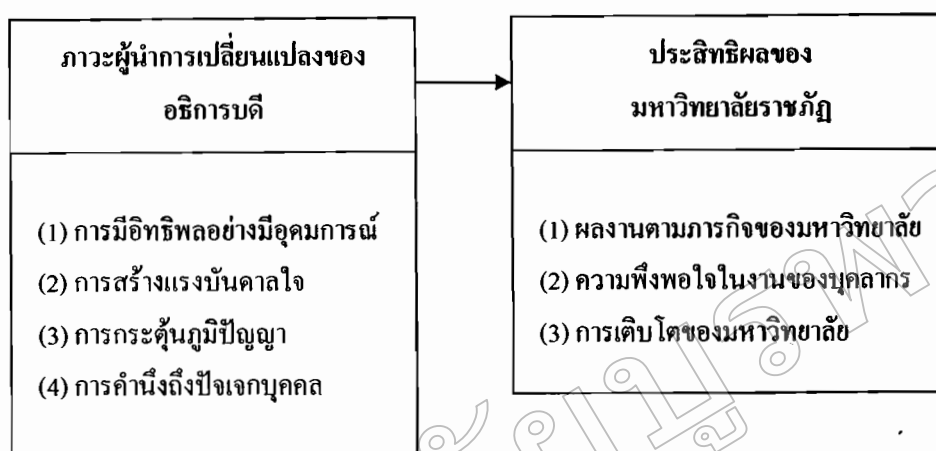
กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้จากการทบทวน เอกสารและงานวิจัย เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ที่เสนอว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นภูมิปัญญา และ (4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของเขา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อ ผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยมุ่งเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายาม ที่คาดหวังปกติ พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมงานและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม จากคุณลักษณะดังกล่าว ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในองค์กร (เสาวนิตย์ ทวีสันตนิษฐกุล, 2548, หน้า 5; Gomez, Luis & Balkin, 2002, pp. 298-299) ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งผลผลิตของงานและความพอใจของผู้ตามสูงขึ้น ทั้งนี้เกิดจากการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และใช้สมรรถภาพของสมาชิกในองค์กรอย่างเต็มที่ในการพัฒนางาน

โดยที่สมาชิกทุกคนมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของตนเองและงานในองค์กร โดยกรอบแนวคิดข้างต้นเป็นตัวแปรเหตุของการวิจัยครั้งนี้

ส่วนตัวแปรผลซึ่งได้แก่ ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยนำแนวคิดจากผลการศึกษาของ ฮอย และมิสเคิล (Hoy & Miskel, 1991, p. 123) มาเป็นกรอบแนวคิดหลัก ซึ่งเขาได้ศึกษาพบว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์กร สามารถพิจารณาได้จาก (1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (2) การบรรลุเป้าหมาย (3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ (4) ความสนใจในชีวิต โดยนำแนวคิดนี้มาบูรณาการกับแนวคิดของ เอทซียอนี (Etzioni, 1964, p. 8 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2550) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับที่องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แนวคิดของ ไชน์ (Schein, 1992, p. 233) ที่เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรในอันที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต รวมทั้งผลการศึกษาของ สเตียร์ (Steers, 1985, p. 72) ที่สรุปว่า ประสิทธิภาพขององค์กรมีความหมาย 2 ประการ คือ (1) เป็นความสามารถขององค์กรที่จะใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และ (2) เป็นความสามารถขององค์กรที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ประสิทธิภาพขององค์กรที่ดีที่สุด เป็นการทำให้เป้าหมายขององค์กรในสถานการณ์ใด ๆ มีความเป็นไปได้

จากแนวคิดข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ มีความสัมพันธ์และส่งผลถึงประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบการประเมินประสิทธิผล ให้มีความกระชับ เหมาะสม ครอบคลุม และสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมีปรัชญาเฉพาะขององค์กร ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยกำหนดกรอบการประเมินประสิทธิผลไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ผลงานตามภารกิจ (2) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ (3) การเติบโตของมหาวิทยาลัย ซึ่งกรอบการประเมิน 2 ด้านแรก สอดคล้องกับกระบวนการทศน์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ที่เสนอว่าพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผล มี 2 แบบ (Two-Dimensional Approach) ได้แก่ แบบกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หรือนั่นงาน คือ ผลงานตามภารกิจ กับแบบมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หรือนั่นคน คือ ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ส่วนด้านที่ 3 สอดคล้องกับความเป็นนิติบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามกฎหมายใหม่ คือ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ที่สามารถเปิดสอนทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาได้ จึงต้องมีการพัฒนาและเติบโตเพื่อให้มีอำนาจในการแข่งขัน ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสังเคราะห์เป็นตัวแปรที่ต้องการศึกษาและกำหนดเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้น จูงใจให้ผู้ตามทำงานได้สูงกว่าปกติ มุ่งเป้าหมายของค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดให้เป็นตัวแปรแฝง ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง คุณลักษณะที่สามารถกระตุ้นด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การมีปณิธาน และการเป็นแบบอย่าง

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสาร เพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ใหม่ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น และผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การจูงใจ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการอุทิศเพื่องาน

1.3 การกระตุ้นภูมิปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเอง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ ตระหนักในปัญหา และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำเกี่ยวกับการให้การสนับสนุน การกระตุ้นให้กำลังใจ และการเป็นพี่เลี้ยงสอนแนะแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การดูแลเป็นรายบุคคล และการเป็นโค้ชหรือที่ปรึกษา

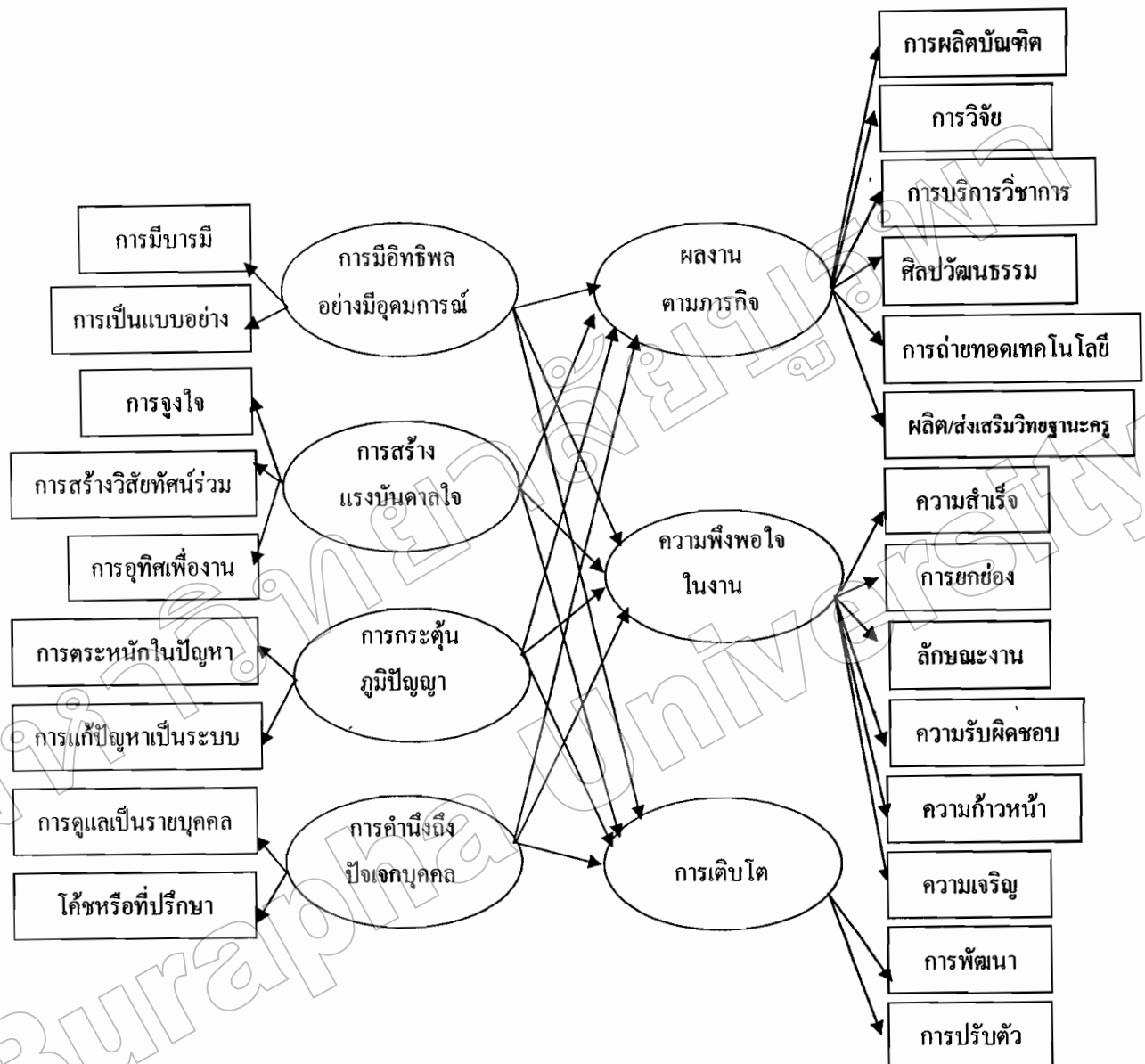
2. ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นผลมาจากการบริหารจัดการของอธิการบดี ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ ผลงานตามภารกิจ ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และการเติบโต รายละเอียดแต่ละด้านมีดังนี้

2.1 ผลงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย หมายถึง ผลการดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู

2.2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ระดับความรู้สึทางบวกของบุคลากรที่เกิดขึ้นต่องานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

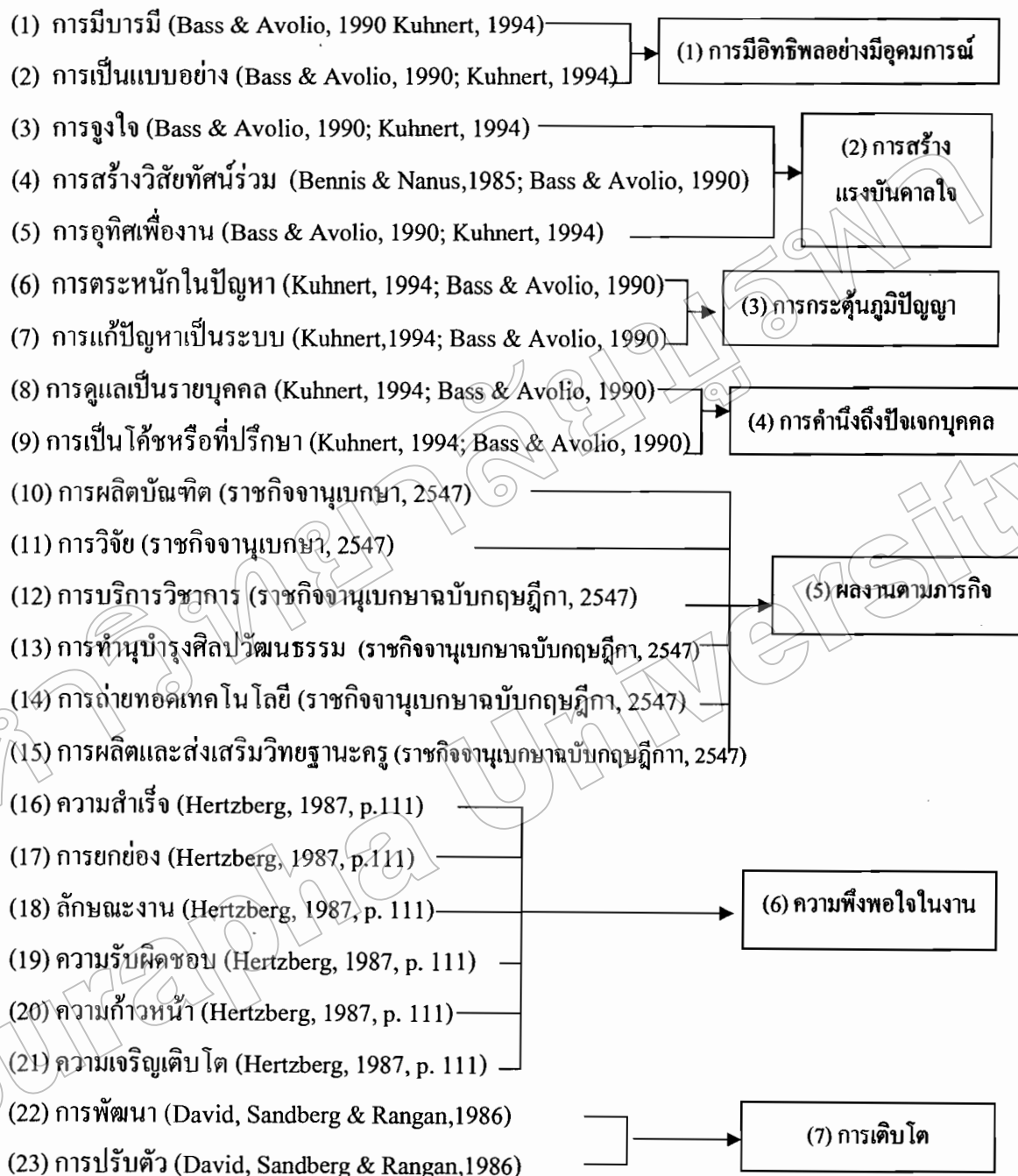
2.3 การเติบโตของมหาวิทยาลัย หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีการขยายหรือพัฒนางานให้ดีขึ้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาและการปรับตัว

จากสมมติฐานของการวิจัยและกรอบแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบเชิงทฤษฎี ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากกรอบแนวคิดของการวิจัยและรูปแบบพื้นฐานที่กำหนดข้างต้น จะเห็นว่ามีความแปรแฝง 7 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 23 ตัวแปร ซึ่งสามารถสรุปให้เห็นตัวแปรและที่มาของตัวแปร ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้และที่มาของตัวแปรสังเกตได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีประโยชน์ ดังนี้

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

จากผลการศึกษาจะได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นนิติบุคคล และมีปรัชญาหลักเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2. ประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้

2.1 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการสรรหาและการพิจารณาคัดเลือกผู้สมควรเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.2 ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ให้มีคุณลักษณะขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีคุณภาพ

ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี โดยยึดตามทฤษฎีของ เบสส์ และเอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1990) ที่ศึกษาวิจัยและกำหนดว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา และ (4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

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

3. การศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ดังนี้

รูปแบบ (Model) หมายถึง ชุดของแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดขึ้นอย่างมีระบบ ซึ่งเป็นตัวแทนของของจริงที่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของอธิการบดีด้านต่าง ๆ รวมทั้งความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมกับประสิทธิผลของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

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

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในตัวผู้นำ ซึ่งเป็นเครื่องหมาย หรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความคิดและการแสดงออกถึงความสามารถในการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ ผู้นำต้องการ รวมทั้งความสามารถในการเข้าใจถึงสภาพและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ความสามารถในการจูงใจและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำ เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา ไว้วางใจ ยินดี ยกย่อง ให้เกียรติและจงรักภักดีต่อผู้นำ ซึ่งเป็นผลจากการใช้ศิลปะและความสามารถในการบริหาร เป็นกระบวนการเปลี่ยนสภาพความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นเหนือปกติ เป็นผลให้ผู้ตามทุ่มเท ปฏิบัติงาน ใช้ศักยภาพของตนอย่างสูงสุด เป็นนักพัฒนา มีแรงจูงใจภายใน และควบคุมตนเองได้ดี จนเกิดสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติภารกิจตามที่ผู้นำกำหนด โดยคำนึงถึงเป้าหมายสูงสุดขององค์การ มากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของอธิการบดี 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา และ (4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) หมายถึง ระดับพฤติกรรมของอธิการบดีที่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็น โมเดลสำหรับ บุคลากร อธิการบดีจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วย บุคลากรจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับอธิการบดีและ ต้องการเลียนแบบอธิการบดี

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง ระดับพฤติกรรม ของอธิการบดีที่ประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากร โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน

การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานแก่บุคลากร อธิการบดีจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา โดยการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น การสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก อธิการบดีจะทำให้บุคลากรสัมผัสกับภาพทั้งดงามของอนาคต จะสร้างและสื่อความหวังที่ต้องการ อธิการบดีจะแสดงออกซึ่งการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะช่วยให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของมหาวิทยาลัย ช่วยให้บุคลากรพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

3. ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่อธิการบดีมีการกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยอธิการบดีมีการคิดและการแก้ไขปัญหายังอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและการสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจแก่บุคลากรให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้แก้ไขปัญหาร่วมกัน

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) หมายถึง การที่อธิการบดีมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรในฐานะเป็นผู้ดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ อธิการบดีจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของบุคลากรแต่ละคน อธิการบดีจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน อธิการบดีจะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ อธิการบดีจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติดีของอธิการบดีจะแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล

อธิการบดี หมายถึง อธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย และดำรงตำแหน่งในปีการศึกษา 2551

ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นผลมาจากการบริหารจัดการของอธิการบดี ซึ่งสามารถวัดได้จากการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านผลงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การถ่ายทอดเทคโนโลยี

และการผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู (2) ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการเจริญเติบโตส่วนบุคคล และ (3) ด้านการเติบโต ได้แก่ การพัฒนาและการปรับตัว รายละเอียดแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ผลงานตามภารกิจ (Mission Achievement) หมายถึง ผลการดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การผลิตบัณฑิต หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยสามารถผลิตบัณฑิตให้ได้ทั้งปริมาณและมีคุณภาพ มีระบบและกลไกในการพัฒนาและบริหารหลักสูตร จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนซึ่งบุคคลและองค์กร ภายนอกมีส่วนร่วม มีกระบวนการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

1.2 การวิจัย หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการจัดการความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ มีงบประมาณหรือแหล่งทุนสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จาก ภายในและภายนอกอย่างเพียงพอ ผลงานวิจัยมีคุณภาพและได้รับการยอมรับ นำไปตีพิมพ์เผยแพร่หรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งสัดส่วนของงานวิจัยที่ผลิตขึ้นในแต่ละปีงบประมาณกับจำนวนบุคลากรเหมาะสมกัน

1.3 การบริการวิชาการ หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการบริการวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สัดส่วนของจำนวนอาจารย์ประจำหรือบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในแต่ละปีงบประมาณมีความเหมาะสม มีกิจกรรมหรือโครงการให้บริการทางวิชาการหรือวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและประเทศชาติ มีกิจกรรมหรือโครงการให้บริการทางวิชาการที่หลากหลาย รวมถึงชุมชน ท้องถิ่น หรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

1.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีผลงานหรือชิ้นงานการพัฒนาค่านิยม และสร้างมาตรฐานด้านศิลปวัฒนธรรม มีบทบาทนำหรือมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่ท้องถิ่น อย่างสม่ำเสมอ มีหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างชัดเจน รวมถึงมีโครงการหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สนองตอบความต้องการของท้องถิ่น

1.5 การถ่ายทอดเทคโนโลยี หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการถ่ายทอดเทคโนโลยีมีความพร้อมด้านเทคโนโลยีทั้งบุคลากร สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ สามารถสร้างเครือข่าย

ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและมีการกำหนดเป็นนโยบายให้บุคลากรได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน

1.6 การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู สามารถผลิตครูในสาขาที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิต สามารถทำหน้าที่ในการส่งเสริมวิทยฐานะครู ได้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู โดยจัดให้มีหน่วยงานภายในที่รับผิดชอบในการผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครูโดยตรง

2. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร (Job Satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกทางบวกของบุคลากรที่เกิดขึ้นต่องานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตส่วนบุคคล แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนทำงานที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จได้ มีความสุขและมีขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งความสำเร็จนี้จะเป็สิ่งจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และทำให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเพิ่มมากขึ้น

2.2 การยกย่อง (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรผู้มีผลงานดีเด่นได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งได้รับรางวัลจากผลการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งจะกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทเอาใจใส่ในการทำงานเพื่อมหาวิทยาลัย

2.3 ลักษณะงาน (Task) หมายถึง ความยากง่ายของงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถและเหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรที่จะทำใหสำเร็จได้ ซึ่งบุคลากรได้รับรู้ถึงเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำที่กำหนด โดยบุคลากรส่วนใหญ่ใช้ทรัพยากรร่วมกันในการทำงานและได้ทำงานตามความสนใจและความถนัดของตนเอง

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรที่มีจิตอาสาพร้อมที่จะรับผิดชอบงานและเอาใจใส่ทุ่มเทในภารกิจที่ตนเองได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีความสุขและพึงพอใจในภาระงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจนให้บุคลากร มีหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่เป็นธรรมและอยู่ในวิสัยที่บุคลากรจะสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดได้

2.6 การเจริญเติบโตส่วนบุคคล (Growth) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับโอกาสในการทำงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยตำแหน่งนั้นมีความมั่นคงและบุคลากรสามารถแสดงบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างแท้จริง บุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งนั้น

3. การเติบโต (Growth) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีการขยายหรือพัฒนางานให้โตขึ้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาและการปรับตัว แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การพัฒนา (Development) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีทิศทางและกระบวนการพัฒนางานที่ต่อเนื่องอย่างสมดุล สอดคล้องกับบริบทโดยรวมของท้องถิ่น สนองความต้องการและสภาพปัญหาของสังคม ทั้งนี้ผลสำเร็จจากการพัฒนาดังกล่าวเกิดจากความสามารถในการนำของอธิการบดีและด้วยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย

3.2 การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยมีรูปแบบการบริหารจัดการภายในที่ดี มีศักยภาพสูง มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีความสามารถในการแข่งขันและปรับตัวได้ตามสถานการณ์ จนสามารถแสดงบทบาทในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ