

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ (2) วิเคราะห์และเปรียบเทียบขนาดและทิศทาง ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ อธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2551 ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 250 คน และสายปฏิบัติการ จำนวน 210 คน รวมทั้งสิ้น 460 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท ได้แก่ (1) แบบสัมภาษณ์ (Interview) ลักษณะเป็น แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ปรับปรุง ข้อคำถามในแบบสอบถามของการวิจัย และ (2) แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะเป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิผล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

เครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยสร้างโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ รวมทั้งศึกษาตัวอย่างแบบสัมภาษณ์จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นข้อคำถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมเพื่อใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และ งานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปรัชญาและแนวคิดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 การกิจและความสำเร็จของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ มาตรฐานอุดมศึกษา รวมทั้งการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาบูรณาการ เพื่อกำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาคุณภาพขั้นต้น โดยนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ (รายชื่อ ตามภาคผนวก ข) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง

(Structure validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ของการวิจัย (Index of Item- Objective Congruence: IOC) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองหา ประสิทธิภาพของเครื่องมือ (Try-Out) จำนวน 30 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling: SRS) จากแหล่งข้อมูล 2 แห่ง ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ 1 แห่งคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร ที่ปฏิบัติหน้าที่สายวิชาการ จำนวน 10 คน และสายปฏิบัติการ จำนวน 10 คน และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาดเล็ก 1 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ สายวิชาการ จำนวน 5 คน และสายปฏิบัติการ จำนวน 5 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.987

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage: %) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) (2) การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีกับประสิทธิผล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (3) การตรวจสอบ ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows ประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ตาม โมเดลที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในแต่ละด้าน ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการวิจัย สรุปผลได้ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์จำนวน และร้อยละ (%) ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 460 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 ส่วนเพศชายมี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 ช่วงอายุที่มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือกลุ่มอายุ 30-ไม่ถึง 40 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 40 ปี-ไม่ถึง 50 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 โดยมีกลุ่มอายุ 50 ปี ขึ้นไป ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษา

ระดับปริญญาโท จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ส่วนจบการศึกษาระดับปริญญาเอก น้อยที่สุด 47 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่สายวิชาการ จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างสายปฏิบัติการซึ่งมีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 กลุ่มตัวอย่างสายวิชาการส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 มีกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์น้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และในการวิจัยครั้งนี้ ไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ส่วนสายปฏิบัติการ มีกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่มากที่สุด จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมา คือ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ส่วนผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีน้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

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

1.3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 23 ตัว มีค่าเป็นบวกทั้งหมด แสดงว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาระหว่างกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ที่จัดอยู่ในองค์ประกอบของตัวแปรแฝงเดียวกัน ก็มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวกเช่นเดียวกัน โดยมีค่าตัวเลขสูง แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เหล่านั้นเป็นองค์ประกอบเดียวกันของตัวแปรแฝงนั้นจริง สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายนอก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INFL: K1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อพิจารณาจากมาตรวัดต่าง ๆ พบว่า รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายนอก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INFL: K1) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานขององค์ประกอบทั้ง 2 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

1.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายนอก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP: K2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อพิจารณาจากมาตรวัดต่าง ๆ พบว่า รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายนอก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP: K2) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานขององค์ประกอบทั้ง 3 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

1.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายนอก ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (INTE: K3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อพิจารณาจากมาตรวัดต่าง ๆ พบว่า รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายนอก ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (INTE: K3) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานขององค์ประกอบทั้ง 2 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

1.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายนอก ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS: K4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อพิจารณาจากมาตรวัดต่าง ๆ พบว่า รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายนอก ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS: K4) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานขององค์ประกอบทั้ง 2 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

1.8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายใน ด้านผลงานตามภารกิจ (MISS: E1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อพิจารณาจากมาตรวัดต่าง ๆ พบว่า รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายในด้านผลงานตามภารกิจ (MISS: E1) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานขององค์ประกอบทั้ง 6 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

1.9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายใน ด้านความพึงพอใจในงาน (SATI: E2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อพิจารณาจากมาตรวัดต่าง ๆ พบว่า รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงาน (SATI: E2) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานขององค์ประกอบทั้ง 6 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

1.10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ด้านการเติบโต (GROW: E3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อพิจารณาจากมาตรวัดต่างๆ พบว่า รูปแบบการวัดของตัวแปรแฝงภายในด้านการเติบโต (GROW: E3) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานขององค์ประกอบทั้ง 2 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

2. การวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

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

2.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานขององค์ประกอบทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า ไค-สแควร์ (X^2 : Chi-Square) เท่ากับ 151.74 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 156 ซึ่ง $X^2/df \leq 2$ และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.58 ซึ่ง $p\text{-value} \leq 0.05$ มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ซึ่งมีค่าสูงและเข้าใกล้ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual: RMR) มีค่าเท่ากับ 0.017 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 และกราฟคิวพล็อต (Q-plot) มีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม (ในภาคผนวก ฉ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์”

2.3 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพล ของตัวแปรแฝงภายนอก (K) สรุปได้ ดังนี้

2.3.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INFL: K1) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้านผลงานตามภารกิจ (MISS: E1) มากที่สุด (0.87) รองลงมา คือ ด้านการเติบโต

(GROW: E3) (0.84) และด้านความพึงพอใจในงาน (SATI: E2) (0.80) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ที่ว่า “องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”

2.3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP: K2) ส่งผลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผลงานตามภารกิจ (MISS: E1) มากที่สุด (-0.64) รองลงมา คือ ประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจในงาน (SATI: E2) (-0.46) และ ประสิทธิภาพด้านการเติบโต (GROW: E3) (-0.42) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3 ที่ว่า “องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”

2.3.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (INTE: K3) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผลงานตามภารกิจ (MISS: E1) มากที่สุด (0.53) รองลงมา คือ ประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจในงาน (SATI: E2) (0.40) และประสิทธิภาพด้านการเติบโต (GROW: E3) (0.36) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 4 ที่ว่า “องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”

2.3.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS: K4) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผลงานตามภารกิจ (MISS: E1) มากที่สุด (0.85) รองลงมา คือ ประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจในงาน (SATI: E2) (0.57) และประสิทธิภาพด้านการเติบโต (GROW: E3) (0.56) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 5 ที่ว่า “องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏครั้งนี้ ได้นำผลการวิจัยมาเสนอเป็นประเด็นเพื่ออภิปรายตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งมี 5 ข้อ และข้อค้นพบใหม่ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยค่า

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานขององค์ประกอบทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ (X^2 : Chi-Square = 151.74 ที่ $df = 156$ ซึ่ง $X^2/df \leq 2$, $p\text{-value} = 0.58$ ซึ่ง $p\text{-value} \leq 0.05$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.95$, Root Mean Squared Residual : $RMR = 0.017$, Root Mean Square Error of Approximation: $RMSEA = 0.00$, Q-plot มีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ว่า “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์”

จากผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ แบส และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ซึ่งได้นำเสนอองค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ ดังนี้ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) (3) ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (Intellectual Stimulation) และ (4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) โดยองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและจะร่วมกันส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ แบส และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยมุ่งเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังปกติ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมงานและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์การหรือสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บรอนเนอร์ ไอเซนบิต และ กริสเซอร์ (Boerner, Eisenbeiss & Griesser, 2007, pp. 15-26) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้ตามและการดำเนินงานขององค์การ: ผลกระทบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผลการวิจัย พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรและกระตุ้นจูงใจสมาชิกในองค์การได้จริง

นอกจากนี้ผลการวิจัยที่พบ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฮินกิน และเทรซี่ (Hinkin & Tracey, 1994, pp. 49-63 อ้างถึงใน นิตย สัมมาพันธ์, 2546) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสุขภาพองค์การ โดยศึกษาเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำ 2 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพองค์การ โดยพิจารณาทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีผลกระทบต่อสุขภาพองค์การ ทั้ง 2 แบบ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีผลกระทบสูงกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตามรับรู้ผลกระทบด้านประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจ ความโปร่งใสในการทำงาน และพันธกิจขององค์การ ซึ่งสิ่งที่ผู้ตามรับรู้จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ก็คือ องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ เกียรติกำจร กุศล (2543, หน้า 134-137) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำ ของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัย สรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยได้นำเสนอข้อค้นพบใหม่จากการวิจัย คือ การพิจารณาภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีนั้น สามารถพิจารณาได้จาก (1) ความสำเร็จของงานในคณะ (2) ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน และ (3) การพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีผลงานทางวิชาการ ซึ่งข้อค้นพบนี้ ตรงกับองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้เช่นเดียวกัน

ดวงรัตน์ จินตชาติ (2546, หน้า 71) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การค้าของครูสภา ศึกษาเฉพาะภาคการค้า พบว่า (1) พนักงานมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย และรายด้านประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ก็อยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้านเช่นเดียวกัน (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การการค้าครูสภา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การการค้าของครูสภาภาคการค้า ซึ่งจากผลการวิจัยนี้สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร ซึ่งความผูกพันนี้เองจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทเอาใจใส่ในการทำงาน และทำให้ภาระงานขององค์การเกิดสัมฤทธิ์ผลได้ ดังผลการวิจัยที่ผู้วิจัยค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INFL: K1) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INFL: K1) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผลงานตามภารกิจ (MISS: E1) มากที่สุด (0.87) รองลงมา คือ ด้านการเติบโต (GROW: E3) (0.84) และด้านความพึงพอใจในงาน (SATI: E2) (0.80) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ที่ว่า “องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”

จากผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับกระบวนการทศน์ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory Paradigm) ซึ่งมีแนวคิดว่า ผู้นำต้องมีลักษณะพิเศษกว่าคนทั่วไป (Luthans, 1985, p. 480) โดยเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีคุณสมบัติและมีลักษณะเด่นอยู่ในตัวซึ่งแตกต่างไปจากคนอื่น

ซึ่งเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ ดาฟท์ (Daft, 1999 อ้างถึงใน นิติย์ สัมมาพันธ์, 2546) ได้เสนอลักษณะเด่นเฉพาะของผู้นำที่เหนือบุคคลอื่นๆ ไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย (1) ลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) ได้แก่ ความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า (2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (3)สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability) ได้แก่ ความรู้ การตัดสินใจ วิเคราะห์และทักษะการพูด (4) บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม และความเชื่อมั่นในตนเอง (5) ลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน (Work-Related Characteristics) ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแรงกระตุ้นที่จะนำไปสู่ความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีการกระตุ้นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และ(6) ลักษณะด้านสังคม (Social Characteristics) ได้แก่ ความร่วมมือ ความสามารถในการสร้างความร่วมมือ มีทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล มีความสามารถในการเจรจา ความเป็นที่นิยมชมชอบและความมีชื่อเสียง ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำดังกล่าวข้างต้น คือองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INFL: K1) ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ การมีบารมี และการเป็นแบบอย่าง โดยคุณลักษณะของผู้นำเหล่านี้สามารถส่งผลให้การทำงานของผู้นำประสบความสำเร็จได้ ดังข้อค้นพบจากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้

นอกจากผลการวิจัยครั้งนี้ จะสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพผู้นำเชิงคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คำนึง ผุดผ่อง (2547, หน้า 88-89) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างบารมี (INFL: K1) สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 62.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัมพร อิสราภักษ์ (2547, หน้า 110) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออก ซึ่งทำการศึกษาวิจัยในปีเดียวกันนี้ และพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบปฏิรูป ด้านความเสนาหา (INFL: K1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

ต่อมา แคทลียา ศรีใส (2548, หน้า 123-126) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านความมีบารมี (INFL: K1) ก็เป็นตัวพยากรณ์การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนได้ อีกหนึ่งปีถัดมา สุณีย์ จูโรสินธุ์ (2549, หน้า 350-377) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การสืบสอบสไตล์การเป็นผู้นำและสไตล์การบริหารของ

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่มีผลต่อคณาจารย์และนักศึกษา พบว่า สไตล์การเป็นผู้นำและสไตล์การบริหารของอธิการบดี มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลของงานด้านต่าง ๆ ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับข้อค้นพบในรายงานการวิจัยดังกล่าวข้างต้น เพราะองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INFL: K1) ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย การมีบารมี และการเป็นแบบอย่าง โดยทั้ง 2 องค์ประกอบ มีที่มาจากคุณลักษณะที่พิเศษของผู้นำและสไตล์ในการนำของผู้บริหารนั่นเอง และในปีเดียวกันนี้ วาโร เฟิงส์วส์ (2549, หน้า 112-119) ก็ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งพบว่า องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำมีเฉพาะอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำก็คือ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนทำให้เกิดการยอมรับและศรัทธาต่อตัวผู้นำนั่นเอง

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP: K2) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP: K2) ส่งผลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้านผลงานตามภารกิจ (MISS: E1) มากที่สุด (-0.64) รองลงมา คือ ประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจในงาน (SATI: E2) (-0.46) และประสิทธิผลด้านการเติบโต (GROW: E3) (-0.42) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3 ที่ว่า “องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”

ทั้งนี้ผลการศึกษาข้างต้น ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณี หิรัญญากร (2546, หน้า 101) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ซึ่งพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านความเชื่อมั่นในคนอื่นและด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพจน์ นาสมบัติ (2547, หน้า 89) ที่ได้ศึกษาวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เขต 2 ซึ่งผลการศึกษา พบว่า วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ จามจุรี จำเมือง (2548, หน้า 71-72) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มี 6 ด้าน โดยด้านหนึ่ง คือ

ด้านวิสัยทัศน์ รวมทั้งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ เมืองสง (2550, หน้า 67) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 5 คือ การกำหนดวิสัยทัศน์

จากผลการศึกษาที่นำเสนอข้างต้น เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ศึกษาสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นในคนอื่น (2) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (3) การกำหนด วิสัยทัศน์ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และกลุ่มตัวแปรผล ได้แก่ (1) สุขภาพองค์กร (2) รูปแบบ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (3) รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งตัวแปรที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นส่วนหนึ่ง ของตัวแปรสังเกตได้ ที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ (INSP: K2) ที่ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้า ซึ่งมี 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) การจูงใจ (2) การสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม และ (3) การอุทิศเพื่องาน

การจูงใจมนุษย์นั้นเป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน ดังนั้นจึงไม่อาจหาคำจำกัดความที่ เป็นสูตรสำเร็จตายตัวง่าย ๆ ได้ นอกจากนั้นผลของการจูงใจก็ยังยากแก่การวัด อาทิ เมื่อบุคคลมี ความพึงพอใจ (Satisfaction) สูง นั้นมิได้หมายความว่า ระดับขวัญหรือการจูงใจจะต้องสูงตามไป ด้วยเสมอ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) ธรรมมานะ, 2545, หน้า 83) เช่นเดียวกับกระบวนการให้คน ในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) หรือปณิธานความมุ่งมั่น (Purpose) และเป้าหมาย (Goal) ซึ่งไม่ใช่แค่การร่วมกันกำหนดเท่านั้น แต่ต้องร่วมกันตีความ ทำความเข้าใจซ้ำ ๆ จนเข้าใจลึกถึงไปถึง วิธีปฏิบัติ พฤติกรรม ความเชื่อ และคุณค่า จนเกิดสภาพความเป็นเจ้าของ (Ownership) วิสัยทัศน์นั้น ในสมาชิกทุกคนขององค์กร จึงจะเกิดการสร้างพลังรวมหมู่ สร้างพลังทวีคูณ (Synergy) ในการทำงานได้ (วิจารณ์ พานิช, 2550) นั้นหมายความว่า ผู้บริหารจะต้องรู้จักนำเอาแนวคิดของตนไปรวมกับบุคลากร ทุกฝ่ายจนเกิดเป็นภาพรวม เรียกว่า วิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) ถ้าผู้บริหารสามารถดำเนินการ เช่นนี้ได้ จะทำให้บุคลากรทุกฝ่ายมีภาพงานอย่างเดียวกัน ซึ่งจะสามารถทำให้ทุกคนทำงานไปสู่ เป้าหมายเดียวกันได้ (ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์, 2550) เมื่อสมาชิกได้มีส่วนร่วมในการสร้างเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ พฤติกรรมในองค์กรจะเปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง ผู้คนจะรักองค์กร รักกันเองและร่วมกัน ทำงาน โดยหัวหน้าไม่มีหน้าที่ต้องไปจี้จี้จี้ใจ แต่มีหน้าที่ทำให้เกิดการสร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม (ประเวศ วะสี, 2550, หน้า 7) จากผลการวิจัยที่พบครั้งนี้และแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สอดรับกับ ผลการศึกษาวิจัย ของ คำนิง ผุดผ่อง (2547, หน้า 88-89) ที่ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (1) ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล (2) ด้านการสร้างบารมี และ

(3) ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 62.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนตัวแปรด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่สามารถพยากรณ์ได้แต่อย่างใด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แคทลียา ศรีใส (2548, หน้า 123-126) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความมีบารมี และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล เป็นตัวพยากรณ์การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนได้ ส่วนตัวแปรด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่สามารถพยากรณ์ได้แต่อย่างใด

จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ หากนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลการวิจัยของเฮมพ์ฟิลล์ และคูนส์ (Hemphill & Coons, 1957) แห่งหน่วยวิจัยมหาวิทยาลัยโอไฮโอ เมื่อปี ค.ศ. 1949 ซึ่งได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมผู้นำชื่อว่า Leader Behavior Description Questionnaire หรือ LBDQ โดยสามารถจำแนกพฤติกรรมผู้นำได้ 2 แบบ (Two-Dimensional Approach) ได้แก่ แบบมีตรสัมพันธ (Consideration) กับแบบกิจสัมพันธ (Initiating Structure) (1) พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่กำหนดให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน วิธีการทำงาน และเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้ ผู้นำจะกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้สูงและเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าความรู้สึกหรือความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่าง เช่น ผู้นำที่มุ่งผลงานก็มักจะพยายามกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้เต็มที่ ทูมเทแรงกายแรงใจให้กับงาน เสียสละทุกสิ่งทุกอย่างให้กับองค์กร แต่กลับละเลยทางด้านความต้องการของพนักงาน มองข้ามในเรื่องขวัญและกำลังใจ ตลอดจนสวัสดิการของพนักงาน (2) พฤติกรรมผู้นำแบบมีตรสัมพันธ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำในการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะเน้นในด้านขวัญและกำลังใจ ความรู้สึกและความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าเน้นให้พวกเขาทำงานให้สำเร็จมาก ๆ ตัวอย่าง เช่น ผู้นำที่รับฟังความคิดเห็น รับปรึกษาสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา คุณลักษณะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ คือเน้นการบริหารมากกว่าการเป็นผู้นำ (สุนีย์ จูไรสินธุ์, 2549, หน้า 350-377) เนื่องจากกฎหมายกำหนดความระการดำรงตำแหน่งในทำงานของอธิการบดีไว้เพียง 4 ปี ในระยะเวลานี้ อธิการบดีจึงต้องทุ่มเทการทำงานของตนผ่านบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภามหาวิทยาลัยในวันเข้ารับตำแหน่ง ดังนั้น สิ่งที่อธิการบดีต้องทำ คือ การนำเสนอวิสัยทัศน์ การจูงใจบุคลากรทุกรูปแบบให้ทุ่มเทเพื่องาน และการอุทิศตนเองเพื่อการทำงานอย่างเต็มที่ในห้วงเวลาอันจำกัด แต่อย่างไรก็ตาม บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีหลากหลายกลุ่ม ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว แต่ละกลุ่มรับสวัสดิการและค่าตอบแทนแตกต่างกัน แต่สิ่งที่คล้ายคลึงกัน คือ

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นปัญญาชน จบการศึกษาในระดับสูง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8

การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP: K2) ซึ่งในทางทฤษฎี มีความลึกซึ้งและซับซ้อนในการปฏิบัติ เพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏของอธิการบดี บนพื้นฐานของบริบทและปัจจัยทางการบริหารที่มีความแตกต่างดังที่ได้นำเสนอข้างต้น จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการศึกษาวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP: K2) ส่งผลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยที่ปรากฏอาจมีสาเหตุมาจากลักษณะของเครื่องมือวิจัยซึ่งตัวแปรแฝงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP: K2) ผู้วิจัยกำหนดให้มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย (1) การจูงใจ (2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และ (3) การอุทิศเพื่องาน ลักษณะข้อคำถามส่วนใหญ่สอบถามพฤติกรรมเชิงเทคนิคซึ่งผู้บริหารต้องมีความใกล้ชิดผู้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ เช่นถามว่า “อธิการบดีมีวิธีการหรือใช้คำพูดง่าย ๆ กระตุ้นจูงใจให้บุคลากรทราบว่าควรทำอะไรจะทำอะไร” เป็นต้น แต่โดยภารกิจของอธิการบดีเป็นผู้บริหารระดับสูงที่ทำงานเชิงนโยบาย โดยใช้ทักษะเชิงมนมคติ (Conceptual Skill) เป็นส่วนใหญ่ ส่วนทักษะเชิงเทคนิค (Technical Skill) เป็นบทบาทของผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น ด้วยเหตุจึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผลการวิจัยปรากฏเป็นค่าลบดังกล่าว

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (INTE: K3) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (INTE: K3) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผลงานตามภารกิจ (MISSE: E1) มากที่สุด (0.53) รองลงมา คือ ประสิทธิผลด้านความพึงพอใจในงาน (SATI: E2) (0.40) และประสิทธิผลด้านการเติบโต (GROW: E3) (0.36) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 4 ที่ว่า “องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ”

จากผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คำนึ่ง ผุดผ่อง (2547, หน้า 88-89) ที่ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการเรียนรู้ (INTE: K3) สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 62.10 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัมพร อิศรารักษ์ (2547, หน้า 110) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออก โดยศึกษาในปีเดียวกันนี้ และพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบปฏิรูป ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (INTE: K3) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในปีถัดมา กาญจนา แสงสารพันธ์ (2548, หน้า 76) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (INTE: K3) สามารถพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั้งองค์การได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

5. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS: K4) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS: K4) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผลต่อประสิทธิผลด้านผลงานตามภารกิจ (MISS: E1) มากที่สุด (0.85) รองลงมา คือ ประสิทธิผลด้านความพึงพอใจในงาน (SATI: E2) (0.57) และ ประสิทธิผลด้านการเติบโต (GROW: E3) (0.56) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ”

จากผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุง เบส และ โซซิก (Jung, Bass, & Sosik, 1995, pp. 3-18) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับวัฒนธรรมองค์การ: การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์การ จากการวิจัยพบว่า มีคุณลักษณะมากมายของวัฒนธรรมองค์การที่สามารถเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้โดยการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS: K4) ในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวผลักดันจากภายนอกในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ

นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คำนึง ผุดผ่อง (2547, หน้า 88-89) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS: K4) สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 62.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา แสงสารพันธ์ (2548, หน้า 76) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ซึ่งพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS: K4)

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในปีเดียวกันนี้ แคทลียา ศรีใส (2548, หน้า 123-126) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS: K4) เป็นตัวพยากรณ์การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนได้ เช่นเดียวกัน

ในปีต่อมา อำภา ปิยารมย์ (2549, หน้า 91) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS: K4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้

จากข้อค้นพบของรายงานการวิจัยที่น่าเสนอข้างต้นและจากผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พอจะสรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS: K4) ของผู้บริหาร มีความสำคัญและเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งมีผลการศึกษาวิจัยที่บ่งบอกว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS: K4) ของผู้บริหาร มีอยู่ในตัวของผู้บริหารอยู่แล้ว ดังผลการวิจัยของ จารุวรรณ ชุมหวานนท์ (2545, หน้า 94) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS: K4) สูงที่สุด

6. ข้อค้นพบใหม่ที่ได้จากการศึกษาวิจัย

จากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทำให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 4 ด้าน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มี 3 ด้าน ที่ส่งผลทางตรงเชิงบวก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INFL: K1) ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (INTE: K3) และ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS: K4) ซึ่งหมายความว่า หากอธิการบดีใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INFL: K1) ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (INTE: K3) และ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (CONS: K4) ในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้นเท่าใด ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏก็จะเพิ่มขึ้น

ด้วยตามอัตราส่วนที่เพิ่มนั้น ส่วนอีก 1 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP: K2) ส่งผลทางตรงเชิงลบ นั้นแสดงว่า หากอธิการบดีใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INSP: K2) ในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้นเท่าใด ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ก็กลับจะลดลงตามอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นนั้น ซึ่งประเด็นนี้ เป็นเรื่องที่น่าสนใจและควรนำไปศึกษาให้ลึกซึ้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีข้อค้นพบที่จะนำมาเป็นข้อเสนอแนะ 2 ประการ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การเสนอชื่อบุคคลให้สถานมหาวิทยาลัยพิจารณาคัดเลือก เพื่อนำรายชื่อเสนอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี นอกเหนือจากการพิจารณาคุณสมบัติตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดแล้ว ควรนำคุณลักษณะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาพิจารณาด้วย เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งถือเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เพราะจากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้

1.2 การจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรบรรจุเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ในหลักสูตรด้วย เพราะจากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถทำงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลได้

1.3 การบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏของผู้บริหาร โดยใช้คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมี 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา และ (4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรพิจารณาด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้รอบคอบเป็นพิเศษ และใช้อย่างเหมาะสม เพราะจากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ที่มีขนาดต่างกัน เพราะการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยภาพรวม ซึ่งปัจจุบันแม้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่ง จะบริหาร โดยยึดตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เหมือนกันก็ตาม แต่มีความเป็นนิติบุคคลและสามารถบริหาร ได้อย่างอิสระตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง

2.2 การศึกษาวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏซ้ำอีกครั้งหนึ่ง โดยอาจศึกษาในเชิงลึก เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ หรือ การวิจัยกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อค้นหาลักษณะประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่อยู่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้ตัวแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด รวมทั้งเพื่อตรวจสอบผลการวิจัยครั้งนี้ ที่พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีนักการศึกษา และผลการวิจัยบางเรื่อง ที่สอดคล้องกับผลการศึกษานี้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในการอภิปรายผลการวิจัยแล้ว

2.3 การศึกษาวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักการศึกษาคนอื่น ๆ ที่หลากหลายขึ้น เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความเหมาะสมกับบริบทของความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพราะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการกำหนดกรอบการวิจัยจากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพียงทฤษฎีเดียว