

The Causal Structural Relationship Model of Factors Influencing Leadership of Deans in Government Higher Education Institutions under the Ministry of University Affairs*

Kiatgumjorn Kusol

ABSTRACT

The purposes of this research were to develop the causal structural relationship model of factors influencing leadership of deans in government higher education institutions under the ministry of university affairs, to analyze and to compare direct and indirect effects of factors influencing leadership of deans. The developed model was a LISREL model consisting of 5 latent variables and 23 observed variables. The sample is 586 deans and faculty in government higher education institutions under the ministry of university affairs. The research instrument was a questionnaire with 6 sections. SPSS program version 7.5 was performed to analyze basic statistics and LISREL program version 8.10 was performed for model testing. The research results indicated that :

1. The causal structural relationship model was very well fitted with the empirical data (GFI = 0.981 AGFI = 0.959 RMR = 0.023 P = 0.470). Factors of the model were dean's background, situations involved, dean's traits, dean's behaviors, and leadership of deans. The model could explain variance of variables for leadership of deans about 82.90 percent.

2. Factors influencing leadership of deans were dean's background, situations involved, dean's traits, and dean's behaviors. All factors have positive effect on leadership of deans. The factors that have total effect, direct effect and indirect effect to most impact in leadership of deans were dean's background and situations involved.

3. In conclusion, deans should have readiness about 1) dean's background consists of experience in academic, administration, and positive attitude for faculty leader, 2) dean's traits consist of ability, personality, and intelligence, 3) dean's behaviors consist of participation style, developer style, and charisma style, and 4) situations involved with leadership of deans consist of maturity of co-workers, networks, and structural of work in institute. The leadership of deans can appraise from work achievement, co-workers' satisfaction, and co-workers developing to produce academic work.

* Doctoral dissertation of Department of Higher Education, Chulalongkorn University under the advice of Assoc. Prof. Paitoon Sinlarat, Ph.D. and Assist. Prof. Suchada Bowarnkitiwong, Ph.D.

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*

เกียรติกำจร กุศล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ วิเคราะห์และเปรียบเทียบขนาดและทิศทางของอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย รูปแบบที่พัฒนาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวและตัวแปรสังเกตได้ 23 ตัว กลุ่มตัวอย่างเป็นคนบดีและอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 586 คน เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด มี 6 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยค่าสถิติพื้นฐานด้วยโปรแกรม SPSS 7.5 และผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.10

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ

1. การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ดี (ค่า GFI = 0.981, ค่า AGFI = 0.959, ค่า RMR = 0.023 และค่า P = 0.470) โดยรูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบด้านภูมิหลัง ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำ ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำและด้านภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี และรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีได้ร้อยละ 82.90

2. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้คือ องค์ประกอบด้านภูมิหลัง ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องด้านคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำและด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดี โดยที่องค์ประกอบทุกตัวมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี สำหรับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านภูมิหลังของคณบดี รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

3. ข้อค้นพบในการวิจัยมีดังนี้ คือ คณบดีที่มีภาวะความเป็นผู้นำ ควรเป็นผู้ที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านภูมิหลัง ได้แก่ การมีประสบการณ์ทางด้านวิชาการ ทางด้านการบริหาร และมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้นำคณะ 2) ด้านคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำ ได้แก่ การมีความสามารถเชิงทักษะ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และมีสติปัญญาและความเฉลียวฉลาด 3) ด้านพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ ได้แก่ การมีพฤติกรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม แบบนักพัฒนาและแบบมีอำนาจจรรยา และ 4) ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งคณบดีจะต้องคำนึงถึงด้วยได้แก่ วุฒิภาวะและความพร้อมของผู้ร่วมงาน การมีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ และการมีโครงสร้างของงานในคณะที่ชัดเจน สำหรับภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีนั้นสามารถพิจารณาได้จาก ความสำเร็จของงานในคณะ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน และการพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีผลงานทางวิชาการ

* อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาติา นวกรกิจวงศ์ วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2543

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีการมุ่งเน้นเพื่อส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง โดยมีภารกิจทั้งด้านการสอน การทำวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม การถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ จึงมีหลักการบริหารจัดการต่อบุคคลที่ปฏิบัติงาน คือ การมุ่งรักษาคนดี ส่งเสริมคนเก่งและการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพมากที่สุด (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2541) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้มหาวิทยาลัยก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ คือ การมีระบบบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ อาจารย์เป็นนักวิชาการที่มีศักยภาพและความสามารถสูง ตลอดจนบรรยากาศในองค์กรมีความเป็นชุมชนวิชาการ (จรวาย บุญยุบล, 2541) จึงต้องมีการบริหารจัดการให้สถาบันอุดมศึกษาอยู่รอดในระยะยาวได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ความรู้ ความสามารถและศักยภาพเฉพาะตัวของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะคนบดีซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดในระดับคณะวิชา ต้องมีคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับในกลุ่มอาจารย์ตลอดจนมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เหมาะสม นอกจากนี้ควรจะทำความเข้าใจถึงศักยภาพของผู้ร่วมงาน และคำนึงถึงสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกคณะวิชาด้วย จึงจะนำคณะวิชาไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จในงานตามที่ได้กำหนดไว้ ดังที่ Bogue (1994) กล่าวว่าหากคนบดีเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ร่วมงาน การดำเนินงานภายในคณะวิชาจะราบรื่น นักศึกษาคณาจารย์และบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน

การบริหารจัดการของคณะวิชาต่างๆ จะต้องสอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน คนบดีจึงเป็นผู้นำที่สำคัญยิ่งในการวางนโยบาย บริหารจัดการ บริหารการผลิตบัณฑิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญาชนเพื่อออกสู่สังคมในระดับต่างๆ ย่อมต้องใช้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพร่วมกับการมีกลยุทธ์และทักษะต่างๆ (Johnson & Rush, 1995) ต้องดำเนินการให้คณะวิชาเป็นแหล่งรวมชุมชนทรัพยากรทางปัญญาที่จะชี้นำสังคมสู่การพัฒนาในด้านต่างๆ ได้ (จรัส สุวรรณเวลา, 2540) เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่าความแข็งแกร่งของคณะวิชาก็คือความมั่นคงของสถาบันอุดมศึกษานั้นเอง ซึ่งจากอดีตถึงปัจจุบันพบว่า การจัดการของโปรแกรมต่างๆ ทางด้านวิชาการอยู่ในมือของคนบดีเป็นส่วนมาก (Austin, Ahearn & English, 1997) ดังนั้นคณะวิชาต้องวางแผนในเชิงรับและเชิงรุก สรรหาทางเลือกที่หลากหลาย กำหนดวิธีดำเนินการและสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อผลักดันให้คณะวิชาเป็นไปตามเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ (วัฒนา ศิวะเกื้อ, 2537) เนื่องจากคนบดีมีบทบาทสำคัญที่จะต้องทำความเข้าใจในเรื่องนโยบายต่างๆ เพื่อถ่ายทอดแก่ผู้ร่วมงาน ชักจูง โน้มน้าวบุคลากรในคณะวิชา ร่วมวางแผนนโยบาย เป้าหมาย วางแผนการพัฒนาคณะวิชา เป็นผู้บริหารจัดการ เป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างแก่คณาจารย์ สนับสนุนงานวิชาการภายในคณะวิชา

◆ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำ ◆
ของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

อย่างเต็มที่ เป็นผู้นำคณะวิชาสู่การเปลี่ยนแปลง คอยเอื้ออำนวยความสะดวกในคณะวิชา ทั้งในด้านการบริหารหลักสูตร การดำเนินการตามหลักสูตร เป็นผู้สอนคนหนึ่งในคณะวิชา เป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์และนิสิตนักศึกษา ทำการวิจัยเพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ เขียนตำรา และเป็นผู้สร้างชุมชนวิชาการตลอดจนสร้างบรรยากาศให้คณะเป็นองค์กรการเรียนรู้ร่วมกัน (Hesburgh, 1988; Hines, 1992) ซึ่งการที่จะนำหลักการและนโยบายไปสู่ความสำเร็จได้นั้น คณบดีจะต้องมี “ภาวะความเป็นผู้นำ”

ภาวะความเป็นผู้นำสามารถได้มาตั้งแต่กำเนิดและพัฒนาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ การฝึกอบรมตลอดจนการฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ (Hersey & Blanchard, 1996) สำหรับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ คือ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ความสามารถ ฉลาดไหวพริบดี มีความสำเร็จในผลงานและการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี (Bass & Stogdill, 1990) ตลอดจนมีสถานภาพเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Chieffo, 1991) นอกจากนี้พฤติกรรมของความเป็นผู้นำจะเป็นตัวบ่งบอกการแสดงออกในบทบาทของผู้นำว่าจะมุ่งเน้นคน มุ่งเน้นงานเป็นสำคัญหรือมุ่งทั้งสองอย่าง (Anna & Brown, 1998) ซึ่งความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกัน เช่น ตัวผู้นำเอง ลักษณะของผู้ร่วมงานและสถานการณ์ที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอกองค์กร และคงไม่มีผู้นำคนใดที่จะประสบความสำเร็จกับแบบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบใดแบบหนึ่งเพียงแบบเดียว (Hersey & Blanchard, 1996) ผู้นำต้องปรับพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงลักษณะของผู้ร่วมงาน สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมกับการพัฒนางานของหน่วยงาน (Wright, et.al., 1998; Morris, 1994; Sanyal, 1995; Allen, et.al, 1998) ดังนั้นผู้นำคณะวิชาจำเป็นต้องเข้าใจในหลักการ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานในบริบทของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เข้าใจชัดเจนในบริบททางการศึกษาของหลักสูตรทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก

Kee (1991) ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ พบว่า ผู้นำที่ใช้พฤติกรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้ทีมอาจารย์มีความพึงพอใจในงานของคณะวิชาและผู้นำที่เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกมอบหมายงานให้รับผิดชอบ และมีการสื่อสารสองทาง จะสร้างความพึงพอใจให้ทีมอาจารย์มากขึ้น

Gresham & Brown (1998) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ร่วมงานต่อความเป็นผู้นำของผู้บริหารพยาบาล โดยใช้ทฤษฎีความเป็นผู้นำของ Hersey & Blanchard ตามทฤษฎีนี้ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ความเป็นผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้นำให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ร่วมงานพึงพอใจ

พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม แต่ไม่พึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้นำ นอกจากนี้พบว่าพฤติกรรมที่ผู้นำทางการพยาบาลมักจะใช้บ่อยมาก คือ พฤติกรรมขายแนวความคิดและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำที่ผ่านมามีการศึกษาในกลุ่มผู้บริหารทางธุรกิจมากกว่าทางการอุดมศึกษา สำหรับทางการอุดมศึกษานั้นส่วนใหญ่จะมีการศึกษาในกลุ่มอธิการบดีและหัวหน้าภาควิชา ส่วนในกลุ่มคณบดียังมีการศึกษาค่อนข้างน้อย โดยมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติ คุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดี สำหรับงานวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับคณบดีได้มีการศึกษาเกี่ยวกับงานของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน โดยกิตติพล ทองเกตู (2534) ซึ่งมีการเสนอแนะต่อการศึกษาว่าควรมีการศึกษางานของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลเพื่อเปรียบเทียบกับสถาบันเอกชน และจากการศึกษาภาวะความเป็นคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา โดยมณฑป ไชยชิต (2537) ก็ได้มีการเสนอแนะว่า ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะความเป็นคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของคณะวิชา ซึ่งเป็นการเสนอให้มีการทำวิจัยในเชิงปริมาณที่ต้องการให้ได้ข้อความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะความเป็นคณบดีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของคณะวิชาว่ามีองค์ประกอบสำคัญในประเด็นใดบ้าง นอกจากนี้จากการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดย ชวลิต หมิ่นนุช (2535) ได้มีการเสนอแนะว่า ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นสถาบันที่มีพัฒนาการในทุกด้านมามาก และยาวนานกว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อีกทั้งยังมีข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่มากกว่าด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี ซึ่งเชื่อว่าถ้าหากคณบดีมีความเป็นผู้นำที่มีคุณภาพจะสามารถพัฒนาคณะวิชา บุคลากร นิสิตนักศึกษา ตลอดจนชุมชนได้เป็นอย่างดี และรูปแบบที่นำเสนอครั้งนี้จะสามารถช่วยผลักดันให้คณบดีได้มีแนวทางในการที่จะนำรูปแบบไปพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานและสามารถนำไปใช้จริงตามสภาพการณ์และบริบทในแต่ละคณะวิชาต่อไป อันจะส่งผลกระทบยาวให้ศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ คณะวิชาสามารถก้าวไปข้างหน้าด้วยความมีวิสัยทัศน์ ความรอบคอบ ความมั่นคงและสามารถสร้างบรรยากาศในคณะวิชาให้มีความเป็นชุมชนวิชาการที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงต่อไป

- ◆ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำ
ของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
2. วิเคราะห์และเปรียบเทียบขนาดและทิศทางของอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

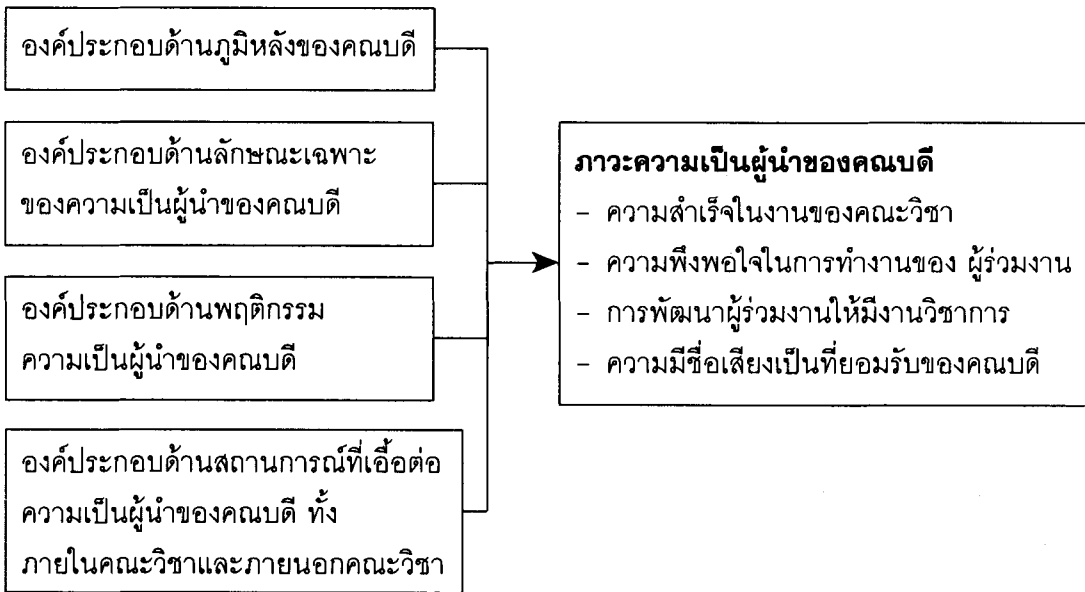
ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเท่านั้น
2. ตัวแปรในการศึกษาค้างนี้ ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้
 - 2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่ ตัวแปรแฝงด้านภูมิหลัง ตัวแปรแฝงด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง
 - 2.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่ ตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำของคณบดี ตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดี และตัวแปรแฝงด้านภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี
3. การศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในครั้งนี้ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้คือ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำทั้งในแนวคิดของทางตะวันตก ตะวันออกและแนวคิดเชิงพุทธศาสนา แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์และแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององคประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ภูมิหลังของคณบดีมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำของคณบดี พฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดีและภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี ขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี โดยส่งผ่านมาทางสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของคุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำของคณบดีและพฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดี
3. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำของคณบดี พฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดีและภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี ขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี โดยส่งผ่านมาทางภูมิหลัง คุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำของคณบดี และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดี
4. คุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำของคณบดีมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดีและภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี ขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีโดยส่งผ่านมาทางพฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดี
5. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดีมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี

- ◆ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำ
ของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบบรรยาย (descriptive research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดี และอาจารย์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้เป็นการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบเจาะจง

ตัวแปรในการวิจัย มี 2 ประเภท คือ ประเภทแรก เรียกว่า ตัวแปรแฝง มี 5 ตัว ได้แก่ 1. ภูมิหลัง 2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง 3. คุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำ 4. พฤติกรรมความเป็นผู้นำและ 5. ภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี ประเภทที่สอง เรียกว่า ตัวแปรสังเกตได้ มี 23 ตัว ดังนี้คือ 1. อายุ 2. การศึกษา 3. ประสบการณ์สอน การวิจัย 4. ประสบการณ์บริหาร 5. ตำแหน่งทางวิชาการ 6. ทักษะคิดต่อการเป็นผู้นำคณะ 7. วุฒิภาวะและความพร้อมของผู้ร่วมงาน 8. โครงสร้างของงานในคณะ 9. เครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ 10. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง 11. การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง 12. คุณลักษณะด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาด 13. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 14. คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงทักษะ 15. พฤติกรรมผู้นำแบบใช้อำนาจบารมี 16. พฤติกรรมผู้นำแบบควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด 17. พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน 18. พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม 19. พฤติกรรมผู้นำแบบนักพัฒนา 20. ความสำเร็จของงานในคณะ 21. ความพึงพอใจในงานของผู้ร่วมงาน 22. การพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีผลงานวิชาการ 23. คณบดีมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และก่อนที่จะนำไปใช้ก็ได้ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเนื้อหาของข้อความในแบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 ท่าน หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเข้าใจในแต่ละข้อความ จึงนำไปใช้สัมภาษณ์ อธิการบดีและรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ จำนวน 12 คน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์

2. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะภูมิหลังของคณบดี สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำของคณบดี พฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดี และภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำ แนวคิดความเป็นผู้นำของคนดี คุณสมบัติ บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำของคนดีในสถาบันอุดมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 สร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัด ในแต่ละองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพิจารณาก่อน หลังจากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วยอดีตคนบดี อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานระดับอุดมศึกษา อาจารย์ภาควิชาชีพและภาควิชาอุดมศึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความเหมาะสม และความครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องที่คุณวิจัยศึกษา ตลอดจนความชัดเจนของการใช้ภาษา

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยทำ pilot study กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน เพื่อพิจารณาถึงความชัดเจน ความเข้าใจในข้อคำถามแต่ละข้อคำถาม

ขั้นตอนที่ 5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน และนำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาร์ค

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย	ค่าความเที่ยง (α)
แบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของคนดี	0.742
แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำ	0.913
แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของคนดี	0.921
แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง	0.890
แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำของคนดี	0.801
แบบสอบถามโดยภาพรวม	0.963

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์และการถดถอยระหว่างตัวแปร วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows 7.5

2. วิเคราะห์และทำการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุตามแนวคิด ทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมลิซเรล (LISREL 8.10) ประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีโลคัลไลฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ซึ่งค่าสถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 12 คน เป็นรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ จำนวน 8 คน และเป็นอธิการบดี จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 66.67 และ 33.33 ตามลำดับ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะนำมาประกอบในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิจัยต่อไป

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนั้นเป็นคนบติ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาคและคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งหมดมีจำนวน 586 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.5 เพศชาย ร้อยละ 49.5 ซึ่งมีความใกล้เคียงกัน กลุ่มอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 39.9 รองลงมา อายุมากกว่า 50 ปี คือร้อยละ 27.7

จำนวนกลุ่มตัวอย่างเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การสอน 21-30 ปี จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 33.3 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท ร้อยละ 51.7 รองลงมา ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 44.9 ส่วนตำแหน่งทางวิชาการพบว่า เป็นอาจารย์มากที่สุด ร้อยละ 41.1 รองลงมาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 32.6 มีตำแหน่งศาสตราจารย์เพียงส่วนน้อยคือ ร้อยละ 1.4

จำนวนกลุ่มตัวอย่างเมื่อพิจารณาตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่า ตำแหน่งอาจารย์มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 40.4 รองลงมาคือหัวหน้าภาควิชา ร้อยละ 28.5 กลุ่มตัวอย่างได้จากคณะวิชาต่างๆ พบว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวนมากที่สุด รองลงมา คือ คณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และคณะพยาบาลศาสตร์ ร้อยละ 16.0 15.7 15.0 14.0 และ 13.0 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างเป็นคนบติและอาจารย์จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 11.6 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ร้อยละ 11.4 นอกจากนี้ก็เป็นกลุ่มตัวอย่างจาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยทักษิณและมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามลำดับ

ตอนที่ 2. ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ

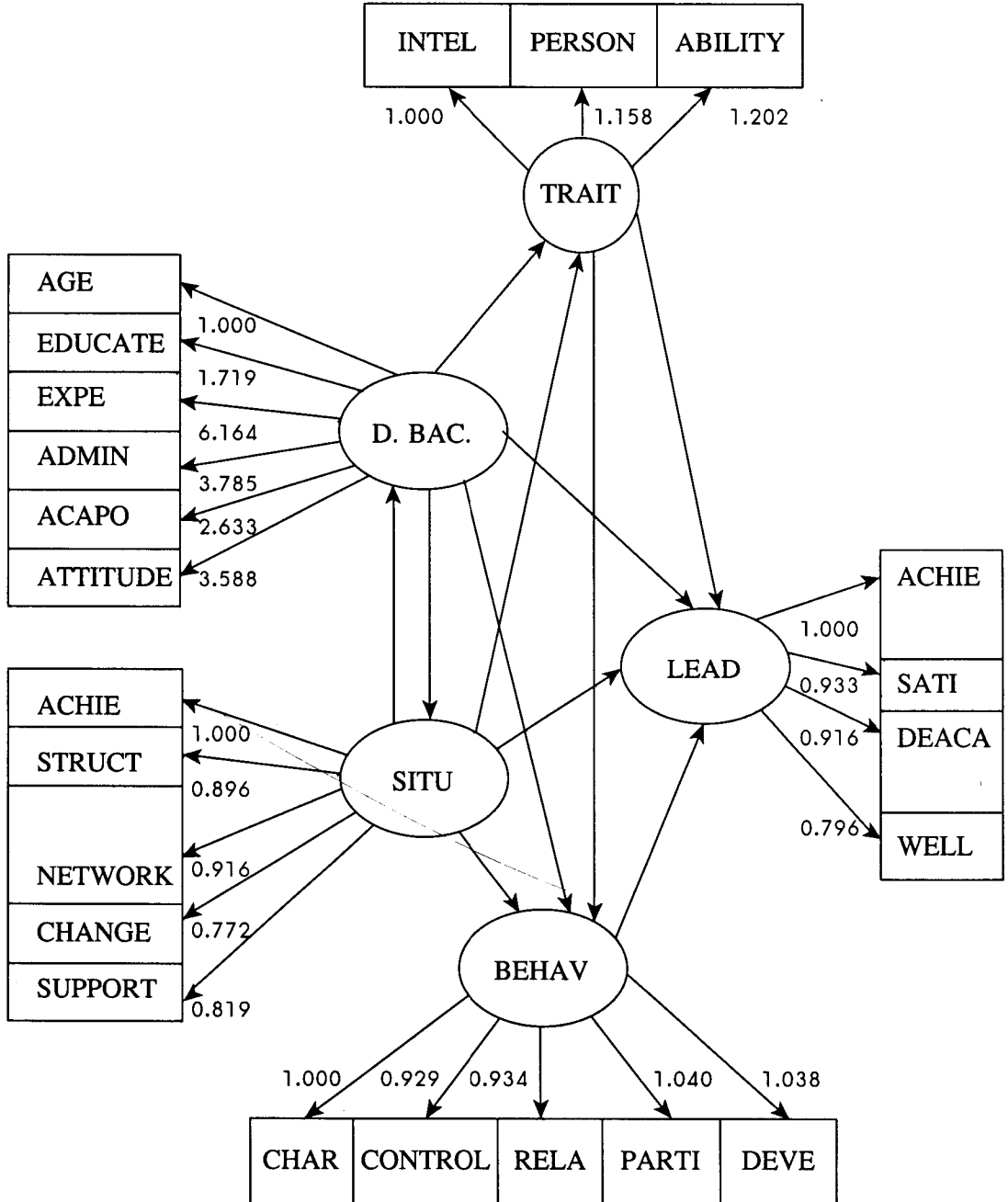
2.1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคนบติ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ดี (ค่า GFI = 0.98, ค่า AGFI = 0.959, ค่า RMR = 0.023 และค่า P = 0.470) โดยรูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบด้านภูมิหลัง ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำ ด้านพฤติกรรมรวมความเป็นผู้นำและด้านภาวะความเป็นผู้นำของคนบติ และรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรภาวะความเป็นผู้นำของคนบติได้ร้อยละ 82.90

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต่างๆ ในแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ภูมิหลังของคนบติที่มีความสำคัญคือ ประสบการณ์การสอน การวิจัย ประสบการณ์การบริหารและมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้นำคณะ ($r = 6.164, 3.785$ และ 3.588) ตามลำดับ สำหรับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญคือ วุฒิภาวะและความพร้อมของผู้ร่วมงาน การมีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ และมีโครงสร้างของงานที่ชัดเจนในคณะ ($r = 1.000, 0.916$ และ 0.896) ตามลำดับ สำหรับคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำของคนบติที่มีความสำคัญ คือ ความสามารถเชิงทักษะต่างๆ บุคลิกภาพของคนบติ และความสามารถด้านสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดของคนบติ ($r = 1.202, 1.158$ และ 1.000) ตามลำดับ สำหรับพฤติกรรมรวมความเป็นผู้นำของคนบติที่มีความสำคัญคือ พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำแบบนักพัฒนาและพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นอำนาจบารมี ($r = 1.040, 1.038$ และ 1.000) ตามลำดับ สำหรับภาวะความเป็นผู้นำของคนบติที่มีความสำคัญคือ ความสำเร็จในงานของคณะ ความพึงพอใจในงานของผู้ร่วมงานและการพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีผลงานวิชาการ ($r = 1.000, 0.933$ และ 0.916) ตามลำดับ แสดงได้ดังแผนภาพที่ 2

◆ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำ
ของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

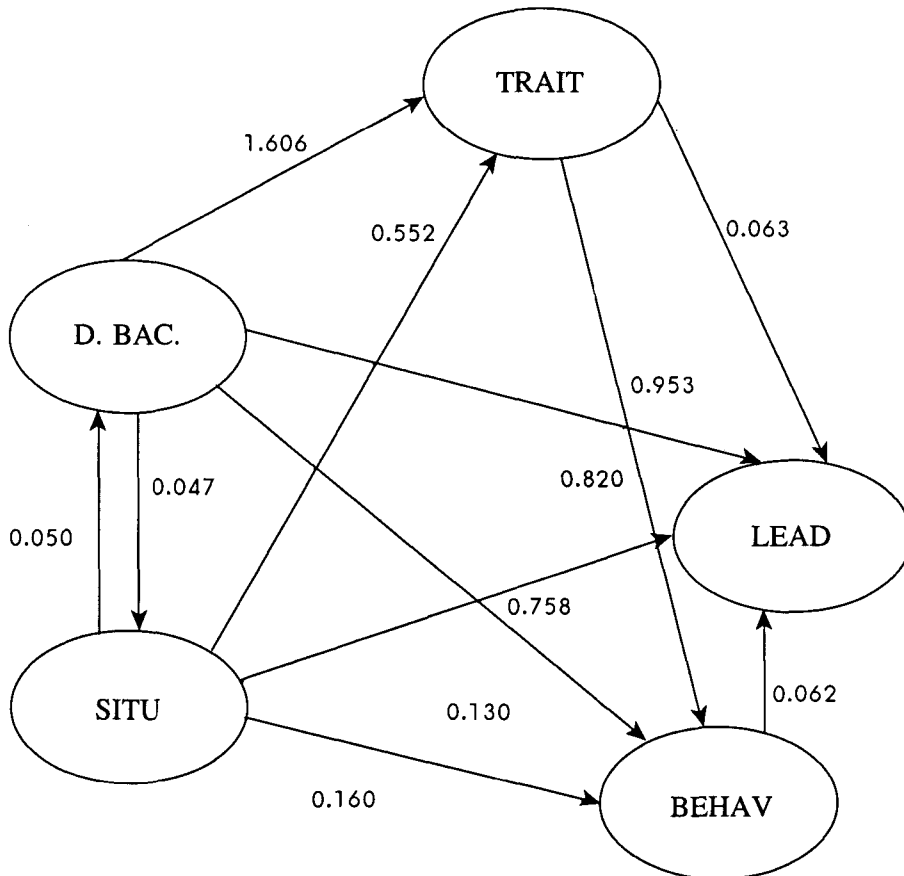
แผนภาพที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต่างๆ ในแต่ละองค์ประกอบ



ตอนที่ 3 ขนาดและทิศทางของอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรแฝงและระหว่างตัวแปรแฝงต่อภาวะความเป็นผู้นำของคนบัติสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3.1 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะความเป็นผู้นำของคนบัติมี่ 4 องค์ประกอบเรียงตามลำดับความมอิทธิพลได้ดังนี้คือ องค์ประกอบด้านภูมิหลัง ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องด้านคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำและด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำของคนบัตี (0.953, 0.758, 0.063 และ 0.062) โดยที่องค์ประกอบทุกตัวมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะความเป็นผู้นำของคนบัตี

สำหรับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะความเป็นผู้นำของคนบัตีมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านภูมิหลัง (ความมอิทธิพลรวม = 1.143) รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (มอิทธิพลรวม = 0.830) แสดงได้ดังแผนภาพที่ 3 แผนภาพที่ 3 แสดงขนาดและทิศทางของอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรแฝงและระหว่างตัวแปรแฝงต่อภาวะความเป็นผู้นำของคนบัตี



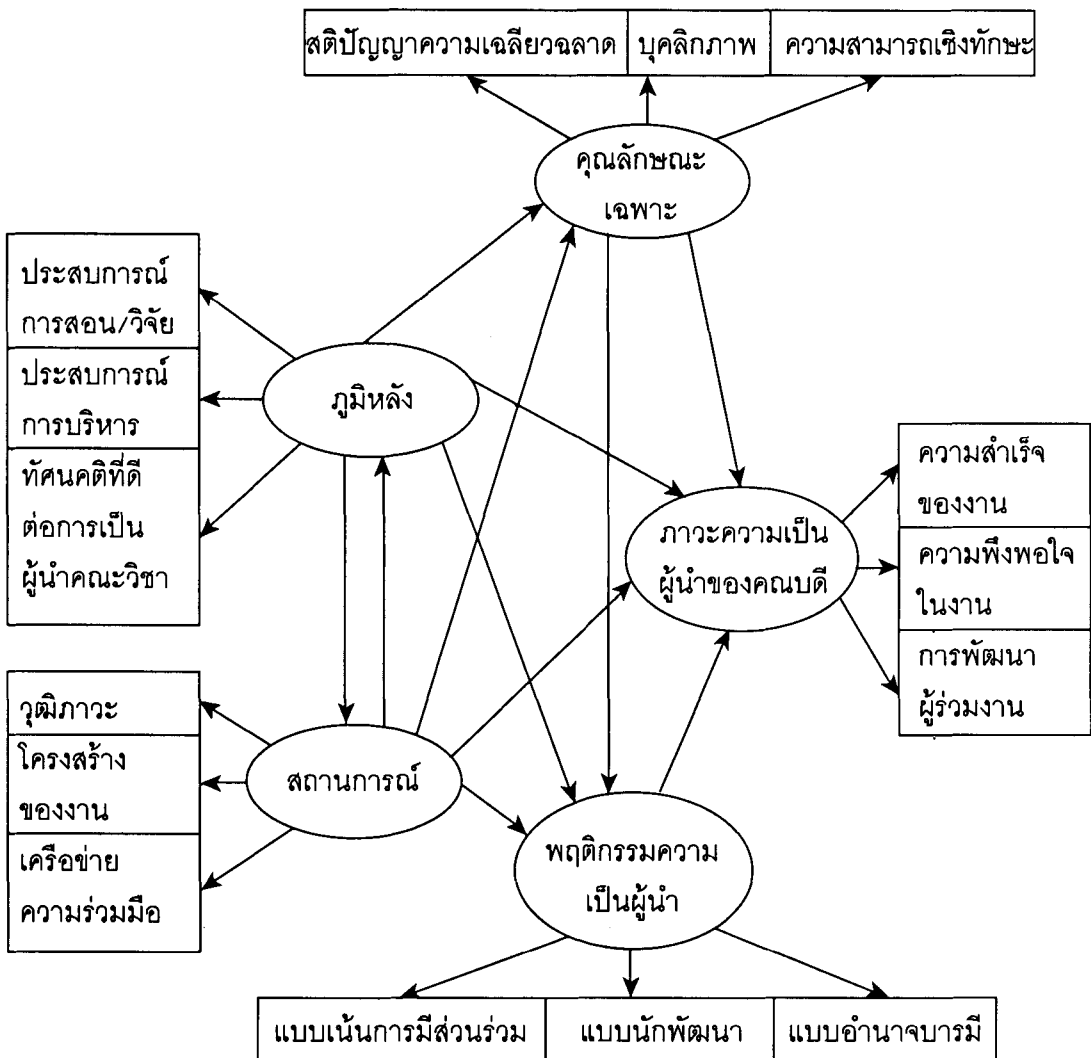
- ◆ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำ ◆
ของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี

เงื่อนไขการเปรียบเทียบ	ค่าสถิติ	ข้อมูลเชิงประจักษ์ ของกลุ่มตัวอย่าง
1. ค่าประมาณพารามิเตอร์อิทธิพลใน โมเดล		
- ภูมิหลังของคณบดี	อิทธิพลทางตรง DE	0.953
	อิทธิพลทางอ้อม IE	0.190
	อิทธิพลรวม TE	1.143
- สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง	อิทธิพลทางตรง DE	0.758
	อิทธิพลทางอ้อม IE	0.073
	อิทธิพลรวม TE	0.830
- คุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำ	อิทธิพลทางตรง DE	0.063
	อิทธิพลทางอ้อม IE	0.051
	อิทธิพลรวม TE	0.114
- พฤติกรรมความเป็นผู้นำ	อิทธิพลทางตรง DE	0.062
	อิทธิพลทางอ้อม IE	---
	อิทธิพลรวม TE	0.062
2. ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์	χ^2	127.527
	P	0.470
	Df	127
	χ^2/df	1.004
	GFI	0.981
	AGFI	0.959
	RMR	0.023

3.2 ข้อค้นพบในการวิจัยมีดังนี้ คือ คนบดดีที่มีภาวะความเป็นผู้นำ ควรเป็นผู้ที่มีความพร้อมในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ด้านภูมิหลัง ได้แก่ การมีประสบการณ์ทางด้านวิชาการ ทางด้านการบริหาร และมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้นำคณะ 2) ด้านคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำ ได้แก่ การมีความสามารถเชิงทักษะ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีสติปัญญาและความเฉลียวฉลาด 3) ด้านพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ ได้แก่ การมีพฤติกรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม แบบนักพัฒนาและแบบมีอำนาจบารมี และ 4) ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งคนบดดีจะต้องคำนึงถึงด้วยได้แก่ ภูมิภาวะและความพร้อมของผู้ร่วมงาน การมีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ และการมีโครงสร้าง

แผนภาพที่ 4 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคนบดดี



ของงานในคณะที่ชัดเจน สำหรับภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีนั้นสามารถพิจารณาได้จาก ความสำเร็จของงานในคณะ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน และการพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีผลงานทางวิชาการ แสดงได้ดังแผนภาพที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ได้จากการวิจัย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ องค์ประกอบด้านภูมิหลังของคณบดี องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบด้านคุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำของคณบดี และองค์ประกอบด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดี ลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบทั้ง 4 มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีและมีความสอดคล้องกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์มากที่สุด (situational leadership theory) ที่กล่าวว่าภาวะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการดังนี้คือ ตัวผู้นำเองจะต้องมีบุคลิกภาพ ศักยภาพ มีคุณลักษณะเฉพาะและมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ สำหรับตัวผู้ตามก็เป็นปัจจัยสำคัญ คือจะต้องมีวุฒิภาวะและความพร้อม นอกจากนี้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องก็เป็นปัจจัยสำคัญเช่นกันที่จะทำให้ผู้นำสามารถดำเนินงานในภารกิจไปได้อย่างราบรื่น (Hersey & Blanchard, 1996)

2. ขนาดและทิศทางของอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของรูปแบบภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี เรียงตามลำดับของความมีอิทธิพล ดังนี้คือ องค์ประกอบด้านภูมิหลังของคณบดี ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ด้านคุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำของคณบดีและด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดี แสดงว่าคณบดีในฐานะผู้นำคณะวิชาควรมีความรู้ ความสามารถ มีวุฒิภาวะ มีระดับการศึกษาสูง มีประสบการณ์ที่หลากหลาย และมีตำแหน่งทางวิชาการ มีภูมิหลังที่พร้อมทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิและประสบการณ์ (Sarros, et.al., 1998; Wolverton, et.al., 1997) นอกจากนี้คณบดีควรตระหนักและคำนึงถึงสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมากในขณะที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำคณะ โดยเฉพาะในเรื่องวุฒิภาวะของผู้ร่วมงาน เครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ โครงสร้างของงานที่ชัดเจนภายในคณะ (ชวลิต หนีมนุช, 2535; คักดีไทย สุรกิจบวร, 2533) สำหรับคุณลักษณะเฉพาะส่วนตัวของความเป็นผู้นำของคณบดีเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน ที่จะทำให้ผู้ร่วมงานยินยอมปฏิบัติตามแนว

ทางที่กำหนดไว้และเพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายด้วยดี โดยผู้นำควรมีคุณลักษณะทางด้านความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านสติปัญญา ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดของบาสส์ และสต็อกคิลล์ ที่ได้เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้ คือ ผู้นำควรมีคุณลักษณะทางด้านความสามารถ ผู้นำควรมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และผู้นำควรมีคุณลักษณะทางด้านสติปัญญา (Bass & Stogdill, 1990) สุดท้ายคนบดจะต้องใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำในขณะที่เป็นคนบดได้อย่างเหมาะสม จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วมและพฤติกรรมแบบนักพัฒนา เป็นพฤติกรรมที่ผู้ร่วมงานมีความต้องการอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Mc.Kee, 1991) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานคือพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบการบริหารแบบมหาวิทยาลัย (Collegial Models) โดยผู้นำตามแนวคิดนี้ควรเป็นผู้รับฟัง คอยซักถามมากกว่าออกคำสั่ง มีการตัดสินใจร่วมกันกับคณะกรรมการและเปิดโอกาสอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการเพื่อความร่วมมือที่ดีต่อกัน (Bush, 1994) ดังนั้น คนบดที่มีภาวะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ควรจะต้องมีภูมิหลังที่มีความพร้อมทั้งด้านวิชาการและด้านบริหาร มีคุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการปรับพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. คนบดที่มีภาวะความเป็นผู้นำจะต้องมีภูมิหลังที่พร้อมทั้งด้านวิชาการและด้านการบริหาร มีคุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำทั้งในเรื่องของความสามารถ บุคลิกภาพและสติปัญญา
2. ผู้บริหารระดับสูงควรพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นคนบดในประเด็นดังนี้ คือ ประสิทธิภาพการสอน การวิจัย การบริหาร ทักษะที่ดีต่อการเป็นผู้นำคณะและการมีตำแหน่งทางวิชาการ
3. คนบดควรตระหนักในเรื่อง วุฒิภาวะและความพร้อมของผู้ร่วมงาน เครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ และโครงสร้างของงานที่มีความชัดเจนในคณะ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมภาวะความเป็นผู้นำของคนบดให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. คนบดควรใช้แบบพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เหมาะสม สำหรับพฤติกรรมผู้นำที่ควรใช้อย่างยิ่งคือ พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วมและพฤติกรรมผู้นำแบบนักพัฒนา ซึ่งจะเหมาะสมมากในกรณีที่มีผู้ร่วมงานมีความพร้อม มีศักยภาพเต็มทีในการบริหารจัดการคณะให้มีประสิทธิภาพ

- ◆ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำ ◆
ของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

5. ผู้บริหารระดับสูงสามารถพิจารณาภาวะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของคณบดีได้จากความสำเร็จของงานในคณะ ความพึงพอใจในงานของผู้ร่วมงานในคณะ การพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีผลงานวิชาการและควมมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคณบดีในวงวิชาการและวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต

1. ควรทำการวิจัยสภาพปัญหาภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในสภาพปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบปัญหาและความต้องการของคณบดีในขณะดำรงตำแหน่ง โดยใช้มุมมองจากตัวคณบดีเองเป็นสำคัญซึ่งจะทำให้ได้ปัญหาที่แท้จริงยิ่งขึ้น

2. ศึกษาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับอื่น ๆ เช่น นายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดี หัวหน้าภาควิชา เพื่อจะได้องค์ความรู้ที่เป็นภาพรวมของภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับต่าง ๆ

3. ศึกษาองค์ประกอบของภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน โดยเก็บข้อมูลภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีในสภาพความเป็นจริงและภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีตามที่คาดหวังของผู้ร่วมงาน เพื่อเปรียบเทียบสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลและเอกชนว่ามีความเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร

4. ศึกษาองค์ประกอบของภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเชิงคุณภาพ โดยอาจทำการศึกษาเชิงเจาะลึกถึงภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี ในบริบทของแต่ละคณะวิชาอย่างลึกซึ้ง

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพล ทองเกตต์. (2534). **งานของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรวัย บุญยุบล. ในสภาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2541). **ขุมความคิด 2**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวลิต หมื่นนุช. (2535). **อิทธิพลภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิตคณะรัฐ ประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- มณฑป ไชยชิต. (2537). **ภาวะความเป็นคนบดเคี้ยวศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- วิจิตร ศรีธำณ. (15 สิงหาคม 2541). การไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ภายในปี 2545 ทำให้เกิดภาวะความตื่นตระหนก. **หนังสือพิมพ์มติชน**.
- วัฒนา ศิวะเกื้อ. (2537). **สองทศวรรษทบวงมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2533). **ภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยครู**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Allen, K., et.al. (1998). **Leadership in the first century**. Available from: <http://asdg-98.umd.edu/cplp/KLSP/>
- Anna, J. G. and Brown, H. N. (1998). **Supervision: How satisfied are middle nurse managers?**. Available from: <http://www.Springnet.com/ce/m701a.htm>.
- Austin, M. J., Ahearn, F. L. & English, R. A.(1997) .The professional school dean. : Meeting the leadership challenges. **New directions for higher education**. San Francisco. : Jossey-Bass Publishers,. 98 (Summer).
- Bass, B. M. and Stogdill. (1990). **Handbook of leadership: Theory research and managerial applications**. 3rd ed. NY: Free Press.
- Bell, C. S. (1998). "Complicating" educational administrators. **New directions for administrator preparation**. UCEA, Inc.
- Bogue, E. G. (1994). **Leadership by design strengthening integrity in higher education**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Bush, T. (1994). **Theories of educational management**. 2nd ed. Paul Chapman Publishing.
- Chieffo, A. M. (1991). **Factors contributing to job satisfaction and organizational commitment of community college leadership teams**. Available from: <http://edpa.co.ed.unn.edu/leadership/academy/adb/ha/vorso> .
- Hersey, P., Blanchard, K. H. & Johnson, D. E. (1996). **Management of organizational behavior**. 7th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- ◆ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำ ◆
ของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

- Hesburgh, T. M. (1988). Academic leadership. **New Direction for Higher Education**. Jossey-Bass Publishers, San Francisco. 61 (spring), 4-8.
- Hines, M. (1992). Community college leadership. **Liberal Education**, 78(5), 30-33.
- Johnson, S. L. & Rush, S. C. (1995). **Reinventing the university: Managing and financing institutions of higher education**. NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Mc Kee, J. G. (1991). Leadership styles of community college presidents and faculty job satisfaction. **Community/Junior College Quarterly of Research and Practice**, 15 (1), 33-46.
- Morris, V. C. (1981). **Deaning: Middle management in academic**. Champaign: University of Illinois Press.
- Sanyal, B. C. (1995) **Innovations in universit management**. France: Imprimerie Gauthier-Villars.