

บทที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

บทนี้กล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ รวมทั้ง วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังรายละเอียด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพล ทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดี
3. เพื่อทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สร้างขึ้นตามแนวความคิด ทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. คณบดีมีระดับภาวะผู้นำประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อ อำนาจในตำแหน่ง สภาพการณ์ในคณะ และ พฤติกรรมการบริหาร
3. ผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การพัฒนา บุคลากร การพัฒนาแผนงานองค์กร ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น มีอิทธิพลทางตรงต่อ มาตรฐานวิชาชีพ และ จรรยาบรรณวิชาชีพ และพฤติกรรมการบริหาร
4. อำนาจในตำแหน่ง ประกอบด้วย อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจาก ขนบธรรมเนียมประเพณี อำนาจจากบารมี มีอิทธิพลทางตรงต่อ สภาพการณ์ในคณะ และ พฤติกรรมการบริหาร
5. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหาร โดยส่งผ่านอำนาจ ในตำแหน่ง
6. ผู้บริหารมืออาชีพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหาร โดยส่งผ่าน มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
7. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ องค์กรประกอบภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการบริหาร เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย และตัวแปรที่ศึกษา
2. สร้างกรอบแนวความคิดและจำลองรูปแบบสมมติฐานที่แสดงถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัย ราชภัฏ
3. สร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ และหาคุณภาพเครื่องมือ เพื่อจะใช้ในการ เก็บข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ (path analysis) โดยใช้โปรแกรม LISREL เพื่อ หาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารของ คณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และทดสอบความสอดคล้องระหว่างสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

5. สร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีและรองคณบดีที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย จำนวน 932 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณบดีและรองคณบดีที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏปีการศึกษา 2550 - 2551 รวม 40 มหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 720 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวความคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) มีข้อความ ได้แก่ เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ผู้บริหารมืออาชีพ อำนาจในตำแหน่ง มาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพและสภาพการณ์ในขณะ

ตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ หน้าที่ทางการบริหาร การตัดสินใจและการติดต่อสื่อสาร
2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้มีขั้นตอนดังนี้

 - 2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการบริหารตามทัศนะของ Reddin และองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ
 - 2.2 ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับองค์ประกอบภาวะผู้นำ ผู้บริหารมืออาชีพ และพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดี

2.3 เกณฑ์ในการแบ่งตัวแปร พิจารณาจาก ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาจัดกลุ่มเป็นตัวแปรแฝง 6 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ใช้วัดตัวแปรแฝง 24 ตัวแปร โดยพิจารณาจากค่า factor loading ที่มีค่า .72 ขึ้นไปในการจัดกลุ่มตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ ตัวแปรภาวะผู้นำ มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ตัวแปรผู้บริหารมืออาชีพ มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ตัวแปรอำนาจในตำแหน่ง มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ตัวแปรมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ตัวแปรสภาพการณ์ในคณะ มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว พฤติกรรมการบริหาร มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว

2.4 กำหนดขอบเขต ข้อคำถาม ประเด็นตัวชี้วัด ตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.5 สร้างแบบสอบถามตามประเด็นที่ได้กำหนดไว้ และนำเสนอแบบสอบถามแก่อาจารย์เพื่อขอคำแนะนำในด้านขอบเขตเนื้อหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถาม

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถสาขาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และสามารถให้คำแนะนำเพื่อทำให้เครื่องมือการวิจัยมีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา เพื่อความเหมาะสม ถูกต้องและสมบูรณ์ของเนื้อหา

2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒินำมาปรับปรุงแก้ไข

2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการปรับปรุงแก้ไขและนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอดีตคณบดีและรองคณบดี จำนวน 50 ท่าน จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach , 1990 : 204) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .906

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และเครื่องมือเก็บข้อมูลส่งทางไปรษณีย์ไปยังมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 40 แห่งเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
2. ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการใช้โทรศัพท์สอบถามไปยังมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และขอความร่วมมือจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยบางมหาวิทยาลัยก็เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ หรือบางแห่งก็เป็นฝ่ายวิจัยของมหาวิทยาลัยซึ่งผู้วิจัยมีค่าตอบแทนและส่งทางไปรษณีย์ให้แก่บุคคลดังกล่าวเพื่อนำไปให้คณบดีและรองคณบดีของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ และขอความอนุเคราะห์อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาในการขอความร่วมมือเพื่อนอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นๆ
3. แบบสอบถามที่ส่งไป 720 ชุด ได้รับกลับคืน จำนวน 500 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 69.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตาราง
2. องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ และ พฤติกรรมการบริหารของคณบดี นำมาวิเคราะห์และเสนอเป็นตาราง ดังรายละเอียดคือ วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี ทดสอบโดยใช้สมมติฐานข้อที่ 1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดี ทดสอบโดยใช้สมมติฐานข้อที่ 2-6 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทดสอบโดยใช้สมมติฐานข้อที่ 7
3. การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (path analysis) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงโครงสร้างของตัวรูปแบบ (model) โดยการหาค่าของอิทธิพลที่ปรากฏว่าเกิดจากสาเหตุของตัวแปรนั้นโดยตรงหรือเป็นสาเหตุโดยอ้อมคือไปร่วมกับตัวแปรอื่นใน

ทำให้เกิดความแปรปรวนในตัวแปรตามหรือทั้งสองอย่างในความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและทดสอบตัวแบบทางการวิจัยว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของคณบดีและรองคณบดี พบว่า คณบดีและรองคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏมืองค์ประกอบผู้นำในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ภาวะผู้นำ พฤติกรรมการบริหาร มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารมืออาชีพ สภาพการณ์ในคณะ และอำนาจในตำแหน่งมีระดับแตกต่างกัน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในรูปแบบแรก พบว่าการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมริสเรล พบว่าค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 4226.98 ระดับองศาอิสระ (df) เท่ากับ 242 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 17.46 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.59 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.49 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.16 หมายความว่ารูปแบบดังกล่าวยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ต้องมีการปรับรูปแบบ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในรูปแบบที่สอง พบว่าจากการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏทำให้รูปแบบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวัดระดับความสอดคล้อง ดัง ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 605.74 ระดับองศาอิสระ (df) เท่ากับ 131 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 4.6 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.91 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.80 ค่าดัชนีหาค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.085 หมายความว่า ตัวแปร ภาวะผู้นำ ผู้บริหารมืออาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ สภาพการณ์ในคณะและพฤติกรรมการบริหารที่ได้จากทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารพบว่าค่าอิทธิพลเท่ากับ (2.13) นั่นคือ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารมากที่สุดสภาพการณ์ในคณะมีค่าอิทธิพลเท่ากับ (1.78) นั่นคือสภาพการณ์ในคณะมีความจำเป็นต่อพฤติกรรมการบริหารเป็นสิ่งที่สนับสนุนการทำงานของคณบดี อำนาจในตำแหน่ง มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหาร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ (-0.20) นั่นคือ อำนาจในตำแหน่งมีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมกรรมการบริหารเพราะเป็นสิ่งที่คนบดต้องมีการสั่งการ และการปฏิบัติงานในคณะ
มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าอิทธิพลเท่ากับ (-0.81) นั่นคือมาตรฐานวิชาชีพและ
จรรยาบรรณวิชาชีพมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเพราะเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม บุคลิกภาพ
และความเคารพนับถือจากองค์กร ผู้บริหารมีอาชีพมีค่าอิทธิพลเท่ากับ (-48.11) นั่นคือ
ผู้บริหารมีอาชีพมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารและความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์
แบบผกผันคือตัวหนึ่งมีค่าเป็นบวก อีกตัวจะมีค่าเป็นลบและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารน้อย
เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น

5. ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การบริหารเมื่อส่งผ่านอำนาจในตำแหน่งค่าอิทธิพลเท่ากับ 3.04 นั่นคือภาวะผู้นำจะส่งผลต่อ
พฤติกรรมกรรมการบริหารของคนบดมากที่สุดเมื่อส่งผ่านอำนาจในตำแหน่ง ภาวะผู้นำเมื่อส่งผ่าน
สภาพการณ์ในคณะมีค่าเท่ากับ.09 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าอำนาจในตำแหน่ง นั่นคือสภาพการณ์ในคณะมี
ส่วนในการที่จะสนับสนุนการทำงานของคณะบดแต่น้อยกว่าอำนาจในตำแหน่ง ในส่วนของ
ผู้บริหารมีอาชีพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคนบดมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -48.11
และเมื่อส่งผ่านมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าเท่ากับ 5.04 นั่นคือผู้บริหารมีอาชีพ
มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารมากที่สุดเมื่อส่งผ่านมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ คณะบด
ต้องมีความรู้ความสามารถ มาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงานและดำรงตนอยู่ภายใต้จรรยาบรรณ
วิชาชีพครูก็จะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมที่เป็นคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปร
สาเหตุกับตัวแปรผล พบว่า อิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของ
คณะบดในมหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำ (2.80) รองลงมาคือสภาพการณ์ในคณะ
(1.78) อำนาจในตำแหน่ง (0.16) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (-0.81) และ
ผู้บริหารมีอาชีพ (-52.11) หมายความว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการดำรงตำแหน่งคณะบด
มากที่สุดคือภาวะผู้นำ เพราะเป็นตัวที่บอกถึงศักยภาพของคณะบดถ้าคณะบดมีภาวะผู้นำใน
ระดับสูงจะเป็นสิ่งที่บอกถึงบุคลิกภาพ ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และกล้าในการที่จะนำ
คณะไปสู่ความแตกต่าง รองลงมาคือสภาพการณ์ในคณะ นั่นคือ ในการปฏิบัติงานของคณะบดจะ
ประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับทีมงาน คือเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน
ผู้ใต้บังคับบัญชา และสภาพโดยทั่วไปขององค์กร

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานได้ดังนี้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีสมมุติฐานการวิจัยได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำของคณบดีประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมุ่งการประสาน มีอิทธิพลทางตรงต่ออำนาจในตำแหน่ง สภาพการณ์ในคณะ พฤติกรรมการบริหาร
- 2) ผู้บริหารมีอาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาแผนงานองค์กรและความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น มีอิทธิพลทางตรงต่อมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรมการบริหาร
- 3) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย ความรู้ทางวิชาชีพการบริหาร ประสบการณ์วิชาชีพการบริหาร ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีวินัยในตนเอง ความรักความศรัทธาและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม ศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร
- 4) อำนาจในตำแหน่ง ประกอบด้วย อำนาจตามกฎหมาย อำนาจตามขนบธรรมเนียมประเพณี อำนาจบารมี มีอิทธิพลทางตรงต่อสภาพการณ์ในคณะ พฤติกรรมการบริหาร
- 5) สภาพการณ์ในคณะ ประกอบด้วย องค์กร เทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร ซึ่งอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของเกียรติกำจร กุศล (2543 : 95) ซึ่งได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า องค์ประกอบส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำอยู่ในระดับมาก นั่นคือองค์ประกอบภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เนื่องจากในการบริหารจัดการงานในระดับคณะมีความสำคัญอย่างยิ่งคนที่ดำรงตำแหน่งคณบดีต้องมีความรู้ความสามารถและต้องมีองค์ประกอบที่เป็นตัวช่วยในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณบดี เพราะองค์ประกอบเหล่านี้จะส่งผลต่อการบริหารงานของคณบดีในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งสอดคล้องกับ

การศึกษาของจรรยา ศรุติธรรม (2540 : 141) เกี่ยวกับภาวะผู้นำในหน่วยราชการศึกษาเฉพาะกรณี การบริหารของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ พบว่า ข้าราชการในสถาบันราชภัฏต้องมีคุณลักษณะ ของภาวะผู้นำเนื่องจากมีความจำเป็นในการบริหารงาน โดยเฉพาะรูปแบบผสมผสานกับระหว่าง ผู้นำแบบปรึกษาหารือและผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ นั่นคือผู้บริหารหรือคณบดีในมหาวิทยาลัย ราชภัฏต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในแต่ละด้านเพราะสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนสำคัญในการบริหารและการ พัฒนางาน นอกจากนี้ จากการศึกษาของสุวินัย น่วมเจริญ (2548 : ไม่ระบุ) ศึกษาในเรื่องรูปแบบ ภาวะผู้นำเชิงปริวรรตของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปริวรรตของผู้บริหารอยู่ในระดับดี โดยช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองและแนะนำวิธีการทำใหม่ ๆ รับฟังปัญหาของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นภาพลักษณ์และภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน นั่นคือ ผู้บริหารหรือคณบดีต้องมีจุดยืนที่ชัดเจนและให้ความสนใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทันทีที่ ขอคำแนะนำ ดังนั้นในการบริหารจัดการศึกษาผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากที่จะทำให้การปฏิรูป การศึกษาไทยบรรลุตามเจตนารมณ์ และช่วยให้การดำเนินการตามรูปแบบซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญ ที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการกำหนดนโยบาย กำหนดควิสัยทัศน์ และมี หน้าที่ในการบริหารงาน โดยเฉพาะ ดังนั้นในการบริหารงานคณะจึงขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารหรือคณบดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกิติมา จันทรสม (2541 : 102) ซึ่งได้ศึกษา เกี่ยวกับแนวคิดของผู้บริหารในการพัฒนาระบบบริหารด้วยสารสนเทศ ของสำนักงานคณบดีใน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานในสำนักงานคณบดี คือ ผู้บริหารหรือคณบดี ต้องมีภาวะผู้นำในการที่จะดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ ที่เื้อต่อภารกิจของมหาวิทยาลัยได้แก่ การให้บริการ การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีการพัฒนาระบบงาน มีการยืดหยุ่น ซึ่งภารกิจ เหล่านี้จะดำเนินไปได้ด้วยดีต้องอยู่ที่ศักยภาพของผู้นำในการบริหารในคณะ เนื่องจากในปัจจุบันมี ความทันสมัยในด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มากมาย คณบดีจำเป็นต้องมีความรู้เพื่อที่จะนำมาปรับใช้ใ การบริหารคณะและคณบดีต้องมีภาวะความเป็นผู้นำเพื่อที่จะสามารถสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงาน ในคณะให้มีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชาวลิต หมั่นนุช (2535 : 188) ได้ศึกษา เกี่ยวกับ อิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่อธิบายหรือพยากรณ์ ประสิทธิภาพของงานวิชาการในคณะ โดยเฉพาะ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบ มุ่งสัมพันธ์ของคณบดี จำเป็นต้องพยากรณ์ถึงประสิทธิผลของการบริหารงานในคณะได้ดีที่สุด เนื่องจากสำนักงานคณะต้องมีผลงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัยและต้องมีมิตรภาพกับบุคลากร ภายในคณะเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นดำเนินการ เพื่อให้ได้ผลงานออกมาซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารและ การดูแลของคณบดี และนอกจากนี้ ณัฐสุรีย์ หวังสถิตย์วงษ์ (2547 : 107) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ

สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสำนักงานคณบดีในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า คณบดีและหัวหน้างานสำนักงานคณบดีต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีภาวะความเป็นผู้นำในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านการประสานงานในลักษณะกัลยาณมิตรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และคณบดีมีคุณลักษณะภาวะความเป็นผู้นำอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด นั่นคือ คณบดีต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นอย่างมากต่อการบริหารงาน เนื่องจากการทำงานของคนมีปัญหาและมีความยุ่งยากและจะต้องคำนึงถึงสภาพจิตใจ ความต้องการ และความล้าทางร่างกาย จิตใจ ซึ่งคณบดีจะต้องรับรู้และเข้าใจในการสั่งการต้องคำนึงถึง ความพร้อม ความถนัด ความต้องการ และความถูกต้องเพื่อให้การปฏิบัติงานในสำนักงานคณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากผลการวิจัย พบว่าตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถือว่าเป็นไปตามสมมุติฐาน การวิจัยที่กำหนดว่าตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎีระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำกับพฤติกรรมกรรมการบริหารสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือองค์ประกอบภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบสามารถยืนยันความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำมีอิทธิพลตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำ สภาพการณ์ในคณะ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ อำนาจในตำแหน่ง และผู้บริหารมืออาชีพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เกียรติกำจร กุศล (2543 : 116) พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดี โดยที่คุณลักษณะภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดีมีอิทธิพลสูงเพราะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์การ คือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานที่มีผลสำเร็จขององค์การ ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีการพัฒนาตนเองในทุกด้าน เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีศักยภาพที่จะทำงานให้กับคณะ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา

ของชูเกียรติ บุญกะนันท์ (2540 : 112) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การแห่ง การเรียนรู้ เนื่องจากคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์การ เพราะผู้นำต้องตระหนักถึงความต้องการ และแรงจูงใจของทีมงานและมีปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดีกับ ทีมงาน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือคณบดี จะต้องมีความสามารถในการสร้างสรรค์การ คิด การพัฒนา และมีส่วนร่วมในการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีแก่คณะและต้องเป็น ผู้จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามเกินความคาดหวังตามปกติ ซึ่งชาญชัย อาจินสมาจาร (2550 : 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่สามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นทราบถึงคุณค่าและศักยภาพ เพื่อให้เกิดการ เตรียมการ ตั้งการหรือการอำนวยความสะดวก เพื่อให้บุคคลทำตามที่คาดหวังไว้ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 28) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำทางการศึกษาหรือคณบดีว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ นั่นคือ บทบาท ดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารต้องเป็นผู้แสดงบทบาทต่าง ๆ Luthanx (1995 : 381) ได้ กล่าวถึงบทบาทของผู้นำหรือคณบดีไว้ 4 บทบาท 1) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ คณบดี จะต้องเป็นคนฉลาด มีความคิดก้าวไกลกว่าคนทั่วไป และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น 2) การจูงใจ คณบดีจะต้องสร้างแรงกระตุ้น โดยอาศัยปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน 3) เป็น นักวิเคราะห์ คณบดีต้องรู้จักการวิเคราะห์ปัญหา แผนงาน และโครงการต่าง ๆ และต้องทันสมัยอยู่เสมอ 4) นักวางแผน คณบดีต้องรู้จักการวางแผน ด้านวิชาการ อาคารสถานที่ งบประมาณ และ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนต้องรู้จักบริหาร โดยการกระจายอำนาจ Hoy และ Miskel (1987 : 276) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำของคณบดีที่จะต้องเป็นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ประสานงาน โดยคำนึงถึง ประสิทธิภาพของงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Reddin (1970 : 205) ได้ กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งคณบดีหรือผู้นำทางการศึกษาต้องมีคุณลักษณะดังกล่าว ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน คือ ผู้นำที่มุ่งทำงานให้สำเร็จด้วยความพยายามของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกำหนดโครงสร้าง บทบาท หน้าที่ และกิจกรรมของแต่ละบุคคล ภาวะ ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ คือ คณบดีหรือผู้นำที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการรับฟัง การให้กำลังใจ การกระตุ้น และให้ทุกคนปฏิบัติงานตาม ภาระหน้าที่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ คือ คณบดีหรือผู้บริหารที่มุ่งทั้งงานและความสัมพันธ์ แต่จะ คำนึงถึงเฉพาะในเรื่องของกฎเกณฑ์ ภาวะผู้นำแบบมุ่งการประสาน คณบดีหรือผู้นำที่ให้ ความสำคัญกับการติดต่อ ประสานงาน การพูดคุย ทั้งภายในและภายนอกองค์การ จากการศึกษา ของ Tead (1935 : 18) พบว่า ลักษณะของคณบดีหรือผู้นำที่จะต้องมีความคิด มีสมอง มีความ กระตือรือร้น และต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ จึงจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมการบริหารที่ดี จึงพบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.1.2 สภาพการณ์ในขณะมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการศึกษาของชูเกียรติ บุญชนะนันท์ (2550 : 107) พบว่าสภาพการณ์ในขณะมีอิทธิพลทางตรง ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นคือ สภาพการณ์ในขณะมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหารงานในองค์กร เพราะการทำงานเป็นการช่วยสร้างบรรยากาศของการทำงานให้มีระบบและให้ทุกคนได้เรียนรู้ระบบการทำงาน โดยอยู่ในการดูแลของผู้บริหาร สอดคล้องกับการศึกษาของ เกียรติกำจร กุศล (2543 : 122) พบว่า สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดี และ เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534 : 177) ได้ศึกษาสภาพการณ์ในขณะ พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารของภาควิชามีความสัมพันธ์กับตัวแปรระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องมีความสัมพันธ์อย่างมากกับประสิทธิภาพของคณะ นั่นคือ ความสัมพันธ์มิตรภาพอันดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องมีความรู้ ความศรัทธา การดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับลูกน้อง นอกจากนี้สภาพการณ์ในขณะ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรอย่างมาก ชูเกียรติ บุญชนะนันท์ (2550 : 106) นั่นคือ ผู้บริหารหรือคณบดี จำเป็นต้องมีความรู้และเข้าใจสภาพการณ์เพื่อที่จะนำมาใช้ในการบริหารข้อมูลและช่วยให้บริหารจัดการเอกสารต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532 : 150) พบว่า สภาพการณ์ในขณะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารของคณะคือเมื่อมีสภาพการณ์ที่เอื้อต่อการดำเนินการในด้านการบริหารคณะ เมื่อนั้นสภาพการณ์ในขณะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของคณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า สภาพการณ์เป็นตัวกำหนดความเหมาะสมของพฤติกรรมผู้นำของคณบดี และสภาพการณ์ที่เอื้อต่อหัวหน้าคณะวิชาอยู่ในระดับสูง คือหัวหน้าคณะวิชาที่มีพฤติกรรมมุ่งมั่นและพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ดังนั้น สภาพการณ์ในขณะก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารของหัวหน้าคณะวิชาหรือคณบดี เนื่องจากสภาพการณ์ในขณะจะเป็นตัวบอกความเหมาะสม ความสอดคล้องกับพฤติกรรมโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะด้านพฤติกรรมการบริหารของคณบดีเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม สภาพการณ์ในขณะก็จะเป็นตัวเสริมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารคณะของคณบดี ซึ่งสอดคล้องกับ ชวลิต หมั่นนุช (2535 : 188) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้พฤติกรรมการบริหารของคณบดีมีประสิทธิภาพสูง คือปัจจัยด้านสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานของคณบดี นั่นคือ สภาพการณ์ในขณะ ไม่เอื้ออำนวยโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารก็จะยากลำบาก แต่ถ้าสภาพการณ์เอื้ออำนวยเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม พฤติกรรมการบริหารของคณบดี ก็จะประสบความสำเร็จ และยกระดับคณะให้มีความน่าเชื่อถือ และมีความเป็นเลิศทางวิชาการต่อไป ดังนั้นจึงพบว่าสภาพการณ์ในขณะมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.1.3 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากการศึกษาของ วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์ (2545 : 68) ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ต้องการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับมาก โดยต้องการพัฒนาให้เกิดความรู้ มีระบบการสอนที่ดี เน้นการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของประเสริฐ สุวรรณพา (2549 : 117) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับมาก และต้องการให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับสมาชิกในสถานศึกษาได้ นั่นคือผู้บริหารทุกคนควรมีจิตสำนึกในการบริหารและการมีคุณธรรมจริยธรรมในการปกครองสมาชิก โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ และต้องให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ที่เป็นวิชาชีพของตน นอกจากนี้จากการศึกษาของ พินิจ ฌรงค์ศักดิ์ (2550 : 59) พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ยกเว้น มาตรฐานที่ 6 คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวิญญูณของความเป็นครูที่อยู่ในระดับมากที่สุด นั่นคือ ครูผู้สอนทุกคนในความสัมพันธ์กับการมีมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพในการสอนบางครั้งก็จะมีนักเรียนที่ต่อต้านการปฏิบัติร่วมกัน ครูจึงต้องมีจิตวิญญูณของความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อที่จะเข้าใจเด็กเหล่านั้น และเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อการเรียนการสอน และนอกจากนี้ กุหลาบ รัตนสังฆธรรม และคณะ (2546 : 98) ได้สังเคราะห์เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพในประเทศไทย พบว่า ทุกวิชาชีพจะต้องมีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ ซึ่งแต่ละอาชีพก็จะแตกต่างกันออกไป ในส่วนของนักบริหารการศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยจะต้องมี 1) จริยธรรมในด้านการสอน การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน 2) พัฒนาและการปลูกฝังจรรยาบรรณมาเป็นส่วนหนึ่งของการชีวิตและประเมินความพึงพอใจ 3) กำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถชีวิตได้ 4) มีแทรกในบทเรียนทุกรายวิชา 5) อาจารย์ผู้สอนและผู้บริหารควรเป็นแบบอย่าง 6) มีกิจกรรมที่สอดแทรกในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งในและนอกหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง 7) ปลูกฝังจรรยาบรรณให้ซึมลึกเข้าสู่จิตใจและพร้อมลงมือปฏิบัติ 8) ปรับปรุงจรรยาบรรณวิชาชีพให้สอดคล้องกับสภาพของสังคม 9) องค์กรวิชาชีพสามารถนำไปกำหนดและสร้างเอกลักษณ์เฉพาะของจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา นั่นคือ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสำคัญและจำเป็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารหรือคณบดี และทุกสาขาวิชาชีพต่างก็มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารต่างก็มีนักเรียน นักศึกษา ซึ่งกำลังสังเกตการณ์ปฏิบัติและความประพฤติ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชน ซึ่งจากการศึกษา

ของ ทิคัมพร สุวรรณประทีป (2547 : 106) พบว่า นักเรียนศึกษาในระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมในเนื้อหาวิชาเรียนจะมีการรับรู้เข้าใจ และปฏิบัติจน ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้ดีกว่านักเรียนกลุ่มที่ไม่ได้รับการสอดแทรกการสอนในด้านคุณธรรมและจริยธรรม นั่นคือ คุณธรรม จริยธรรม หรือมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถสอนได้โดยการสอดแทรกในรายวิชาเรียน การพูดคุยและการทำให้ดูเป็นตัวอย่าง ดังนั้นคณบดีก็เป็นคนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในด้านการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูผู้สอนแก่นักเรียน จึงพบว่ามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติ

2.1.4 อำนาจในตำแหน่ง มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม การ

บริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากการศึกษาของ สุวัฒน์ ช่างเหล็ก (2536 : 227) ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของหัวหน้าคณะวิชา กับประสิทธิผลของการบริหารคณะ หัวหน้าคณะวิชาหรือคณบดีที่ใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจบารมี และอำนาจร่วมปรึกษาหรือ จะมีประสิทธิผลในการบริหารคณะวิชาอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกันกับหัวหน้าคณะวิชาหรือคณบดีที่ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจให้โทษและอำนาจโดยตำแหน่ง มีประสิทธิผลในการบริหารคณะอยู่ในระดับสูงเช่นกัน นั่นคือ การใช้อำนาจของคณบดีจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสม โอกาส และสถานการณ์ ซึ่งทุกคนก็จะรับรู้ถึงอำนาจในตำแหน่งของคณบดีอยู่แล้ว เช่น การสั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติงาน แต่คณบดีก็ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความถนัดของสมาชิก เพื่อให้คณบดีสามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Achilles และ Hight (1985 : 44) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับการใช้อำนาจ พบว่า สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ นั้น ผู้บริหารใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาคืออำนาจการอ้างอิง และอำนาจตามกฎหมาย Burmette (อ้างถึงใน Lewis, 1992 : 349) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการอ้างอิงมากที่สุด นอกจากนี้จากการศึกษาของ บัณฑิต แก่นพิทักษ์ (2540 : 98) พบว่า ผู้นำหรือคณบดีมีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจในการให้รางวัลและอำนาจตามกฎหมาย

จากการศึกษาในเรื่องอำนาจ พบว่า อำนาจมีการแบ่งออกเป็นหลายประเภทแต่ในส่วนของอำนาจในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของคณบดี มาจากแนวคิดเกี่ยวกับฐานอำนาจที่กำหนดในบุคคลทำบางสิ่งบางอย่าง และทำให้เกิดความมั่นคง ซึ่ง Weber (Cosser, 1965 : 312) ได้พูดถึงการใช้อำนาจว่า ความมั่นคงของสังคมหรือของคณะขึ้นอยู่กับ การยอมรับของผู้ตาม ซึ่ง Weber ได้กล่าวถึงอำนาจ 3 ประการ ได้แก่ 1) ตามกฎหมาย ซึ่งเป็นอำนาจที่ให้บุคคลปฏิบัติตามหน้าที่โดยมีกฎหมายรองรับ 2) อำนาจขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นอำนาจที่ได้รับการยอมรับและปฏิบัติสืบต่อกันมาช้านาน 3) อำนาจจากบารมี เป็นอำนาจที่ได้จาก

การสั่งสมการเคารพ การนับถือคณบดีของบุคคลในคณะ Yulk (1988 : 16) ได้กล่าวถึง การใช้ อำนาจหน้าที่อยู่บนพื้นฐานที่คนอื่นยอมรับคำสั่งหรือยอมทำตามและซึ่งมีอำนาจตามกฎหมาย อำนาจที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาและอำนาจที่เกิดจากการยอมรับ การนับถือ

จากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า อำนาจสำคัญสำหรับผู้บริหารในทุกระดับ โดยเฉพาะสำหรับคณบดี ซึ่งต้องดูแลคณาจารย์ในคณะและจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของ มหาวิทยาลัย ถ้าคณบดีไม่มีอำนาจในการสั่งการ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ก็จะประสบปัญหา มากมาย ผลงานต่าง ๆ ก็ไม่สามารถจะปรากฏผลออกมาในรูปแบบได้ และคณะก็ไม่ได้ปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความ จำเป็นของการมีอำนาจและการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับคณะหรือคณบดี นอกจากนี้ จาก การศึกษา ของ นพดล เจนอักษร (2537 : 176) พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารทางการศึกษา ของไทย จะศึกษาในกรอบทฤษฎีของ French และ Raven โดยใช้อำนาจจากการอ้างอิง มากที่สุด รองลงมา การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและการใช้อำนาจจากการให้รางวัล และการใช้อำนาจนอกเหนือจากกรอบทฤษฎีของ French และ Raven คือ การใช้อำนาจจากการสั่งสมความดี การยอมรับนับถือ อำนาจบารมี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เกรียงไกร ไชยกุล (2539 : 124) พบว่า การใช้อำนาจของศึกษาธิการอำเภอ ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจตามกฎหมายใน ระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ Mulder และคณะ 1986 : 566) พบว่า การใช้อำนาจของ ผู้บริหารจะใช้อำนาจการปรึกษาหารือ หรืออำนาจตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ปฏิบัติสืบต่อกัน มา และอำนาจตามกฎหมายมีความสัมพันธ์ การใช้อำนาจมีความให้มีประสิทธิภาพของคณบดี จะต้องรับผิดชอบในบทบาทของตน การได้รับอำนาจและการใช้อำนาจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะ ระบบการศึกษาต้องการผู้นำทางการศึกษาที่มีอำนาจเพื่อสนับสนุนการสั่งการในคณะให้ดำเนินไป ได้ด้วยดี ดังนั้น อำนาจในตำแหน่งจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดี

2.1.5 ผู้บริหารมืออาชีพ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากการศึกษาของ อนุชา กอนพวง (2550 : 305) ผลการวิจัย พบว่า เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงส่งผลทางตรงต่อผู้บริหารมืออาชีพ ได้แก่ ภูมิหลังของ ผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการนำ สภาพแวดล้อมภายนอก แรงจูงใจ การสนับสนุนภายในสถานศึกษา ซึ่งตามแนวคิดของ ธีระ รุญเจริญ (2550 : 113) คือ ลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความสามารถในการส่งเสริม การเรียนรู้ มีการจัดโครงสร้างองค์กร มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผ่านจุดมุ่งหมาย จัด ให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาที่ดีเสริมความร่วมมือ จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียนและท้องถิ่น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์มองการจัดการศึกษาในอนาคตและวางแผนการ

กำหนดนโยบายทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับท้องถิ่นและชุมชน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาและนำวัสดุที่มีในท้องถิ่นมาใช้ตามความเหมาะสม เป็นที่พึงของชุมชนทางวิชาการได้ และผู้บริหารต้องมีความเสียสละ เมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ อนุชา กอนพวง (2550 : 36) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ได้แก่ 1) มีความรัก ความศรัทธา ในวิชาชีพการบริหาร มีความรัก เอาใจใส่ต่อผู้รับบริการ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ 2) มีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร มีทักษะในการบริหารและสามารถนำความรู้ดังกล่าวมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม 3) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการทำงานสามารถกำหนดทิศทางการทำงานได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้กำหนดหลักสูตรของการจัดการศึกษาเมื่ออาชีพไว้ 6 ลักษณะ ประกอบด้วย 1) มีความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ หัวข้อคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ การบริหารงานบุคคล การจัดการภูมิปัญญาไทย 2) ผู้นำด้านการจัดระบบ ได้แก่ หัวข้อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ การใช้ระบบสารสนเทศ การสื่อสาร การจัดระบบข้อมูล การจัดระบบเครือข่าย การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม 3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม จากหลักสูตรดังกล่าว จะเห็นได้ว่า หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้ความสำคัญกับผู้บริหารมืออาชีพเป็นอย่างมาก จึงต้องมีการให้ความรู้ในประเด็นต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อที่จะให้ผู้บริหารมีศักยภาพและมีความสามารถในการจัดการศึกษาแบบมืออาชีพ นอกจากนี้ การศึกษาของ ถวัลย์ หงส์ไทย (2546 : 177) พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ส่วนในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 10 ปี จึงจะเหมาะสมในการที่จะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จากการศึกษาดังกล่าว ทำให้เห็นว่า ในส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คณบดีส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาก็สูงกว่าระดับปริญญาตรี และประสบการณ์ในการสอนก็มากกว่า 10 ปี ซึ่งโดยทั่วไปก็จะมีศักยภาพพอที่จะบริหารงานในตำแหน่งคณบดี แต่ในความเป็นมืออาชีพก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลและศักยภาพในการศึกษาเพิ่มเติม และพัฒนาไปเรื่อย ๆ ดังนั้น คณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏก็จำเป็นต้องเป็นมืออาชีพในการบริหารงาน เพราะจะทำให้เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ รวมทั้งสามารถที่จะสร้างความไว้วางใจให้กับชุมชน

ดังนั้น ผู้บริหารมืออาชีพจึงมีความจำเป็นสำหรับนักบริหารและคณบดีเป็นอย่างมาก เพราะในวงการศึกษปัจจุบันมีการแข่งขันเช่นเดียวกับวงการธุรกิจ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความไว้วางใจให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้บริหารมืออาชีพจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำในตัวแบบ 3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดี โดยส่งผ่านองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อค้นพบใหม่ที่น่าสนใจ และเมื่อพิจารณาข้อมูลแทบจะไม่มีผู้ใดเคยศึกษามาก่อน ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลตามองค์ประกอบโดยเรียงจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.2.1 ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์เส้นตรง พบว่า ตัวของภาวะผู้นำมีค่าเป็นบวกและเมื่อมีค่าเป็นบวก เมื่อมีการส่งผ่านองค์ประกอบด้านสภาพการณ์ในคณะมีอิทธิพลทางอ้อมเป็นอันดับหนึ่ง นั่นแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารงานของคณบดี เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ คณบดีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากเนื่องจากคณบดีและรองคณบดีทุกคนมีภาวะผู้นำอยู่ในตนเองอยู่แล้ว และเมื่อมีสภาพการณ์ในคณะเข้ามาเกี่ยวข้องไม่ว่าจะด้านองค์การ เทคโนโลยี ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าคณบดีทุกคนมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงและมีสภาพการณ์ที่ดีเหมาะสมก็จะเสริมให้มีพฤติกรรมกรรมการบริหารไปในทิศทางที่มีประสิทธิผล สอดคล้องกับการศึกษาของ อนุชา กอนพวง (2550 : 305) พบว่าเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงส่งผลทางอ้อมจากแรงจูงใจส่งผลไปยังพฤติกรรมกรรมการบริหาร เพราะในส่วนของการบริหารสำนักงานคณะ คณบดีต้องมีภาวะผู้นำและอยู่ในสภาพการณ์ที่เหมาะสมในทุกด้านก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานและสำนักงานคณะต้องมีกระบวนการในการเสริมแรงในด้านสภาพการณ์เพื่อที่จะให้พฤติกรรมภาวะผู้นำมีประสิทธิผลในการบริหารงานของคณะมากขึ้น สรุปภาวะผู้นำมีความจำเป็นและสำคัญอย่างมากต่อการบริหารงานของคณบดีเพราะภาวะผู้นำคือองค์ประกอบที่จะทำให้คณบดีสามารถปฏิบัติงานได้หรือไม่และเป็นตัวที่บ่งบอกถึงความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา ของผู้ร่วมงานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดี

2.2.2 อำนาจในตำแหน่งมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผ่านสภาพการณ์ในคณะ มีอิทธิพลทางอ้อมเป็นอันดับสอง แสดงให้เห็นว่าอำนาจในตำแหน่งมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารงานของคณบดี เนื่องจากคณบดีต้องมีอำนาจในการสั่งการ อำนาจในการอำนวยการ ถ้าคณบดีมีอำนาจในการสั่งการมากก็สามารถบริหารคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่ออำนาจในหน้าที่ได้ส่งผ่านสภาพการณ์ในคณะ หมายถึงว่า การที่คณบดีมีอำนาจในการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของคณะ โดยคำนึงถึงการใช้อำนาจกับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะองค์การและสภาพของเทคโนโลยีแล้ว การบริหารงานของคณบดีก็จะสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างเหมาะสม ซึ่ง

สอดคล้องกับการศึกษาของ Reddin (1970 : 55) ได้กล่าวได้ว่า องค์ประกอบแต่ละส่วนจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแต่ละรูปแบบหรือหลายรูปแบบ ผู้บริหารต้องประเมินสถานการณ์ทั้ง 5 อย่างถูกต้อง เพื่อจะได้สามารถเลือกใช้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีประสิทธิผลสูง และต้องคำนึงถึงสถานการณ์ในแต่ละสถานการณ์ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532 : 149) พบว่าสถานการณ์ในขณะเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะวิชากับผู้บังคับบัญชา โครงสร้างของคนในคณะและอำนาจในตำแหน่งที่เอื้อต่อการบริหารของหัวหน้าคณะวิชา นอกจากนี้จากการศึกษาของ กิติมา จันทรสม (2541 : 262) ในการบริหารงานคณะของคณบดีในสำนักงาน จะต้องมีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจในการบริหารและการใช้อำนาจ อำนาจที่ดีที่สุดของคณบดีที่ใช้ในการบริหาร คือ อำนาจบารมีเพราะเป็นอำนาจที่สั่งการให้ผู้ปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจและรู้สึกอยากจะมีส่วนร่วม

จะสรุปได้ว่า อำนาจในตำแหน่งมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารของคณบดี เพราะการใช้อำนาจที่ถูกต้องเหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกดี อยากทำงานและต้องพิจารณาถึงสภาพการณ์ในขณะในขณะนั้นด้วยว่าผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เทคโนโลยี องค์การ มีความพร้อมไปในทิศทางใด เพื่อที่จะให้การบริหารคณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ผู้บริหารมืออาชีพ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยส่งผ่านมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมืออาชีพมีความสำคัญต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประเสริฐ สุวรรณทา (2549 : 117) พบว่าระดับการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นั่นคือ ผู้บริหารต้องมีความรู้และเห็นความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อที่จะพัฒนาตนเอง ไปสู่มืออาชีพในการบริหารจัดการศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยา เกียรติดำรงศักดิ์ (2545 : 68) พบว่า คณาจารย์ต้องการพัฒนาพฤติกรรมให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในระดับมาก เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนการสอนที่ดี และให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำและการบริหารเวลา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พินิจ ณรงค์ศักดิ์ (2550 : 99) พบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์เทคโนโลยีราชชมงคลอีสาน ทั้งรายข้อและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน นอกจากนี้ จากการศึกษาของ อนุชา กอนพวง (2550 : 305) พบว่าเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ส่งผลในทางอ้อมไปยังผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย 1) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผ่านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ไปยังผู้บริหารมืออาชีพ 2) สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผ่านและจงใจ ไปยังผู้บริหารมืออาชีพ 3) ลักษณะส่วนบุคคลส่งผ่านพฤติกรรมการนำไปยังผู้บริหารมืออาชีพ สรุป องค์ประกอบทุกองค์ประกอบมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือคนบดต้องมีเพื่อที่จะสามารถสั่งการภายในคณะได้อย่างมีมาตรฐานและหลักเกณฑ์ และถ้านอกเหนือจากมีลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพแล้ว คนบดก็ยังมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพแล้ว คนบดก็จะสามารถดำเนินการบริหารคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลรวม ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคนบดในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทั้ง 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคนบดในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำ รองลงมาคือ สภาพการณ์ในคณะ อำนาจในตำแหน่ง มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมืออาชีพ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคนบดในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคนบดในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และรูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งรูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำ ผู้บริหารมืออาชีพ อำนาจในตำแหน่ง มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และสภาพการณ์ในคณะ ภาวะผู้นำของคนบดทุกองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคนบด ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Reddin และสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการระดับคณะซึ่งควรพิจารณาเป็นด้าน ๆ ดังนี้

1.1 คนบดควรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารงานในระดับอุดมศึกษา และที่สำคัญควรมีทัศนคติที่ดีในการเป็นผู้นำคณะ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมในเชิงการพัฒนา มีความรู้ความสามารถในการบริหารเชิงวิชาชีพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดี

มีการพูดคุยปรึกษาหารือ หรือการสื่อสารที่เข้าใจร่วมกัน เพื่อเป้าหมายที่สำคัญของคณะคือความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้ร่วมงานมีความสุข ผู้ได้บังคับบัญชามีความพอใจ และได้พัฒนาตนเองในด้านผลงานทางวิชาการ เพื่อให้การบริหารไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการต่อไป

1.2 จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำ สภาพการณ์ในคณะ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและผู้บริหารมืออาชีพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า คณบดีที่ดีต้องมีภาวะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ คือ มีการกำหนดคกกฎเกณฑ์ กติกาในการทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน คือ เมื่อมีการมอบหมายงานก็ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความถนัดและมีการติดตามผลงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ คือ ให้ความสำคัญอย่างมีมิตรภาพกับผู้ร่วมงาน และให้มีการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร และภาวะผู้นำแบบมุ่งการประสาน คือ มิตรประสานงาน มิตรปรึกษาหารือ และสามารถพูดคุยกับผู้ร่วมงานได้ และต้องมีความพร้อมในการที่จะพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ และจะต้องคำนึงถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ในคณะ ลักษณะขององค์กร เป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นอย่างไร แนวโน้มนโยบายของมหาวิทยาลัย ด้านเทคโนโลยี คณบดีต้องมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถแนะนำให้กับผู้ร่วมงานได้ ผู้บังคับบัญชา คณบดีต้องมีการประสานงานกับผู้ได้บังคับบัญชา และต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ในคณะเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความราบรื่นและก้าวหน้ายิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านสภาพการณ์ในคณะ ในเรื่องของ องค์กร เทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่ยังสำคัญยิ่ง ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับมีความสำคัญต้องการทำภารกิจในงานด้านต่าง ๆ คณบดีจำเป็นต้องเข้าใจและตระหนักในเรื่ององค์กร เทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำของคณบดีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านอำนาจในตำแหน่งมีความสำคัญต่อภาวะผู้นำของคณบดีได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากขนบธรรมเนียมประเพณี และอำนาจจากบารมี เป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการทำภารกิจ คณบดีต้องมี เพราะอำนาจดังกล่าวเปรียบเสมือนผลสัมฤทธิ์ของคณบดีในการสั่งการในคณะ โดยเฉพาะอำนาจด้านบารมี ซึ่งเป็นอำนาจที่มาจากความเชื่อถือ เคารพ ศรัทธา ซึ่งไม่สามารถสร้างความเชื่อถือได้ถ้าขาดอำนาจดังกล่าว นอกจากนี้ อำนาจตามกฎหมายและอำนาจจากขนบธรรมเนียม ก็เป็นอำนาจที่ได้โดย ตำแหน่ง อำนาจที่สืบทอดกันมา ก็เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของคณบดีในการบริหารจัดการคณะให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.5 จากผลการวิจัยของคํ์ประกอบด้านผู้บริหารมืออาชีพ มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำของคณบดี ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาแผนงานองค์กร ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นผลงานวิชาการและการสร้างความมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคณบดี ในวงการวิชาการและวงการวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานของการบริหารการศึกษา เพื่อประสิทธิผลของการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและมีความเป็นเลิศทางวิชาการสืบไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยได้เสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นที่ควรศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหาร เพื่อให้ได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางและแน่นอนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

2.1 ควรทำการวิจัยภาวะผู้นำของคณบดีและรองคณบดีในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและของเอกชน และนำมาเปรียบเทียบว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ คณบดีและรองคณบดี เพื่อจะได้ทราบว่า คณบดี และรองคณบดีมีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่แท้จริงเป็นอย่างไร

2.2 ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยที่สังกัดทบวงเดิมของรัฐบาลและเอกชน เพื่อดูความเหมือนและความแตกต่างว่าเป็นอย่างไร

2.3 ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับอื่น ๆ เช่น นายคณบดีมหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดี หัวหน้าภาควิชา เพื่อจะได้้องค์ความรู้ที่เป็นภาพรวมของภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผลการวิจัยจะได้เป็นแนวทางให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นหรือกำลังจะเข้าสู่ตำแหน่งนั้น ได้ใช้เป็นข้อมูล เพื่อตรวจสอบ วิเคราะห์ตนเอง ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้จะทำให้องค์กรเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น