

ชื่อผลงานวิจัย (ไทย)

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารมหาวิทยาลัย

ชื่อผลงานวิจัย (อังกฤษ)

The Factor Analysis of the Transformational Leadership of Rajabhat University's Administrator Affecting to University Administrative Efficiency

ชื่อนักวิจัย

สัมมา รณิธย์

ปีที่ผลงานวิจัยเสร็จ

พ.ศ. 2554

ประเภทของงานวิจัย

ครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำสำคัญ

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร , มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ความเป็นมา/หลักการและเหตุผล

การปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพและมีโครงสร้างที่กระชับเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มีการเร่งรัดกฎหมายเพื่อปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลก และให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนรัฐบาลมีนโยบายด้านการศึกษาที่จะปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพยิ่งขึ้นในการตอบสนองสังคมไทย ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ปรับปรุงแก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 โดยหลอมรวมหน่วยงานที่จัดการศึกษา 3 หน่วยงาน คือ กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีเข้ามาอยู่ด้วยกัน พร้อมกับการปรับบทบาทและภารกิจให้อยู่ภายใต้การบริหารจัดการเพียงกระทรวงเดียว ประกอบด้วย 5 องค์กหลัก ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่ละองค์กมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 40 แห่งก็มีการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากสถาบันราชภัฏสู่การเป็นมหาวิทยาลัย อันเป็นผลมา

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2547 ซึ่งถือว่าเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการพัฒนาท้องถิ่น มีความเป็นอิสระ คล่องตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น จึงนับเป็นก้าวสำคัญ ในการปรับเปลี่ยนองค์กรในทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทุกระดับ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การระดับต่างๆ การเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆของบุคลากร การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญนี้ย่อมต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งจะทำให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสมดังเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายของพระราชบัญญัติที่ได้กำหนดไว้อย่างแท้จริง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับที่คาดหวัง โดยจะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ ความจงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กร โดยใช้การจูงใจ โน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่มและความรวดเร็วในการดำเนินงานและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของตนร่วมกัน ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ร่วมงาน และส่งผลให้การทำงานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะมีผลทำให้เกิดเปลี่ยนแปลงการทำงานของผู้ร่วมงานให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็งและช่วยเหลือให้หน่วยงานประสบความสำเร็จสามารถสร้างประสิทธิผลให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้เกี่ยวข้องได้ ดังผลการวิจัยของอภิวรรณา แก้วเล็ก (2542) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 2 มิติ คือ (1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ (2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 มิติ คือ (1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี (4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน กาญจน์ เรืองมนตรี (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม พบว่า (1) องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา ครอบคลุม 3 ด้านได้แก่ (1.1) ด้านบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหาร เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (1.2) ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติ เช่น ส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บริหารโดยยึดกระบวนการบริหารครบวงจร (PDCA) ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (1.3) ด้านปัจจัยสนับสนุน เช่น ความสามัคคีของครูและบุคลากร ความรู้ความสามารถของครูครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน การสนับสนุนช่วยเหลือของผู้ปกครองและชุมชน นโยบายหน่วยเหนือ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำดังกล่าวนำไปสู่ประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ด้านความพึงพอใจของครู ด้านคุณภาพนักเรียนและด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (2) องค์ประกอบภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพส่วนตัวผู้บริหาร ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติและด้านปัจจัยสนับสนุน มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาโดยรวมและรายด้าน (3) พฤติกรรมการปฏิบัติ ปัจจัยสนับสนุน และบุคลิกภาพส่วนตัวผู้บริหาร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษา ทศนีย์ จุลอดุง (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ตัวประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ตัวประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีทั้งหมด 7 ตัวประกอบ บรรยายด้วย 65 ตัวแปร ได้แก่ (1) ตัวประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป็นตัวประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด และมีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 16 ตัวแปร (2) ตัวประกอบที่ 2 คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง เป็นตัวประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ และมีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 16 ตัวแปร

(3) ตัวประกอบที่ 3 การเป็นผู้นำนวัตกรรมคุณภาพและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้และมีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 8 ตัวแปร (4) ตัวประกอบที่ 4 คุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง เป็นตัวประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สามารถอธิบายตัวแปรได้ และมีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 8 ตัวแปร (5) ตัวประกอบที่ 5 การมีพลังและแรงขับในตนเป็นตัวประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ และมีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 5 ตัว (6) ตัวประกอบที่ 6 สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตามเป็นตัวประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ และมีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 5 ตัวแปร (7) ตัวประกอบที่ 7 การเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล เป็นตัวประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ และมีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 4 ตัวแปร สุวรรณ วงค์เมืองแก่น (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีทั้งหมด 7 ตัวประกอบ บรรยายด้วย 53 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนดังนี้ (1) ตัวประกอบที่ 1 การสร้างมนุษยสัมพันธ์เป็นตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบ 13 ตัวแปร (2) ตัวประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ผู้นำเป็นตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ และมีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบ 11 ตัวแปร (3) ตัวประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ และมีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบ 8 ตัวแปร (4) ตัวประกอบที่ 4 ด้านการจัดการวัฒนธรรมเป็นตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้และมีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบ 6 ตัวแปร (5) ตัวประกอบที่ 5 ด้านการควบคุมสถานการณ์เป็นตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ และมีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบ 4 ตัวแปร (6) ตัวประกอบที่ 6 ด้านการมุ่งเน้นอนาคตขององค์กร เป็นตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ และมีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบ 6 ตัวแปร (7) ตัวประกอบที่ 7 ด้านการบูรณาการความรู้ เป็นตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ และมีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบ 3 ตัวแปร และสุนีย์ จูโรสินธุ์ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสืบสอบสไตล์การเป็นผู้นำและสไตล์การบริหารของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีผลต่อคณาจารย์และนักศึกษา ผลการวิจัยเกี่ยวกับภูมิศาสตร์อำนาจและความเป็นศูนย์กลางพบว่า สไตล์การเป็นผู้นำและสไตล์การบริหารของอธิการบดี มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลของงานด้านต่าง ๆ ซึ่งขึ้นกับการสื่อสารและความใกล้ชิดระหว่างผู้ปฏิบัติงานอธิการบดี ผลการวิเคราะห์สาระพบว่า เป้าหมายสำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัย คือความเป็นเลิศทางวิชาการ อันเป็นผลงานโดยตรงของคณาจารย์และนักศึกษาซึ่งเป็นหลักสำคัญ อนึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เพ่งยกระดับฐานะจากสถาบันเป็นมหาวิทยาลัยและครอบคลุมภูมิภาคทั่วประเทศ โดยมีเอกลักษณ์แห่งการเป็นแหล่งวิชาการระดับสูงเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง ภาพสังคมมิติแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ผลกระทบที่มีผลต่อคณาจารย์และนักศึกษาเป็นระยะไกล ในขณะที่วงในของกลุ่มผู้บริหารผูกขาดผลกระทบระยะใกล้ ถึงแม้ว่าผลการวิเคราะห์ตัวประกอบแสดงผลพ้องต้องกันกับผลการวิเคราะห์สาระจากการสัมภาษณ์อธิการบดี คือ ได้สไตล์ผู้นำและสไตล์การบริหาร 4 ชุด อย่างไรก็ดี สไตล์เด่นชัดที่สุด คือ สไตล์ที่ 1 ดังต่อไปนี้ (1) สไตล์การเป็นผู้นำแบบวิสัยทัศน์ คู่กับสไตล์การบริหารแบบประชาธิปไตยในกรอบกฎระเบียบ (2) สไตล์การเป็นผู้นำแบบให้คำปรึกษาแนะนำให้เสริม คู่กับสไตล์การบริหารแบบเชิงธุรกิจเสรี (3) สไตล์การเป็นผู้นำแบบบารมี คู่กับสไตล์การบริหารแบบสะท้อนกลับ (4) สไตล์การเป็นผู้นำแบบทางเหิน คู่กับ สไตล์การบริหารแบบเผด็จการ จุดเด่นของผลงานคือ อธิการบดี เน้นการบริหารมากกว่าการเป็นผู้นำและยืนยันว่าพันธะสัญญาในเอกสารไม่สอดคล้องกับการสื่อสารในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งยืนยันได้โดยประชาคมทั้งหมดว่าจุดอ่อน 3 อันดับแรก ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพของคณาจารย์และนักศึกษา อันเป็นตัวบ่งชี้ผลการทำงานตามสไตล์ของอธิการบดี จุดอ่อนดังกล่าว ได้แก่ ความเป็นเลิศทางวิชาการ คุณภาพของบัณฑิต และชื่อเสียงของคณาจารย์

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำต่าง ๆ ของผู้บริหารล้วนส่งผลต่อรูปแบบหรือสไตล์การทำงานของผู้บริหารและทีมงาน คณาจารย์และนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถาบันการศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏต่าง ๆ จึงน่าจะเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สำคัญยิ่งที่ควรได้รับการศึกษาวิเคราะห์

องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏและนำไปกำหนดเป็นสมรรถนะของผู้บริหาร ที่จะเกิดประโยชน์ในการฝึกอบรมผู้บริหารและสามารถนำไปใช้ในการกำหนด พัฒนาหรือปรับเปลี่ยนลักษณะองค์ประกอบที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การศึกษาให้สถาบันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามที่ได้กล่าวมาในตอนต้น ผู้บริหารระดับสูงที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญนี้จะต้องยังเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมในหน่วยงานสำคัญต่างๆที่ปรับเปลี่ยนไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขอบเขตของการวิจัย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย การสร้างแรงดลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ **ประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ** ที่ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความเป็นเลิศทางวิชาการ บรรยากาศของมหาวิทยาลัย ความมีเสถียรภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วมสนับสนุนของผู้ปกครองและชุมชน เทคโนโลยีในมหาวิทยาลัย และการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ ที่ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามแนวคิดของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ

วิธีการวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลจากข้าราชการพลเรือนได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ ข้าราชการสายวิชาการและปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ 40 แห่ง ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 7,510 คน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Scale) ที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาขึ้นเอง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการพลเรือนได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ ข้าราชการสายวิชาการและปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ 40 แห่ง ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 7,510 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร คณาจารย์ ข้าราชการสายวิชาการและปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นค่าคะแนน 1-5 คะแนน โดยให้

ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาให้คะแนนการปฏิบัติตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามการปฏิบัติที่เป็นจริง และให้คะแนนตามการรับรู้ถึงประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.8-1.00 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach) มีค่า 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการโดยขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรวม 15 แห่ง แล้วส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวไปยังผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งไปทางไปรษณีย์พร้อมซองเปล่าเพื่อการส่งคืน ได้รับมาครบถ้วนกลับคืนซึ่งได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับแล้วมีความสมบูรณ์จำนวน 287 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.76 จากนั้นจึงนำข้อมูลที่สมบูรณ์ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ แยกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 : การบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การประเมินและติดตามผลการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ การกำหนดแนวทางที่หลากหลายร่วมกับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับงานที่มีการเปลี่ยนแปลง การเอาใจใส่ต่อผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การวิเคราะห์สภาพความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน การแนะนำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้วเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง การนำข้อมูลจากผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงมหาวิทยาลัย การเป็นแบบอย่างการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากผู้ร่วมงาน การตั้งเป้าหมายร่วมกับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง การประชาสัมพันธ์ที่เน้นย้ำถึงความจำเป็น หรือประโยชน์ที่จะพึงได้จากการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้ร่วมงาน การกำหนดกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เลือกแนวทางปฏิบัติเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีค่านิยมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การระบุดูประสงค์และเป้าหมายหลักในการทำงานได้อย่างชัดเจน การชี้แจงโดยเน้นความสำคัญเรื่องอุดมคติและค่านิยมในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 2 : การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด การผลักดันให้มีการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐานในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ความพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์และอุดมการณ์ของมหาวิทยาลัย การกระตุ้นให้ทดลองทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ เพื่อเพิ่มคุณค่าในตนเอง การพูดถึงเป้าหมายในอนาคตที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน การวางแผนอนาคตที่มีความเป็นไปได้ใหม่ ๆ สำหรับมหาวิทยาลัย เมื่อมีปัญหา ให้ระบุปัญหาโดยใช้ข้อมูลหลักฐานยืนยัน การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคิดวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้หลักเหตุผล การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ๆ การเสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน การตั้งคำถามเพื่อให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมในการประชุมอบรม เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 3 : การมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ การให้คำแนะนำที่ทำให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้า การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ การเปิดโอกาสให้

ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการทำงาน การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเอง การควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต การสร้างบรรยากาศการสื่อสารที่พูดคุยกับผู้ร่วมงานอย่างเป็นกันเองสื่อความต้องการของผู้บริหารอย่างชัดเจน การเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม การให้รางวัล และผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจเมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้ดี การเป็นแบบอย่างการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล การให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานทุกคน การให้ความสำคัญของการทุ่มเทต่อภารกิจร่วมกัน

2. ประสิทธิภาพการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้าน ความมีเสถียรภาพของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านเทคโนโลยีในมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านความมีเสถียรภาพของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งสามารถพยากรณ์ถึงประสิทธิภาพการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ร้อยละ 76.20

สมการพยากรณ์ ได้แก่

3.1 สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

$$= 0.646 + 0.289 X_1 + 0.278 X_2 + 0.252X_3$$

3.2 สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \beta_3Z_3$$

$$= 0.314 Z_1 + 0.295Z_2 + 0.300 Z_3$$

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่พบว่าสามารถแยกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งแตกต่างจากกรอบความคิดเบื้องต้นที่เป็นผลมาจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ของวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ได้แก่ ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548, 7) ชัยยนต์ เสรีเรืองยุทธ (2548, 4) อภิวัฒน์ เจนเขียวชาญ (2549, 28 - 29) ชันทองใจดี (2550, 7) บุญมี ก่อบุญ (2550, ไม่ปรากฏเลขหน้า) แบส และ อวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, 2) แบส (Bass, 2550, ออนไลน์) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการสร้างแรงดลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้นเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ยกระดับฐานะจากสถาบันเป็นมหาวิทยาลัยไม่นานนัก มีสถานที่ตั้งครอบคลุมภูมิภาคทั่วประเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่ยังมีขนาดไม่ใหญ่มากเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐที่ตั้งมาเป็นเวลานาน ดังเช่นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นต้น โดยมีเอกลักษณ์แห่งการเป็นแหล่งวิชาการระดับสูงเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง บริบทในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงมีลักษณะเฉพาะที่มีคณะวิชาเพียง 5-6 คณะ ผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการปฏิบัติงานกันอย่างใกล้ชิด องค์ประกอบทั้งสามที่ประกอบด้วยการบริหารการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าว

2. จากข้อค้นพบที่พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งมี

การกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักในการทำงาน มีการกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators-KPI) อย่างชัดเจนไว้ล่วงหน้าตามที่คณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ (กพร.) กำหนดในระดับมหาวิทยาลัย ส่วนในระดับคณะ ศูนย์ สำนักและหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ที่แม้ว่าจะมีแผนกลยุทธ์ในระดับหน่วยงานแต่มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การประสานแผนอย่างหลากหลาย มุ่งที่จะกำหนดแผนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่มหาวิทยาลัยกำหนด อันเป็นลักษณะการทำงานที่มุ่งเน้นการบริหารงานมากกว่าการเป็นผู้นำที่ให้ความสนใจบุคคลผู้ร่วมงานซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงาน

3. จากข้อค้นพบที่พบว่าประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความมีเสถียรภาพของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านเทคโนโลยีในมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านความมีเสถียรภาพของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยด้าน**ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ**นั้น แม้ว่าประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยอาจสะท้อนให้เห็นได้จากผลผลิตคือบัณฑิตที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเป็นเลิศทางวิชาการ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและคณาจารย์มีความเป็นผู้นำทางวิชาการและมีความเป็นเลิศทางวิชาการที่จะถ่ายทอดสู่บัณฑิตที่ได้รับการยอมรับดังกล่าว แม้จะพบว่าผู้บริหารจะให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการ แต่การปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการไม่ว่าจะเป็นกรณีศึกษาระบบการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิด การจัดกิจกรรมด้านวิชาการเน้นการสร้างระเบียบวินัยของผู้เรียน และการจัดกิจกรรมที่เพิ่มความเชี่ยวชาญในการสอนของอาจารย์ยังเป็นจุดอ่อนที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ให้ความสนใจ เอาใจใส่ในการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะในภูมิภาคต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การยอมรับในชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยตามเจตนารมณ์ที่เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง

4. จากข้อค้นพบที่พบว่าประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ**ด้านบรรยากาศของมหาวิทยาลัย**อยู่ในระดับมากทุกเรื่อง โดยเรื่องการจัดอาคารสถานที่ที่สนับสนุนการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนเรื่องการให้ความสำคัญแก่วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การนับตั้งแต่วัฒนธรรมในระดับกายภาพที่สามารถมองเห็นได้ เช่น พฤติกรรม ภาษา การแต่งตัว พิธีกรรมต่าง ๆ วัฒนธรรมที่เป็นค่านิยมที่เป็นความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นในองค์กร หรือวัฒนธรรมที่เป็นฐานคติซึ่งเป็นความคิดหรือการกระทำซึ่งยอมรับและปฏิบัติสืบทอดกันมา ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ปรากฏให้เห็นเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งในแต่ละภูมิภาคสืบเนื่องกันมาอย่างยาวนานพอสมควร จึงอาจจะทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ ทั้ง ๆ ที่วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารหน่วยงานเนื่องจากวัฒนธรรมที่เป็นค่านิยมจะทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. จากข้อค้นพบที่พบว่าประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ**ด้านความมีเสถียรภาพของบุคลากร**อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องการคัดเลือกบุคลากรคุณภาพตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเรื่องการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรที่อยู่ในระดับมาก โดยเรื่องการคัดเลือกบุคลากรคุณภาพตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนเรื่องการสร้างความรู้สึกร่วมอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบันมีสถานภาพแตกต่างกันทั้งที่เป็นข้าราชการประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ประเภทประจำและชั่วคราวที่ถูกจ้างโดยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยที่จะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งเป็นผู้ดำเนินการภายใต้กรอบที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษากำหนด การดำเนินการของแต่ละมหาวิทยาลัยที่อาจจะมี การดำเนินการที่แตกต่างหลากหลาย ไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ขาดความโปร่งใส ขาดคุณธรรม ตลอดจนกระบวนการในการประเมินและแบบประเมินที่มีคุณภาพไม่เป็นไปตามหลักวิชาการ อาจจะก่อให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นใจไม่มั่นคงในเสถียรภาพของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรพยายามเอาตัวรอดให้สามารถอยู่ได้มากกว่าที่จะทำงานเป็นทีมที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสร้างความรู้สึกร่วมอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรจึงต้องสร้างความมั่นใจ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารมหาวิทยาลัย

6. จากข้อค้นพบที่พบว่าประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการมีส่วนร่วมสนับสนุนของผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับมากและระดับปานกลางเท่า ๆ กัน โดยเรื่องการมีส่วนร่วมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชุมชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านกับมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนับเป็นพันธกิจหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ถูกกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยทุกแห่ง ส่วนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านกับมหาวิทยาลัยนั้นจะมีมากน้อยแตกต่างกันไปตามแต่ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารคณะวิชาและหน่วยงานต่าง ๆ จะให้ความสำคัญและมีความสนใจ ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวจะทำให้ผู้บริหารทราบถึงความต้องการ ความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนมีผลต่อการมีส่วนร่วมสนับสนุนของผู้ปกครองและชุมชนที่มีต่อมหาวิทยาลัยเกิดประสิทธิผล การยอมรับ และภาพลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับมากขึ้น

7. จากข้อค้นพบที่พบว่าประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านเทคโนโลยีในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง โดยเรื่องการให้บริการเทคโนโลยีในมหาวิทยาลัยที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนเรื่องการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีให้ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการในปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีมีบทบาทอย่างยิ่งในการนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานได้อย่างรวดเร็วฉับไว ตรงตามความต้องการ มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งจึงนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานและการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีที่นำมาใช้จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอจึงมีผลกระทบถึงงบประมาณและค่าใช้จ่ายที่จะต้องถูกนำมาใช้เพิ่มขึ้นด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดเล็กจึงต้องคำนึงความคุ้มค่าในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่นำมาใช้มากกว่าความทันสมัยที่มีค่าใช้จ่ายมากขึ้นเป็นเงาตามตัว แม้ว่าจะเป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีการแข่งขันกันสูงในปัจจุบันก็ตาม

8. จากข้อค้นพบที่พบว่าประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการบริหารจัดการแบบมีอาชีพอยู่ในระดับมากเกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องมีการวิจัยเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรื่องการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนเรื่องมีการวิจัยเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้แม้ว่าการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรจะเป็นเรื่องสำคัญที่จะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเลิศ สามารถเพิ่มประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ได้ แต่ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวตลอดจนความรู้ความสามารถในวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยอาจจะยังไม่ได้ได้รับความสนใจที่จะกำหนดเป็นนโยบายและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจากผู้บริหารผ่านสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง ทำให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย พัฒนาการทำงานในเรื่องต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังในแต่ละแห่งมีจำนวนน้อย แม้ว่าจะสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2552, ออนไลน์) จะได้กำหนดให้งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีตัวชี้วัดได้แก่ ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และ/หรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ เป็นหนึ่งในมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นอุดมศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2547 ก็ตาม

9. จากข้อค้นพบที่ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ ดังนี้ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถพยากรณ์ถึงประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ถึงร้อยละ 76.20 ทั้งนี้เนื่องมาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพัฒนาการมาจากโรงเรียนฝึกหัดครู วิทยาลัยครู สถาบันราชภัฏตามลำดับ มีการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยมาได้ไม่นานนัก แม้จะมีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยตามกฎหมายหรือนิตินัย แต่ในทางพฤตินัยหรือในทางปฏิบัติมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวนมากยังคงมีการปรับเปลี่ยนภายในในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดโครงสร้างการบริหารงานหน่วยงานต่าง ๆ การจัดตั้งหน่วยงานภายในใหม่ ๆ การกำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ การจัดวางบุคลากรและอื่น ๆ ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงกับบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง จึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถ ทักษะ เทคนิคและศิลปะที่จะกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน

ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยนำไปพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารหน่วยงานของตนเองและของมหาวิทยาลัยโดยรวม
2. ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญและความสนใจต่อผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงานมากกว่าลักษณะการทำงานที่มุ่งเน้นการบริหารงาน สร้างความรู้สึกร่วมของการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยกิจกรรมหลากหลาย
3. ผู้บริหาร ควรเน้นการสร้างประสิทธิผลด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านความเป็นเลิศทางวิชาการให้เกิดการยอมรับจากสังคมภายนอก
4. ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการอนุรักษ์และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในฐานะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละมหาวิทยาลัยที่มีผลสืบเนื่องมาอย่างยาวนาน
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและมหาวิทยาลัยผ่านกิจกรรมหลากหลายเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมสนับสนุนของผู้ปกครองและชุมชน การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่คำนึงถึงความคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. กระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการการอุดมศึกษา คณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการพิจารณาในการกำหนดตัวชี้วัด (Indicators) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกระดับ ตลอดจนการนำผลการวิจัยไปใช้ในการประเมินประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารนั้น ๆ
2. กระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการการอุดมศึกษา คณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการวิจัยไปประกอบการพิจารณากำหนดเป็นสมรรถนะของผู้บริหาร ที่จะเกิดประโยชน์ในการฝึกอบรมผู้บริหารและสามารถนำไปใช้ในการกำหนด พัฒนาหรือปรับเปลี่ยนลักษณะองค์ประกอบที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการการศึกษาให้สถาบันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
3. ควรศึกษาวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคต่าง ๆ และ/หรือมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนโดยทั่วไป ที่มีบริบทแตกต่างกันไป
4. ควรวิจัยและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ ในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่ต้องการ