

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐ*

อัมพล พันธุ์วงศ์¹

ชวนชัย เชื้อสาธุชน² อนุศักดิ์ เกตุสิริ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 340 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 92 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .43-.82 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .66-.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยพบว่า

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ ของผู้บริหารหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารระดับสูง สถานการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงาน คุณลักษณะของผู้บริหารหน่วยงาน ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำ โดยรูปแบบที่ประหยัดที่สุดดังกล่าว พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามค่าดัชนีที่กำหนดไว้เป็นเกณฑ์สำหรับประเมินความเหมาะสมของรูปแบบทุกค่า ($\chi^2=93.83$ $df=74$ $P\text{-value}=.06$ $RMSEA=.03$ $GFI=.97$ $AGFI=.94$ $CFI=1.00$ $NFI=.99$ $NNFI=1.00$ $CN=365.87$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยในรูปแบบจากค่าอิทธิพลต่างๆพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารระดับสูง ส่งผลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำโดยผ่านสถานการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงาน คุณลักษณะของผู้บริหารหน่วยงาน และภาวะผู้ตาม ในทำนองเดียวกันกับสถานการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงานส่งผลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำโดยผ่านคุณลักษณะของผู้บริหารหน่วยงาน และภาวะผู้ตาม สำหรับคุณลักษณะของผู้บริหารหน่วยงานพบว่า ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะผู้นำผ่านภาวะผู้ตาม โดยภาวะผู้ตามส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ / ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ / ผู้บริหาร

* วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. 2555

¹ ผู้อำนวยการกองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

² รองศาสตราจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)



Causal Structural Relationship Model of Leadership of Administrators in The Offices of The President in Government Universities *

*Ampol Panvong*¹

*Chuanchai Chueasathuchon*² *Anusak Ketusiri*³

Abstracts

The research aimed to develop the causal structural relationship model of leadership of the administrators in the president's offices of the government universities and to examine the congruence of the causal structural relationship model of leadership of the administrators in the president's offices of the government universities with the empirical collected data. A total of 340 administrators selected by stratified sampling technique were employed as the sample of the study. A five-scale rating survey questionnaire containing 92 items and yielding discriminating power between .43 to .82 and reliability coefficient between .66 to .95 was utilized in data collection. The statistics used in data analysis were confirmed factor analysis and LISREL program for casual relationship analysis (LISREL 8.80).

The research findings were as follows:

The causal structural relationship model of leadership of the administrators in the president's offices of the government universities consisted of 5 factors, namely behavior of executive administrators, circumstances favorable to administration, characteristics of administrators, followership, and leadership. The constructed model was found to accord with the empirical data as shown in statistical values/indicators established to be an indicator for model evaluation ($\chi^2 = 93.83$ df=74 P-value= .06 RMSEA= .03 GFI= .97 AGFI= .94 CFI=1.00 NFI= .99 NNFI=1.00 CN =365.87). When looking closer at the relationship among the factors, it was found that the behavior of executive administrators indirectly affected leadership through the circumstances favorable to administration, characteristics of administrators, and followership respectively. Similarly, circumstances favorable to administration indirectly affected leadership through characteristics of administrators and followership. The characteristics of administrators were found to be indirectly and directly influential on leadership through followership. The followership was found to directly affect leadership.

Keywords: Leadership / Causal structural relation / Administrators

* Dissertation Article from Doctor of Education degree in Educational Administration program, Ubonratchathani Rajabhat University, Thailand, 2012

¹ Director of Educational Services in Ubon Ratchathani University

² Associate Professor, Faculty of Education in Ubonratchathani Rajabhat University (Thesis Advisor)

³ Assistant Professor, Faculty of Education in Ubonratchathani Rajabhat University (Thesis Advisor)

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

การสร้างนักบริหารเป็นผู้นำยุคใหม่เป็นแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. เสนอและให้ส่วนราชการหรือองค์การในภาครัฐรับไปดำเนินการเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549, น.1-2) ทั้งนี้เพราะได้มีการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้ ฝึกฝนและสร้างขึ้นได้ (Fied, Holden and Lowler, 2000, p. 7) ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยของรัฐมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นภายหลังจากสถาบันราชภัฏและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลได้เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐจึงทำให้การแข่งขันความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านต่างๆมีมากขึ้นตามลำดับ ประกอบกับปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีผลกระทบอย่างมากต่อการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างไม่เคยมีมาก่อน มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเพื่อให้สามารถรักษาความเป็นผู้นำทางวิชาการและตอบสนองสังคมส่วนรวมได้ ซึ่งผลการวิจัยเพื่อพิจารณารูปแบบการบริหารจัดการอุดมศึกษาแนวใหม่พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนนวัตกรรมการบริหารสถาบันอุดมศึกษามี 2 ด้าน คือ วัฒนธรรม และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546, น. 14)

การบริหารและการจัดการมหาวิทยาลัยของรัฐจะมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในประกอบไปด้วยคณะวิชาต่าง ๆ สำนัก ศูนย์ ฯลฯ โดยมีสำนักงานอธิการบดีเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติในภาพรวมของมหาวิทยาลัย (วนิดา เจริญระโน, 2549, น. 5) ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยคือผู้บริหารทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554, น. 83) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวลิต หมั่นนุช (2535) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมถึงงานวิจัยของสมพัทธ์ เบญจชัยพร (2549) ที่ได้ศึกษาและพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และธนวิน ทองแพง (2549) ได้ศึกษาพบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยบูรพา นอกจากนี้แล้วยังได้มีการศึกษาเพื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ดังเช่น เกียรติกำจร กุศล (2543) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และวรรณิ อึ้งสิทธิพูนพร (2551) ได้ทำการศึกษาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำของคณบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม้ผลการวิจัยดังที่กล่าวมาจะได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยแต่ยังไม่ปรากฏข้อค้นพบจากการศึกษาภาวะผู้นำที่ครอบคลุมไปถึงผู้บริหารหน่วยงานที่สนับสนุนการจัดการศึกษา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานสังกัด สำนักงานอธิการบดี ที่นับได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารมหาวิทยาลัยในด้านการสนับสนุนการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย

จึงทำให้มีประเด็นข้อสงสัยว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานสังกัด สำนักงานอธิการบดีเป็นอย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำนั้น

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อให้ผลที่ได้จากการวิจัยนำไปสู่คำตอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐรวมทั้งผลจากการวิจัยนี้จะได้ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของหน่วยงานสนับสนุนการจัดการศึกษาอื่นๆในมหาวิทยาลัยของรัฐที่นับวันจะมีมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ

กรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นองค์การราชการที่มีระบบการบริหารจัดการองค์การแบบบุโรคราช (Bureaucracy) มีลำดับชั้นการบังคับบัญชา มีการแบ่งงาน ยึดกฎระเบียบข้อบังคับ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550, น. 461-462) โดยมีสำนักงานอธิการบดีเป็นศูนย์กลางการบริหารซึ่งมีผู้บริหารในสำนักงานประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ได้แก่ตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี มีผู้บริหารหน่วยงานตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2552 ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า และผู้ตามเป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างต่างๆอยู่ในระดับปฏิบัติการ

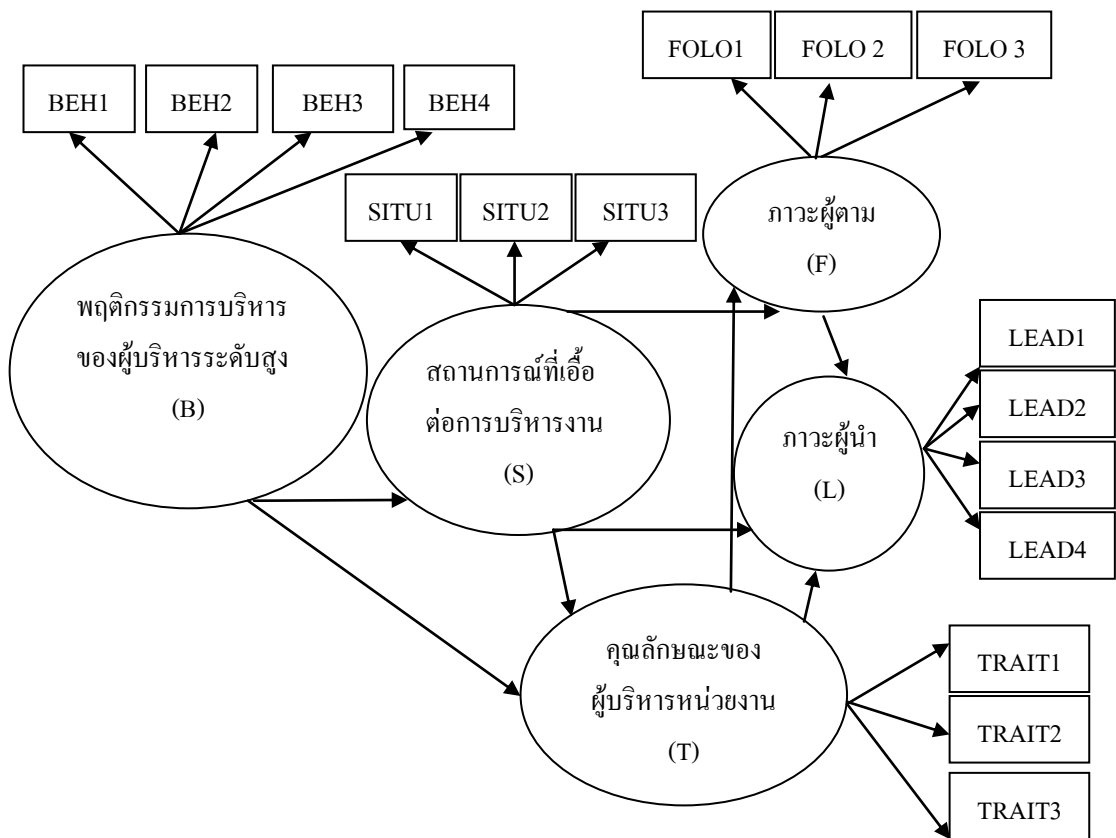
ในการศึกษาองค์การและพฤติกรรมองค์การในเชิงบริหาร (Management Approach) จะศึกษาจากโครงสร้างองค์การ พฤติกรรมในการทำงานของนักบริหาร โดยเฉพาะในระดับกลางและระดับสูง (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, น. 16) ปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารหน่วยงานเป็นผู้นำที่ดี คือ ปัจจัยเกี่ยวกับตนเอง ปัจจัยสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและปัจจัยของผู้ตาม (เนตรพัฒนา ยาวราช, 2552, น. 18-19) สอดคล้องกับแนวคิด/ทฤษฎีวัฏจักรของชีวิต (Life Cycle Theory) แนวคิด/ทฤษฎีของไฟลด์เลอร์ (Fiedler's Contingency Theory) และแนวคิด/ทฤษฎีเป้าหมายเส้นทาง (Path-Goal Theory) นอกจากนี้แล้ว สำนักงานอธิการบดี มีลักษณะการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการองค์การที่สอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์ (Structural Contingency Theory) ของมินซ์เบิร์ก (Mintzberg)

นักวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ที่มีความสนใจศึกษาการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมมนุษย์โดยต้องการทราบถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม หรือสาเหตุการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์

ซึ่งมีองค์ความรู้สำคัญในการนำเสนอคำอธิบายเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรรวมทั้งลำดับขั้นการเกิด และ ลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ทฤษฎีจึงมีความสำคัญที่จะช่วยเป็นพื้นฐานในการ เชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร เพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model) ซึ่งแสดง รูปแบบของกลไกความเกี่ยวข้องสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรหรือให้แนวคิดในการปรับเปลี่ยน ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุ ซึ่งเป็นตัวกำหนดประเภทของ ข้อมูลที่ต้องการ เครื่องมือที่ควรใช้เก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการตรวจสอบ ยืนยันความน่าเชื่อถือของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงสาเหตุ ผู้วิจัยอาจต้องอาศัย วิธีการวิเคราะห์ ด้วยหลักเหตุผล (Logical Analysis) หรืออาจทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วทำการวิเคราะห์ ทางสถิติเพื่อช่วยตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, น. 121-126)

นอกจากนี้แล้ว รูปแบบที่สร้างขึ้นตามหลักการดังที่กล่าวมาข้างต้นหากต้องการพัฒนารูปแบบที่ ประหยัดที่สุด ต้องใช้การดำเนินการตามหลักการสำคัญทางวิทยาศาสตร์กล่าวคือ การใช้ตัวแปรอิสระหรือ ตัวแปรสาเหตุในจำนวนที่น้อยที่สุดมาอธิบายปรากฏการณ์ที่กำลังสนใจศึกษา (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และ สมชาติ สว่างเนตร, 2535, น. 53) โดยมีจุดประสงค์สำคัญเพื่อให้ได้แบบจำลองที่ประหยัดที่สุด (Model Parsimony) หรืออีกนัยหนึ่งเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีเส้นโยงน้อยที่สุดมากกว่าการเข้าได้กับข้อมูล (Model Fit) ได้ดีขึ้น แต่ถ้าแบบจำลองที่ประหยัดกว่า มีปัญหาการเข้าได้กับข้อมูลก็ต้องทำการพิจารณากันอีกครั้ง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และคณะ, 2549, น. 283) การพิจารณาตัดเส้นโยงหรือเส้นทางอิทธิพลได้ออกจาก รูปแบบเพื่อให้เป็นรูปแบบที่ประหยัดที่สุด ใช้หลักการทางสถิติในการพิจารณาตัดเส้นทางอิทธิพลที่ ค่าสถิติ t (t-value) มีค่าสัมบูรณ์น้อยกว่า 1.96 หรือเส้นทางอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์และสมชาติ สว่างเนตร, 2535, น. 54, สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และคณะ, 2549, น. 283) เมื่อ ทำการตัดเส้นทางอิทธิพลที่ค่าสถิติ t (t-value) มีค่าสัมบูรณ์น้อยกว่า 1.96 แล้วจึงดำเนินการตามขั้นตอน การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบการวิจัยกับข้อมูล (Model-Data Consistency) เพื่อพิจารณา การเข้าได้/สอดคล้องกับข้อมูลอีกครั้ง หากผลการการเข้าได้/สอดคล้องกับข้อมูลมีค่าสถิติ/ดัชนีแตกต่างไป เล็กน้อย แสดงว่า รูปแบบที่ประหยัดที่สุดไม่มีการสูญเสียการเข้าได้กับข้อมูล (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และ คณะ, 2549, น. 289)

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหารหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐ ปรากฏดังแผนภาพที่ 1 ต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 รูปแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการประมวลเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ สัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายของตัวแปรสังเกต 17 ตัวแปร

- BEH1 : พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งความสำเร็จของงาน BEH 2 : พฤติกรรมการบริหารแบบสนับสนุน
BEH 3 : พฤติกรรมการบริหารแบบสั่งการ BEH 4 : พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม
SITU1 : โครงสร้างการบริหารภายในสำนักงาน SITU2 : การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง
SITU3 : การกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ผู้อื่น TRAIT : การเป็นผู้ให้บริการ
TRAIT1 : การเป็นผู้เอาใจใส่ต่อผู้อื่น TRAIT2 : การเป็นผู้มีความอดทนต่อ
FOLLO1 : ความไว้วางใจของผู้ร่วมงาน FOLLO2 : การให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน
FOLLO3 : ความสามัคคีของผู้ร่วมงาน LEAD1 : การประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ
LEAD 2 : การมีส่วนร่วมกับทีมงาน LEAD 3 : การดูแลช่วยเหลือทีมงาน
LEAD 4 : การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของทีมงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีผู้อำนวยการกองและผู้บริหารในหน่วยงานเทียบเท่ากอง สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 65 แห่ง (ไม่รวมมหาวิทยาลัยในกำกับ) มีจำนวน 469 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้บริหารหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 340 คนซึ่งได้มาโดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวกำหนดตามหลักการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) กล่าวคือในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 เท่าของตัวแปรสังเกต (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538, น. 46)

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ตัวแปรภายนอกแฝงและตัวแปรภายในแฝง

1) ตัวแปรภายนอกแฝง ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารระดับสูงซึ่งวัดจากตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งความสำเร็จของงาน พฤติกรรมการบริหารแบบสนับสนุน พฤติกรรมการบริหารแบบสั่งการ และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2) ตัวแปรภายในแฝงมี 3 ตัวแปร ได้แก่ 2.1) สถานการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงาน วัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ โครงสร้างการบริหารภายในสำนักงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง และการกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง 2.2) คุณลักษณะของผู้บริหารหน่วยงานวัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ การเป็นผู้เอาใจใส่ต่อผู้อื่น การเป็นผู้มีความอดทนต่อผู้อื่นและการเป็นผู้ให้บริการ และ 2.3) ภาวะผู้ตามซึ่งวัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรคือการให้ความร่วมมือความไว้วางใจได้ของผู้ร่วมงานและความสามัคคีของผู้ร่วมงาน

3) ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานซึ่งเป็นการวัดจากตัวแปรสังเกต จำนวน 4 ตัวแปรคือ การประพฤติดนสนกับเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วมกับทีมงาน การดูแลช่วยเหลือทีมงาน และการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของทีมงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 6 ตอน มีข้อคำถามทั้งสิ้น 92 ข้อ ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถามมีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 สถานการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงาน จำนวน 17 ข้อ ตอนที่ 4 คุณลักษณะของผู้บริหารหน่วยงาน จำนวน 16 ข้อ ตอนที่ 5 ภาวะผู้ตาม จำนวน 16 ข้อ และตอนที่ 6 ภาวะผู้นำจำนวน 22 ข้อ แบบสอบถามมีค่าความตรง (IOC) ระหว่าง .50-1.00 ค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .43-.82 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ระหว่าง .66 ถึง .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ส่งแบบสอบถามไปให้กับผู้บริหารหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 ชุด ในระหว่างเดือนธันวาคม 2554 - มกราคม 2555 จากนั้นจึงติดต่อประสานงาน และติดตามการตอบแบบสอบถามเป็นระยะกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนครบจำนวนตามที่ต้องการซึ่งได้คืนกลับมา 365 ชุด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 340 ชุดตามที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

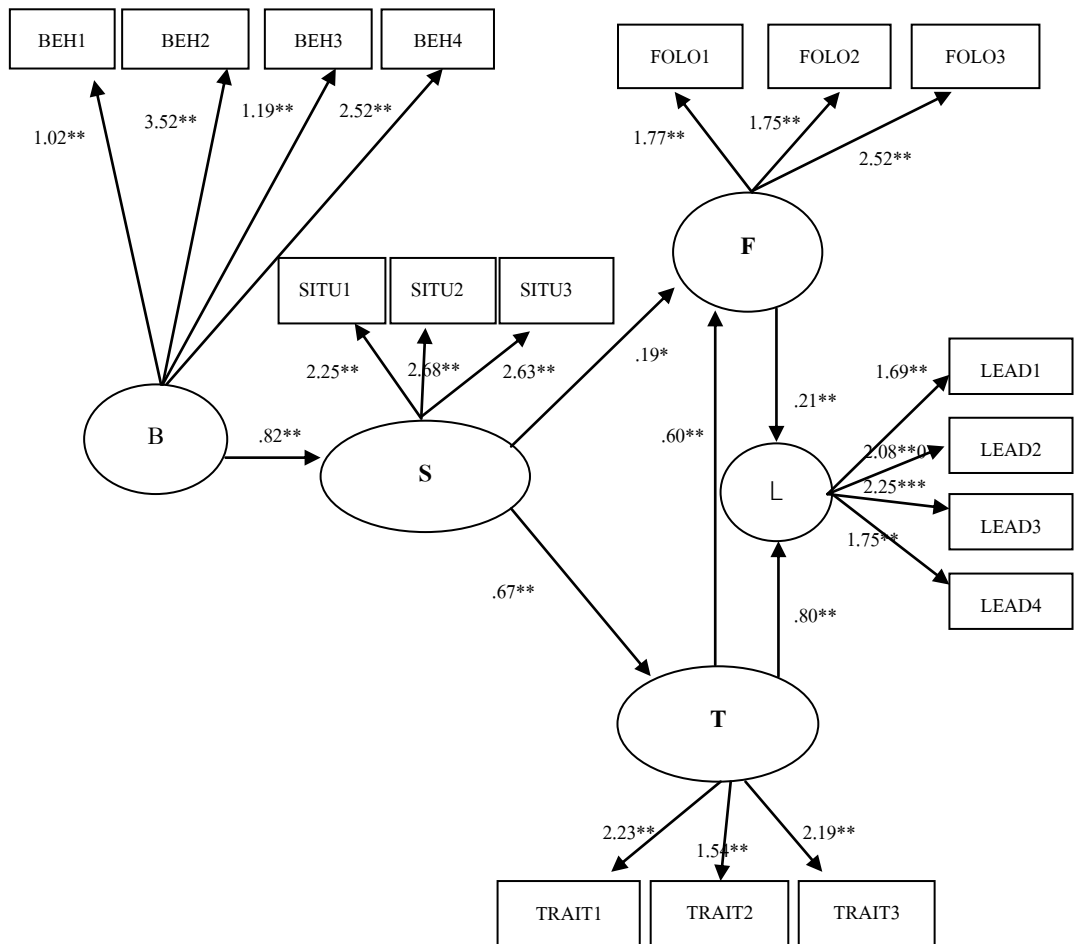
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบจากการวิจัย ผู้วิจัยได้ ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.8 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกต รวมทั้งเพื่อหาค่าเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_v) ของตัวแปรแฝง
2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน โดยหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy: KMO) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างในด้านลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละปัจจัย และความสามารถในการวิเคราะห์องค์ประกอบของข้อมูล
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับรูปแบบจำลองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และทำการพัฒนาเป็นรูปแบบที่ประหยัดที่สุดโดยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.8

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ ได้ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นรูปแบบที่ประหยัดที่สุดปรากฏดังภาพที่ 1 และตารางที่ 1



$\chi^2 = 93.83$ $df=74$ $P\text{-value} = 0.06$ $RMSEA = .03$ $GFI = .97$

$AGFI = .94$ $CFI = 1.00$ $NFI = .99$ $NNFI = 1.00$ $CN = 365.87$

ภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบ	ค่าสถิติ/ดัชนีที่วิเคราะห์ได้	เกณฑ์
1. $\chi^2 / df < 2$	93.83 / 74 = 1.27	$\chi^2 / df < 2$
2. χ^2 ไม่มีนัยสำคัญ	P-value = 0.06	χ^2 ไม่มีนัยสำคัญ
3. RMSEA น้อยกว่า .05	RMSEA = .03	RMSEA < .05
4. GFI มากกว่า .90	GFI = .97	GFI > .90
5. AGFI มากกว่า .90	AGFI = .93	AGFI > .90
6. Tucker-Lewis Index (TLI)		CFI > .90
6.1 CFI มากกว่า .90	CFI = 1.00	NFI > .90
6.2 NFI, NNFI มากกว่า .90	NFI = 0.99 NNFI = 1.00	NNFI > .90
7. Critical N : CN มากกว่า 200	CN = 365.87	CN > 200

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามค่าดัชนีที่กำหนดทุกค่า ดังนี้ $\chi^2 = 93.83$ $df = 74$ $P\text{-value} = 0.06$ $RMSEA = .03$ $GFI = .97$ $AGFI = .94$ $CFI = 1.00$ $NFI = .99$ $NNFI = 1.00$ $CN = 365.87$ ซึ่งสอดคล้องกับแผนภาพความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุดังภาพที่ 1

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยพบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายเพิ่มเติมให้เกิดความชัดเจน ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารระดับสูงส่งผลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยผ่านสถานการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงาน คุณลักษณะของผู้บริหารหน่วยงาน และภาวะผู้ตามนั้น ผลจากการวิจัยดังกล่าวนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานอธิการบดีมีบทบาทในเชิงกลยุทธ์ และเชิงนโยบายทำให้พฤติกรรมการบริหาร (Style) มีผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กรและแสดงค่าอิทธิพลผลออกมา โดยผ่านปัจจัยการบริหารในองค์กรเหล่านั้น และปัจจัยการบริหารนั้นก็ไปสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ดังนั้นผลการวิจัยจึงแสดงค่าอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติคำจร กุศล (2543, น. 129) เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ (2549, น. 171) และวรรณิ อึ้งสุทธี พูนพร (2551, น. 140) ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารระดับสูง เป็นปัจจัยหนึ่งในสถานการณ์การทำงานที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารในองค์การราชการที่ค่อนข้างชัดเจน อันเนื่องมาจากการมีสายการบังคับบัญชาที่

เข้มแข็ง และมีระเบียบแบบแผนของราชการ การยึดกฎระเบียบข้อบังคับ ไม่ยึดถือความเป็นส่วนบุคคล นั้นคือบุคคลจะต้องมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่เป็นทางการและการทำงานเป็นอาชีพ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550, น.461-462) จึงทำให้ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารระดับสูงส่งผลทางตรงต่อสถานการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงานแล้วจึงส่งผลทางอ้อมไปยังคุณลักษณะของผู้บริหารหน่วยงานโดยผ่านสถานการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงานดังกล่าว

2. จากสรุปผลการวิจัยพบว่าสถานการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงาน ส่งผลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำผ่านคุณลักษณะของผู้บริหารหน่วยงาน และภาวะผู้ตาม นั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงาน (ผู้ตาม) อยู่ภายใต้สถานการณ์หน่วยงานเดียวกันนั้นคือ สถานการณ์ขององค์การราชการ ซึ่งมีโครงสร้างสายบังคับบัญชา อำนาจ บทบาทหน้าที่ วัฒนธรรม ค่านิยม ในลักษณะเช่นเดียวกัน ทำให้สถานการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงานซึ่งเป็นอิทธิพลต่อเนื่องมาจากผู้บริหารระดับสูงส่งผลทางตรงต่อคุณลักษณะของผู้บริหารหน่วยงาน และภาวะผู้ตาม แล้วจึงส่งผลต่อไปถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีฟิวดเลอร์ (Fiedler's Contingency); ทฤษฎีวิวัฏจักรของชีวิต (Life Cycle Theory) และสอดคล้องกับการวิจัยของ อารี เพชรสุด (2529, น. 134) และเกียรติกำจร กุศล (2543, น. 129) ที่พบว่าองค์ประกอบด้านสถานการณ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะผู้นำของคณบดี ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารหน่วยงานส่งผลทางตรง และทางอ้อมต่อภาวะผู้นำโดยผ่านภาวะผู้ตามนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผลการวิจัยนี้มาจากการวิจัยในการบริหารองค์การที่คุณลักษณะผู้นำ และผู้ตาม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีวิวัฏจักรของชีวิต ผลการวิจัยของวรรณิ อึ้งสิทธิพูนพร (2551, น.140) ที่พบว่าองค์ประกอบคุณลักษณะของคณบดีมีผลทางตรง ต่อภาวะผู้นำของคณบดีของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

4. จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้ตามส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าได้บังคับบัญชาที่มีดีเยี่ยมส่งเสริมผู้บริหารหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการหน่วยงานซึ่งจะส่งผลต่อไปยังประสิทธิผลของหน่วยงาน นั่นก็คือ ภาวะผู้ตาม ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดทฤษฎีวิวัฏจักรของชีวิต และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของเกียรติกำจร กุศล (2543, น. 129); เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ (2549, น. 171) และวรรณิ อึ้งสิทธิพูนพร (2551, น. 140) ที่พบว่าการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานเป็นตัวแปรหนึ่งในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารในระดับสูงของมหาวิทยาลัยของรัฐควรบริหารจัดการ สำนักงานอธิการบดี ให้มีสถานการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงานของผู้บริหารหน่วยงานที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานรวมทั้งให้

สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันและในขณะเดียวกันก็เสริมสร้างแรงจูงใจ ความต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมให้ได้รับโอกาส ให้มีส่วนร่วมในการกิจสำคัญๆ ต่างๆ เปิดโอกาสได้คิดได้ตัดสินใจในงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ แม้ว่าผลจากการวิจัยจะไม่ได้แสดงความสัมพันธ์ของพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงที่ส่งผลโดยตรงไปยังภาวะผู้นำ แต่ได้แสดงผลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ

2. ควรมีการสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ร่วมกันของคณะผู้บริหารระดับสูงกับคณะผู้บริหารหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง ไม่สัมพันธ์กับคุณลักษณะของผู้บริหารหน่วยงาน ดังนั้นคณะผู้บริหารระดับสูงกับคณะผู้บริหารหน่วยงานควรจะต้องปรับพฤติกรรมการทำงาน ปรับแนวทางการทำงาน ปรับแนวคิด ทักษคติไปในทิศทางทางบวกต่อกัน และการทำงานร่วมกัน ตลอดจนค้นหา กิจกรรม โครงการที่จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการจัดการสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรแฝง จากนิยามเชิงปฏิบัติการที่แตกต่างจากงานวิจัยนี้ เพื่อที่ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบหรือข้อยืนยันความสัมพันธ์ของปัจจัยในรูปแบบ
2. ควรมีการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจกำหนดขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุม 360 องค์การประเมิน จากนั้นนำระเบียบวิธีวิจัย การออกแบบการวิจัย ตลอดจนนำการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการออกแบบการวิจัยมาใช้ อาทิ การนำแนวทางการวิเคราะห์พหุระดับ (Multi-Level Analysis) มาใช้ เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยของรัฐ หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์. (2549). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพล ต่อภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- เกียรติคำจร กุศล. (2543). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มี อิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- ชาวลิต หมั่นนุช. (2535). อิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิชย์ จำกัด.
- ธนวิน ทองแพง. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เนตร์พัฒนา ขาววิราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ทริบเพิลกรุ๊ปจำกัด.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISRE): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย
ทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์และสมชาติ สว่างเนตร. (2535). การวิเคราะห์เส้นโยงด้วยลิสเรลสถิติสำหรับ
นักวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคมและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์
โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ.
- เลขาธิการศึกษา, สำนักงาน. (2546). รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหาร
จัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2549). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2551 – 2555. กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค.
- วนิดา เจียรไน. (2549). การบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี. วิทยานิพนธ์การศึกษา
ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). พฤติกรรมองค์กร. บริษัทธนรัชการพิมพ์จำกัด. กรุงเทพฯ.
- วรรณิ อึ้งสิทธิพูนพร. (2551). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำของ คณบดี
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา).
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). การวิเคราะห์พหุระดับ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และคณะ. (2549). แบบจำลองสมการโครงสร้าง: การใช้โปรแกรม LISREL
PRELIS และSIMPLIS. ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดดา. กรุงเทพฯ.
- สมพัทธ์ เบ็ญจชัยพร. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบวัฒนธรรม
คุณภาพ กับคุณภาพ การศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.



- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2554). คู่มือประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา
ระดับอุดมศึกษา ประจำปี 2553. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- อารี เพชรสุด. (2529). ความเป็นผู้นำ: มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Fied, Holden and Lowler. (2000). *Effective Subject leadership*. London: Routledge.
- Owen. (2001). *Organizational Behavior in Education*. Boston, Allyn & Bacon.
