

ประสิทธิผลขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก*

รักเกียรติ หงษ์ทอง¹

วัชร ยาคูณ² พลศักดิ์ จิรไกรศิริ³ พรสวรรค์ โรจนพานิช⁴

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก และการแสวงหาตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก

ขอบเขตการศึกษานี้เป็นการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยแจกแบบสอบถามไปยังอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนทั้งหมด 1,043 ชุด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สรุป และอภิปรายผลด้วยวิธีการเชิงปริมาณด้วยค่าสถิติ Canonical Correlation และ Path Analysis ตามสมมุติฐานการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก ด้วยคำถามเชิงลึกในการลงพื้นที่จริง

การศึกษานี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกมีผลการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างความร่วมมือและการตรวจสอบความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันต่อเป้าหมาย และมีผลการปรับตัวขององค์การ ด้านวิธีการปรับตัวและการจัดการการปรับตัว และจากผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์นำไปสู่การสร้างตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก คือ คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกควรให้ความสำคัญกับการนำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการสร้างความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงและการตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลง เพราะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านความผูกพันต่อองค์การและการปรับตัวขององค์การ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพขององค์การ, ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, คณะผู้บริหาร

* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พ.ศ. 2557

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์,

E-mail: rakkaith@yahoo.com

² อาจารย์, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

³ รองศาสตราจารย์, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

⁴ อาจารย์, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



Effectiveness of the Organization and Visionary Leadership of Administrative Teams of Rajabhat Universities in Western Region*

Rakkait Hongthong¹

Vatchara Yakhun² Polsuk Jirakraisiri³ Ponsan Rojanapanich⁴

Abstract

This dissertation aimed to determine visionary leadership, effectiveness, the relationship between the visionary leadership and the effectiveness performed by the administrative teams, and identify the visionary leadership model having relationship with effectiveness of the organization of Rajabhat universities in the Western region.

The study was limited to four Rajabhat universities in the Western region, namely Phetchaburi Rajabhat University, Muban Chombueng Rajabhat University, Nakhon Pathom Rajabhat University, and Kanchanaburi Rajabhat University. The data were collected by a questionnaire given to all 1,043 instructors lecturing in those four universities. Canonical Correlation and Path Analysis were applied for the quantitative data analysis, and then summary and discussion were made in response to the hypothesis. The qualitative data were analyzed from conducting an in-depth interview with the administrative teams at each university.

The findings indicated that the visionary leadership such administrative team performed on leading to change in terms of fostering participation and monitoring changes had relationship with organization effectiveness on organization engagement in terms of work-goal engagement, and organization adaptability in terms of ways to adapt and how they deal with. The preliminary findings led to the formation of the visionary leadership model performed by the administrative teams of Rajabhat universities in the Western region using the path analysis. It indicated that the administrator teams of the universities should emphasize the leadership for change, especially building up collaboration toward change and measuring the progress of change which affects effectiveness of the organizations in the dimension of organizational engagement and adaptation.

Keywords: effectiveness of the organization, visionary leadership, administrative teams

* Research article from thesis for the Doctor of Public Administration degree, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand, 2014

¹ Student in Doctor of Public Administration degree, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, E-mail: rakkiath@yahoo.com

² Lecturer, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology

³ Associate Professor, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

⁴ Lecturer, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

การที่จะเตรียมการศึกษาของประเทศไทยให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้นอย่างได้ผลนั้น การศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างมาก เพราะการศึกษาระดับอุดมศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการผลิตกำลังคนระดับสูง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2549 อ้างถึงใน คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล, 2552, น.1) อย่างไรก็ตาม สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2548, น.2) กลับพบว่า สถาบันอุดมศึกษายังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร สาเหตุหลักของปัญหาดังกล่าวมีหลายประการ ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยังมีจุดอ่อนเรื่องการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ ตลอดจนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกมา ยังไม่ได้คุณภาพ ขณะที่ในการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษานั้นไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพและความพร้อมของการเป็นสถาบันอุดมศึกษา ทำให้ทิศทางการส่งเสริมพัฒนาและกำกับมาตรฐานไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง และที่สำคัญรัฐบาลไม่มีการควบคุมการเปิดหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งให้ตรงตามความต้องการของประเทศและตลาดแรงงาน นอกจากนี้ จากการเสวนาเรื่องแนวทางพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ (2553) ยังแสดงความเห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ยังคงประสบปัญหาที่สำคัญ คือ การขาดแคลนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ทำให้บุคลากรมีภาระงานสูงทั้งด้านการสอน นักศึกษาที่เข้ามามีศักยภาพทางการศึกษาน้อย ทำให้อาจารย์ต้องใช้เวลาในการเตรียมตัว ปรับปรุงงาน พัฒนางานมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อจิตใจและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทำให้อาจารย์ไม่มีความผูกพันกับองค์กร และยังพบด้วยว่ามหาวิทยาลัยมีปัญหาในการพัฒนาองค์กร และการพัฒนาบุคลากรโดยส่วนรวมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ คือ อาจารย์มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา ขณะที่รัฐบาลมีนโยบายจำกัดอัตราข้าราชการ และกำหนดทิศทางของสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับซึ่งจะทำให้ไม่มีข้าราชการ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยขาดอัตรากำลังคน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังประสบปัญหางบประมาณ ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2554 ที่พบว่า มหาวิทยาลัยได้รับงบประมาณรวม 10,795 ล้านบาท เฉลี่ยมหาวิทยาลัยละ 269 ล้านบาท ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยกลุ่มเดิมตลอดจนมหาวิทยาลัยยังประสบปัญหาสถานะภาพที่รัฐบาลกำหนดให้มหาวิทยาลัยต้องออกนอกกระบวน แต่มหาวิทยาลัยยังไม่ได้เตรียมความพร้อมรองรับอนาคตที่ต้องออกนอกกระบวน

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ที่กำหนดให้พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำองค์กร และสามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

ไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงาน ก.พ., 2556) ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีที่คอตเตอร์ (Kotter, 1988, p.15) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

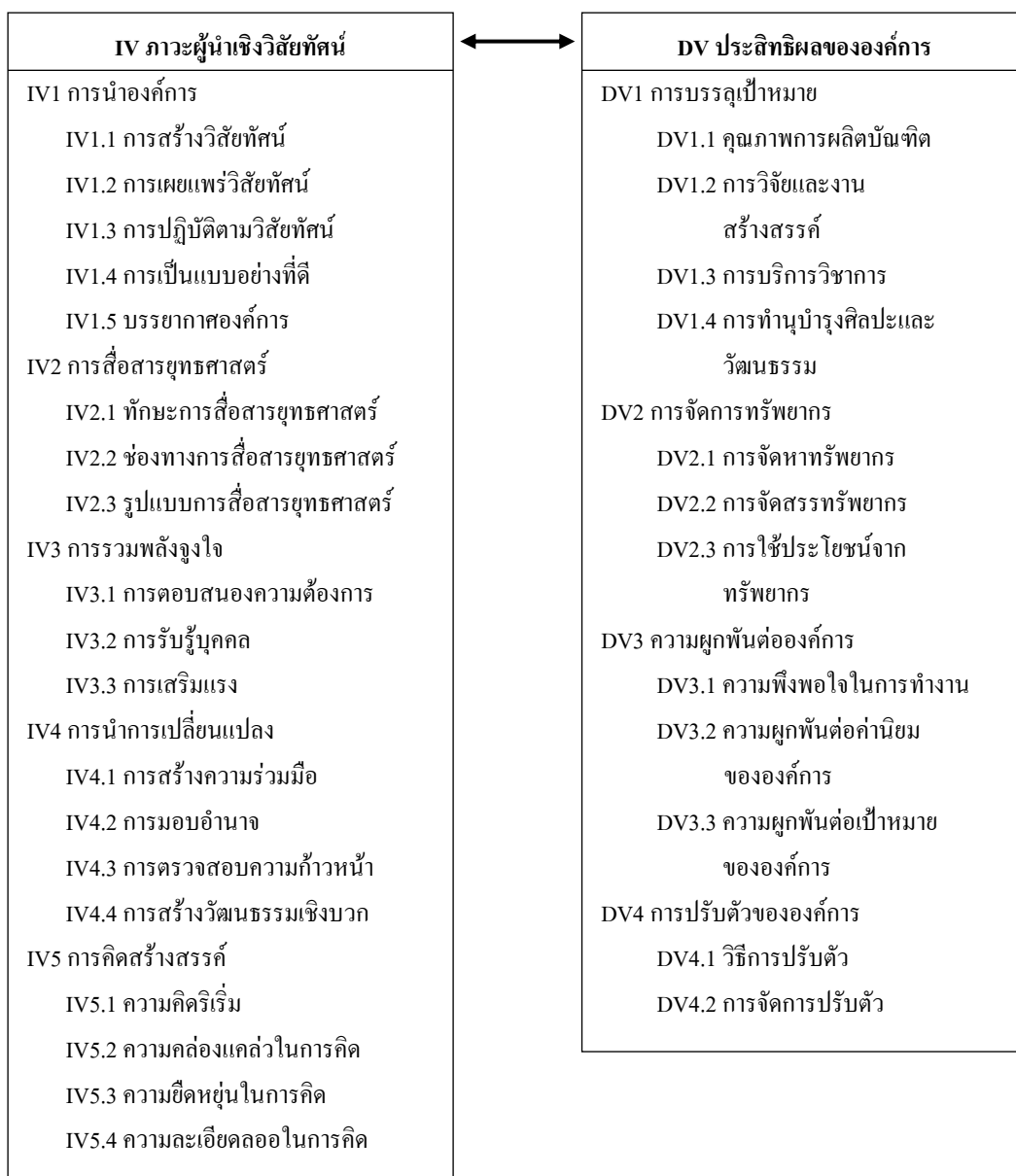
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะวันต
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะวันต
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลการดำเนินงานของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะวันต
4. เพื่อแสวงหาตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะวันต

สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะวันต ประกอบด้วย มิติการนำองค์กร มิติการสื่อสารยุทธศาสตร์ มิติการรวมพลังใจ มิติการนำการเปลี่ยนแปลง และมิติการคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย มิติการบรรลุเป้าหมาย มิติการจัดการทรัพยากร มิติความผูกพันต่อองค์กร และมิติการปรับตัวขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1961-2012 และประสิทธิผลขององค์กรตั้งแต่ปี ค.ศ. 1964-2013 เพื่อให้เห็นถึงพัฒนาการแนวความคิดของตัวแปร จากนั้นจึงได้สังเคราะห์ตัวแปรทั้งสองด้าน คือ 1) ตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้ตัวแปรทั้งหมด 18 ตัวแปร เลือกใช้ 5 ตัวแปร และ 2) ตัวแปรด้านประสิทธิผลขององค์กร ได้ตัวแปรทั้งหมด 23 ตัวแปร เลือกใช้ 4 ตัวแปร โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรด้วยการใช้หลักเกณฑ์ความถี่จากมากไปหาน้อย จากนั้นผู้วิจัยจึงได้สรุปพัฒนาการของแนวความคิดของตัวแปรทั้งสองด้านเพื่อให้ทราบถึงดัชนีและตัวชี้วัดของตัวแปรแต่ละตัว แล้วมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพโดยดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก 4 แห่ง รวม 1,043 คน เพื่อค้นหาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก ประสิทธิภาพขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก การทดสอบสมมุติฐาน และการแสวงหาตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก

2. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลขององค์กร และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ทั้งนี้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยทำการวัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่า ได้ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.9106 และการวัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย (Reliability of Research Tool) โดยนำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงไปทดสอบกับอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนที่มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 30 ชุด และได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยเท่ากับ 0.9853 จากนั้นจึงนำไปสอบถามกับอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยร้อยละ ข้อมูลตัวแปรต้นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และข้อมูลตัวแปรตามประสิทธิผลขององค์กรด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐานระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลขององค์กรด้วยการวิเคราะห์หาขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรต้นกับตัวแปรตามตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยวิธีสหสัมพันธ์คานอนิคอล (Canonical Correlation Analysis) ลักษณะการวิเคราะห์ Canonical Correlation สามารถแสดงให้เห็น โมเดลเส้นทาง (Path diagram) เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติที่มาจากการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ที่อาศัยตัวแบบและสมการ โครงสร้างเพื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณที่มีนัยสำคัญทางสถิติ .01 นำมาสู่การสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ สามารถแสดงให้เห็นแผนภาพเส้นทางความสัมพันธ์ (Path diagram)

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกจำนวน 12 คน เพื่อนำมาสนับสนุนข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ จากนั้นจึงสรุปและบรรยายลักษณะตามประเด็นทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม แล้วนำมาเชื่อมโยงกัน เพื่อนำไปวิเคราะห์ร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้วนำไปหาข้อสรุปเพื่อตอบวัตถุประสงค์

สรุปผลการวิจัย

1. คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยรวมเกือบทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การสื่อสารยุทธศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.34, \sigma = 0.75$) การรวมพลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40, \sigma = 0.77$) การนำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37,$

$\sigma = 0.76$) และการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.80$) ยกเว้นการนำองค์การที่อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.66$)

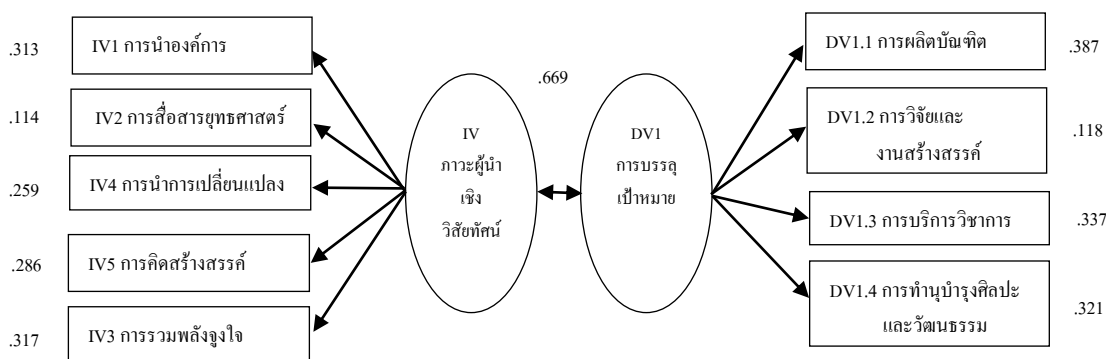
จากการสัมภาษณ์คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก พบว่า คณะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการสร้างความร่วมมือมากที่สุด รองลงมา คือ การสื่อสารยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะรูปแบบการสื่อสารยุทธศาสตร์ การรวมพลังใจ โดยเฉพาะการตอบสนองความต้องการการนำองค์การ โดยเฉพาะการสร้างวิสัยทัศน์ และการคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะความคิดริเริ่มและความยืดหยุ่นในการคิด ตามลำดับ

2. อาจารย์มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลขององค์การมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกโดยรวมเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.72$) ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.73$) และการปรับตัวขององค์การอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.76$) ขณะที่การจัดการทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.74$)

จากการสัมภาษณ์คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก พบว่า คณะผู้บริหารให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะความผูกพันต่อเป้าหมาย รองลงมา คือ การบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะคุณภาพการผลิตบัณฑิต การจัดการทรัพยากร โดยเฉพาะการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร และการปรับตัวขององค์การ โดยเฉพาะวิธีการปรับตัวขององค์การและการจัดการปรับตัวขององค์การ ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมุติฐาน ปรากฏตามรายละเอียดต่อไปนี้

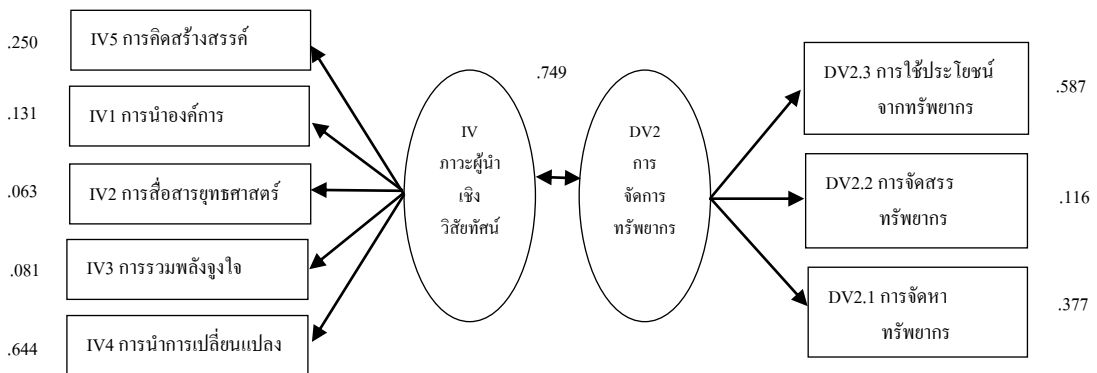
3.1 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกกับประสิทธิผลขององค์การ มิติการบรรลุเป้าหมาย แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การมิติการบรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับมิติบรรลุปเป้าหมายมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (Canonical Correlation = .669) และพบว่า ตัวแปรต้น มิติการรวมพลังใจ และมิติการนำองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .317 และ .313 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานตัวแปรตาม มิติการบรรลุปเป้าหมาย พบว่า คุณภาพการผลิตบัณฑิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .387 การบริการวิชาการ เท่ากับ .377 และการทำบารุงศิลปะและวัฒนธรรมเท่ากับ .321 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ

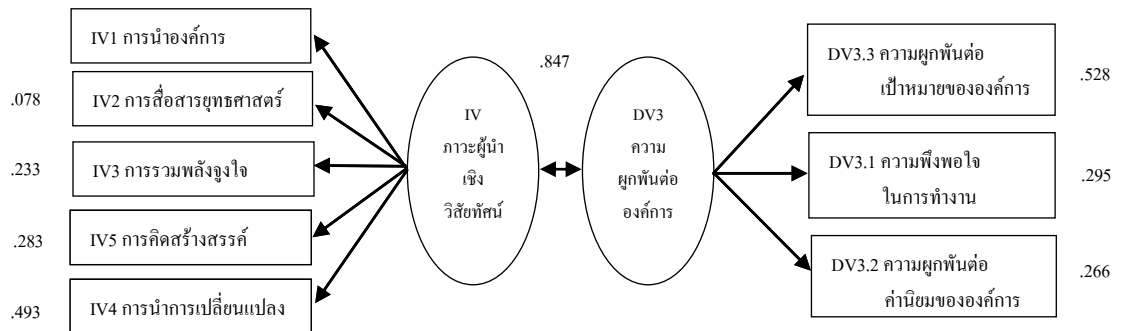
3.2 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกกับประสิทธิผลขององค์การ มิติการจัดการทรัพยากร แสดงดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การมิติการจัดการทรัพยากร

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับมิติการจัดการทรัพยากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (Canonical Correlation = .749) และพบว่า ตัวแปรต้น มิติการนำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .644 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานตัวแปรตาม มิติการจัดการทรัพยากร พบว่า การใช้ประโยชน์จากทรัพยากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .587 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และการจัดหาทรัพยากร เท่ากับ .377 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ

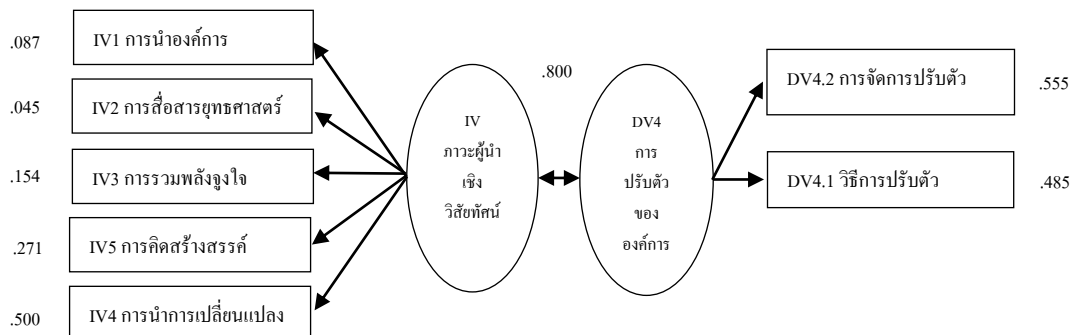
3.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกกับประสิทธิผลขององค์การ มิตិความผูกพันต่อองค์การ แสดงดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลขององค์การมิติความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับมิติความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (Canonical Correlation = .847) และพบว่า ตัวแปรต้น มิติการนำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .493 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานตัวแปรตาม มิติความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความผูกพันต่อเป้าหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .528 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

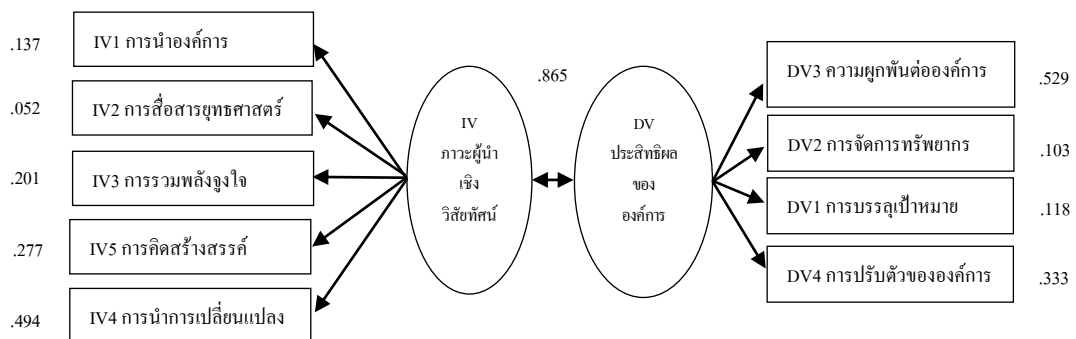
3.4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกกับประสิทธิผลขององค์การ มิติการปรับตัวขององค์การ แสดงดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลขององค์การมิติการปรับตัวขององค์การ

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับมิติการปรับตัวขององค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (Canonical Correlation = .800) และพบว่า ตัวแปรต้น มิติการนำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .500 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานตัวแปรตาม มิติการปรับตัวขององค์กร พบว่า วิธีการปรับตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .555 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และการจัดการปรับตัว เท่ากับ .485 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

3.5 ผลการทดสอบสมมุติฐานรวม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกกับประสิทธิผลขององค์กร แสดงดังภาพที่ 6

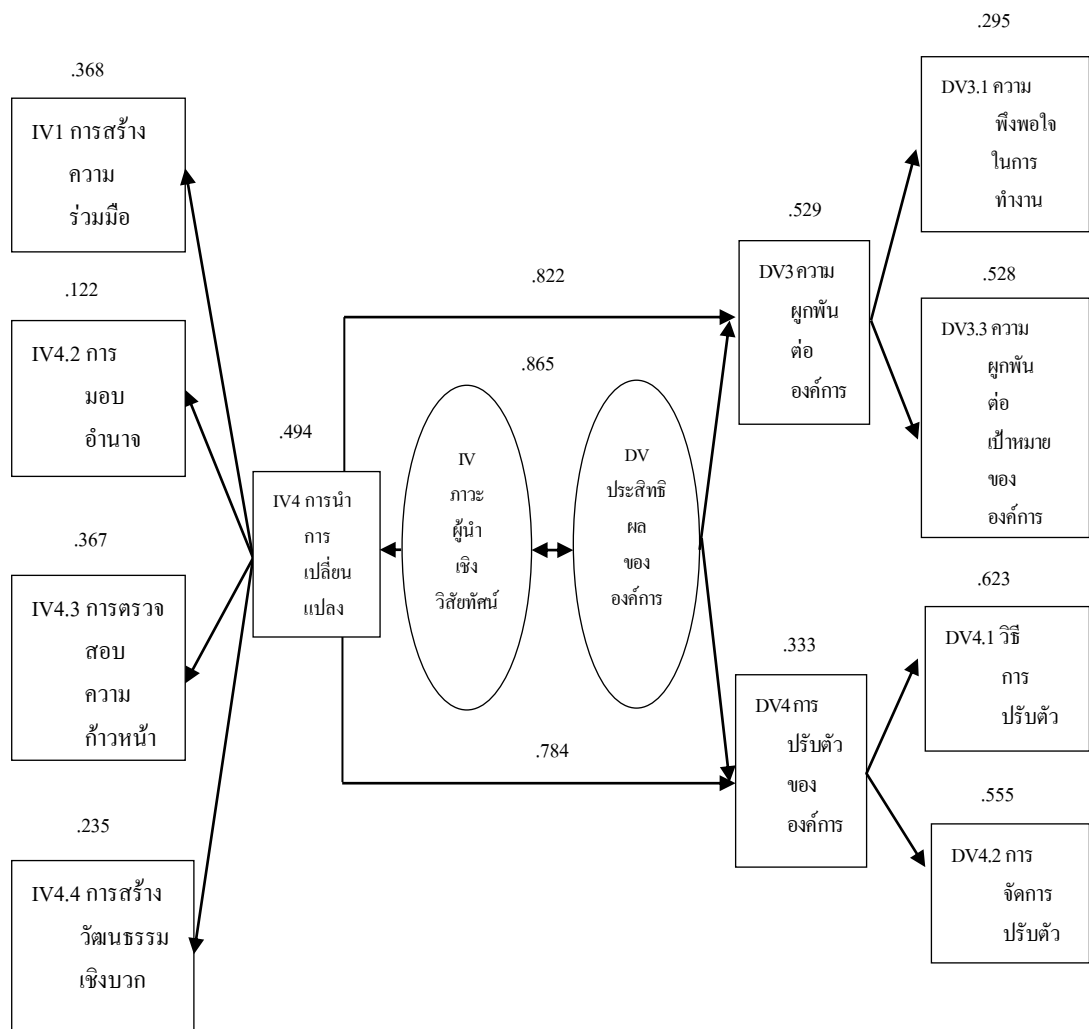


ภาพที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลขององค์กร

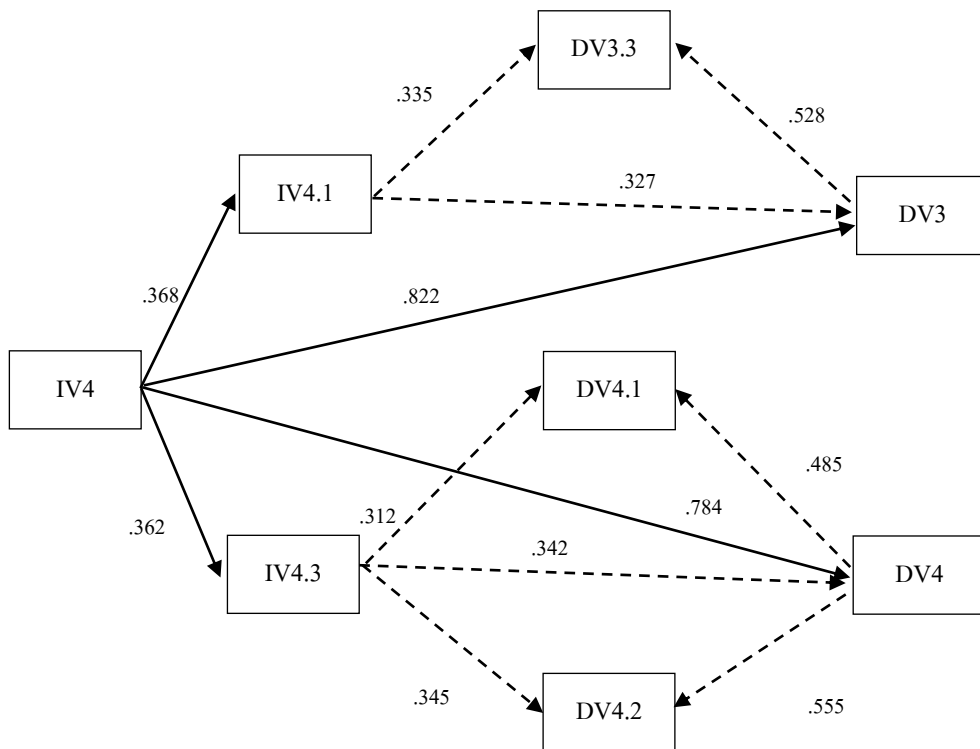
จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลขององค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (Canonical Correlation = .865) และยังพบว่า ตัวแปรต้น มิติการนำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .494 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานตัวแปรตาม ประสิทธิผลขององค์กร พบว่า มิติความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .529 และมิติการปรับตัวขององค์กร เท่ากับ .333 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

4. ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก ผู้ศึกษาวิจัยสามารถอธิบายเส้นทางความสัมพันธ์ในการแสวงหาตัวแบบโดยการวิเคราะห์สถิติที่ได้มาจากการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) โดยอาศัยตัวแบบและสมการโครงสร้างที่พัฒนามาจากการศึกษาระดับความสัมพันธ์ผลการทดสอบสมมุติฐานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตะวันตกที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กร พบว่า ตัวแปรต้นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างความร่วมมือและการตรวจสอบความก้าวหน้า และตัวแปรตามประสิทธิผลขององค์กร มีจิตความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร และมีการปรับตัวขององค์กร ด้านวิธีการปรับตัวและการจัดการปรับตัว ซึ่งหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้คำสั่ง Multiple Regression วิธี Enter สามารถแสดงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความ สัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกโดยจำแนกแต่ละคู่ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตามสามารถสรุปเป็นตัวแบบความสัมพันธ์ได้แสดงดังภาพที่ 7 - 9

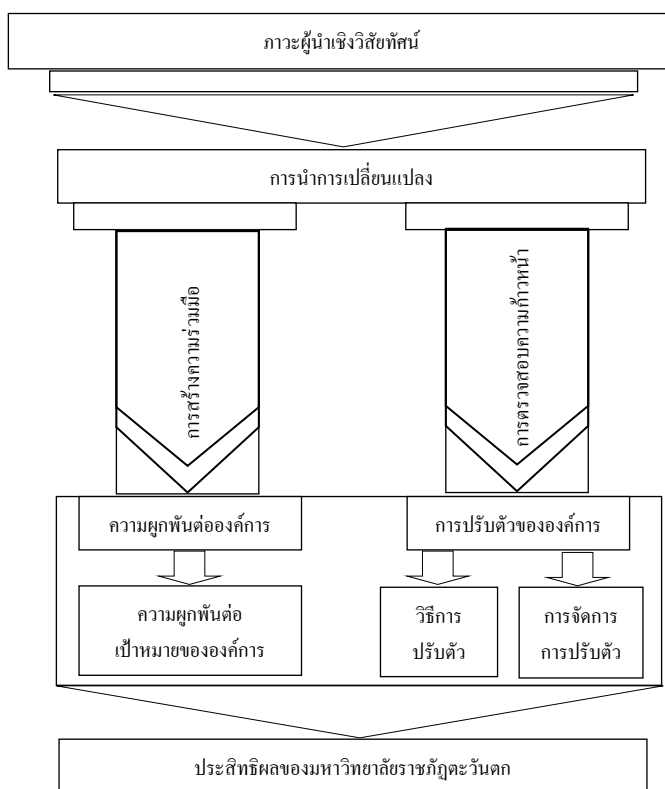


ภาพที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกกับประสิทธิผลขององค์กร



ภาพที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
 คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกกับประสิทธิผลขององค์กร

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะ
 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก โดยการแปลงเส้นทางความ
 สัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์นำมาสู่การสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ทางสังคมศาสตร์ได้แสดงดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 ประสิทธิภาพขององค์กรกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะวันตก

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรมีการบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับทฤษฎีของ Hoy and Miskel (2001, p.129) ที่ว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์กรด้วยการยึดเป้าหมายขององค์กร และยังสอดคล้องกับ อัญชนา พานิช (2550) ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กรมีการจัดการทรัพยากร โดย Mott (1972, p.6) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรเป็นความสามารถในการดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ส่วนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของอัลสุรียา กรณสูตร (2552, น.107) ที่พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก และยังพบว่า การนำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร อยู่ในระดับมาก และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า การนำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะมิติความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Steer (1977, p.5) ที่ว่าตัวแปรด้านลักษณะ ของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร และ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Arnold and Feldman (1986, p.6) ที่ได้สรุปไว้ว่า ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวังหรือได้มีการวางแผนไว้ สามารถบรรลุหรือ สำเร็จได้ และองค์กรที่มีประสิทธิผลนั้นสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร สามารถวัดได้จากระดับความ พึงพอใจและความไว้วางใจในองค์กรระหว่างสมาชิกด้วยกัน ส่วนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยเรื่ององค์ประกอบ ประสิทธิภาพขององค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดย อัญชนา พานิช (2550) ที่ว่า ประสิทธิภาพของ มหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมากและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และยังสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิง เส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551, น.106-107) ที่ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนทำให้ ผู้ปฏิบัติงานยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและความพึงพอใจ โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การประเมินผล และให้โอกาสเสนอความคิดเห็น ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อ โรงเรียนและวิชาชีพครู ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร มิติการปรับตัว ขององค์กร ด้านวิธีการปรับตัวและการจัดการปรับตัว พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก จากผลการศึกษา ยังพบว่า การนำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า การนำการเปลี่ยนแปลงมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร มิติการปรับตัวขององค์กร ด้านวิธีการปรับตัวและการจัดการ การปรับตัว สอดคล้องกับแนวความคิดของไพรส์ (Price, 1968, p.1) ที่ได้ชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการ ปรับตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผลขององค์กร ด้วยเหตุนี้ Schein (1970, p.120) จึงเสนอว่า องค์กรสามารถจะรักษาสภาพความมีประสิทธิภาพขององค์กรไว้ได้อย่างค่อยเป็นค่อยไปด้วยวงจรของ การปรับตัว (Adaptive Coping Cycle) ที่เป็นกระบวนการซึ่งเริ่มด้วยการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนของ สภาพแวดล้อมภายใน (internal) หรือภายนอก (external environment) และสิ้นสุดด้วยการสร้างความ

สมดุลที่มีความคล่องตัวและปรับตัว (Adaptive dynamic equilibrium) โดยกระบวนการของวงจรของการปรับตัว (Stages or Processes of the Adaptive Coping Cycle) ประกอบด้วย 1) วิธีการปรับตัว และ 2) การจัดการปรับตัวขององค์กร เช่นเดียวกับข้อค้นพบในงานวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยปิลัญ ภูมิพินาคม (2550, น.232) ที่ว่าความสามารถในการปรับตัวมีความสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารยุทธศาสตร์การรวมพลังใจ การนำการเปลี่ยนแปลง และการคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ปฏิบัติยอมรับในระดับที่มากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2. คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกต้องให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากร โดยเฉพาะการจัดสรรทรัพยากรไปอย่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต้องให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อให้คำนึงถึงความคุ้มค่ามากที่สุด

3. คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกต้องให้ความสำคัญกับการนำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการสร้างความร่วมมือและการตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลง เพราะเหล่านี้ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นคณะผู้บริหารจึงต้องสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย และให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังส่งผลถึงการปรับตัวขององค์กรด้วย ดังนั้นคณะผู้บริหารต้องกำหนดวิธีการของการปรับตัวและการจัดการการปรับตัวให้มีความชัดเจน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเพื่อค้นหาคำว่าตัวแปรอื่นๆ เช่น การตัดสินใจ การสร้างสัมพันธระหว่างบุคคล การใช้อำนาจและอิทธิพล และการคิดนอกกรอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

การเสวนาเรื่องแนวทางพัฒนาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่. (2553). สืบค้นเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2556, จาก

<http://www.rajabhatnetwork.com/upload/images/.../New-higher-education.doc>.

เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2551). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.



- คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล. (2552). ข้อเสนอแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ปิติญ์ ปฏิพิมพาคม. (2550). รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สำนักงาน ก.พ. (2556). ยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2556, จาก [http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content &view=article&id=167:-2552-2556-&catid=110:2011-06-29-15-17-21&Itemid=197](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=167:-2552-2556-&catid=110:2011-06-29-15-17-21&Itemid=197).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2548). คู่มือการประเมิน คุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- อัญญา พานิช. (2550). องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อัลสุริยา กรณสูตร. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- Arnold, H.J., and Feldman, D.C. (1986). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*.
th
(6 ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kotter, J.P. (1988). *Leadership skills for managers*. Retrieved May 25, 2013, from <http://www.flexstudy.com/catalog/schpdf.cfm?coursenum=95007>.
- Mott, P.E. (1972). *The characteristics of efficient organization*. New York: Haper Row.
- Price, J.L. (1968). *Organizational effectiveness: An inventory of propositions*. Homewood: R.D. Irwin.
- Schein, E.H. (1970). *Organizational psychology*. (2nd ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica: Goodyear.
