อิทธิพลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ส่งผ่านนโยบายส่งเสริมวิชาการและความก้าวหน้าในอาชีพสู่ผลการปฏิบัติงานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย : การศึกษาเชิงประจักษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตกในประเทศไทย

Doctor of Philosophy in Social Sciences Association
Ramkhamhaeng University

The Effects of Full-Range Leadership of University Administrators and the Mediating Roles of Academic Promotion Policy and Career Advancement on Academic Performance of University Faculties : An Empirical Study in Rajabhat Universities Western Division, Thailand.

ดวงใจ คงคาหลวง[1] ดร.นภาพร ขันธนภา[2] ดร.ระพีพรรณ พิริยะกุล[3]

บทคัดย่อ

การวิจัย อิทธิพลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ส่งผ่านนโยบายส่งเสริมวิชาการและความก้าวหน้าในอาชีพสู่ผลการปฏิบัติงานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย : การศึกษาเชิงประจักษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตกในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ของผู้บริหาร ในการรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก ในด้าน นโยบายที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการและระดับความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตกในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่นำไปสู่ ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก โดยกลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก จำนวน 568 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และสถิติอนุมาน โดย ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป PLS-Graph ผลการศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนมีผลต่อการรับรู้นโยบายส่งเสริมทางด้านวิชาการและระดับความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ระดับนับสำคัญ .01 ในขณะที่ ปัจจัยส่งผ่านคือการรับรู้นโยบายส่งเสริมทางด้านวิชาการและระดับความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางวิชาการ

คำสำคัญ: อิทธิพลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ นโยบายส่งเสริมวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

[1] อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[2] รองศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[3] รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Research title : The Effects of Full-Range Leadership of University Administrators and the Mediating Roles of Academic Promotion Policy and Career Advancement on Academic Performance of University Faculties: An Empirical Study in Rajabhat Univeristies – Western Division, Thailand, aimed to study level of ethical leadership, transformational leadership and transactional leadership of administrators among the perception, academic promotional policy and career advancement of Professors at West Rajabhat University, as mediator to level of the academic performance of professors from West Rajabhat University and level of ethical leadership, transformational leadership and transactional leadership that affects the academic performance of professors from West Rajabhat University by passing the acknowledgement of academic promotional policy and career advancement. The Sample was 568 professors of West Rajabhat University. Tools used in this study were questionnaire which developed based on the concepts of variable theory. The analysis of descriptive statistics and Inferential Statistics were used to determine the fundamental value by using PLS-Graph. The result showed Level of transactional leadership affects the perception of academic promotional policy and career advancement at Level of Significant 0.1. While the perception of academic promotional policy and career advancement does not affect academic performance. Academic Performance is in low level.

Keywords: The Effects of Full-Range Leadership, Mediating Roles of Academic Pro mo tion Policy, Career Advancement on Academic, Rajabhat Univeristies – Western Division

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ถึงฉบับปัจจุบันที่กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศ ทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจและทุนทรัพยากรธรรมชาติรวมทั้งสิ่งแวดล้อม สร้างให้เกิดความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง โดย ให้มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมของมนุษย์ สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม, 2555)

ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก จึงมีหน้าที่ทำให้มาตรฐานการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่รัฐกำหนด อันประกอบด้วย มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต ด้านการบริหารจัดการ และด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ จากผลการประเมินเฉลี่ยอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ประจำปี 2555 พบว่าอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์หรือกลุ่มกรุงเทพฯ มีระดับคะแนน 2.77 ในขณะที่กลุ่มตะวันตก มีระดับคะแนน 1.09 ซึ่งเป็นระดับน้อยสุด ส่งผลทำมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก จำเป็นต้องเสาะหาสาเหตุของปัญหาเพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขเพื่อทำให้มาตรฐานของอาจารย์อยู่ในระดับมาตรฐานที่กำหนด

องค์ประกอบในการส่งเสริมให้ การบริหารทรัพยากรสนับสนุนขององค์การและตัวของอาจารย์ โดย Liu (2007); Nanjundeswaraswamy and Swamy(2014); Afful-Broni(2012) พบว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนมีส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านตัวแปรนโยบายในการบริหาร และการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังส่งผลต่อความสามารถในการกำหนดนโยบายขององค์การอันนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชาและความสำเร็จขององค์การ (Walumbwa et al., 2011; Jamshidinavid & Kamar, 2012; Bello, 2012)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

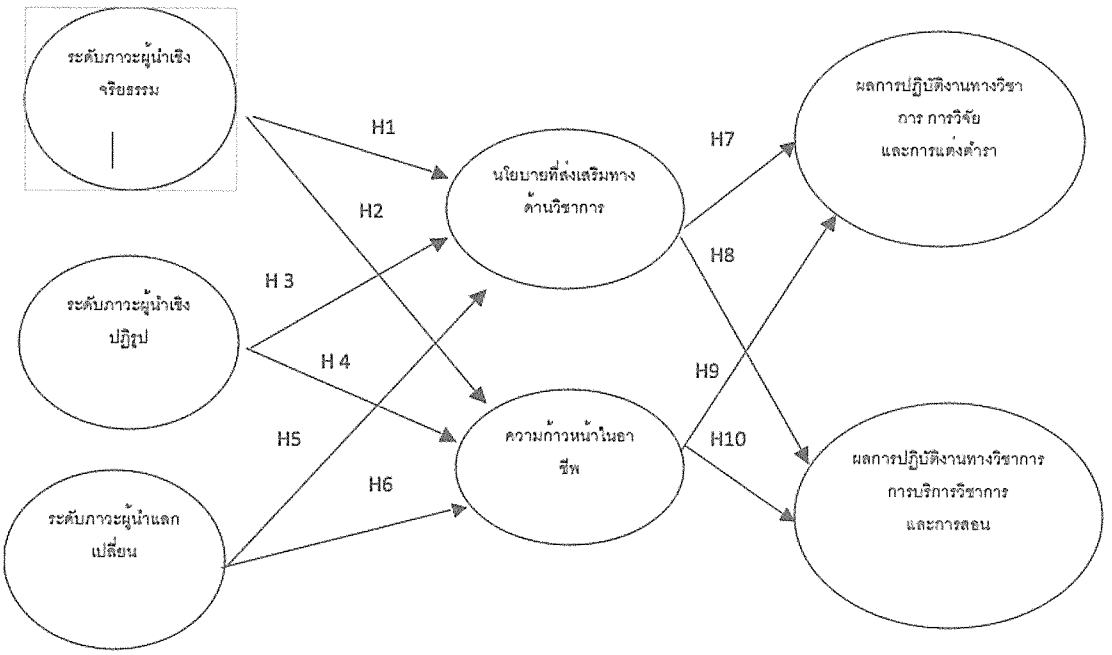
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ของผู้บริหารในการรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้นโยบายที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการและระดับความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

3. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงาน ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

4. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มตะวันตก โดยส่งผ่านการรับรู้นโยบายที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการและการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ

กรอบแนวคิด(Conceptual Framework)



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ประกอบด้วย อาจารย์ที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และอัตราจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 1,222 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 568 คน โดยประกันความคลาดเคลื่อนร้อยละ 3 และความสอดคล้องของตัวแบบที่ 1:10 ใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบเชิงชั้นภูมิแบบง่าย (Stratified Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามโดยอาศัยการทบทวนวรรณกรรมและนำมาหารูปแบบที่เป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ ทดสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวัดความสอดคล้องข้อคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ (Index of item – Objective Congruence : IOC) และวิเคราะห์ความหน้าเชื่อถือได้ของนำแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มประชากร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(alpha coefficient)โดยใช้วิธีของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลจากการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีความเที่ยงของมาตรวัดที่สูงขึ้นเกิน 0.70

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้นและขอความอนุเคราะห์อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตกโดยแจกแบบสอบถามให้อาจารย์ที่เป็นข้าราชการ อาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และอัตราจ้าง ระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม 2557 แบบสอบถามจำนวน 568 ชุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1.สถิติพรรณาวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน นโยบายที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการ และระดับความก้าวหน้าในอาชีพต่อการรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก โดยใช้สถิติภาคพรรณนา (Descriptive Statistics) 2.สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก โดยวิเคราะห์สมการโครงสร้างด้วย Smart PLS-Graph

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1.สถิติพรรณาวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน นโยบายที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการ และระดับความก้าวหน้าในอาชีพต่อการรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก โดยใช้สถิติภาคพรรณนา (Descriptive Statistics) 2.สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก โดยวิเคราะห์สมการโครงสร้างด้วย Smart PLS-Graph

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ในเรื่องระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

(n = 568)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีความเคารพสิทธิของท่าน	3.77	0.67	มาก
2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยปฏิบัติอย่างเหมาะสม	3.66	0.79	มาก
3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยปฏิบัติตามหน้าที่ยึดมั่นและถือคำสัญญาที่ให้ไว้กับท่าน	3.68	0.74	มาก
4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีความรับผิดชอบต่อการบริหารมหาวิทยาลัย	3.81	0.71	มาก
5. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	3.67	0.82	มาก
ภาพรวม	3.71	0.64	มาก

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ในเรื่องระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่มีต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

(n=568)

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
6. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา และพันธกิจได้อย่างชัดเจน	3.71	0.90	มาก
7.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และยอมรับร่วมกัน	3.4	0.98	ปานกลาง
8. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยให้ความสนใจ ดูแลใส่ใจท่านอย่างใกล้ชิด	3.39	0.98	ปานกลาง
9. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีการมอบหมายงานตามความสามารถของท่าน	3.62	0.77	มาก
10.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีการวางแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	3.44	0.88	ปานกลาง
ภาพรวม	3.61	0.73	มาก

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ในเรื่องระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

(n=568)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
11. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยใช้วิธีจูงใจโดยการให้รางวัลต่ออาจารย์หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายขององค์การ	3.45	0.92	ปานกลาง
12. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	3.81	0.80	มาก
13. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.45	0.98	ปานกลาง
14. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับท่าน	3.60	0.85	มาก
ภาพรวม	3.58	0.77	มาก

การวิเคราะห์รับรู้ของอาจารย์ในเรื่องนโยบายที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการและระดับความก้าวหน้าในอาชีพของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ของอาจารย์ในเรื่องนโยบายที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

(n=568)

นโยบายที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการ	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
15. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางในส่งเสริมด้านวิชาการ เช่น ระเบียบ ข้อตกลง หรือประกาศที่ท่านสามารถรับรู้และเข้าใจ	3.86	0.72	มาก
16. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีการวางแผนพัฒนาด้านวิชาการและจัดโครงการที่เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.72	0.89	มาก
17. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีเกณฑ์การยกย่องและให้รางวัลกับความก้าวหน้าหรือความเป็นเลิศทางวิชาการของท่านอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง	3.59	0.95	มาก
18. ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการเข้าสู่กระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านวิชาการอย่างเสมอภาค เท่าเทียม	3.73	0.82	มาก
ภาพรวม	3.72	0.74	มาก

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ของอาจารย์ที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

(n = 568)

ความก้าวหน้าในอาชีพ	X	*SD*	แปลผล
19. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุนและให้โอกาสท่าน ในการศึกษาต่อ	3.98	0.92	มาก
20. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.70	0.90	มาก
21. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุนและให้โอกาสท่าน ในการทำผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำ วิจัย การแต่งหรือเรียบเรียงตำรา หรือหนังสือ บทความทางวิชาการ	4.13	0.78	มาก
22. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยของท่านจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของท่าน	3.57	1.01	มาก
ภาพรวม	3.91	0.70	มาก

ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ การวิจัย และการแต่งตำราของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก(ปี พ.ศ. 2555-2557)

(n=568)

ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ด้านการวิจัย และการแต่งตำรา	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
23. การวิจัย	2.00	0.99	น้อย
24. การแต่งหรือเรียบเรียงตำรา	1.66	0.98	น้อย
ภาพรวม	1.83	0.98	น้อย

ตาราง 7

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ การบริการ และการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก(ปี พ.ศ.2555 - 2557)

ผลการปกิบัติงานทางวิชาการ การบริการวิชาการและการสอน	X	*SD*	แปลผล
25. การให้บริการวิชาการ	3.28	0.98	กลาง
26. คุณภาพการสอน	4.00	0.87	มาก
ภาพรวม	3.64	0.92	มาก

อภิปรายผล

ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปไม่ส่งผลต่อนโยบายที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการ และความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่หนึ่ง สมมติฐานที่สอง สมมติฐานที่สาม และสมมติฐานที่สี่ อาจเป็นเพราะว่าทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นในสังคมตะวันตก ที่มีระบบการกำกับดูแล การบริหารจัดการ มีความแตกต่างกันกับประเทศทางตะวันออก เช่นประเทศไทย สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ(2546) กล่าวว่า ทฤษฎีที่มีการพัฒนาขึ้นในสังคมตะวันตกจะสอดคล้องและเข้ากันได้ดีกับบริบททางสังคมแบบสังคมตะวันตก ถ้านำมาใช้กับบริบทสังคมไทย ซึ่งมีสังคมแตกต่างกับสังคมของตะวันตก อาจไม่เหมาะสม สอดคล้องกับ ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล(ม.ป.ป.) กล่าวว่า ปัญหาของการบริหารงานของระบบราชการไทย คือไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของระบบราชการที่เปลี่ยนยึดติดกับระบบการตัดสินใจการบริหารแบบของภาครัฐ ขาดความโปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรม สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (2557)พบว่าสภาพปัญหาสำคัญของการบริหารราชการ ขาดความโปร่งใส ไม่มีธรรมาภิบาล การทำงานที่ล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ การบริหารงานและแนวทางการดำเนินงานขาดความทันสมัย ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองสังคม และเทคโนโลยี ระดับภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนส่งผลต่อนโยบายที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก และระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก สนับสนุนสมมติฐานที่ห้า และสมมติฐานที่หก อธิบายได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตกเป็นหน่วยงานของรัฐบาล จึงมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบแบบแผนเดียวกันตามหน่วยงานต้นสังกัดสอดคล้องกับ Liu (2007); (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2014, pp. 57-62 ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ต่อผลปฏิบัติงานโดยส่งผ่านนโยบายในการบริหารจัดการ การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา

ระดับนโยบายที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการ และความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ส่งผลต่อผลการ

ปฏิบัติงานทางวิชาการ การวิจัย และการแต่งตำรา และการบริการวิชาการ การสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่เจ็ด สมมติฐานที่แปด สมมติฐานที่เก้า และสมมติฐานที่สิบ สอดคล้องกับ จินตนา ศรีสารคาม(2554, หน้า 599) พบว่า การทำงานที่มีสมาชิกหรือกลุ่มเป็นจำนวนมาก จะทำให้การปฏิบัติงานมีผลลดลง โดยมีเหตุผลที่อธิบายคือ การเกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า social loafing หรือ free riding ซึ่งเป็นแนวโน้มของบุคคลที่จะใช้ความพยามยามน้อยลงเมื่อสมาชิกของกลุ่มมีมากขึ้น โดยที่ยังได้รับผลประโยชน์จากงานของกลุ่ม และไม่ได้คำนึงถึงสัดส่วนการมีส่วนร่วมในงานนั้นๆ สอดคล้องกับ พิธุวรรณ กิติคุณ(ม.ป.ป.) พบว่า ปัญหาระบบบริหารงานบุคคลและบุคลากรยังขาดวิธีการที่เหมาะสมในการผลักดันให้ข้าราชการมีขีดความสามารถ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับ จินตนา ศรีสารคาม(2554, หน้า 599) พบว่า ความสามารถที่จะเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน เกี่ยวข้องกับความมีอิสระในกฎระเบียบของการทำงาน สอดคล้องกับ Chaudhary, Rangnekar, and Barua, 2012; Cherian and Jacob, 2013, pp. 80-88) พบว่าการศึกษาเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการตนเอง(Self-Management)และความสามารถตนเอง(Self-Efficacy) และสอดคล้องกับ Ghafoor, Qureshi, Azeemi, H & Hijaz (2011) การรับรู้ความสามารถตนเองมีเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Work) โดยมีอาจารย์ที่มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าทีมและตั้งเป้าหมายในการทำงานทางวิจัยร่วมกัน ส่งเสริมให้อาจารย์จัดการตนเอง(Self-Management)ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

จินตนา ศรีสารคาม. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิธุวรรณ กิติคุณ. (ม.ป.ป.). *การปฏิรูประบบราชการ.* ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2558, จาก file:///C:/Users/user/Downloads/%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%9A%E0%B8%9A1.pdf

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *ภาวะผู้นำ : หลักการทฤษฎีและประเด็นพิจารณาในบริบททางวัฒนธรรมสังคมและองค์กรไทย.* ค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2558, จาก http://ednet.kku.ac.th/~ed128/ad06/article6.html

ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์. (ม.ป.ป.). *การปฏิรูประบบราชการไทย และการปฏิรูประบบราชการ ในต่างประเทศ.* ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2558, จากfile:///C:/Users/user/Downloads/%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%9A%E0%B8%9A3%20%E0%B8%AD%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%99.pdf

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (2557). *กรอบความเห็นร่วมปฏิรูปประเทศไทยด้านการบริหารราชการแผ่นดิน.* ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2558,จาก file:///C:/Users/user/Downloads/%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%9A%E0%B8%9A2%20%E0%B8%AD%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%99.pdf

Afful-Broni, A. (2012). "Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons". *Creative Education, 3*(3), 309-314.

Bello, S. M. (2012). "Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance". *International Journal of Business and Social Science, 3*(11), 228-236.

Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). Relationship between occupational self efficacy, humanresource development climate, and work engagement. *Team Performance Management, 18*(1), 370-383.

Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management, 8*(14), 80-88.

Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Azeemi, H. R., & Hijazi, S. T. (2011). Mediating role of creative self-efficacy. *African Journal of Business Management, 5*(1),11093-11103.

Jamshidinavid, B., & Kamar, F., (2012). " Ethics in Management Accounting: Moving toward Ethical Motivation". *Research Journal of Finance and Accounting. 3*(6), 90-97.

Liu, C. H. (2007). *Transactional, Transformational, Transcendental Leadership: Motivation Effectiveness and Measurement of Transcendental Leadership.* PhD Candidate School of Policy, Planning, and Development University of Southern California.

Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2014). "Leadership styles". *Advances in Management, 7*(2), 57-62.

Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wangc, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). "Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader–member Exchange, Self-efficacy, and Organizational Identification". *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 115*(1), 204–213.