

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามสภาพการปฏิบัติจริง

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสภาพการปฏิบัติจริง (ยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ)

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกิดความเข้าใจถูกต้องตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

S.E. แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

χ^2 แทน ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)

Df แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)

TE แทน อิทธิพลรวม (Total Effect)

IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	แทน	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของประมาณค่า (Root Mean Squared Error of Approximation)

2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable)

K_1 แทน ภูมิหลังคนบตี

K_2 แทน สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable)

E_1 แทน คุณลักษณะของคนบตี

E_2 แทน พฤติกรรมผู้นำของคนบตี

2.3 ตัวแปรผล (Dependent Variable)

E_3 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคนบตี

2.4 ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)

a_1 แทน วุฒิการศึกษา

a_2 แทน ตำแหน่งทางวิชาการ

a_3 แทน ประสบการณ์บริหาร

b_1 แทน โครงสร้างของงาน

b_2 แทน ความพร้อมของคณะ

b_3 แทน การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง

c_1 แทน คุณลักษณะด้านสติปัญญา

c_2 แทน คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงทักษะ

c_3 แทน คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

c ₄	แทน	คุณลักษณะด้านจริยธรรม
d ₁	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบบารมี/อำนาจ
d ₂	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม
d ₃	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง
d ₄	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการสร้างงาน
d ₅	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการสร้างความสัมพันธ์
y ₁	แทน	ความสำเร็จของงาน
y ₂	แทน	ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน
y ₃	แทน	การพัฒนาบุคลากร
y ₄	แทน	การยึดมั่นและผูกพันกับคณะ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 12 แห่ง จำนวน 473 คน ซึ่งเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามและได้รับกลับคืนครบ 435 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 91.97) แล้ววิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยหาจำนวน (ความถี่) และร้อยละ รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	209	48.0

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	226	52.0
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	59	13.6
30 – 40 ปี	233	53.6
41 – 50 ปี	102	23.4
มากกว่า 50 ปี	41	9.4
3. ประสบการณ์การสอน		
น้อยกว่า 10 ปี	247	56.8
10 – 20 ปี	126	29.0
21 – 30 ปี	36	8.3
30 ปีขึ้นไป	26	6.0
4. ประสบการณ์การบริหาร		
ไม่เคยเป็นผู้บริหาร	298	68.5
1 – 5 ปี	102	23.4
6 – 10 ปี	18	4.1
10 ปีขึ้นไป	17	3.9
5. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	9	2.1
ปริญญาโท	326	74.9
ปริญญาเอก	100	23.0
6. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง (ทางวิชาการ)		
อาจารย์	366	84.1
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	62	14.3
รองศาสตราจารย์	7	1.6
รวม	435	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างอาจารย์จำนวน 435 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยภาพรวม อยู่ระหว่าง 30-40 ปี ซึ่งอาจารย์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า

10 ปี นอกจากนี้พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และไม่เคยเป็นผู้บริหาร

2. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝง และตัวแปรผลได้ที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตัวแปร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ภูมิหลังคณบดี สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง 2) ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ คุณลักษณะของคณบดี พฤติกรรมผู้นำของคณบดี และ 3) ตัวแปรผล ได้แก่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของคณบดี ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยภาวะผู้นำ			
1. คุณลักษณะของคณบดี	4.57	0.462	มากที่สุด
2. ภูมิหลังคณบดี	4.51	0.615	มากที่สุด
3. พฤติกรรมผู้นำของคณบดี	4.32	0.547	มาก
4. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง	4.32	0.597	มาก
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี	4.33	0.556	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณลักษณะของคณบดีในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.462) รองลงมาคือ ภูมิหลังคณบดี ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.615) พฤติกรรมผู้นำของคณบดี ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.547) และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.597) ตามลำดับ สำหรับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.556)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยภาวะผู้นำ และประสิทธิผล การปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในแต่ละด้านได้ผล ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัย ภาวะผู้นำด้านภูมิหลังของคณบดี

ภูมิหลังของคณบดี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. คณบดีควรมีประสบการณ์ด้านการสอน หรือการบริหารวิชาการระดับอุดมศึกษา มาอย่างน้อย 3 ปี	4.58	0.701	มากที่สุด
2. คณบดีควรมีคุณวุฒิทางการศึกษา อย่างน้อยในระดับปริญญาโท	4.53	0.715	มากที่สุด
3. คณบดีควรมีตำแหน่งทางวิชาการ อย่างน้อยระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์	4.42	0.801	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.51	0.615	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิหลังคณบดีด้านต่างๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.615) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประสบการณ์ด้านการสอน หรือการบริหาร วิชาการระดับอุดมศึกษาอย่างน้อย 3 ปี ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.701) รองลงมาคือ มีคุณวุฒิ ทางการศึกษาอย่างน้อยในระดับปริญญาโท ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.715) และมีตำแหน่ง ทางวิชาการอย่างน้อยระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.801) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัย ภาวะผู้นำด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านโครงสร้างของงาน			
1. คณะมีโครงสร้างการบริหาร สายการบังคับบัญชา และบทบาทหน้าที่ของคณบดี	4.49	0.652	มาก

	สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	อย่างชัดเจน			
2.	คณะกรรมการลักษณะของงานให้มีความชัดเจน	4.42	0.709	มาก
3.	คณะกรรมการอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในคณะให้สอดคล้องกับภารกิจของคณะ	4.42	0.739	มาก
4.	คณะกรรมการเกณฑ์ในการประเมินผลงานอย่างชัดเจน	4.41	0.757	มาก
5.	คณะกรรมการนโยบายและกระบวนการที่มีความเฉพาะเจาะจง	4.39	0.664	มาก
6.	คณะมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการทำงาน	4.36	0.723	มาก
	ค่าเฉลี่ยโครงสร้างของงาน	4.45	0.612	มาก
	ด้านความพร้อมของคณะ			
1.	หลักสูตรทุกหลักสูตรของคณะเป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิ (TQF)	4.45	0.705	มาก
2.	บุคลากรในคณะมีศักยภาพและความพร้อมในการสอนและวิจัย	4.33	0.691	มาก
3.	คณบดีสนับสนุนให้บุคลากรในคณะมีกิจกรรมทางวัฒนธรรมหรือศาสนา	4.32	0.717	มาก
4.	คณบดีให้ความสำคัญต่อโครงการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	4.31	0.767	มาก
5.	คณบดีส่งเสริมให้มีการบูรณาการการเรียนการสอน และวิจัยกับการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	4.28	0.784	มาก
6.	คณะมีสื่อและอุปกรณ์การสอนมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการจัด	4.19	0.894	มาก

	สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7.	การเรียนรู้ คณะมีแหล่งทุนสนับสนุนการทำวิจัย อย่างเพียงพอ	4.17	0.937	มาก
8.	คณะมีห้องปฏิบัติการที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการจัดการการเรียนรู้	4.10	0.998	มาก
ค่าเฉลี่ยความพร้อมของคณะ		4.22	0.736	มาก
ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง				
1.	กำหนดอำนาจหน้าที่ให้คณบดีบริหารจัดการ คณะตามอำนาจหน้าที่ และเื้อื่อต่อการบริหาร จัดการอย่างเหมาะสม	4.26	0.762	มาก
2.	สนับสนุนงบประมาณเพื่อให้คณะดำเนินงาน ได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.870	มาก
3.	ให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	4.20	0.871	มาก
4.	จัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการให้คณะ อย่างเพียงพอ และเหมาะสม	4.13	0.924	มาก
5.	จัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุนให้คณะ อย่างเพียงพอ และเหมาะสม	4.05	0.998	มาก
ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง		4.19	0.775	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.32	0.597	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องด้านต่างๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.597) โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านโครงสร้างของงาน พบว่า คณะมีโครงสร้างการบริหาร สายการบังคับบัญชา และบทบาทหน้าที่ของคณบดีอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.652) รองลงมาคือ กำหนดลักษณะของงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.709) และมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจของคณะ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.739) ตามลำดับ

ด้านความพร้อมของคณะ พบว่า ทุกหลักสูตรของคณะเป็นไปตามประกาศกระทรวง
ศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานคุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.705) รองลงมาคือ
อาจารย์ในคณะมีศักยภาพ ความพร้อมในการสอนและวิจัย ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.691)
และคณบดีสนับสนุนให้อาจารย์ในคณะมีกิจกรรมทางวัฒนธรรมหรือศาสนา ($\bar{X} = 4.32$,
S.D. = 0.717) ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง พบว่า ผู้บริหารระดับสูงกำหนดอำนาจหน้าที่
ให้คณบดีบริหารจัดการคณะตามอำนาจหน้าที่ และเอื้อต่อการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.762) รองลงมาคือ สนับสนุนงบประมาณเพื่อให้คณะ
ดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.870) และให้การสนับสนุนการพัฒนา
บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.871) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัย
ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะของคณบดี

	คุณลักษณะของคณบดี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านสติปัญญา				
1.	คณบดีต้องมีไหวพริบปฏิภาณในการแก้ปัญหา และเหตุการณ์เฉพาะหน้า	4.60	0.600	มากที่สุด
2.	คณบดีต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคณะ	4.60	0.587	มากที่สุด
3.	คณบดีมีความรอบรู้ในสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้ การบริหารจัดการคณะเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.57	0.615	มากที่สุด
4.	คณบดีต้องมีความรู้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้จริง	4.57	0.651	มากที่สุด
5.	คณบดีต้องมีความสามารถเชิงทักษะ ในการบริหารจัดการคณะ	4.56	0.616	มากที่สุด
6.	คณบดีต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ปฏิภาณไหวพริบดี	4.55	0.680	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยด้านสติปัญญา		4.56	0.574	มากที่สุด
ด้านความสามารถเชิงทักษะ				

	คุณลักษณะของคณบดี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	คณบดีมีความคล่องตัวในการทำงานร่วมกับบุคลากรในคณะ	4.58	0.629	มากที่สุด
2.	คณบดีมีความสามารถทำงานร่วมกับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.58	0.643	มากที่สุด
3.	คณบดีสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม	4.56	0.620	มากที่สุด
4.	คณบดีสามารถดำเนินการให้บุคลากรในคณะมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision)	4.52	0.686	มากที่สุด
5.	คณบดีสามารถสื่อสารกับบุคลากรในคณะได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	4.49	0.655	มากที่สุด
6.	คณบดีสามารถเลือกใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของคณะได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.45	0.654	มาก
7.	คณบดีบริหารจัดการทรัพยากรของคณะได้อย่างมีคุณภาพ	4.43	0.696	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านความสามารถเชิงทักษะ		4.51	0.537	มากที่สุด
ด้านบุคลิกภาพ				
1.	คณบดีมีลักษณะความเป็นผู้นำ	4.51	0.649	มากที่สุด
2.	คณบดีมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.47	0.655	มาก
3.	คณบดีแต่งกายเหมาะสมกับตำแหน่งและกาลเทศะ	4.46	0.651	มาก
4.	คณบดีมีการวางตัวอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และในสถานการณ์ต่าง ๆ	4.44	0.674	มาก
5.	คณบดีมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ	4.44	0.684	มาก
6.	คณบดีมีความคล่องแคล่วว่องไวและกระฉับกระเฉง	4.42	0.689	มาก
7.	คณบดีมีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.41	0.695	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านบุคลิกภาพ		4.43	0.591	มาก

	คุณลักษณะของคณบดี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านจริยธรรม				
1.	คณบดีต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่	4.60	0.606	มากที่สุด
2.	คณบดีขยันหมั่นเพียร และอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของคณะ	4.57	0.648	มากที่สุด
3.	คณบดีมีความรับผิดชอบต่องานในบทบาทหน้าที่	4.55	0.642	มากที่สุด
4.	คณบดียึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	4.54	0.664	มากที่สุด
5.	การบริหารงานของคณบดีมีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้	4.52	0.644	มากที่สุด
6.	คณบดีมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรในคณะทุกคน	4.52	0.658	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยด้านจริยธรรม		4.59	0.549	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.57	0.462	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณบดีด้านต่างๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.462) โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านสติปัญญา พบว่า คณบดีมีไหวพริบปฏิภาณในการแก้ปัญหาและเหตุการณ์เฉพาะหน้า ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.600) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคณะ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.587) รองลงมาคือ มีความรอบรู้ในสิ่งต่างๆ ที่ทำให้การบริหารจัดการคณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.615) และมีความรู้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.651) ตามลำดับ

ด้านความสามารถเชิงทักษะ พบว่า คณบดีมีความคล่องตัวในการทำงานร่วมกับบุคลากรในคณะ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.629) สามารถทำงานร่วมกับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.643) รองลงมาคือ สามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.620) และดำเนินการให้บุคลากรในคณะมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.686) ตามลำดับ

ด้านบุคลิกภาพ พบว่า คณบดีมีลักษณะความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.649) รองลงมาคือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.655) และแต่งกายเหมาะสมกับตำแหน่งและกาลเทศะ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.651) ตามลำดับ

ด้านจริยธรรม พบว่า คณบดีมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.606) รองลงมาคือ ขยันหมั่นเพียร และอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของคณะ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.648) และมีความรับผิดชอบต่องานในบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.642) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมผู้นำของคณบดี

	พฤติกรรมผู้นำของคณบดี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบบารมี/อำนาจ				
1.	คณบดีเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการให้กับบุคลากรในคณะได้เป็นอย่างดี	4.41	0.670	มาก
2.	คณบดีสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนางานให้กับบุคลากรในคณะ	4.38	0.677	มาก
3.	คณบดีมีความสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการได้	4.38	0.693	มาก
4.	คณบดีเป็นที่รักและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.37	0.689	มาก
5.	คณบดีสร้างกฎ ระเบียบที่เปิดเผย	4.36	0.700	มาก
6.	คณบดีเป็นบุคคลกล้าเสี่ยง เพื่อบรรลุภารกิจ	4.17	0.774	มาก
7.	คณบดีสร้างภาพตัวเองขึ้นมาให้ปรากฏแก่สายตาของบุคลากรในคณะ	4.14	0.820	มาก
ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบบารมี/อำนาจ		4.26	0.642	มาก
ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม				
1.	คณบดีส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.40	0.710	มาก
2.	คณบดีสนับสนุนให้บุคลากรในคณะร่วม	4.37	0.684	มาก

	พฤติกรรมผู้นำของคณบดี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	พัฒนาคณะในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของคณะ			
3.	คณบดีส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการคณะ	4.36	0.745	มาก
4.	คณบดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในคณะก่อนการตัดสินใจ	4.35	0.728	มาก
5.	คณบดีสนับสนุนให้บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของคณะ	4.34	0.688	มาก
6.	คณบดีใช้หลักการมีส่วนร่วมปรึกษาหารือกับบุคลากรในคณะ	4.30	0.742	มาก
7.	คณบดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในคณะก่อนการตัดสินใจ	4.28	0.717	มาก
	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.33	0.670	มาก
	ด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
1.	คณบดีบริหารงานด้วยความเชื่อมั่นกล้าแสดงออก และกล้าเผชิญความจริง	4.40	0.700	มาก
2.	คณบดีกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารคณะ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์นี้ให้บุคลากรในคณะเข้าใจได้	4.38	0.704	มาก
3.	คณบดียกย่องและชื่นชมในความสามารถในการปฏิบัติงานผลงานของบุคลากรแต่ละคนด้วยความจริงใจ	4.38	0.732	มาก
4.	คณบดีให้บุคลากรในคณะ ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพตามความรู้ความสามารถและทักษะของผู้ร่วมงานแต่ละคน	4.37	0.728	มาก
5.	คณบดีมอบหมายงานให้บุคลากรในคณะ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ	4.36	0.719	มาก

	พฤติกรรมผู้นำของคณบดี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6.	คณบดีจูงใจให้บุคลากรในคณะเห็นความเป็นไปได้ในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.36	0.699	มาก
7.	คณบดีมีเป้าหมาย และอุดมการณ์ในการทำงานที่ชัดเจนทำให้บุคลากรในคณะอยากร่วมงาน	4.35	0.708	มาก
8.	คณบดีสร้างความมั่นใจให้บุคลากรในคณะว่าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.658	มาก
9.	คณบดีส่งเสริมให้บุคลากรในคณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ปัญหาาร่วมกัน	4.34	0.709	มาก
10.	คณบดีให้บุคลากรในคณะหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันเพื่อพัฒนาคณะ	4.34	0.695	มาก
11.	คณบดีให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในคณะอย่างสม่ำเสมอ	4.34	0.716	มาก
12.	คณบดีมีจิตมุ่งบริการ (Service Mind)	4.34	0.719	มาก
13.	คณบดีกระตุ้นบุคลากรในคณะให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เสมอ	4.33	0.725	มาก
14.	คณบดีสนับสนุนบุคลากรในคณะดำเนินการพัฒนาการปฏิบัติงานตามแนวคิดใหม่ ๆ	4.30	0.669	มาก
	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.36	0.617	มาก
ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสร้างงาน				
1.	คณบดีกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน	4.42	0.672	มาก
2.	คณบดีให้แนวทางการทำงานแก่บุคลากรในคณะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและตามมาตรฐานกำหนด	4.41	0.660	มาก
3.	คณบดีประสานงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน เมื่อมีการมอบหมายงาน	4.38	0.670	มาก

	พฤติกรรมผู้นำของคณบดี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และตามกำหนด ในเวลา			
4.	คณบดีกำกับดูแลการทำงานของบุคลากร ในคณะอย่างใกล้ชิด	4.37	0.664	มาก
5.	คณบดีติดตามประเมินผลความก้าวหน้า ของงานโดยกำหนดให้มีการรายงานผล การปฏิบัติงานหลังงานเสร็จสิ้น	4.35	0.648	มาก
	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสร้างงาน	4.39	0.599	มาก
	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสร้างความสัมพันธ์			
1.	คณบดีเป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากรทุกคน	4.41	0.667	มาก
2.	คณบดีสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร ในคณะทุกคน	4.41	0.674	มาก
3.	คณบดีมีความเป็นกันเองกับบุคลากร ในคณะ	4.40	0.697	มาก
4.	คณบดีเชื่อมั่นในความสามารถของ บุคลากร ในคณะ	4.39	0.651	มาก
5.	คณบดีเปิดโอกาสให้บุคลากรในคณะ ปรึกษาหารือสอบถามความคิดเห็นได้เสมอ	4.39	0.672	มาก
6.	คณบดีสร้างทัศนคติแบบ “ทำได้” แก่ บุคลากรในคณะ *Positive Thinking”	4.36	0.702	มาก
7.	คณบดีให้ความสนใจเรื่องสวัสดิการ และสวัสดิภาพกับบุคลากรในคณะ	4.35	0.708	มาก
	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสร้างความสัมพันธ์	4.37	0.625	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.32	0.547	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของคณบดีด้านต่างๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.547) โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำแบบบารมี/อำนาจ พบว่า คณบดีเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการให้กับบุคลากรในคณะได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.670) รองลงมาคือ สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนางานให้กับบุคลากรในคณะ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.677) และสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการได้ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.693) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า คณบดีมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.710) รองลงมาคือ สนับสนุนให้บุคลากรในคณะร่วมพัฒนาคณะ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของคณะ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.684) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการคณะ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.745) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า คณบดีบริหารงานด้วยความเชื่อมั่นกล้าแสดงออก และกล้าเผชิญความจริง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$ S.D. = 0.700) รองลงมาคือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารคณะและสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในคณะเข้าใจได้ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.704) รวมทั้งยกย่องและชื่นชมในความสามารถในการปฏิบัติงานผลงานของบุคลากรแต่ละคนด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.732) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสร้างงาน พบว่า คณบดีกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.672) รองลงมาคือ ให้แนวทางการทำงานแก่บุคลากรในคณะเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและตามมาตรฐานกำหนด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.660) และประสานงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน เมื่อมีการมอบหมายงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และตามกำหนดในเวลา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.670) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสร้างความสัมพันธ์ พบว่า คณบดีเป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากรทุกคน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.667) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในคณะทุกคน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.674) รองลงมาคือ มีความเป็นกันเองกับบุคลากรในคณะ ($\bar{X} = 4.40$ S.D. = 0.697) และคณบดีมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในคณะ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.651) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดี

	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จของงาน				
1.	บัณฑิตสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลา	4.30	0.671	มาก

	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.	ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร			
3.	บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเป็นที่พอใจ ของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน	4.24	0.689	มาก
4.	การให้บริการวิชาการของคณะเป็นที่พอใจ ของสังคม	4.22	0.723	มาก
5.	อาจารย์ในคณะมีการบูรณาการการเรียน การสอนกับการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	4.20	0.758	มาก
6.	บุคลากรในคณะมีผลงานการวิจัยตามเกณฑ์ ที่คณะกำหนด	4.11	0.800	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จของงาน		4.25	0.622	มาก
ด้านความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน				
1.	บุคลากรในคณะมีความพึงพอใจต่องาน ที่บรรลุเป้าหมาย อันเนื่องจากการวางแผน ร่วมกัน	4.33	0.690	มาก
2.	บุคลากรในคณะมีความพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน	4.31	0.704	มาก
3.	บุคลากรในคณะมีอิสระในการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	4.30	0.740	มาก
4.	บุคลากรในคณะมีความกระตือรือร้น ในการทำงานเนื่องจากผลสำเร็จของงาน	4.27	0.723	มาก
5.	ผลสำเร็จของงานทำให้บุคลากรในคณะได้รับ การยกย่อง	4.25	0.745	มาก
6.	ผลสำเร็จของงานทำให้บุคลากรในคณะ มีความมั่นคงในอาชีพ	4.23	0.789	มาก
7.	บุคลากรในคณะมีความศรัทธาและผูกพันกับ คณะ เนื่องจาก การปฏิบัติงานที่ประสบ ความสำเร็จ	4.23	0.733	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน		4.30	0.652	มาก
ด้านการพัฒนาบุคลากร				

	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	คณบดีสนับสนุนให้บุคลากรในคณะทำงานวิจัย	4.35	0.675	มาก
2.	บุคลากรในคณะทำงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยได้รับการกระตุ้นจากคณบดี	4.33	0.696	มาก
3.	คณบดีให้คุณค่าและให้โอกาสแก่บุคลากรในคณะ พัฒนาสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ	4.32	0.695	มาก
4.	คณาจารย์ในคณะได้รับการยอมรับในแวดวงวิชาการโดยการสนับสนุนของคณบดี	4.29	0.747	มาก
5.	บุคลากรในคณะมีผลงานและสร้างชื่อเสียงให้กับคณะโดยการสนับสนุนจากคณบดี	4.28	0.737	มาก
6.	คณบดียกย่องและมอบรางวัลให้บุคลากรที่มีผลงานและสร้างชื่อเสียงให้กับคณะ	4.28	0.730	มาก
7.	บุคลากรในคณะมีคุณวุฒิสูงขึ้น เป็นผลจากการผลักดันของคณบดี	4.26	0.739	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านการพัฒนาบุคลากร		4.29	0.655	มาก
ด้านยึดมั่นและผูกพันต่อคณะ				
1.	คณบดีมีความภูมิใจที่จะบอกบุคคลทั่วไปว่าเป็นคณบดีคณะนี้นั้นๆ	4.43	0.694	มาก
2.	คณบดีมีความจงรักภักดีต่อคณะ	4.42	0.698	มาก
3.	คณบดีต้องมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทความพยายามมากกว่าที่คิดไว้ เพื่อจะให้งานสำเร็จ	4.41	0.691	มาก
4.	ค่านิยมของคณบดีและค่านิยมของคณะเหมือนกัน	4.37	0.709	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านยึดมั่นและผูกพันต่อคณะ		4.42	0.638	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.33	0.556	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.556) โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บัณฑิตสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.671) รองลงมาคือ สำเร็จการศึกษาเป็นที่พอใจของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.689) และการให้บริการวิชาการของคณะเป็นที่พอใจของสังคม ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.723) ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน พบว่า บุคลากรในคณะมีความพึงพอใจต่องานที่บรรลุปเป้าหมาย อันเนื่องจากการวางแผนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.690) รองลงมาคือ มีความพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.704) และมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.740) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า คณบดีสนับสนุนให้บุคลากรในคณะทำงานวิจัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.675) รองลงมาคือ บุคลากรในคณะทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยได้รับการกระตุ้นจากคณบดี ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.696) และคณบดีให้คุณค่าและให้โอกาสแก่บุคลากรในคณะ พัฒนาสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.695) ตามลำดับ

ด้านยึดมั่นและผูกพันต่อคณะ พบว่า คณบดีมีความภูมิใจที่จะบอกบุคคลทั่วไปว่าเป็นคณบดีคณะนั้น ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.694) รองลงมาคือ มีความจงรักภักดีต่อคณะ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.698) และมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทความพยายามมากกว่าที่คิดไว้ เพื่อจะให้งานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.691) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ผลการวิเคราะห์เสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝง

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

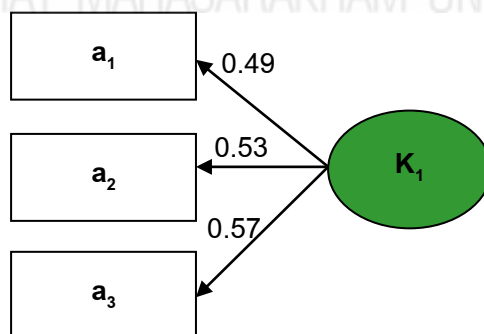
1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบ การวัดตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านภูมิหลังคณบดี สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะของคณบดี พฤติกรรมผู้นำของคณบดี และประสิทธิผลการปฏิบัติงานคณบดี เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ตามเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องหรือไม่ ดังนี้

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านภูมิหลังคณบดี

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	R ²	t
a ₁	0.49	0.035	0.49	14.16**
a ₂	0.53	0.039	0.44	13.45**
a ₃	0.57	0.034	0.69	16.65**

** p < .01



Chi-Square = 0.00, df = 0, p = 1.000, RMSEA = 0.000

แผนภาพที่ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านภูมิหลังของคณบดี

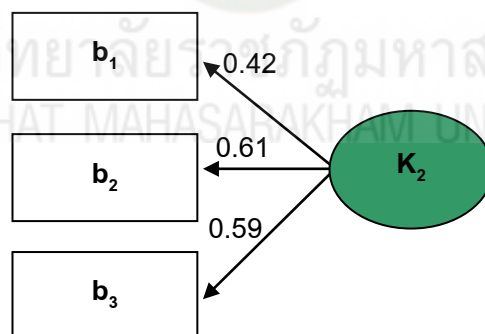
จากตารางที่ 11 และแผนภาพที่ 9 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านภูมิหลังของคณบดี พบว่า แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงด้านภูมิหลังคณบดีมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ซึ่งเป็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square = 0.00, df = 1, p = 1.0000, RMSEA = 0.000)

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมด 3 ตัวแปรมีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง 0.49-0.57 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ประสบการณ์การบริหาร (a_3) รองลงมาคือ ตำแหน่งทางวิชาการ (a_2) และวุฒิการศึกษา (a_1) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	R ²	t
b_1	0.42	0.027	0.49	15.47**
b_2	0.61	0.027	0.92	22.68**
b_3	0.59	0.035	0.56	16.81**

**p < .01



Chi-Square = 0.00, df = 0, p = 1.000, RMSEA = 0.000

แผนภาพที่ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

จากตารางที่ 12 และภาพที่ 10 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง พบว่า แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงสถานการณ์

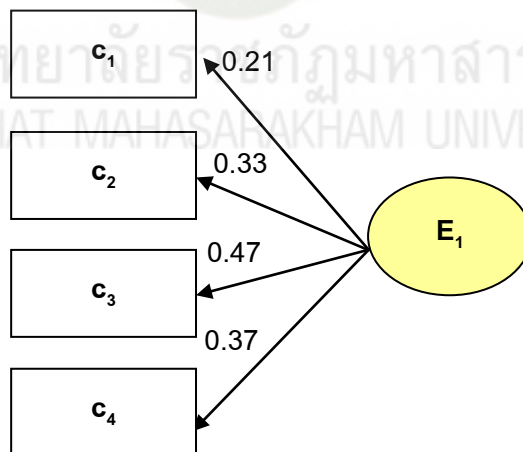
ที่เกี่ยวข้องมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ซึ่งเป็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square = 0.00, df = 1, p = 1.000, RMSEA = 0.000)

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมด 3 ตัวแปร มีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง 0.42–0.61 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความพร้อมของคณะ (b₂) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง (b₃) และโครงสร้างของงาน (b₁) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะของคณบดี

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	R ²	t
c ₁	0.21	0.027	0.16	7.71**
c ₂	0.33	0.024	0.43	13.56**
c ₃	0.47	0.025	0.80	18.53**
c ₄	0.37	0.026	0.48	14.36**

** p < .01



Chi-Square = 0.19, df = 1, p = 0.6647, RMSEA = 0.000

แผนภาพที่ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะของคณบดี

จากตารางที่ 13 และแผนภาพที่ 11 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะของคณบดี พบว่า แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะของคณบดีมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ซึ่งเป็น

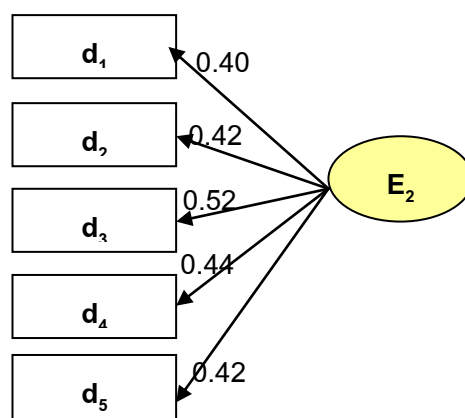
ความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square = 0.19, df = 1, p = 0.6647, RMSEA = 0.000) โดยที่ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมด 4 ตัวแปรเป็นบวกอยู่ระหว่าง 0.21–0.47 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (c_3) รองลงมาคือ คุณลักษณะด้านจริยธรรม (c_4) คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงทักษะ (c_5) และคุณลักษณะด้านสติปัญญา (c_1) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรมผู้นำของคณบดี

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	R ²	t
d ₁	0.40	0.025	0.49	15.80**
d ₂	0.42	0.028	0.49	15.00**
d ₃	0.52	0.023	0.86	22.61**
d ₄	0.44	0.024	0.63	18.23**
d ₅	0.42	0.025	0.56	16.93**

** p < .01



Chi-Square = 2.62, df = 2, p = 0.27, RMSEA = 0.027

แผนภาพที่ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรมผู้นำของคณบดี

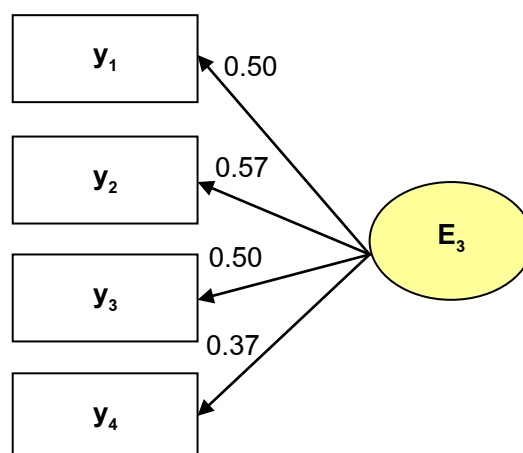
จากตารางที่ 14 และแผนภาพที่ 12 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของคณบดี พบว่า แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรมผู้นำของคณบดีมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ซึ่งเป็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Chi-Square} = 2.62, \text{df} = 2, p = 0.27, \text{RMSEA} = 0.027$) โดยที่ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมด 5 ตัวแปร มีค่าเป็นบวกอยู่ระหว่าง 0.40-0.52 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (d_3) รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสร้างงาน (d_4) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (d_2) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสร้างความสัมพันธ์ (d_5) รวมทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบบารมีหรืออำนาจ (d_1) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	R^2	t
y_1	0.50	0.024	0.71	20.97**
y_2	0.57	0.023	0.87	24.41**
y_3	0.50	0.024	0.71	20.99**
y_4	0.37	0.027	0.39	13.81**

** $p < .05$



$\text{Chi-Square} = 4.23, \text{df} = 1, p = 0.04, \text{RMSEA} = 0.086$

ภาพที่ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี

จากตารางที่ 15 และแผนภาพที่ 13 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี พบว่า แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ซึ่งเป็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Chi-Square} = 4.23, \text{df} = 1, p = 0.04, \text{RMSEA} = 0.086$) โดยที่ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมด 4 ตัวแปร มีค่าเป็นบวกอยู่ระหว่าง 0.37–0.50 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน (y_2) รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากร (y_3) ความสำเร็จของงาน (y_1) และการยึดมั่นและผูกพันกับคณะ (y_4) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังตารางที่ 4.13 และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.14 และ 4.15

ตารางที่ 16 การวัดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	ขนาดของความสัมพันธ์
1.00	มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.30 - .69	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
น้อยกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
เท่ากับ 0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 16 เครื่องหมาย (+) และ (-) หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) บอกลักษณะทิศทางของความสัมพันธ์ หากค่า (r) มีเครื่องหมายเป็นบวก (+) หมายถึงการมี

ความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และหากค่า (r) มีเครื่องหมายเป็นลบ (-) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม (พิชิต ฤทธิจรรยา. 2549 : 283)

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

	K ₁	K ₂	E ₁	E ₂	E ₃	VIF
K ₁						1.119
K ₂	.304**					1.417
E ₁	.192**	.415**				1.478
E ₂	.085**	.438**	.522**			1.511
E ₃	.204**	.406**	.401**	.615**		

**p < 0.01

จากตารางที่ 17 พบว่า ตัวแปรด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (K₂) คุณลักษณะของคณบดี (E₁) และพฤติกรรมผู้นำของคณบดี (E₂) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี (E₃) ในระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ตัวแปรด้านภูมิหลังของคณบดี (K₁) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี (E₃) ในระดับต่ำ และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้านของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี (E₃) จากตารางที่ 4.5 มีดังนี้

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุกับเมื่อพิจารณารายด้านของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี

	K ₁	K ₂	E ₁	E ₂	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄	VIF
K ₁									1.119
K ₂	.304**								1.417
E ₁	.192**	.415**							1.478
E ₂	.085**	.438**	.522**						1.511
y ₁	.192**	.388**	.303**	.551**					
y ₂	.175**	.539**	.404**	.655**	.750**				

	K ₁	K ₂	E ₁	E ₂	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄	VIF
y ₃	.147**	.468**	.386**	.668**	.652**	.764**			
y ₄	.168**	.330**	.404**	.535**	.558**	.591**	.651**		

** p < .01

จากตารางที่ 18 พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน (y₁) พบว่าปัจจัยด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะของคณบดี และพฤติกรรมผู้นำของคณบดี มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ปัจจัยด้านภูมิหลังของคณบดีมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน (y₂) พบว่า ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะของคณบดี และพฤติกรรมภาวะผู้นำของคณบดี มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ปัจจัยด้านภูมิหลังของคณบดีมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการพัฒนาบุคลากร (y₃) พบว่า ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะของคณบดี และพฤติกรรมภาวะผู้นำของคณบดี มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ปัจจัยด้านภูมิหลังของคณบดีมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

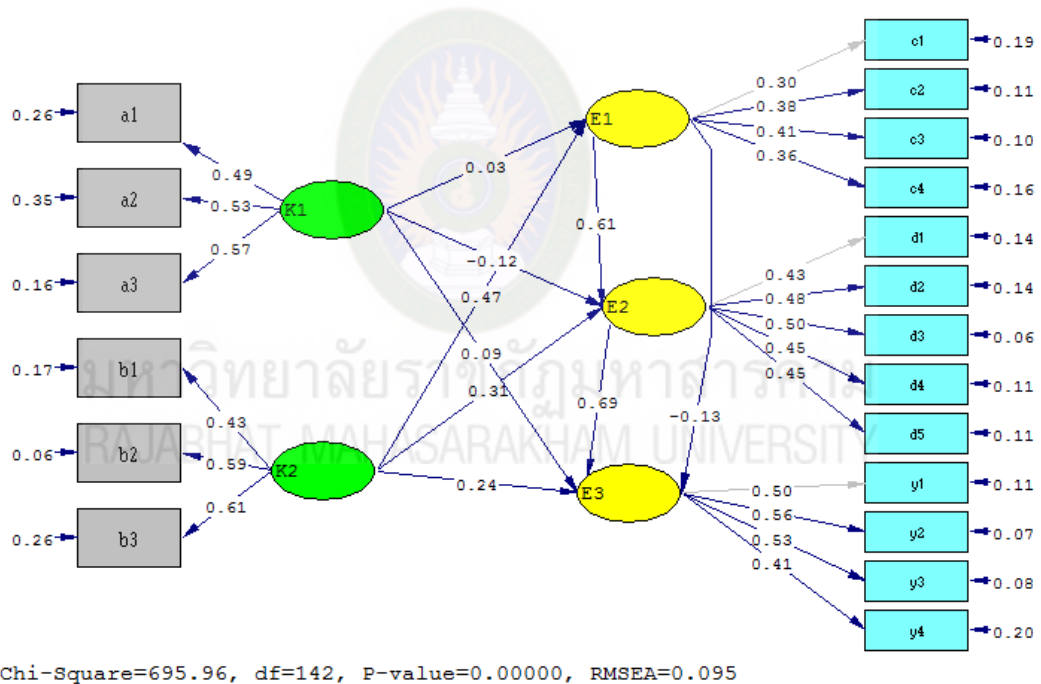
ด้านความยืดหยุ่นและผูกพันกับคณะ (y₄) พบว่าปัจจัยด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะของคณบดี และพฤติกรรมภาวะผู้นำของคณบดี มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ปัจจัยด้านภูมิหลังของคณบดีมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ผู้วิจัยได้พิจารณาค่า Variance inflation factors (VIF) อยู่ระหว่าง 1.119–1.511 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุสามารถพิจารณาจากค่า VIF ต้องไม่เกิน 10 (สุวิมล ติรภานันท์. 2553 : 73)

3. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้นำเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุเป็นพื้นฐานในการหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) การใช้แผนภาพจำลองเข้าช่วย เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และตรวจสอบดัชนีความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบโมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสมมติฐานการวิจัย ดังรายละเอียด แผนภาพที่ 14



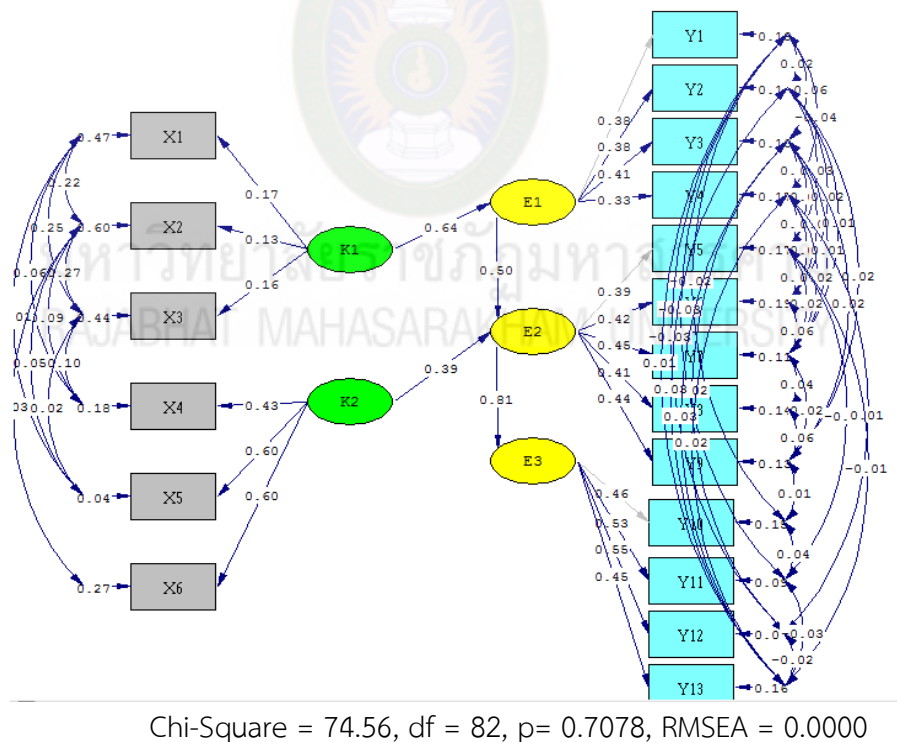
แผนภาพที่ 14 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ก่อนปรับโมเดล)

จากแผนภาพที่ 14 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า แบบจำลองประสิทธิผล การปฏิบัติงานของคณบดีไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จาก ค่าไค-สแควร์ ซึ่งเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Chi-Square} = 695.96$, $\text{df} = 142$, $p = 0.0000$, $\text{RMSEA} = 0.095$) โดยที่ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.86 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.81

3.2 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบโมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กรณีปรับโมเดล)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับรูปแบบ (Modification indices) โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งผลการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าดัชนีความกลมกลืน ดังแผนภาพที่ 15



แผนภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (หลังปรับโมเดล)

จากภาพที่ 15 นำไปจัดเป็นตารางเพื่อให้การวิเคราะห์ง่ายขึ้น ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กรณีปรับโมเดล)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ผล
$p = 0.7078,$	> 0.05	ผ่าน
$\text{Chi-Square}/df = 74.56/82 = 0.909$	< 3	ผ่าน
$\text{GFI} = 0.98$	> 0.90	ผ่าน
$\text{AGFI} = 0.96$	> 0.90	ผ่าน
$\text{RMSEA} = 0.000$	< 0.80	ผ่าน

ที่มา : เกณฑ์ตรวจดัชนีความกลมกลืน อ้างอิงจาก ยุทธ ไกยวรรณ (2556)

3.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 20 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	K ₁			K ₂			E ₁			E ₂		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
E ₁	0.64	-	0.64	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E ₂	0.32	0.32	-	0.39	-	0.39	0.50	-	0.50	-	-	-
E ₃	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.81	-	0.81
สมการโครงสร้างของตัวแปร				E ₁			E ₂			E ₃		
R ²				0.41			0.59			0.96		
ค่าสถิติ				Chi-Square = 74.56, df = 82, p = 0.7078, GFI = 0.98								
AGFI = 0.96				RMSEA = 0.000								

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปรแฝง	K ₁	K ₂	E ₁	E ₂	E ₃
K ₁	1.00				
K ₂	0.69	1.00			
E ₁	0.52	0.84	1.00		
E ₂	0.64	0.61	0.83	1.00	
E ₃	0.46	0.63	0.63	0.72	1.00

จากตารางที่ 20 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีเท่ากับ 74.56 องศาอิสระ เท่ากับ 82 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.7078 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก ที่ว่าโมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงผล (ด้านประสิทธิผล) มีค่าเท่ากับ 0.96 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 96

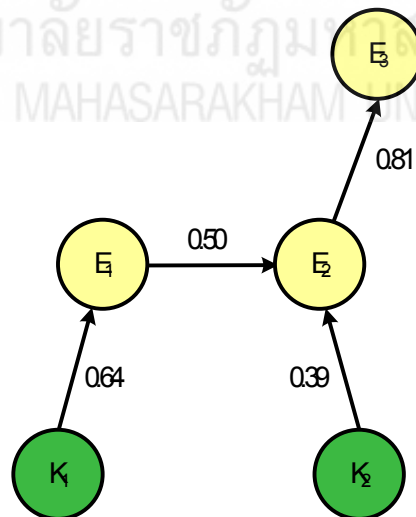
เมื่อพิจารณาการส่งทางตรงและส่งผลทางอ้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (E₃) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมผู้นำของคณบดี โดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.81 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้มีตัวแปรที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแล้ว ยังมีตัวแปรอื่นๆ ทางอ้อม คือ

1. คุณลักษณะของคณบดี (E_1) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากภูมิหลังคณบดี โดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.64 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. พฤติกรรมผู้นำของคณบดี (E_2) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และคุณลักษณะของคณบดี โดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.39 และ 0.50 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้พฤติกรรมผู้นำของคณบดี ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก ภูมิหลังคณบดีผ่านคุณลักษณะของคณบดีซึ่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.32 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง มีค่าระหว่าง 0.46-0.84 โดยตัวแปรทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน คือ มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.84 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของคณบดี

จากผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รูปแบบดังภาพที่ 4.7 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของคณบดีเป็นปัจจัยที่ส่งผลตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำมาปรับเป็นภาพง่าย ๆ คือ ภาพที่ 4.8



ภาพที่ 16 รูปแบบอย่างง่ายของรูปแบบ (โมเดล) โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ (รูปแบบ) ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสภาพการปฏิบัติจริง (ยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ)

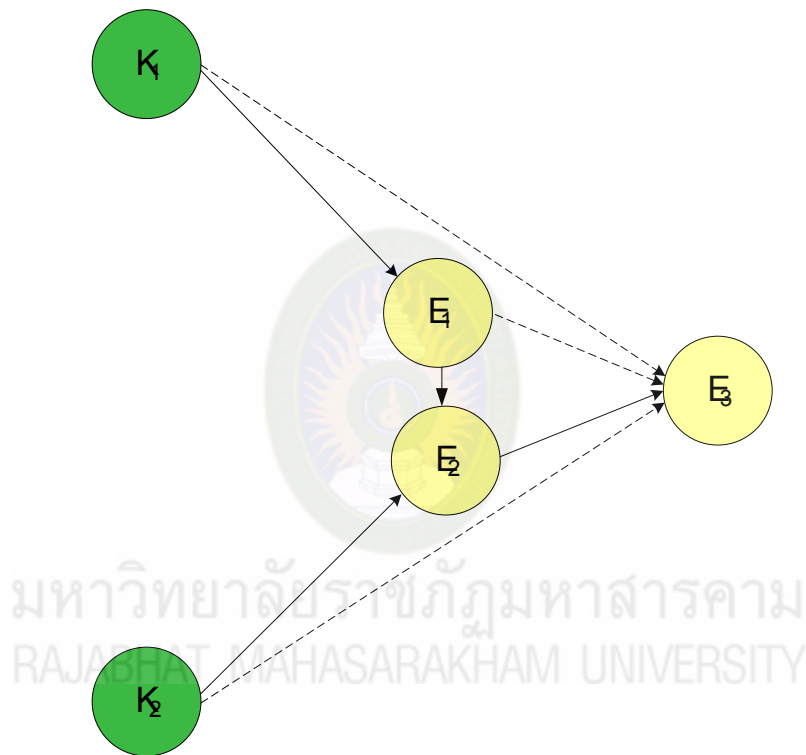
มีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจัดให้มีการยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 อธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐ (ยกเว้นมหาวิทยาลัยราชภัฏ) 1 คน เป็นประธานคณะผู้เชี่ยวชาญ
 - 1.2 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
 - 1.3 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
 - 1.4 รองอธิการบดี หรือคณบดี หรือผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ร้อยเอ็ด และศรีสะเกษ 21 คน
 2. ผู้วิจัยนำรูปแบบข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ในลักษณะสนทนากลุ่มย่อย 3-5 คน 6 กลุ่ม เพื่อพิจารณายืนยันความเหมาะสมของรูปแบบ รวมทั้งข้อเสนอแนะ จากนั้นผู้วิจัยนำผลการยืนยันที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 คน เสนอประธานคณะผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันอีกครั้งว่าเหมาะสมหรือไม่ เมื่อเห็นว่าเหมาะสม ผู้วิจัยนำไปสรุปผลเชิงคุณภาพต่อไป
 3. เครื่องมือที่ใช้ในการยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญ
 - 3.1 คำถามในการสนทนากลุ่ม 14 ข้อ และแบบยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จากรูปแบบ (โมเดล) ที่ผู้วิจัยค้นพบจากวรรณกรรมและวิเคราะห์ด้วย SEM โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสม ไม่เหมาะสม และข้อเสนอแนะ
 - 3.2 แบบบันทึกข้อมูล เป็นเครื่องมือ เพื่อบันทึกความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ
- การยืนยัน (การประเมิน) รูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจำแนกเป็น 6 กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 23 คน และมีผู้เชี่ยวชาญอีกหนึ่งคนซึ่งเป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐอื่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นประธานคณะผู้เชี่ยวชาญ รวมมีผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 24 คน ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเป็นนักวิชาการ (Scholar) และนักปฏิบัติ (Practice) ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีคุณวุฒิปริญญาเอกจำนวน 21 คน และมีตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบ (Model) ดังภาพที่ 2.8 ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในรูปแบบนี้ ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแบบนี้ และเห็นพ้องกันว่า (Consent) 1) ภูมิหลังคณบดีที่ประกอบด้วยวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การบริหารส่งผลโดยตรงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีที่ประกอบไปด้วยความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากร และความยึดมั่น และผูกพันต่อคณะ มีผลทางตรงกับคุณลักษณะของคณบดี อันได้แก่ คุณลักษณะด้านสติปัญญา คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงทักษะ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และคุณลักษณะด้านจริยธรรม และมีผลทางตรงกับพฤติกรรมผู้นำของคณบดีซึ่งประกอบไปด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบบารมี/อำนาจ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และสุดท้ายภูมิหลังคณบดีส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผ่านคุณลักษณะของคณบดีและพฤติกรรมผู้นำของคณบดี 2) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องที่ประกอบด้วยโครงสร้างของงาน ความพร้อมของคณะ และการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ส่งผลโดยตรงต่อคุณลักษณะของคณบดี และต่อพฤติกรรมผู้นำของคณบดี 3) คุณลักษณะของคณบดีส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีและพฤติกรรมผู้นำ ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยผ่านพฤติกรรมผู้นำของคณบดี 4) พฤติกรรมผู้นำของคณบดีส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ในการพิจารณารูปแบบ (ภาพที่ 2.8) ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นพ้องกับรูปแบบ แต่มีผู้เชี่ยวชาญบางคนได้แสดงความคิดเห็นว่า ภูมิหลังคณบดีควรจะมีสถานะทางเศรษฐกิจ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีที่มีองค์ประกอบ 4 ตัวแปร ให้มีเพียงตัวแปรเดียว คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ด้วยความเห็นพ้องในการพิจารณารูปแบบที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมมาแล้ว ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่จึงเห็นชอบตามที่พิจารณาไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) จน Model Fit รูปแบบหรือโมเดลที่ได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ปรากฏว่าเส้นทาง (Path) ได้ถูกตัดออกไป 5 เส้นทางจากจำนวนทั้งหมด 9 เส้นทาง ดังภาพที่ 4.7 และได้ปรับปรุงภาพที่ 4.7 ให้พิจารณาง่าย ๆ ดังภาพที่ 4.8

ผู้วิจัยนำรูปแบบในภาพที่ 4.7 และ 4.8 เสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 คน ยืนยัน (ประเมิน) รูปแบบนี้ในลักษณะสนทนากลุ่ม โดยในการยืนยัน (Confirmation) รูปแบบนี้ใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์วิธีประสบการณ์และตามสภาพปฏิบัติจริง ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบนี้ใช้ประโยชน์ได้ (Utility) มีความเป็นไปได้ (Feasibility) มีความเหมาะสม (Propriety) และมีความถูกต้อง (Accuracy) ขณะเดียวกันมีผู้เชี่ยวชาญกลุ่มหนึ่งเสนอแนะว่า จากการทบทวนวรรณกรรม

โดยผู้วิจัย ได้เส้นทางหรือการส่งผลระหว่างตัวแปรทั้งหมด 9 เส้นทาง แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธี SEM ปรากฏว่าเหลือเพียง 4 เส้นทาง ซึ่งดูเหมือนว่าการทบทวนวรรณกรรมมีความบกพร่อง แต่มีวิธีการแก้ไขโดยเส้นทางที่ถูกตัดนั้นควรจะคงไว้สามเส้นทาง คือ เส้นทางจากภูมิหลังคณบดี สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะของคณบดีที่ส่งผลตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยทำเป็นลูกศรเส้นประ (----->) ในส่วนที่ผู้วิจัยเห็นว่าได้ทบทวนวรรณกรรมหนักแน่นแล้ว ดังภาพที่ 17



แผนภาพที่ 17 รูปแบบที่ผู้เชี่ยวชาญส่วนหนึ่งแนะนำและ
เส้นประหมายถึงไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านั้นส่งผลต่อกันตามทฤษฎี เพียงแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น (ยุทธ ไกยวรรณ. 2556 : 419) และผู้วิจัยต้องอภิปรายให้เหตุผลไว้ และนำข้อคิดเห็นนี้ให้ประธานคณะผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตัดสินใจยืนยันความเห็นต่างนี้ ในที่สุดประธานคณะผู้เชี่ยวชาญยืนยันตามรูปแบบที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสม คือ รูปแบบในภาพที่ 4.7 และ 4.8 เพราะเป็นรูปแบบที่เป็นไปตามมาตรฐานเกณฑ์การประเมิน คือ มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้อง ประกอบกับมีวิธีการประเมินทาง

วิทยาศาสตร์ วิธีประสบการณ์และตามสภาพปฏิบัติจริงสนับสนุน ซึ่งอธิบายได้ว่า 1) ปัจจัยภาวะผู้นำด้านภูมิหลังคณบดีส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยผ่านคุณลักษณะของคณบดีและพฤติกรรมผู้นำของคณบดี 2) ปัจจัยภาวะผู้นำด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยผ่านพฤติกรรมผู้นำของคณบดี 3) คุณลักษณะของคณบดีส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยผ่านพฤติกรรมผู้นำของคณบดี 4) พฤติกรรมผู้นำของคณบดีส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี และมีข้อเสนอแนะว่าพฤติกรรมผู้นำของคณบดีเป็นตัวแปรเดียวที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ส่วนตัวแปรอื่น ๆ แม้จะไม่ส่งผลโดยตรง แต่ได้ส่งผลทางอ้อมทุกตัว ไม่มีตัวแปรใดถูกตัดขาดจากประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรทุกตัว หรือเรียกว่า ตัวแปรสาเหตุทุกตัวสนับสนุนตัวแปรผล (ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี) และเมื่อมีการวิเคราะห์โดย SEM ปรากฏว่าผลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้พฤติกรรมผู้นำของคณบดีในการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะในการกระจายอำนาจ (Share Authority) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคีเป็นทีมงาน การมุ่งสร้างงานตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีคุณภาพ และพฤติกรรมผู้นำของคณบดีอีกประการหนึ่ง คือ ควรจะมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงที่ประจักษ์ได้เป็นระยะๆ และเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ถูกต้อง สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ หรือประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี