

การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย

THE COMPARISON OF FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF STATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THAILAND

ธัญชา คงสง*

Tanatcha Kongsong

(Received: January 17, 2019; Revised: February 27, 2019; Accepted: March 1, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยความเชื่อมั่น ภาวะผู้นำและความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย 2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยความเชื่อมั่น ภาวะผู้นำที่มีต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย และ 3) เปรียบเทียบปัจจัยความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และมหาวิทยาลัยที่สังกัดของคณาจารย์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นคณาจารย์ทั้งหมด จำนวน 1,100 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติบรรยาย ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน ด้วยวิธี Sheffé และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) โดยใช้โปรแกรม spss ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

* คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
วิทยาเขตปราจีนบุรี, จ. ปราจีนบุรี, 25230

Faculty of Industrial Technology and Management at King Mongkut's University of
Technology North Bangkok, Prachinburi Campus, Prachinburi 25230 Thailand

Corresponding author E-mail: tanatcha.k@fitm.kmutnb.ac.th, tkongsong@gmail.com

1. คณาจารย์มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่น และความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำและความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย
3. ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ รายได้ต่อเดือน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมหาวิทยาลัยที่สังกัดของคณาจารย์ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ความเชื่อมั่น, ความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

Abstract

The research entitled “The Comparison of Factors Affecting the Success of State Higher Education Institutions in Thailand” aimed at 1) studying the confidence, leadership, and success factors of the state higher education institutions in Thailand; 2) finding the correlation coefficient between the confidence and leadership factors and the success of the state higher education institutions in Thailand; and 3) comparing the success factors of the state higher education institutions in Thailand in different categories of personal information, which were gender, age, status, education level, work experiences, and the university where the teachers worked. The sample group included 1,100 university teachers. Descriptive statistics were used to analyze the general data of the respondents. The hypotheses were tested and analyzed using the t-test and one-way

ANOVA analysis. The obtained data were then complexly compared using the Sheffé method and further calculated with the Pearson Correlation to find their correlation coefficient values. Such statistical analyses were completely performed on the SPSS program.

The research findings were shown below:

1. The university teachers agreed with the confidence, leadership, and success factors of the state higher education institutions in Thailand at the high level.

2. Leadership and confidence also had a positive correlation with the success of the state higher education institutions in Thailand.

3. The comparative results of the success of the state higher education institutions when considering the personal information, including gender, age, education level, work experiences, academic positions, and monthly income, were not different, except in the category of the university where the teachers worked, the finding suggested a significant difference at the 0.05 probability level.

Keywords: leadership, confidence, success of state higher education institutions

บทนำ

ประเทศไทยมีอัตราการเจริญพันธุ์ของประเทศ Total Fertility Rate (TFR) ลดลงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2558 ถึงปี 2563 ขณะนี้ประเทศไทยมีจำนวนเด็กเกิดใหม่ปีละประมาณ 8 แสนคน ทำให้มีปัญหาคอขวดโครงสร้างประชากรในสัดส่วนวัยเด็ก วัยทำงาน และวัยสูงอายุที่ไม่สมดุลกัน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2562) จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้จำนวนประชากรวัยกำลังศึกษาในระดับอุดมศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทันยุคสังคมเครือข่าย (Social Network) อย่างปัจจุบันนี้ สถาบันอุดมศึกษาจึงมุ่งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) สร้างชื่อเสียงและสร้างการยอมรับจากสังคม (Zhang, Fang, Wei & Chen, 2010, pp. 427-428) ให้เกิดขึ้นแก่สถาบันอุดมศึกษาของตนเอง

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีจำนวนมากทั้งที่เป็นของรัฐบาลและเอกชน โดยมีหลักสูตรการจัดการศึกษาที่คล้ายคลึงกัน จึงเกิดการแย่งชิงลูกค้าหรือผู้ที่เข้ามาศึกษามากยิ่งขึ้น ทำให้สถาบันอุดมศึกษามุ่งสร้างความสำเร็จจากปัจจัย หลักสูตร อาจารย์ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของบัณฑิต รวมถึงพฤติกรรมและประสบการณ์ของผู้สอนที่มีผลต่อคุณภาพของบัณฑิต ซึ่งบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกไปทำงานจะนำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพและเป็นผลสะท้อนกลับมายังสถาบันอุดมศึกษาเดิมของบัณฑิตผู้นั้น (คณะกรรมการดำเนินงานวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556, น. 1-2; เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2555, น. 32) โดยผู้นำหรือผู้บริหารต้องพิจารณาผลสะท้อนกลับของบัณฑิตเพื่อพัฒนางานที่จะสร้างความสำเร็จ

ความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยภาวะผู้นำ (Leadership) มีความจำเป็นต่อการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จากการใช้ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำเพื่อแสดงบทบาท หน้าที่ที่เป็นทางการของตนในการประสานกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้

ปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ (Wang & Seibert, 2015, pp. 578-579) และผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีต้องจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความสามารถ ทู่เม่เตงกายแรงใจปฏิบัติงานแก่สถาบันอุดมศึกษาจากการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และต้องสร้างความเชื่อมั่นและได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง (ทศพร เกตุถนอม และเด่น ชะเนติยัง, 2557) จึงทำให้ภาวะผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของผู้นำ ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีต้องใช้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษา

นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาเกิดความสำเร็จจากปัจจัยความเชื่อมั่น (Confidence) ซึ่งความเชื่อมั่นที่สังคมภายในและสังคมภายนอกมีต่อสถาบันอุดมศึกษาที่ตนเองสังกัด เป็นเหมือนการเสริมแรงจงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ปรับปรุงจุดบกพร่องสม่ำเสมอ มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็ง ความโดดเด่นให้เกิดขึ้นกับสถาบันอุดมศึกษา (จันทนา แสนสุข, 2557, น. 35-36; นิชชีมา สุพรรณคง, 2552, น. 1-3) จากแผนงานที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์การศึกษาของชาติ โดยกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายพัฒนาหลักสูตรสายอาชีวศึกษา เพื่อเน้นการปฏิบัติให้ผู้เรียนมีความรู้ ความชำนาญ พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เกิดขึ้นระดับชาติ และเป็นการผลิตบัณฑิตออกสู่ภาคอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ผู้เรียนมีทางเลือกในการศึกษามากยิ่งขึ้น (เมธี ฉายอรุณ และคณะ, 2557, น. 59-61) ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาต้องทบทวนการดำเนินงานของตน จากปัญหาความไม่สมดุลของโครงสร้างทางประชากรที่มีประชากรวัยศึกษาเล่าเรียนลดลงอย่างต่อเนื่อง คู่แข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน สถาบันการศึกษาสายอาชีวศึกษา ทำให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องทำงานหนัก เพื่อแย่งลูกค้าหรือผู้ที่เข้าศึกษามาศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของตน โดยต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์

การดำเนินงานเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและยึดครองพื้นที่ตลาดทางการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ปัจจัยภาวะผู้นำและความเชื่อมั่นจึงมีความสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่สถาบันอุดมศึกษาที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในขณะนี้ ซึ่งภาวะผู้นำที่แตกต่างกันตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะสามารถสร้างความสำเร็จในการดำเนินงาน (Zeinabadi & Rastegarpour, 2010, pp. 1004-1005; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, น. 376) ให้เกิดขึ้นกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงขณะนี้ได้หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความเชื่อมั่น ภาวะผู้นำ และความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยความเชื่อมั่น และภาวะผู้นำที่มีต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และมหาวิทยาลัยที่สังกัดของคณาจารย์

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำและความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย
2. ปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และมหาวิทยาลัยที่สังกัด)

ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมุ่งสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดของ เลิศชัย สุธรรมานนท์ (2555, น. 39) ประกอบด้วย 1) ความทันสมัยของหลักสูตร ซึ่งต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับความต้องการใช้บัณฑิตของภาคอุตสาหกรรม 2) อาจารย์ผู้สอนต้องมีคุณภาพและมีศักยภาพสูงในการสอนและมีความเข้มแข็งทางวิชาการ รวมถึงมีความสามารถในการเพิ่มเติมความรู้อื่น ๆ เข้าไปในบทเรียน 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มากขึ้น 4) นักศึกษา จำนวนนักศึกษาจะเป็นตัวกำหนดขนาดของสถาบันอุดมศึกษาและเป็นผลสะท้อนจากการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และ 5) ศักยภาพของบัณฑิต ซึ่งสุบิน ยุระรัช (2556, น. 143-145) กล่าวถึง ศักยภาพของบัณฑิตว่า วัดจากคุณสมบัติ 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาจากความเชื่อมั่น

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้เน้นศึกษาปัจจัยความทันสมัยของหลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและศักยภาพของบัณฑิตที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับสถาบันอุดมศึกษาจากความเชื่อมั่น

แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่น

สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจในการจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิต ออกสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยสถาบันอุดมศึกษาต้องสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นต่อบุคคลภายใน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามตำแหน่งสายบังคับบัญชา ซึ่งความเชื่อมั่นในหน้าที่การงานที่บุคลากรมีต่อตำแหน่งที่ตนเองครอบครองอยู่นั้นจะเป็นแรงเสริมเชิงบวกให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น เกิดกระบวนการปฏิบัติงานที่ดี มีนวัตกรรมที่ดี สร้างประโยชน์และเติบโตอย่างยั่งยืน ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและหน้าที่การงานมั่นคง (นภวรรณ คณานุรักษ์, 2554, น. 125) โดยความเชื่อมั่นในองค์กร ทำให้สถาบันอุดมศึกษาแห่งนั้นเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องจากความรักความผูกพัน (Commitment) และทำให้บุคลากรมีความผูกพันในงาน (Employee Engagement) ของสถาบันอุดมศึกษา (จันทร์เพ็ญ มินคร, 2558)

นอกจากนี้ บุคลากรยังมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นจนถึงขั้นสูงสุดของชีวิต ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหลาย ๆ ด้านของแต่ละบุคคล ซึ่งวัดผลได้ต่อเนื่องจากการปฏิบัติ (Sheldrake, 2016, pp. 60-63) และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาทุกด้าน ควบคุมความคิด อารมณ์ และความรู้สึกของตนเองให้ปฏิบัติตามแนวทางที่ดี รวมถึงทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างราบรื่น เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงบวกและสร้างชื่อเสียงแก่สถาบันอุดมศึกษา (Nevins & Money, 2008, pp. 46-47)

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้เน้นศึกษาความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน ความเชื่อมั่นในองค์กร และความเชื่อมั่นในศักยภาพ เพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่องค์กรจากการใช้ภาวะผู้นำ

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Schwarz, Hasson & Tafvelin (2016, p. 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสำคัญพิเศษจากพันธสัญญาในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเป็นการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ และการเข้าร่วมในสถานการณ์นั้น เพื่อทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพ

Tysen, Wald & Spieth (2014, pp. 367-368) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการสร้างทัศนคติ การรับรู้ ความคาดหวัง และการปฏิบัติให้เกิดขึ้นในองค์การ โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อ และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามความต้องการจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานแก่องค์การ

จากความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเกี่ยวข้องกับความสามารถของการปฏิบัติให้ผู้ตามยินยอมปฏิบัติตาม จากองค์ประกอบ 4 ด้าน (Schwarz, Hasson & Tafvelin , 2016, p. 37; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, pp. 374-376) ดังต่อไปนี้

1. การใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (Individual Consideration) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำเชิงเอาใจใส่จากการเป็นกันเอง ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและใส่ใจให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

2. อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นการแสดงออกของผู้นำ เพื่อให้ผู้ตามเอาเป็นแบบอย่างหรือให้ผู้ตามเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ

3. การสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (Inspirational Motivation) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจจะสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

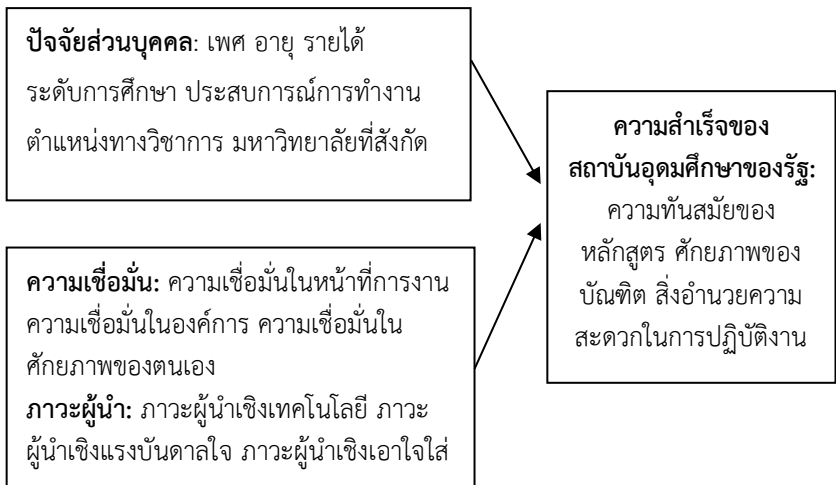
4. การกระตุ้นด้วยปัญญา (Intellectual Stimulation) ที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน สำหรับ

สร้างสรรค์รูปแบบการทำงาน สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างประโยชน์
สูงสุดในการทำงานแก่สถาบันอุดมศึกษา

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ที่ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเน้น
ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเอาใจใส่ ภาวะผู้นำเชิงแรงบันดาลใจ และภาวะผู้นำเชิง
เทคโนโลยี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การที่จัดการเรียนการสอนเพื่อผลิต
บัณฑิตออกสู่ตลาดแรงงานที่ต้องการใช้บัณฑิต ซึ่งความเชื่อมั่นใน
สถาบันอุดมศึกษาที่ตนสังกัดอยู่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจให้
บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ (นิชชีมา สุพรรณคง, 2552, น. 2) และมี
ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความสามารถในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้
ปฏิบัติงาน (ปิยะ เจริญเวชรักษ์, 2556, น. 59) ที่จะสร้างความโดดเด่นและ
มีความเป็นเลิศในการดำเนินงานด้วยการมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคม (เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2555, น. 39)
ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา



ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ภาวะผู้นำเชิงเอาใจใส่ และภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ 2) ความเชื่อมั่น ได้แก่ ความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน ความเชื่อมั่นในองค์กรและความเชื่อมั่นในศักยภาพ และตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ความทันสมัยของหลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และศักยภาพของบัณฑิต

ขอบเขตด้านประชากร เป็นอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น

ขอบเขตของระยะเวลา การวิจัยในครั้งนี้เก็บข้อมูลระหว่างเดือน ตุลาคม 2559 – มกราคม 2560

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรเป็นอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 82,447 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2559)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เนื่องจากจำนวนมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยมีจำนวนมาก การศึกษาครั้งนี้จึงเน้นศึกษาเฉพาะประชากรที่อยู่ในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นคณาจารย์ (อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2549, น. 175) กล่าวถึงการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane ระดับความเชื่อมั่น 97% จะได้จำนวนตัวอย่าง 1,100 ตัวอย่าง และจากการจับสลากจะได้มหาวิทยาลัยของรัฐ 5 แห่ง แบ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2 แห่ง (เนื่องจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีจำนวนมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐแบบอื่น จึงกำหนด 2 แห่ง) มหาวิทยาลัยของรัฐ 1 แห่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏ 1 แห่ง และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 1 แห่ง โดยมีกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาละ 220 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีการสร้างเครื่องมือจากการใช้แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ มาสร้างเครื่องมือ โดยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อตามวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และจากการทดลองเครื่องมือวิจัยกับประชากรที่ไม่ได้เป็นตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามทั้งชุดมีค่าความเชื่อมั่น .965

การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับคณาจารย์และรอรับคืนจากผู้ตอบด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Statistical Package for Social Science (SPSS) โดย

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. ใช้สถิติเชิงอนุมานสำหรับวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมุติฐานแต่ละข้อ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยใช้ t-test สำหรับข้อมูลที่จำแนก 2 กลุ่ม และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่มีการแจกแจงมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย

วิธี Sheffe' และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการประมวลผลข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของคณาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 387 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 และเพศหญิงจำนวน 446 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5

2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 อายุ 31 - 35 ปี จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 28 อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 อายุ 41 - 45 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และอายุ มากกว่า 45 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9

3. ระดับการศึกษา พบว่า ปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ปริญญาโท จำนวน 538 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 และปริญญาเอก จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4

4. ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 ประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2

5. ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า เป็นอาจารย์จำนวน 497 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 รองศาสตราจารย์ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และ ศาสตราจารย์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ .6

6. รายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 รายได้ 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รายได้ 35,001 - 40,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 15 รายได้ 40,001 - 45,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 14 และรายได้มากกว่า 45,000 บาท จำนวน 151 คิดเป็นร้อยละ 18.1

7. มหาวิทยาลัยที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 36 มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยความเชื่อมั่น ภาวะผู้นำ และความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความเชื่อมั่น ภาวะผู้นำและความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

รายละเอียด	N	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ตัวแปรความเชื่อมั่น				
ความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน	833	3.85	.634	มาก
ความเชื่อมั่นในองค์กร	833	3.77	.643	มาก
ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง	833	4.00	.529	มาก
ตัวแปรภาวะผู้นำ				
ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี	833	3.74	.662	มาก
ภาวะผู้นำเชิงแรงบันดาลใจ	833	3.74	.662	มาก
ภาวะผู้นำเชิงเอาใจใส่	833	3.70	.744	มาก

รายละเอียด	N	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ตัวแปรความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ				
ความทันสมัยของหลักสูตร	833	3.88	.540	มาก
สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	833	3.67	.694	มาก
ศักยภาพของบัณฑิต	833	3.69	.635	มาก
รวม	833	3.78	.521	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) มีความคิดเห็นรายข้อมากที่สุด คือ หน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้มีความมั่นคงมากที่สุด ($\bar{x} = 4.05$) ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) มีความคิดเห็นรายข้อมากที่สุด คือ องค์กรของท่านได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x} = 3.92$) ด้านความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) มีความคิดเห็นรายข้อมากที่สุด คือ ท่านมีความพยายามในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ($\bar{x} = 4.08$)

ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) มีความคิดเห็นรายข้อระดับมาก คือ ผู้นำของท่านสนับสนุนการใช้ซอฟต์แวร์ที่ถูกต้องกฎหมาย อันแสดงถึงคุณค่าของทรัพย์สินทางปัญญา ($\bar{x} = 3.81$) ด้านภาวะผู้นำเชิงแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) มีความคิดเห็นรายข้อระดับมากคือ ผู้นำของท่านให้รางวัลหรือยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น ($\bar{x} = 3.76$) ด้านภาวะผู้นำเชิงเอาใจใส่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) มีความคิดเห็นรายข้อระดับมากคือ ผู้นำของท่านสร้างโอกาสให้มีการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกัน ($\bar{x} = 3.72$) ด้านความทันสมัยของหลักสูตร มีความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) มีความคิดเห็นรายข้อระดับมากคือ หลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนเป็นไปตามระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{x} = 3.96$) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) มีความคิดเห็นรายข้อระดับมากคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของท่านมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{x} = 3.76$) และด้านศักยภาพของบัณฑิต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) มีความคิดเห็นรายข้อระดับมากคือ บัณฑิตมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้เพื่อนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ($\bar{x} = 3.73$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำและความเชื่อมั่นที่มีต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 1: ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 2: ความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย

การกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ: $\alpha = .01$

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำและความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย โดยมีค่า $r = 0.767$ และ 0.745 ค่า $t = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ภาวะผู้นำและความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำและความเชื่อมั่นกับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย

ตัวแปร		ภาวะผู้นำ	ความเชื่อมั่น	ความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
ภาวะผู้นำ	Pearson	1	.764**	.767**
	Correlation		.000	.000
	N		833	833
ความเชื่อมั่น	Pearson	.764**	1	.745**
	Correlation	.000		.000
	N	833		833
ความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	Pearson	.767**	.745**	1
	Correlation	.000	.000	
	N	833	833	

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และมหาวิทยาลัยที่สังกัดของคณาจารย์ ซึ่งมีผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3.1 เปรียบเพศกับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$ และ $\bar{x} = 3.74$) และจากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย พบว่า ค่า (t) เท่ากับ .580 และค่า

(Sig.) เท่ากับ .562 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ไม่แตกต่างกัน

3.2 เปรียบเทียบอายุของผู้ตอบแบบสอบถามกับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน โดยการทดสอบสมมติฐานมีค่า $F = .544$ และค่า (Sig.) เท่ากับ .703 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้ตอบที่เป็นคณาจารย์กับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน โดยการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า $F = .209$ และค่า (Sig.) เท่ากับ .811 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน

3.4 เปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน โดยการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า $F = .569$ และค่า (Sig.) เท่ากับ .635 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์

การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน

3.5 เปรียบเทียบตำแหน่งทางวิชาการของผู้ตอบแบบสอบถามกับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งทางวิชาการของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน โดยการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า $F = 2.440$ และค่า (Sig.) เท่ากับ .063 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน

3.6 เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามกับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน โดยการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า $F = 1.276$ และค่า (Sig.) เท่ากับ .278 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน

3.7 เปรียบเทียบมหาวิทยาลัยที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถามกับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยที่แตกต่างกัน โดยการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า $F = 9.984$ และค่า (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับ H_1 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

มหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่แตกต่างกับมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของมหาวิทยาลัยที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความแตกต่างจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยราชมงคลในด้านศักยภาพของบัณฑิต ความทันสมัยของหลักสูตรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเป็น .51190* .35493* และ .33797* ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของมหาวิทยาลัยที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถามกับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย

ความแตกต่างรายคู่	ศักยภาพของบัณฑิต	ความทันสมัยของหลักสูตร	สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
ศักยภาพของบัณฑิต	-	.51190*	.35493*
ความทันสมัยของหลักสูตร	-	-	.33797*
สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	-	-	-

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ภาพรวมของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยของรัฐควรเป็นองค์กรที่ขึ้นาสังคมได้อย่างแท้จริงและดำเนินงานตามพันธกิจหลักอย่างเคร่งครัด รวมถึงควรมีกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างความร่วมมือที่ดี เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข นอกจากนี้ ควรมีมาตรการเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและบัณฑิตให้เป็นรูปธรรมมากกว่านี้ การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารควรมาจากการเลือกตั้ง โดยเฉพาะตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี และคณบดี

2. ด้านภาวะผู้นำ ผู้นำหรือผู้บริหารมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ ระบบพรรคพวก ไม่มีความยุติธรรมในการต่อสัญญาจ้างงาน ควรมีธรรมาภิบาลในการบริหาร ผู้นำขาดการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ดังนั้นผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ด้านการบริหารจัดการ เพื่อนำพาองค์กรให้ก้าวหน้า

3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารเรียนปิดเร็วเกินไป สภาพอาคารไม่ค่อยดี ขาดการจัดทำฐานข้อมูลพื้นฐานด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ ควรสนับสนุนเทคโนโลยีใหม่ให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ พรินเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสารที่สอดคล้องกับนโยบายการประหยัดพลังงานขององค์กร

4. ด้านศักยภาพของบัณฑิตและด้านวิชาการ หลักสูตรควรปรับปรุงให้ทันสมัยตามยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบัณฑิต โดยเฉพาะการปลูกฝังจิตสำนึกระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา ด้านวิชาการควรให้อิสระทางความคิดและมีเสรีภาพในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ นวัตกรรมต่างๆ โดยเฉพาะงานวิจัยไม่ควรยึดติดกับรูปแบบมากเกินไป และควรสนับสนุนทุนวิจัยระดับคณะให้มากยิ่งขึ้นตามความต้องการ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ แสดงว่า ถ้าภาวะผู้นำและความเชื่อมั่นสูงจะทำให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นววรรณ คณานุรักษ์ (2554) ที่พบว่าความเชื่อมั่นและภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะทำให้องค์การสามารถทำกำไร มีความเชี่ยวชาญ เพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันที่นำไปสู่ความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา และการศึกษาของ Chatterjee and Kulakli (2015, น. 296-298) พบว่า ความเชื่อมั่นและภาวะผู้นำที่มี

ประสิทธิภาพเกิดจากความฉลาดทางอารมณ์ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสร้างความสำเร็จแก่สถาบันอุดมศึกษา

จากทดสอบสมมติฐานของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นมหาวิทยาลัยที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า $F = 9.984$ และค่า (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า คณาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่แตกต่างกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในด้านความทันสมัยของหลักสูตร ศักยภาพของบัณฑิต และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นนี้มาจากลักษณะของสถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อมและความชำนาญในการดำเนินงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Behbahani (2011, pp. 9-10) พบว่าสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีจุดเด่นในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ตามลักษณะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละหลักสูตร และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เท่าเทียมกัน ทำให้คุณภาพของบัณฑิตแตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาและจะสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นในระดับสากล

จากคำถามงานวิจัยที่ว่า ความเชื่อมั่นและภาวะผู้นำจะสามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่สถาบันอุดมศึกษาได้หรือไม่ อย่างไร

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความเชื่อมั่นและภาวะผู้นำที่ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรดังกล่าวทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อมั่นต่อองค์กรของ

ตนและมั่นใจได้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำตามทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความสำเร็จแก่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย โดยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทำงานเต็มศักยภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องการศึกษาของ Schwarz et al. (2016, p. 44) พบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อสร้างผลงานให้เกิดความเป็นเลิศ และทำให้กระบวนการผลิตบัณฑิตมีคุณภาพสูง โดยการศึกษาของ Birasnav (2014, pp. 1626-1628) พบว่า รูปแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเต็มความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง และทำให้พัฒนาวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์การ (Aragón-Correa, García-Morales & Cordón-Pozo, 2007, pp. 355-356) และทำให้เกิดความเข้มแข็งทางวิชาการจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม และสำเริง บุญเรืองรัตน์, 2555) เพื่อสร้างความสำเร็จแก่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ความเชื่อมั่นและภาวะผู้นำมีผลต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สถาบันอุดมศึกษาของรัฐควรมีการพัฒนาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน และควรปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลง

ของโลกในปัจจุบัน เพื่อสร้างรายได้เปรียบให้เกิดขึ้นแก่สถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านผู้นำ สถาบันอุดมศึกษาควรมีการเลือกตั้งผู้นำหรือผู้บริหารทุกระดับ และในการบริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรทุกฝ่ายให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมีความแตกต่างด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ความทันสมัยของหลักและศักยภาพของบัณฑิตกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้น จึงควรศึกษาความแตกต่างเชิงลึกทั้ง 3 ด้าน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาพัฒนาสถาบันอุดมศึกษานั้นให้ก้าวทันสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

แหล่งทุน

คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม โครงการนักวิจัยรุ่นใหม่ ประจำปี 2559

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการดำเนินงานวิจัย. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาตรีของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จันทร์เพ็ญ มินคร (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ “การวิจัยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” ฉบับที่ 4*. กันยายน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- จันทนา แสนสุข. (2557, มกราคม - เมษายน). ปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 19(1), 34-46.
- ทัศพร เกตุถนอม และเด่น ชะเนติยัง. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณบดี สถาบันอุดมศึกษาของเอกชนในกรุงเทพมหานคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. 25(1), 125-137.
- นิชชีมา สุพรรณคง. (2552). *การศึกษาระดับความเชื่อมั่นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ บางกรวย (นนทบุรี) ที่มีต่อองค์กร*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นภวรรณ คณานุรักษ์. (2554, มกราคม - มีนาคม). บทบาทผู้นำองค์กรที่มีพนักงานวิชาชีพ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. 31(1).
- ปิยะ เจริญเวชรักษ์. (2556, กรกฎาคม - ธันวาคม). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างอิทธิพล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู. *ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 15(2), 57-63.
- เมธี ฉายอรุณ, ัฎยธรณ์ กนลา, และสุพพานิช ชันทปราบ. (2557, กันยายน - ธันวาคม). ภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรอัจฉริยะ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนของผู้บริหารระดับคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. *ลักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 20(3), 58-72.

- เลิศชัย สุธรรมมานนท์. (2555). ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และอิทธิพลของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทย. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย* (สสอท.), 18(2).
- วิรัชพัชร วงศ์วัฒนเกษม และสำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2556, ตุลาคม 2555 – มกราคม 2556). การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา, *วารสารศึกษาศาสตร์*, 24(1).
- สุบิน ยุระรัช (2556, ตุลาคม-ธันวาคม). การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตไทยสู่อาเซียน. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(4).
- สุวิมล ติรกานนท์. (2549). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :วิรัตน์ เอ็ดดุกะซัน จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2559). *จำนวนอาจารย์ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สืบค้น 20 กรกฎาคม 2559, จาก <https://www.mua.go.th>.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2562). การเกิดน้อยกับการถดถอยของผลิตภาพไทย. สืบค้น 25 มกราคม 2562, จาก <https://www.ftpi.or.th:2015:172>.
- Aragón-Correa, A., García-Morales, J.V. & Cordón-Pozo, E. (2007). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain. *Industrial Marketing Management*, 36, 349-359.
- Behbahani, A. (2011). Educational leaders and role of education on the efficiency of schools principals. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 9-11.
- Birasnav, M. (2014). Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership. *Journal of Business Research*, 67, 1622-1629.

- Chatterjee, A. & Kulakli, A. (2015). An Empirical investigation of the relationship between Emotional Intelligence, Transactional and Transformational Leadership Style in banking sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 291-300.
- Nevins, L.J. & Money, R.B. (2008). Performance implications of distributor effectiveness, trust and culture in import channels of distribution. *Industrial Marketing Management*, 37(1), 46-58.
- Schwarz, v. U. T., Hasson, H. & Tafvelin, S. (2016). Leadership training as an occupational health intervention: Improved safety and sustained productivity. *Safety Science*, 81, 35-45.
- Sheldrake, R. (2016). Confidence as motivational expressions of interest, utility, and other influences: Exploring under-confidence and over-confidence in science students at secondary school. *International Journal of Educational Research*, 76, 50-65.
- Tyssen, K.A., Wald, A. & Spieth, P. (2014). The challenge of transactional and transformational leadership in projects. *International Journal of Project Management*, 32, 365-375.
- Wang, G. & Seibert, E.S. (2015). The Impact of leader emotion display frequency on follower performance: Leader surface acting and mean emotion display as boundary condition. *The Leadership Quarterly*, 26, 577-593.
- Zhang, Y., Fang, Y., Wei, K.-K. & Chen, H. (2010). Exploring the role of psychological safety in promoting the intention to continue sharing knowledge in virtual communities. *International Journal of Information Management*, 30, 425-436.
- Zeinabadi, H. & Rastegarpour, H. (2010). Factors affecting teacher trust in principal: testing the effect of transformational leadership and procedural justice. *Procedia Social and Behavioral Science*, 5, 1004-1008.