

อิทธิพลเชิงโครงสร้างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Structural Influencing of Perceived Transformational Leadership on Private Universities Instructors performance

ศักรินทร์ วรรณะปริญญา¹

นภาพร ชันธนาภา² มนตรี พิริยะกุล³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร สังกัดคณะบริหารธุรกิจ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 200 คน โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (two factors theory) เป็นทฤษฎีเชื่อมโยงตัวแปร ลักษณะการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสม (mixed-methods research) คือการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้างพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยที่การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) จากอาจารย์อาวุโสที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร สังกัดคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 15 คน โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกซึ่งได้ข้อค้นพบเป็นทฤษฎีฐานราก (grounded theory) คือ การปฏิบัติงาน (job performance) ของอาจารย์จะประสบความสำเร็จได้เกิดจากความเชี่ยวชาญในอาชีพ (expertise) ความท้าทายของงาน (challenges) และเพื่อนร่วมงาน (colleague) และยังพบอีกว่าผลการวิจัยทั้ง 2 แบบตอบคำถามวิจัยได้ตรงกัน

คำสำคัญ: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร อาจารย์

Abstract

1. The study aims to investigate job performance job satisfaction and organizational commitment and investigate the factors that determine job performance of 200 university lecturers who has no administrative positions from the faculty of business administration in private universities. The Two Factors theory played a vital role as a theoretical foundation that links all the variables in the study. The mixed-methods research approach, through quantitative and qualitative was employed. The result of quantitative research from structural equation analysis found that transformational leadership significantly influenced job performance following with job satisfaction and organizational commitment. This study also found transformational leadership had a direct relationship with job satisfaction following with organizational commitment and job performance. Qualitative research conducted an in-depth interview of 15 senior lecturers with no

1. นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ประธาน ไกรกรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์

administrative positions from the faculty of business administration. The result illustrated the grounded theory that determining job performances which are expertise, challenges and colleagues. This mixed research method also found that both quantitative and qualitative research are supported one others.

Keywords: Transformational leadership, Job performance, Job satisfaction, Organizational commitment, Instructors

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา หากองค์กรใดสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงจะทำให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้เปลี่ยนแปลงทั้งด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นทางการศึกษานั้นถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือและฐานกำลังอำนาจ ความรู้ ความคิด รวมถึงนำมาซึ่งการสร้างสรรค์เทคโนโลยีระดับสูงให้กับองค์กรและประเทศ จึงทำให้องค์กรมีความต้องการกำลังคนที่มีคุณวุฒิระดับสูงและมีความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงองค์กรแต่ละองค์กรแล้วพบว่าการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันเชื่อว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยหลักในการบรรลุความได้เปรียบในการแข่งขันและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Mohammad, AL-Zeaud, & Batayneh. 2011: 35) ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของคน การศึกษาก่อให้เกิดความรู้ใหม่ และจะเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ช่วยให้มีคนมีความแข็งแกร่ง ประเทศมีความมั่นคง และเป็นกุญแจสำคัญในการบรรลุเป้าหมายแห่งการพัฒนาในสหประชาชาติ จึงเห็นได้ว่าการศึกษามีความสำคัญทั้งในเชิงสังคมและเชิงพาณิชย์ และถือเป็นอุตสาหกรรมบริการ (DeShields, Ali, & Kaynak. 2005) จำเป็นจะต้องมีการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพอย่างพอเพียง เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ สู่ตลาดแรงงาน การศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและเป็นเครื่องป้องกันผลกระทบที่เลวร้ายที่สุดของโลกาภิวัตน์ (Brodjonegoro. 2009) อีกทั้งยังเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างผู้ประกอบการ (Wu, & Wu. 2008)

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถาบันอุดมศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการคือ การมีระบบบริหารงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการที่จะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพได้ สิ่งสำคัญคือผู้บริหาร เพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dinham, 2007) จากการสำรวจผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารทำให้ทราบว่าผู้นำมีหลายลักษณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformation leadership) ซึ่งได้กลายเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการปัญหาภายในองค์กรและผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ทำให้บุคลากรพัฒนาความสามารถได้เพิ่มขึ้น (Mills. 2008: 3)

สำหรับการอุดมศึกษาในประเทศไทยในรอบหลายปีที่ผ่านมาได้มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องทำให้สถาบันอุดมศึกษามีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ผลที่ตามมาคือคุณภาพการศึกษาตกต่ำลง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2551: 27) ปัจจัยสำคัญเร่งด่วนที่จะสร้างการอุดมศึกษาให้มีคุณภาพ คือระบบการพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา ทั้งนี้การพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงการพัฒนาหลายมิติได้แก่ ด้านวิชาการ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านการวิจัย (Hassna & Raza. 2011) แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าสถาบันอุดมศึกษาจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่จากการรวบรวมสถิติบุคลากรทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย พบว่า บุคลากรทางการศึกษาสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีอัตราการลดลงในปริมาณที่เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และนอกจากนี้สถาบันระดับอุดมศึกษาที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

จึงเกิดกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อแข่งขันนักศึกษาให้เข้ามาศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของตน ซึ่งสวนทางกับปริมาณนักศึกษาที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาที่มีปริมาณที่ลดน้อยลง ดังนั้นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษา และพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ (Silins, & Mulford, 2002) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สมมติฐานการวิจัย

- H1: การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน
- H2: การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- H3: การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H4: ผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- H5: ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน
- H6: ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- H7: ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (mixed-methods research) ที่ใช้ทั้งวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการพัฒนามาตรวัดแจกแบบสอบถาม ประมวลผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model-SEM) นำผลที่ได้มาอภิปรายผลสรุปและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการวิจัย ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้างจะใช้โปรแกรม PLS Graph 3.0 (Chin, 2001) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้อาจมีความแม่นยำ น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเลือกขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ Guilford (1954) คือจำนวน 200 ตัวอย่าง และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกอาจารย์อาวุโส ด้วยมาตรวัดแบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structure in-depth interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นต่อการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล ด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation) (Jonsen & Jehn, 2009) นำผลที่ได้มาอภิปรายผล สรุปและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยวิเคราะห์ของการวิจัยครั้งนี้คืออาจารย์คณะบริหารธุรกิจที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี และเป็นมหาวิทยาลัยที่มีจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรี ลงทะเบียนประจำปีการศึกษา 2555 มากกว่า 10,000 คน รวม 7 มหาวิทยาลัย ทั้งนี้เชื่อว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีจำนวนนักศึกษามากกว่า 10,000 คนนั้นจะมีความทันสมัยและความพร้อมทั้งในด้านโครงสร้างอาคารสิ่งปลูกสร้าง และย่อมจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลาย (Zheng & Lamond, 2010) มีข้อได้เปรียบในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความสามารถในการแข่งขันได้เป็นอย่างดี (Inmyxai & Takahashi, 2010) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลคือช่วงเดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายน 2556 มีประชากรทั้งสิ้น 296 คน เมื่อดำเนินการหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่า Westland (2010) ได้แนะนำวิธีการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ขึ้นดำเนินการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผู้วิจัยแทนค่าในสูตรแล้วคำนวณได้ทั้งสิ้น 171 คน

ขณะที่ Guilford (1954) แนะนำว่าขนาดตัวอย่างควรมีอย่างน้อย 200 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ Guilford คือ จำนวน 200 ตัวอย่างจากจำนวนทั้งสิ้น 296 คน

เครื่องมือการวิจัย

สำหรับการเลือกตัวอย่งนั้น เนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มากและมีรายชื่อสมาชิกทุกหน่วยของประชากร ประกอบกับประชากรมีลักษณะไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้น วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกหน่วยวิเคราะห์ด้วยเลขสุ่ม (random number digit) จึงมีความเหมาะสมกับลักษณะของประชากรของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มากที่สุด แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อนำแบบสอบถามไปแจกยังกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างบางรายปฏิเสธการตอบแบบสอบถาม เมื่อผู้วิจัยได้พยายามขอความร่วมมือแต่ยังคงปฏิเสธเช่นเดิม ผู้วิจัยจึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการสุ่มตัวอย่างโดยการแจกแบบสอบถามแบบบังเอิญ โดยเชื่อว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะใกล้เคียงกันสามารถทดแทนกันได้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบ แนวความคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประชากรตัวอย่างด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัย ดำเนินการสร้างมาตรวัดของเครื่องมือที่เป็นตัวแปรหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ มาตรวัดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและรายการมาตรวัดตัวแปร ประกอบด้วย การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม
2. จัดส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้ถึงกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้
3. เก็บข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล ทำการบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
4. นำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลของข้อมูล โดยจะต้องนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการนำมาแจกแจงในรูปของความถี่ และสถิติเบื้องต้น

ตัวแปรวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการแบบประมาณค่า (rating scale) ตามแบบ Likert (Likert's scale) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (interval scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปรผลตามแนวคิดของ Best (1981: 182) เกณฑ์ตีความค่าเฉลี่ยชี้ชัดหลักว่า ค่าเฉลี่ยที่มีจำนวนเต็มและทศนิยมนั้นอยู่ใกล้ค่าใดตามแบบของ Likert จะตีความตามค่า นั้น และกรณีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า ถ้าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0 หมายความว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็น/ความเชื่อ/ความชอบ/ความเข้าใจ/ทัศนคติ เหมือนกัน ถ้าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าสูงขึ้น แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็น/ความเชื่อ/ความชอบ/ความเข้าใจ/ทัศนคติ เริ่มแตกต่างกันมากขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้น เท่ากับ 3.46) และผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นคล้ายคลึงกันสังเกตได้จากการที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 1.14 โดยเมื่อแยกพิจารณาผลการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสอนมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด (4.05) ขณะที่ ความพึงพอใจในการ

ทำงาน ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.50) และผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นคล้ายคลึงกัน สังเกตได้จากการที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.98 โดยเมื่อแยกพิจารณาผลการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด (3.60) และความผูกพันองค์กรของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.24) และผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นคล้ายคลึงกัน สังเกตได้จากการที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 1.11 โดยเมื่อแยกพิจารณาผลการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด (3.27)

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากตาราง 1 ผลการวิจัยตัวแบบสมการ โครงสร้างพบว่าทั้งการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (PTL) ความพึงพอใจในการทำงาน (SA) และความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน (JP) เท่ากับ 1.000 โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดมีค่าเท่ากับ 0.808 ในขณะที่การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าตัวแปรอื่นที่มีค่าเท่ากับ 0.554 ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรจะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีค่าเท่ากับ 0.149 ตามลำดับ

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปร

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R ²)	อิทธิพล (effect)	ตัวแปร (antecedent)			
			PTL	SA	OC	JP
ผลการปฏิบัติงาน (JP)	0.194	DE	0.446*	0.808*	0.000	N/A
		IE	0.554	0.000	0.149	N/A
		TE	1.000	0.808	0.149	N/A

หมายเหตุ: DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, N/A = Not Applicable, * $p < .05$

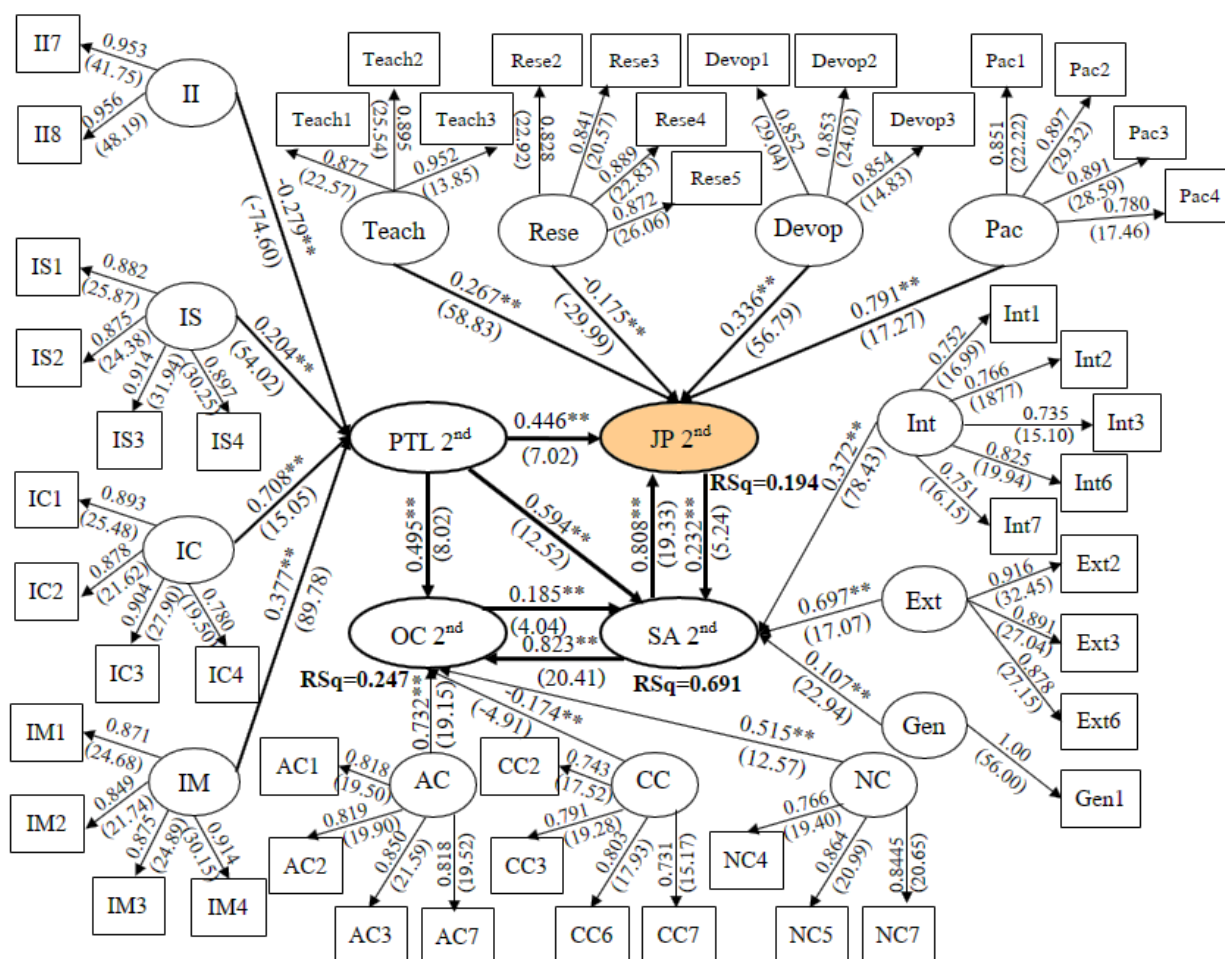
ตาราง 2 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และในทางกลับกัน ความพึงพอใจในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน ขณะที่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และในทางกลับกัน ความผูกพันต่อองค์กรยังมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (hypothesis)		สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	<i>t</i> statistic	ผลลัพธ์
H1	การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน (PTL → JP)	0.446**	7.02	สนับสนุน
H2	การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (PTL → SA)	0.594**	12.52	สนับสนุน
H3	การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (PTL → OC)	0.495**	8.02	สนับสนุน

H4	ผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JP → SA)	0.232**	5.24	สนับสนุน
H5	ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน (SA → JP)	0.808**	19.33	สนับสนุน
H6	ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (SA → OC)	0.823**	20.41	สนับสนุน
H7	ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (OC → SA)	0.185**	4.04	สนับสนุน

หมายเหตุ: ** หมายถึง p-value < 0.01



ภาพ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

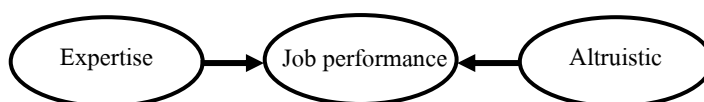
ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากอาจารย์อาวุโสที่ไม่มีตำแหน่งบริหารใดๆ ในขณะบริหารธุรกิจ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมทั้งสิ้น 15 ท่าน ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ซึ่งประเด็นคำถามคือ อาจารย์คิดว่าผลสำเร็จของผลการปฏิบัติงานของ

อาจารย์เกิดขึ้นจากปัจจัยใดบ้าง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา และได้สารสนเทศที่น่าสนใจเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ศึกษาจนสามารถสรุปเป็นทฤษฎีฐานรากปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (ภาพ 3) 2 ประการ ดังนี้

ผลการศึกษาที่ 1 ความเชี่ยวชาญในอาชีพ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

ผลการศึกษาที่ 2 ความช่วยเหลือเกื้อกูล และความมีน้ำใจระหว่างกัน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ



ภาพ 3 ทฤษฎีฐานรากปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ที่มา. สารสนเทศที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ

สมมติฐานการวิจัย (hypothesis)	ผลการวิเคราะห์	
	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
H1 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน	สนับสนุน	สนับสนุน
H2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	สนับสนุน	สนับสนุน
H3 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	สนับสนุน	สนับสนุน
H4 ผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	สนับสนุน	สนับสนุน
H5 ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน	สนับสนุน	สนับสนุน
H6 ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	สนับสนุน	สนับสนุน
H7 ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	สนับสนุน	สนับสนุน

สรุปผลการวิจัย

ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.41 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางและผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นคล้ายคลึงกัน สังเกตได้จากการที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.63 โดยด้านการสอนมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก ด้านการวิจัยและด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคมมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 3.24 และ 3.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52, 0.94 และ 0.99)

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับปานกลางและผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นคล้ายคลึงกัน สังเกตได้จากการที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.64 โดยความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยภายในมีค่าเฉลี่ยรวมระดับมาก ขณะที่ความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและความพึงพอใจโดยทั่วไปมีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66, 3.36 และ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55, 0.68 และ 0.85)

ความผูกพันต่อการจัดการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.26 อยู่ในระดับปานกลางและผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นคล้ายคลึงกัน สังเกตได้จากการที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.52 โดยความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการคงอยู่ ด้านปทัสถานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30, 3.25 และ 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61, 0.62 และ 0.55)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากที่สุดเท่ากับ 0.808 ในขณะที่การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเท่ากับ 0.446

อภิปรายผลการวิจัย

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (perceived transformational leadership--PTL) พบว่ามีตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ร่วมกันสามารถอธิบายการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้สมบูรณ์ โดยมีค่า R Squares เท่ากับ 1.00 ซึ่งแสดงว่าการกำหนดตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการกำหนดที่ถูกต้อง โดยพบว่าตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ -0.279, 0.204, 0.708 และ 0.377 ตามลำดับ และตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อการจัดการ โดยมียิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด (beta = 0.594) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการจัดการรองลงมา (beta = 0.495) และมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานเป็นลำดับสุดท้าย (beta = 0.446) นอกจากนี้แล้วยังพบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อการจัดการสูงที่สุด (beta = 0.574) ซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมใกล้เคียงกับผลการปฏิบัติงาน (beta = 0.554) และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด (beta = 0.195) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wiratmadja et al., (2008: 696) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระบบการจ่ายผลตอบแทนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยแห่งรัฐในประเทศอินโดนีเซีย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานและผลของการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tsai et al., (2010) ที่ได้ศึกษาเรื่องพลังขับเคลื่อนพนักงานในอุตสาหกรรมบริการเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อการจัดการและผลการปฏิบัติงาน พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานจะเป็นส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้หากผู้นำมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จย่อมจะทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความอดทน และส่งผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อการจัดการนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ (Bushra, Usman & Naveed. 2011) ในขณะที่งานวิจัยของ Boonyarit, Chomphupart & Arin. 2010 ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มขีดความสามารถและทัศนคติที่มีต่อภาวะผู้นำ พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อการจัดการ

ผลการปฏิบัติงาน พบว่าตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้โดยสมบูรณ์ โดยมีค่า R Squares เท่ากับ 0.194 ซึ่งแสดงว่าการกำหนดตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ของผลการปฏิบัติงานจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการกำหนดที่ถูกต้อง โดยพบว่าตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.267, -0.175, 0.336 และ 0.791 ตามลำดับ และตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาได้กำหนดภาระหน้าที่หลักของอาจารย์ไว้อย่างชัดเจนซึ่งประกอบด้วยการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wiratmadja et al., (2008) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระบบค่าตอบแทน

ในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือที่เรียกว่า ไตรธรรม ประกอบด้วยการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคมเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานอาจารย์ (Sukirno et al., 2011: 500) ผลการศึกษาพบว่าผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ($\beta = 0.232$) และผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.191$) อย่างไรก็ตามจากการศึกษางานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่างานวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่าผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังเช่นงานวิจัยของ Christen, Lyster & Soberman (2006) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและความพยายาม: การทดสอบผ่านทฤษฎีตัวแทน พบว่า ผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมากกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนและการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

อย่างไรก็ตามยังไม่พบงานวิจัยที่สามารถหาข้อสรุปได้อย่างชัดเจนว่าผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่มีงานวิจัยหลายชิ้นที่สรุปเพียงว่าผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Samad, 2005)

ความพึงพอใจในการทำงานพบว่าตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันสามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ได้โดยสมบูรณ์ โดยมีค่า R Squares เท่ากับ 0.691 ซึ่งแสดงว่าการกำหนดตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ของความพึงพอใจในการทำงานจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการกำหนดที่ถูกต้อง โดยพบว่าตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ 0.372, 0.697 และ 0.107 ตามลำดับ และตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความรู้สึก ทัศนคติรวมถึงความต้องการที่อาจารย์มีความสุขต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการจูงใจในลักษณะต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tietjen & Myers (1998) ที่ระบุถึงความพึงพอใจในการทำงานจากปัจจัยภายในว่าเป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติของการทำงานของตนเอง หรือการรับรู้ถึงความสำเร็จ แนวโน้มการเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอกว่าเป็นแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อความไม่พอใจในงาน นโยบายต่างๆ ของหน่วยงาน ในขณะที่ปัจจัยโดยทั่วไปเป็นการรวมความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเข้าไว้ด้วยกันเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน (Frye, 2012)

ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ($\beta = 0.823$) และมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.808$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Samad (2011: 607) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาผู้จัดการบริษัทในประเทศมาเลเซีย พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้จัดการบริษัทจะส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของบริษัทสูงขึ้น และงานวิจัยของ Amolds (2005) เรื่อง มุมมองของ Alderfer จากการปรับโครงสร้างสถาบันอุดมศึกษาในแอฟริกาใต้ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการ ผลตอบแทนหรือโอกาสในการเจริญเติบโตในสายอาชีพจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

นอกจากความพึงพอใจในการทำงานจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานแล้ว ผลการวิจัยนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ YÜcel (2012) เรื่องการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจลาออกของพนักงานอุตสาหกรรมภาคการผลิตในประเทศตุรกี และแบบจำลองเชิงประจักษ์ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร จิตวิทยาเสริมสร้างพลังอำนาจ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ของ Najafi et al., (2011) ได้ข้อค้นพบไปในทิศทางเดียวกันโดยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกล ด้านการคงอยู่ และด้านปทัสถานทางสังคม ในขณะที่ Mohammad (2010) ยังได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในรัฐสุลต่านโอมาน พบว่าความพึงพอใจใน

การทำงานจะเป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้แล้วยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กรพบว่าตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ได้ โดยสมบูรณ์ โดยมีค่า R Squares เท่ากับ 0.247 ซึ่งแสดงว่าการกำหนดตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ของความผูกพันต่อองค์กรจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการกำหนดที่ถูกต้อง โดยพบว่าตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เท่ากับ 0.732, 0.174 และ 0.515 ตามลำดับ และตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน โดยมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ($\beta = 0.185$) และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.149$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Samad (2011: 607) ที่พบว่าเมื่อผู้จัดการบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถจนผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นที่ยอมรับและเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัททั้งนี้ผลสำเร็จของผลการปฏิบัติงานดังกล่าวจะผ่านมาจากความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจและหากความผูกพันต่อองค์กรมีมากขึ้นเพียงใดยิ่งจะส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ในทำนองเดียวกับ Ahmad et al., (2010) ที่ได้สรุปไว้ในงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของตัวแทนบริษัทโฆษณาที่กรุงอิสลามาบัด (ปากีสถาน) ว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมากส่งผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากตามไปด้วย เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีแนวโน้มว่าจะลาออกจากงาน ดังนั้นที่หลายองค์กรที่กำลังประสบปัญหาด้านการผลิตควรจะได้รับการแก้ปัญหของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยหันมากระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้เพิ่มผลการปฏิบัติงานได้ (Khan et al., 2010: 296) อย่างไรก็ตาม Bushra et al., (2011) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรในภาคการธนาคารของลาสอร์ (ปากีสถาน) พบว่าพนักงานค่อนข้างมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อธนาคาร และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพนักงานพบความคล้ายคลึงกันระหว่างคุณค่าของตัวเองกับงานและค่านิยมขององค์กรจึงพร้อมที่จะยอมรับงานทุกประเภทของธนาคาร นั่นหมายถึงยอมรับและพึงพอใจในการทำงานร่วมกับธนาคารแห่งนั้นถึงแม้ว่าธนาคารแห่งนั้นจะไม่ใช่อำนาจขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับธนาคารแห่งอื่น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตามผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้สนใจควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรนำไปศึกษากับสถาบันการศึกษาระดับอื่นที่นอกเหนือจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีบริบทที่แตกต่างไปจากสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือสถาบันการศึกษาระดับอื่น
2. ควรนำทฤษฎีฐานรากที่ได้จากผลการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ไปพิสูจน์ในสถาบันอุดมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา, กลุ่มพัฒนานโยบายอุดมศึกษา. (2551).

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565). กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). *คู่มือการประกันคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2555-2558) ระดับอุดมศึกษา ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน พ.ศ. 2554)*. สมุทรปราการ: ออฟเซ็ท พลัส.

Ahmad, H., Ahmad, K. & Shah, I.A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance attitude towards work and organizational commitment. *European Journal of Social Sciences*, 18(2), 257-267.

Arnolds, C. A. (2005). An Alderfer perspective of the higher education restructuring in South Africa. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31(2), 22 – 29.

Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Brodjonegoro, S.S. (2009), "Higher education reform in Indonesia", Retrieved from

www.tfhe.net/resources/satryo_soemantri_brodjonegoro2.htm

Bushra, F., Usman, A. & Naveed, A. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 261-267.

Christen, M., Lyer, G. & Soberman D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Re-examination Using Agency Theory. *Journal of Marketing*, 70, 137-150. Retrieved March 3, 2013, from

<http://fmgmt02.rotman.utoronto.ca/facbios/file/paper5.pdf>

Chin, W. W. (2001). PLS graph user's guide version 3.0. Retrieved March 15, 2013, from

<http://www.pubinfo.vcu.edu/carma/Documents>

DeShields, Oscar W., Jr, Ali, K., & Kaynak, E. (2005). Determinants of business student satisfaction and retention in higher education: Applying herzburg's two-factor theory. *The International Journal of Educational Management*, 19(2), 128-139. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/229172606?accountid=44787>

Dinham, S. (2007). How schools get moving and keep improving: Leadership for teacher learning, student success and school renewal. *Australian Journal of Education*, 51(3), 263-275.

Frye, W. D. (2012). An examination of job satisfaction of hotel front office managers according to extrinsic, intrinsic, and general motivational factors. *International Journal of Business and Social Science*, 3(18) Retrieved from

<http://search.proquest.com/docview/1127690657?accountid=44787>

Guilford, J. P. (1954). *Psychometric methods*. New York: McGraw-Hill.

Hassna, L. O., & Raza, S. (2011). An assessment of the relationship between the faculty performance in teaching, scholarly endeavor, and service at qatar university. *Research in Higher Education Journal*, 10, 1-18. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/847386676?accountid=44787>

Inmyxai, S., & Takahashi, Y. (2010). The effect of firm resources on business performance of male- and female-headed firms in the case of lao micro-, small-, and medium-sized enterprises (MSMEs). *International Journal of Business and Information*, 5(1), 63-90. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/752128162?accountid=44787>

Jonsen, K., & Jehn, K. A. (2009). Using triangulation to validate themes in qualitative studies. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 4(2), 123-150. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/17465640910978391>

- Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F. A. & Ramay, M. I. (2010). The Impacts of organizational commitment on employee job performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3), 292 – 298.
- Mills, M. J. (2008). *Leadership and school reform: The effects of transformational leadership on missouri assessments*. Capella University). *ProQuest Dissertations and Theses*, , 117. Retrieved March 4, 2013, from <http://search.proquest.com/docview/304832767?accountid=44787>
- Mohammad, A. S. (2010). Job satisfaction and organizational commitment among employees in the sultanate of Oman. *Psychology*, 1, 295-299.
- Mohammad, S. I., AL-Zeaud, H. A. & Batayneh, A. M. (2011). The relationship between transformational leadership and employees' satisfaction at Jordanian private hospitals. *Peer-reviewed and Open access journal*. 5(2), 35-46.
- Najafi, S., Noruzy, A., Azar, H. K., Nazari-Shirkouhi, S. & Dalvand, M. R. (2011). Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5241-5248. Retrieved March 3, 2013, from <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Samad, S. (2005). Unraveling the organizational commitment and job performance relationship: Exploring the moderating effect of job satisfaction. *The Business Review, Cambridge*, 4(2), 79-84. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/197302742?accountid=44787>
- _____. (2011). The effects of job satisfaction on organizational commitment and job performance relationship: A case of managers in Malaysia's manufacturing companies. *European Journal of Social Sciences*, 18(4), 602-611.
- Silins, H. & Mulford, B. (2002). Schools as learning organizations: the case for system, teacher and student learning. *Journal of Educational Administration*, 40, 425-446.
- Sukirno, D. S., & Siengthai, S. (2011). Does participative decision making affect lecturer performance in higher education? *The International Journal of Educational Management*, 25(5), 494-508. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/09513541111146387>
- Tietjen, M. A., & Myers, R. M., (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision* 36(4). 226-231.
- Westland, J. C. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic Commerce Research and Applications*, 9(6), 476-487.
- Wiratmadja, I.I., Govindaraju, R. & Rahyuda, A.G. (2008). The Influence of Transformational Leadership Style and Compensation System on the Performance of University Lecturer A Case at a State University in Indonesia. *APIEMS 2008 Proceedings of the 9th Asia Pacific Industrial Engineering & Management Systems Conference*. 693-699.
- Wu, S., & Wu, L. (2008). The impact of higher education on entrepreneurial intentions of university students in china. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(4), 752-774. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/14626000810917843>
- Yücel, I. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44-58.
- Zheng, C., & Lamond, D. (2010). Organisational determinants of employee turnover for multinational companies in asia. *Asia Pacific Journal of Management*, 27(3), 423-443. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10490-009-9159-y>