

Relationships Between Multiple Roles, Psychological Well-Being, Skills and Performance of Government University Administrators: an Application of Multi-Sample, Non-Recursive Structural Equation Model*

Pisamai Orathai

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to compare the averages of multiple role commitment, psychological well-being, managerial skills and performance between groups of administrators with different gender, age, educational levels, and fields 2) to develop and validate the non-recursive model displaying relationships between multiple role commitment, psychological well-being, managerial skills and performance of government university administrators, and 3) to test the invariance of the hypothetical models across groups of administrators with different gender, age, educational levels, and fields. The multi-stage sample consisted of 167 heads of department or equivalent from eight government universities in Bangkok. The research instruments were 3 questionnaires for department head, dean and staff member. Data analysis were descriptive statistics, anova, and manova using SPSS 11.5. LISREL 8.52 was employed to validate and to test the invariance of the hypothetical model.

The major findings were: 1) there were statistically significant differences in means of psychological well-being and managerial skills between groups of administrators with different age. The younger group had higher average of purposes in life but they had lower average of life satisfaction and people-related skills as compared to the older group. There were no significant differences in means of the four key variables between administrators with different gender, educational levels, and fields. 2) the hypothetical model fitted nicely to the empirical data ($\chi^2 = 113.213$; $df = 115$; $P = .530$; $GFI = .932$; $AGFI = .888$). and 3) the hypothetical models were invariant in term of model form but they were invariant in term of causal effects between latent endogenous variables and other parameters across groups of administrators with different gender, age, educational levels, and fields excepting the causal effects between latent endogenous variables were invariant across groups of administrators with different educational levels.

Key words: Multiple roles; Psychological well-being; Managerial skills; Managerial performance; Multi-sample, non-recursive structural equation model

* Doctoral Dissertation of Department of Educational Research and Psychology, Chulalongkorn University under the advice of Prof. Nonglak Wiratchai, Ph.D. and Assoc. Prof. Yuwadee Leoucha, Ph.D.

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยของรัฐ: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับพหุกลุ่ม*

พิศสมัย อรทัย

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาแตกต่างกัน 2) พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับระหว่างความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ และ 3) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมมติฐานวิจัยระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารภาควิชา/เทียบเท่าจำนวน 167 คน ได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จากมหาวิทยาลัยของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร 8 แห่ง เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ชุด สำหรับผู้บริหารภาควิชา/เทียบเท่า คณบดี และอาจารย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนาม ด้วยโปรแกรม SPSS 11.5 การวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงและความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมมติฐานวิจัยด้วยโปรแกรม LISREL 8.52

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ว่า 1) ผู้บริหารที่มีระดับอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของสุขภาวะทางจิตและทักษะการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยผู้บริหารที่มีระดับอายุน้อยมีการมีเป้าหมายในชีวิตสูงกว่าแต่มีความพึงพอใจในชีวิตและทักษะที่สัมพันธ์กับคนต่ำกว่าผู้บริหารที่มีอายุมาก ส่วนผู้บริหารที่มีเพศ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรหลักทั้ง 4 ตัวแปรไม่แตกต่างกัน 2) โมเดลสมมติฐานวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ($\chi^2 = 113.213$; $df = 115$; ค่า $P = .530$; $GFI = .932$; $AGFI = .888$) และ 3) โมเดลสมมติฐานวิจัยของผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนในด้านรูปแบบโมเดล แต่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง (BE) และพารามิเตอร์อื่น ๆ ยกเว้นค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง (BE) ที่ไม่มีความแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

*อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. ยุวดี ภาณุา วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ปีการศึกษา 2548

ความสำคัญและที่มาของการวิจัย

มหาวิทยาลัยเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, 2545) เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพของประเทศ โดยการเพิ่มขีดความสามารถในด้านการพัฒนาศาสตร์และศิลป์แห่งการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพของการจัดการเรียนการสอน การสร้างหลักสูตรที่ทันสมัย เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านของการมีความรอบรู้ทางวิชาการ การมีทักษะและความเชี่ยวชาญสูง การมีคุณธรรมและจริยธรรม การมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม และการมีความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของพลังของบุคลากรทุกระดับในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นผู้นำในการพัฒนาด้านการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของมหาวิทยาลัย

สภาวะของการแข่งขันเพื่อความเป็นเลิศด้านการบริการทางการศึกษา ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านการสอน และด้านการบริการ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ทำให้ผู้บริหารต่างก็มีภาระงาน ขอบข่ายของงาน และเผชิญกับความยากของงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังคาดหวังกันว่าผู้บริหารต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย ทำให้ผู้บริหารต้องปรับบทบาทหน้าที่การทำงานของตนให้สอดคล้องและก้าวทันกับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเปลี่ยนแปลงหรือผันผวนได้ตลอดเวลา ภาระงานหนักที่เพิ่มมากขึ้นนั้นนอกจากจะเพิ่มในบทบาทผู้บริหารแล้ว ยังมีภาระเพิ่มในบทบาทอื่นๆ ด้วย เพราะผู้บริหารไม่ได้มีบทบาทในหน้าที่ทางการบริหารจัดการเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีหน้าที่ตามบทบาทในชีวิตอีกหลาย ๆ อย่าง เช่น บทบาทต่อครอบครัว บทบาทต่อเครือญาติ บทบาทต่อชุมชนและสังคม เป็นต้น บทบาทต่างๆ เหล่านี้ถือว่าเป็นบทบาทหลักของบุคคล และบทบาทหลักแต่ละบทบาทต่างก็มีความต้องการหรือข้อกำหนดที่แตกต่างกัน การที่ผู้บริหารต้องใช้เวลาและความสามารถอย่างมากในการทำหน้าที่ตามบทบาทหลายๆ อย่างไปพร้อมๆ กัน อาจทำให้ผู้บริหารเกิดภาวะเครียดอันเนื่องมาจากความขัดแย้งในบทบาท (role conflict) หรือความมากเกินไปของบทบาท (role overload) ซึ่งภาวะเครียดดังกล่าวอาจทำให้เกิดผลทางลบต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และหน้าที่การงานได้ (Robinson และ Swanson, 2002)

ความสำคัญของบทบาทการทำงานและบทบาทต่อครอบครัวได้กลายเป็นประเด็นที่นักวิชาการหลายสาขาทั่วโลกสนใจอย่างมาก เพื่อศึกษาวิจัยหาคำตอบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการทำงานกับบทบาทต่อครอบครัวทำให้เกิดผลทางลบและผลทางบวกต่อบุคคลอย่างไร ในระยะแรก

◆ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: ◆
การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับพหุกลุ่ม

การศึกษาของนักวิชาการส่วนใหญ่เป็นการศึกษาผลทางลบของการมีบทบาทที่หลากหลาย (Ruderman และคณะ, 2002) ในระยะต่อมามีนักวิชาการหลายท่าน อาทิ Marks และ Macdermid (1996) Robinson และ Swanson (2002) และ Ruderman และคณะ (2002) ได้ศึกษาวิจัยและพบว่า การทำหน้าที่ในหลาย ๆ บทบาทของบุคคลช่วยให้บุคคลได้โอกาสแสดงออกซึ่งทักษะและความสามารถที่หลากหลายเพิ่มขึ้น และก่อให้เกิดผลทางบวกด้านสุขภาวะทางจิตของบุคคล (Gottlieb, 1997; Chait และ Shibley 2001; Maclean และคณะ, 2003; Robinson และ Swanson, 2002) นอกจากนี้ผลการศึกษาของ Ruderman และคณะ (2002) และ Shipper และ Davy (2002) ยังพบว่า การมีบทบาทที่หลากหลายนอกจากจะทำให้เกิดผลทางบวกด้านสุขภาวะทางจิตแล้ว บทบาทชีวิตด้านอื่น ๆ ยังมีส่วนช่วยสนับสนุนทักษะการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย

ข้อค้นพบทางวิชาการเหล่านี้แสดงถึงความเกี่ยวข้องกันของบทบาทที่หลากหลาย

สุขภาวะทางจิต ทักษะการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐในบริบทของสังคมไทยซึ่งการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้จากวรรณกรรมที่ผู้วิจัยศึกษายังไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่หนักแน่นเพียงพอที่จะบอกว่า เป็นโมเดลความสัมพันธ์แบบทางเดียว (recursive model) หรือโมเดลความสัมพันธ์แบบย้อนกลับ (non-recursive model) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐที่พัฒนาขึ้น มาตรวจสอบด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับ (non-recursive structural equation model) หรือโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับ (non-recursive causal relationship model) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบโมเดลที่พัฒนาขึ้นระหว่างผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และปฏิบัติงานในกลุ่มสาขาวิชาต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และปฏิบัติงานในกลุ่มสาขาวิชาที่ต่างกัน อาจมีแบบแผนของการบริหารจัดการเกี่ยวกับบทบาทที่หลากหลายแตกต่างกัน และอาจส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความแตกต่างกันได้ วิธีวิทยาที่ใช้ศึกษาคือ การวิเคราะห์กลุ่มพหุ (multiple group analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ขั้นสูงที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มประชากรหลายกลุ่มว่ามีลักษณะแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร (Bollen, 1989; Joreskog และ Sorbom, 1989, 1996; Joreskog และคณะ, 1999)

ผลการวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะสามารถประยุกต์องค์ความรู้ที่ได้จากข้อค้นพบไปใช้วางแผนการเตรียมบุคลากรทางการบริหาร

การคัดเลือกบุคลากรทางการบริหาร การพัฒนาบุคลากรทางการบริหาร รวมถึงการจัดหลักสูตร การฝึกอบรมการเสริมสร้างสุขภาวะทางจิต การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสมกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชา ที่ปฏิบัติงานของผู้บริหารในอนาคตได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการระหว่างผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาแตกต่างกัน 2) พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับระหว่างความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ และ 3) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมมติฐานวิจัยระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

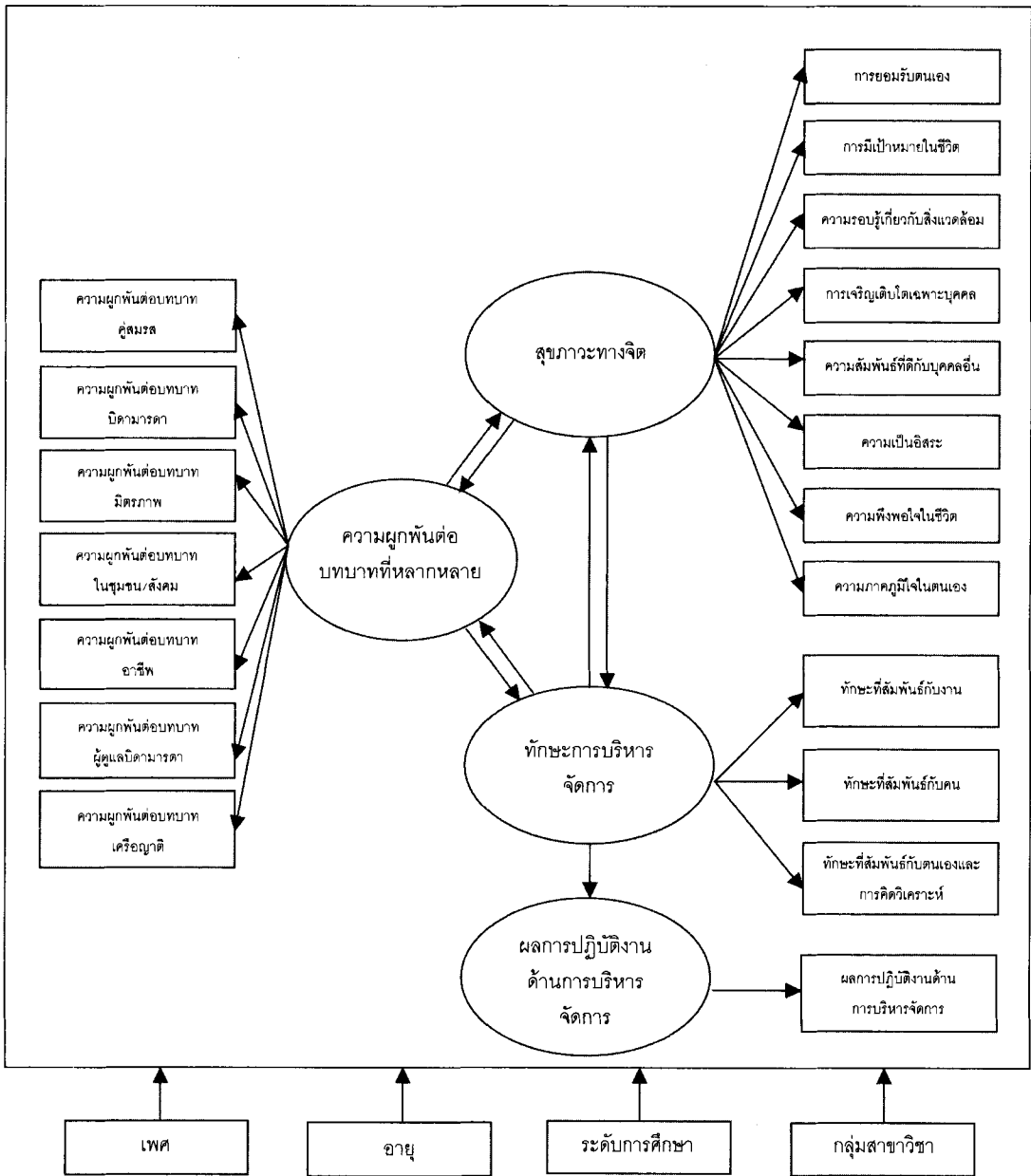
จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า มีหลักฐานที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกันของความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต และทักษะการบริหารจัดการ (Ruderman และคณะ, 2002; Gottlieb, 1997; Maclean และคณะ, 2003; วรณี เดียวอัคร, 2542) ทั้งนี้ Ruderman และคณะ (2002) เป็นคณะนักวิจัยเพียงกลุ่มเดียว ที่ได้พยายามตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลทางเดียวระหว่างตัวแปรหลักเหล่านี้ นอกจากนี้ Ruderman และคณะ ยังได้เสนอแนะว่า งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับระหว่างความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต และทักษะการบริหารจัดการ ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลายทำให้บุคคลมีสุขภาวะทางจิตดีขึ้น และมีทักษะการบริหารจัดการสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันสุขภาวะทางจิตที่ดี และทักษะการบริหารจัดการที่สูงขึ้นก็จะทำให้บุคคลมีความต้องการ ความสนใจ และความเต็มใจที่จะแสดงพฤติกรรมตามบทบาทต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อบทบาทต่าง ๆ สูงขึ้นตามไปด้วย และเมื่อบุคคลมีสุขภาวะทางจิตที่ดี บุคคลก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ตั้งใจ และทุ่มเทความสามารถให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้มีทักษะในการบริหารจัดการสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติ

- ◆ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: ◆
การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับทุกกลุ่ม

งานดังกล่าวจะส่งผลย้อนกลับไปยังบุคคล ทำให้บุคคลเกิดการยอมรับตนเอง เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง และส่งผลให้สุขภาวะทางจิตของบุคคลดีขึ้นได้

ผู้วิจัยจึงอาศัยข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาและข้อเสนอแนะของ Ruderman และคณะ (2002) มาใช้สร้างกรอบแนวคิดของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับระหว่างความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต และทักษะการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐในบริบทของสังคมไทย และจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาของ Shipper และ Davy (2002) ที่พบว่า ทักษะการบริหารจัดการมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปร ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการเข้ามาศึกษาเป็นตัวแปรตามอีกตัวหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ผลการศึกษาของ Simon (1995) และ Ruderman และคณะ (2002) ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักเหล่านี้แตกต่างกันตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาของผู้บริหาร เป็นตัวแปรควบคุมในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ และผู้วิจัยยังได้พิจารณาถึงภาระงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารกลุ่มสาขาวิชาต่างๆ โดยพบว่า ภาระงานของผู้บริหารกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพกับกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มีความแตกต่างกันทั้งในด้านลักษณะของงาน ขอบข่ายของงาน และความยากของงาน โดยเฉพาะผู้บริหารกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพต้องมีความรับผิดชอบในด้านการให้บริการสุขภาพควบคู่ไปกับการให้บริการทางวิชาการ ทำให้ผู้บริหารทั้งสองกลุ่มเผชิญกับภาระงานหนักในระดับที่แตกต่างกัน และอาจมีแบบแผนของการบริหารจัดการเกี่ยวกับบทบาทที่หลากหลายแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักในโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความแตกต่างกันได้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มตัวแปรกลุ่มสาขาวิชาของผู้บริหารเป็นตัวแปรควบคุมอีกตัวแปรหนึ่ง กรอบแนวคิดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับระหว่างความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยของรัฐ แสดงดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

- ◆ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: ◆
การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างแบบอทธิพลย้อนกลับพหุกลุ่ม

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlation research) รายละเอียดของการดำเนินการวิจัยมีดังต่อไปนี้

ประชากรในการวิจัย คือผู้บริหารภาควิชา/เทียบเท่า ที่ดำรงตำแหน่งในปีการศึกษา 2547 ในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีวิทยาเขตอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเปิดสอนระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และ/หรือสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จำนวน 8 แห่ง คือ 1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2) มหาวิทยาลัยมหิดล 3) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 4) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 6) มหาวิทยาลัยศิลปากร 7) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และ 8) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 734 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ได้คณะที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ 6 คณะ และคณะที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 13 คณะ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างคณะจาก 8 มหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด 35 คณะ และจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารภาควิชา/เทียบเท่าจำนวน 167 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 3 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารภาควิชา/เทียบเท่า ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับคณบดี และชุดที่ 3 แบบสอบถามสำหรับอาจารย์ คุณภาพของเครื่องมือวัดแต่ละฉบับด้านความเที่ยง (reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าอยู่ในเกณฑ์สูง โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .723 ถึง .989 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของตัวแปรแฝงทักษะการบริหารจัดการ ความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย และสุขภาวะทางจิตพบว่า ตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวมีความตรงเชิงโครงสร้างและสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลได้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยแจกแบบสอบถามผู้บริหารภาควิชา/เทียบเท่าไปทั้งหมด 300 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 167 ฉบับ และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยังได้แจกแบบสอบถามคณบดี/ตัวแทนคณบดีของทุกคณะที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประเมินทักษะการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารภาควิชา/เทียบเท่าที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 35 คน และแจกแบบสอบถามอาจารย์จากแต่ละภาควิชา ภาควิชาละ 2 ท่าน เป็นผู้ประเมินทักษะการบริหารจัดการของผู้บริหารภาควิชา/เทียบเท่าที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 600 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 35 และ 237 คน ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนแรก การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพข้อมูลด้านความเที่ยง (reliability) และความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ตามลำดับ ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อแจกแจงความถี่ของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง และศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สถิติบรรยาย และตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ตัวแปรพหุนาม (MANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรหลักในการวิจัยระหว่างเพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้โปรแกรม SPSS for windows การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงและความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมมติฐานวิจัยระหว่างเพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL program)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้บริหารภาควิชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรสคู่และอยู่ร่วมกัน และมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ปี ผู้บริหารส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 4 ปีขึ้นไป แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหารมากกว่าครึ่งหนึ่งไม่เคยได้รับการอบรมทางการบริหาร เมื่อพิจารณากลุ่มสาขาวิชาที่ปฏิบัติงานพบว่า ผู้บริหารมากกว่าครึ่งหนึ่งปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานของกิจกรรมอาสาสมัครในชุมชนหรือสังคม เมื่อพิจารณาการมีบุตรและอายุของบุตรพบว่า ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีบุตรในการดูแล และสำหรับผู้บริหารที่มีบุตร โดยส่วนใหญ่แล้วบุตรทุกคนมีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18 ปี เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหารส่วนใหญ่บิดาเสียชีวิตแล้ว แต่มารดายังมีชีวิตอยู่ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีเครือญาติที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำกว่า ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 1

- ◆ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: ◆
การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับทุกกลุ่ม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารภาควิชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง
(N = 167)

ตัวแปรภูมิหลัง	กลุ่ม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	50	29.90
	1.2 หญิง	117	70.10
2. สถานภาพสมรส/ สถานภาพการอยู่ร่วมกัน	2.1 โสด	50	29.90
	2.2 คู่และอยู่ร่วมกัน	110	65.90
	2.3 หม้าย หย่าและแยกกันอยู่	7	4.20
3. อายุ	3.1 อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ปี	91	54.50
	3.2 อายุ 51 ปี ถึง 60 ปี	76	45.50
4. ระดับการศึกษา	4.1 ปริญญาตรี	5	3.00
	4.2 ปริญญาโท	86	51.50
	4.3 ปริญญาเอก	76	45.50
5. ตำแหน่งปัจจุบัน	5.1 หัวหน้าภาควิชาเทียบเท่า	123	73.70
	5.2 รองหัวหน้าภาควิชาเทียบเท่า	44	26.30
6. ประสบการณ์ในตำแหน่ง ปัจจุบัน	6.1 ประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	37	22.20
	6.2 ประสบการณ์ 1 ปี 1 เดือน ถึง 2 ปี	35	21.00
	6.3 ประสบการณ์ 2 ปี 1 เดือน ถึง 3 ปี	24	14.40
	6.4 ประสบการณ์ 3 ปี 1 เดือน ถึง 4 ปี	13	7.80
	6.5 ประสบการณ์มากกว่า 4 ปี ขึ้นไป	58	34.70
7. ประสบการณ์การฝึกอบรม หลักสูตรผู้บริหาร/ประเภท ของหลักสูตร	7.1 ไม่เคย	92	55.10
	7.2 เคย	75	44.90
	7.2.1 หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น	24	32.00
	7.2.2 หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง	33	44.00
	7.2.3 หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง	9	12.00
7.2.4 อื่นๆ เช่น mini MBA	9	12.00	
8. กลุ่มสาขาวิชาที่ปฏิบัติงาน	8.1 วิทยาศาสตร์สุขภาพ	90	53.90
	8.2 สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	77	46.10
9. การเปิดคณะกรรมการ/ คณะทำงานของกิจกรรม อาสาสมัครในชุมชน หรือสังคม	9.1 ไม่เป็น	122	73.10
	9.2 เป็น	45	29.90

ตัวแปรภูมิหลัง	กลุ่ม	จำนวน	ร้อยละ
10. การมีบุตรในการดูแล/อายุของบุตร	10.1 ไม่มีบุตร	64	38.30
	10.2 มีบุตร	103	61.70
	10.2.1 บุตรทุกคนอายุน้อยหรือเท่ากับ 18 ปี	53	51.46
	10.2.2 บุตรทุกคนอายุมากกว่า 18 ปี	37	35.92
	10.2.3 มีบุตรทั้งสองช่วงอายุ	13	12.62
11. สถานภาพการมีชีวิตของบิดา/อายุของบิดา	11.1 เสียชีวิต	98	58.70
	11.2 มีชีวิตอยู่	69	41.30
	11.2.1 อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 60 ปี	6	8.70
	11.2.2 อายุ 61 ปี ถึง 70 ปี	9	13.04
	11.2.3 อายุ 71 ปี ถึง 80 ปี	39	56.52
	11.2.4 อายุ 81 ปี ถึง 90 ปี	12	17.39
11.2.5 อายุมากกว่าหรือเท่ากับ 91 ปี	3	4.35	
12. สถานภาพการมีชีวิตของมารดา/อายุของมารดา	12.1 เสียชีวิต	47	28.10
	12.2 มีชีวิตอยู่	120	71.90
	12.2.1 อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 60 ปี	7	5.83
	12.2.2 อายุ 61 ปี ถึง 70 ปี	27	22.50
	12.2.3 อายุ 71 ปี ถึง 80 ปี	60	50.00
	12.2.4 อายุ 81 ปี ถึง 90 ปี	21	17.50
12.2.5 อายุมากกว่าหรือเท่ากับ 91 ปี	5	4.17	
13. เครื่องญาติที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำกว่า	13.1 ไม่มี	17	10.18
	13.2 มี	150	89.82

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ผู้บริหารที่มีเพศ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีระดับอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน แต่มีค่าเฉลี่ยของสุขภาวะทางจิตในด้านการมีเป้าหมายในชีวิตและความพึงพอใจในชีวิต และมีค่าเฉลี่ยของทักษะการบริหารจัดการในด้านทักษะที่สัมพันธ์กับคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ปีมีการมีเป้าหมายในชีวิตสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีระดับอายุ 51 ถึง 60 ปี ส่วนกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับอายุ 51 ถึง 60 ปีมีความพึงพอใจในชีวิตและทักษะที่สัมพันธ์กับคนสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีระดับอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ปี ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 2-5

- ◆ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: ◆
การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างแบบอภิปหัยย้อนกลับพหุกลุ่ม

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามของตัวแปรความผูกพันต่อบทบาท
ที่หลากหลายระหว่างเพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาของผู้บริหาร

ตัวแปรอิสระ	ค่าสถิติ	Value	Approximate F	P
เพศ	Pilai's Trace	.071	1.742	.103
	Wilk's Lamda	.929	1.742	.103
	Hotelling's Trace	.077	1.742	.103
	Roy's Largest Root	.077	1.742	.103
ระดับอายุ	Pilai's Trace	.037	.885	.520
	Wilk's Lamda	.963	.885	.520
	Hotelling's Trace	.039	.885	.520
	Roy's Largest Root	.039	.885	.520
ระดับการศึกษา	Pilai's Trace	.030	.701	.672
	Wilk's Lamda	.970	.701	.672
	Hotelling's Trace	.031	.701	.672
	Roy's Largest Root	.031	.701	.672
กลุ่มสาขาวิชา	Pilai's Trace	.052	1.243	.282
	Wilk's Lamda	.948	1.243	.282
	Hotelling's Trace	.055	1.243	.282
	Roy's Largest Root	.055	1.243	.282

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามของตัวแปรสุขภาวะทางจิตระหว่างเพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาของผู้บริหาร

ตัวแปรอิสระ	ค่าสถิติ	Value	Approximate F	P		
เพศ	Pilai's Trace	.081	1.742	.093		
	Wilk's Lamda	.919	1.742	.093		
	Hotelling's Trace	.088	1.742	.093		
	Roy's Largest Root	.088	1.742	.093		
ระดับการศึกษา	Pilai's Trace	.078	1.678	.108		
	Wilk's Lamda	.922	1.678	.108		
	Hotelling's Trace	.085	1.678	.108		
	Roy's Largest Root	.085	1.678	.108		
กลุ่มสาขาวิชา	Pilai's Trace	.041	.853	.557		
	Wilk's Lamda	.959	.853	.557		
	Hotelling's Trace	.043	.853	.557		
	Roy's Largest Root	.043	.853	.557		
ระดับอายุ	Pilai's Trace	.131	2.978	.004		
	Wilk's Lamda	.869	2.978	.004		
	Hotelling's Trace	.151	2.978	.004		
	Roy's Largest Root	.151	2.978	.004		
Tests of Between-Subjects Effects						
แหล่งความแปรปรวน	ตัวแปรตาม	SS	df	MS	F	P
ระดับอายุ	การยอมรับตนเอง	.035	1	.035	.171	.680
	การมีเป้าหมายในชีวิต	1.152	1	1.152	6.432*	.012
	ความรู้รอบรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	.529	1	.529	2.002	.159
	การเจริญเติบโตเฉพาะบุคคล	.029	1	.029	.143	.705
	ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	.090	1	.090	.515	.474
	ความเป็นอิสระ	.001	1	.001	.002	.966
	ความพึงพอใจในชีวิต	3.102	1	3.102	12.130**	.001
	ความภาคภูมิใจในตนเอง	.224	1	.224	1.160	.283

หมายเหตุ: * $p < .05$; ** $p < .01$

- ◆ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: ◆
การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างแบบอติพหุย้อนกลับทุกกลุ่ม

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามของตัวแปรทักษะการบริหารจัดการระหว่างเพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาของผู้บริหาร

ตัวแปรอิสระ	ค่าสถิติ	Value	Approximate F	P		
เพศ	Pilai's Trace	.039	2.233	.086		
	Wilk's Lamda	.961	2.233	.086		
	Hotelling's Trace	.041	2.233	.086		
	Roy's Largest Root	.041	2.233	.086		
ระดับการศึกษา	Pilai's Trace	.036	2.029	.112		
	Wilk's Lamda	.964	2.029	.112		
	Hotelling's Trace	.037	2.029	.112		
	Roy's Largest Root	.037	2.029	.112		
กลุ่มสาขาวิชา	Pilai's Trace	.001	.076	.973		
	Wilk's Lamda	.999	.076	.973		
	Hotelling's Trace	.001	.076	.973		
	Roy's Largest Root	.001	.076	.973		
ระดับอายุ	Pilai's Trace	.048	2.756	.044		
	Wilk's Lamda	.952	2.756	.044		
	Hotelling's Trace	.051	2.756	.044		
	Roy's Largest Root	.051	2.756	.044		
Tests of Between-Subjects Effects						
แหล่งความแปรปรวน	ตัวแปรตาม	SS	df	MS	F	P
ระดับอายุ	ทักษะที่สัมพันธ์กับงาน	.361	1	.361	1.605	.207
	ทักษะที่สัมพันธ์กับคน	.827	1	.827	4.973*	.027
	ทักษะที่สัมพันธ์กับตนเอง และการคิดวิเคราะห์	.121	1	.121	.575	.450

หมายเหตุ: * $p < .05$

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการระหว่างเพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาของผู้บริหาร

ตัวแปรอิสระ	กลุ่มของตัวแปรอิสระ	PER_OB			Levene's test	P	ANOVA	
		N	Mean	S.D.			F	P
เพศ	ชาย	50	3.732	.712	.658	.418	.583	.446
	หญิง	117	3.647	.643				
ระดับอายุ	≤ 50 ปี	91	3.683	.642	.744	.390	.037	.848
	51-60 ปี	76	3.662	.691				
ระดับการศึกษา	ปริญญาโท/ต่ำกว่า	91	3.602	.630	.343	.559	1.586	.210
	ปริญญาเอก	76	3.744	.698				
กลุ่มสาขาวิชา	วิทยาศาสตร์สุขภาพ	90	3.719	.656	.014	.907	.931	.336
	สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	77	3.691	.671				

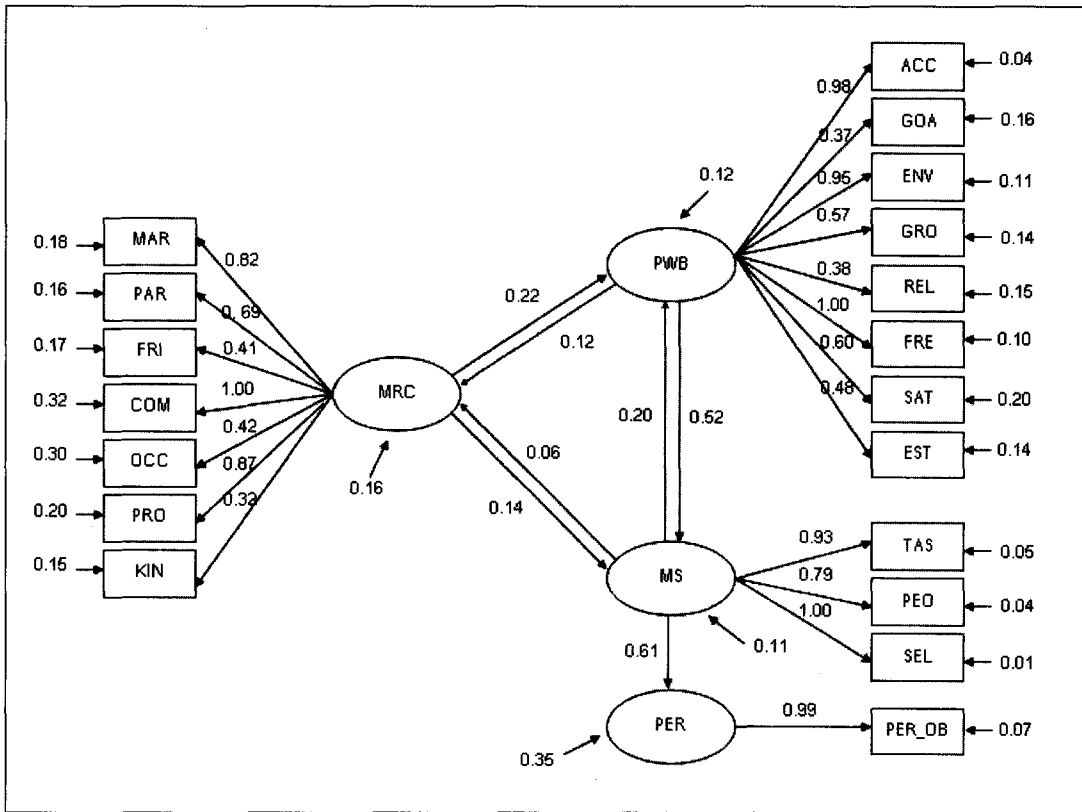
2.2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับระหว่างความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐตามโมเดลสมมติฐานวิจัยพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 113.213$; $df = 115$; $P = .530$; $GFI = .932$; $AGFI = .888$) ตัวแปรอิสระในโมเดลทั้ง 3 ตัวอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการได้ ร้อยละ 14.5 อิทธิพลย้อนกลับระหว่างตัวแปรภายในแฝง 3 ตัวที่เป็นตัวแปรอิสระพบว่า ค่าขนาดอิทธิพลย้อนกลับในโมเดลมี 3 ชุด ชุดที่ 1 เป็นค่าขนาดอิทธิพลย้อนกลับระหว่างความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย (MRC) กับสุขภาวะทางจิต (PWB) มีค่าเท่ากับ .22 และ .12 ชุดที่ 2 เป็นค่าขนาดอิทธิพลย้อนกลับระหว่างสุขภาวะทางจิต (PWB) กับทักษะการบริหารจัดการ (MS) มีค่าเท่ากับ .52 และ .20 และชุดที่ 3 เป็นค่าขนาดอิทธิพลย้อนกลับระหว่างความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย (MRC) กับทักษะการบริหารจัดการ (MS) มีค่าเท่ากับ .14 และ .06 ค่าขนาดอิทธิพลย้อนกลับชุดที่ 1 และชุดที่ 2 มีนัยสำคัญทางสถิติและนัยสำคัญในทางปฏิบัติ (statistical and practical significance) ส่วนค่าขนาดอิทธิพลย้อนกลับชุดที่ 3 มีนัยสำคัญทางสถิติแต่ไม่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 6 และแผนภาพที่ 2

- ◆ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: ◆
การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับพหุกุ่ม

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมมุติฐานวิจัย

ตัวแปรผล/ ตัวแปรเหตุ	MRC			PWB			MS			PER																				
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE																		
MRC	.053** (.016)	.053** (.016)	-	.290** (.099)	.071** (.023)	.219** (.076)	.299** (.088)	.157** (.058)	.142** (.030)	.182** (.071)	.182** (.071)	-																		
PWB	.177** (.008)	.057** (.008)	.120	.164** (.027)	.164** (.027)	-	.626** (.092)	.110** (.023)	.516** (.069)	.380** (.111)	.380** (.111)	-																		
MS	.099** (.002)	.039** (.002)	.060	.250** (.010)	.050** (.010)	.200*	.143** (.019)	.143** (.019)	-	.695** (.202)	.087** (.025)	.608** (.177)																		
PER	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-																		
ค่าสถิติ	$\chi^2 = 113.213$			df = 115			P = .530			GFI = .932			AGFI = .888			RMR = .015														
ตัวแปร	MAR			PAR			FRI			COM			OCC			PRO			KIN			ACC			GOA			ENV		
ความเที่ยง	.398			.344			.147			.354			.094			.399			.108			.812			.131			.595		
ตัวแปร	GRO			REL			FRE			SAT			EST			TAS			PEO			SEL			PER_OB					
ความเที่ยง	.296			.149			.643			.245			.232			.773			.756			.952			.855					
สมการโครงสร้าง	MRC			PWB			MS			PER																				
R ²	.112			.337			.444			.145																				
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร																														
	MRC	PWB	MS	PER																										
MRC	1.000																													
PWB	.404	1.000																												
MS	.335	.678	1.000																											
PER	.138	.281	.383	1.000																										

หมายเหตุ: * p < .05; ** p < .01; TE = ผลรวมอิทธิพล (total effect); IE = อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect); DE = อิทธิพลทางตรง (direct effect); ตัวเลขในวงเล็บ = ค่า standard error



Chi-square = 113.213; df = 115; P = .530; RMSEA = .000

แผนภาพที่ 2 โมเดลแสดงค่าขนาดอิทธิพลระหว่างความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐตามโมเดลสมมติฐานวิจัย

2.3 ผลการศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับระหว่างความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐระหว่างเพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาของผู้บริหารพบว่า โมเดลของผู้บริหารที่มีเพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนในด้านรูปแบบโมเดล แต่มีความแปรเปลี่ยนในด้านพารามิเตอร์เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง (BE) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรภายในสังเกตได้ (LY) ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรภายในแฝง (PS) และค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรภายในสังเกต

- ◆ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: ◆
การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับทุกกลุ่ม

ได้ (TE) ยกเว้นค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง (BE) ที่ไม่มีความแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

เมื่อแยกพิจารณาเปรียบเทียบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับระหว่างกลุ่มพบว่า อิทธิพลจากตัวแปรความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลายไปยังสุขภาวะทางจิต มีความแตกต่างกันในทุกคู่ของการเปรียบเทียบ กล่าวคือ ค่าขนาดอิทธิพลย้อนกลับของกลุ่มผู้บริหารชายสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารหญิงประมาณ 3 เท่า ค่าขนาดอิทธิพลย้อนกลับของกลุ่มผู้บริหารระดับอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ปีสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารระดับอายุ 51 ถึง 60 ปีประมาณ 2 เท่า ค่าขนาดอิทธิพลย้อนกลับของกลุ่มผู้บริหารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ประมาณ 2 เท่า ยกเว้นค่าขนาดอิทธิพลย้อนกลับของกลุ่มผู้บริหารระดับการศึกษาปริญญาโทหรือต่ำกว่าและระดับการศึกษาปริญญาเอกที่มีค่าเท่ากัน ส่วนค่าขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสุขภาวะทางจิตไปยังตัวแปรทักษะการบริหารจัดการ และค่าขนาดอิทธิพลจากตัวแปรความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลายไปยังทักษะการบริหารจัดการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกคู่ของการเปรียบเทียบ ยกเว้นกลุ่มผู้บริหารอายุน้อย (≤ 50 ปี) มีค่าต่ำกว่ากลุ่มผู้บริหารอายุมาก (51–60 ปี) ประมาณ 25 เท่า ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมมติฐานวิจัยระหว่างเพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาของผู้บริหาร สรุปได้ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมมติฐานวิจัยระหว่างเพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาของผู้บริหาร

การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล	การทดสอบรูปแบบของโมเดล	การทดสอบค่าพารามิเตอร์ในโมเดล/ค่าพารามิเตอร์ในโมเดลที่แปรเปลี่ยน
1. ระหว่างเพศ	ไม่แปรเปลี่ยน	BE, LY, PS, TE
2. ระหว่างระดับอายุ	ไม่แปรเปลี่ยน	BE, LY, PS, TE
3. ระหว่างระดับการศึกษา	ไม่แปรเปลี่ยน	LY, PS, TE
4. ระหว่างกลุ่มสาขาวิชา	ไม่แปรเปลี่ยน	BE, LY, PS, TE

อภิปรายผลการวิจัย

1. อิทธิพลของตัวแปรภูมิหลังของผู้บริหารที่มีต่อตัวแปรตามในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรอายุเป็นตัวแปรตัวเดียวในจำนวนตัวแปรภูมิหลัง 4 ตัว (เพศ อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชา) ที่ทำให้สุขภาวะทางจิตในด้านการมีเป้าหมายในชีวิตและความพึงพอใจในชีวิต และทักษะการบริหารจัดการในด้านทักษะที่สัมพันธ์กับคนของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ปีมีการ

มีเป้าหมายในชีวิตสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีระดับอายุ 51 ถึง 60 ปี ส่วนกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับอายุ 51 ถึง 60 ปีมีความพึงพอใจในชีวิตและทักษะที่สัมพันธ์กับคนสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีระดับอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ปี

การที่ผู้บริหารอายุน้อยส่วนใหญ่เป็นผู้มีเป้าหมายในชีวิตสูงกว่าอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารอายุน้อยอาจมีความต้องการและความคาดหวังที่จะสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพหรือตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุมาก ส่วนการที่ผู้บริหารอายุมากส่วนใหญ่เป็นผู้มีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารอายุมากอาจมีความรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพหรือตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย และการที่ผู้บริหารอายุมากส่วนใหญ่เป็นผู้มีทักษะที่สัมพันธ์กับคนสูงกว่าอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารที่มีอายุมากที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมทางการบริหาร (ร้อยละ 57.3) ทำให้มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการโดยเฉพาะทักษะที่สัมพันธ์กับคนสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย

การที่ตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของ ของ Simon (1995) และ Ruderman และคณะ (2002) อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.10) เลยทำให้ความแตกต่างของคะแนนความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการระหว่างเพศน้อย ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโทหรือต่ำกว่ากับผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาเอกมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน แต่ผู้บริหารทั้งสองกลุ่มมีความเป็นเอกพันธ์ (homogeneous) สูง เลยทำให้ความแปรปรวน (variance) ของตัวแปรในโมเดลระหว่างกลุ่มมีน้อย สำหรับตัวแปรกลุ่มสาขาวิชาที่ผู้วิจัยเพิ่มขึ้นมาศึกษาด้วยความเชื่อว่า ผู้บริหารกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพจะต่างกับผู้บริหารกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดหมายไว้ นั่นคือความแปรปรวนของตัวแปรในโมเดลระหว่างกลุ่มสาขาวิชาของผู้บริหารมีน้อย ดังนั้นการศึกษาในอนาคตจึงควรขยายขอบเขตให้ครอบคลุมผู้บริหารในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีด้วย เพื่อให้ความแปรปรวน (variance) ระหว่างกลุ่มตัวอย่างมีมากขึ้น

2. ความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับฯ

จากผลการวิจัยที่พบว่า เส้นทางย้อนกลับระหว่างตัวแปรหลักในการวิจัยมีอิทธิพลน้อยกว่าเส้นทางขาไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตัวแปรสุขภาวะทางจิตและตัวแปรทักษะการบริหารจัดการเป็นตัวแปรต่างระดับกับตัวแปรความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย กล่าวคือ ตัวแปรสุขภาวะทางจิตและตัวแปรทักษะการบริหารจัดการไม่ควรส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลายใน

- ◆ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: ◆
การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับทุกกลุ่ม

ช่วงเวลาเดียวกัน แต่ควรส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลายในช่วงเวลาถัดไป ดังนั้นในการศึกษาค้างต่อไป ถ้าลบเส้นทางย้อนกลับจากตัวแปรสุขภาวะทางจิตไปยังตัวแปรความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย และเส้นทางจากตัวแปรทักษะการบริหารจัดการไปยังตัวแปรความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย โดยให้ตัวแปรหลักทุกตัวในโมเดลมีอิทธิพลทางตรงมายังตัวแปรผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ผลการวิเคราะห์น่าจะดีขึ้นกว่าการวิจัยครั้งนี้

3. ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับ

3.1 จากการศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับระหว่างความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า โมเดลของผู้บริหารที่มีเพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนในด้านรูปแบบโมเดล แต่มีความแปรเปลี่ยนในด้านพารามิเตอร์เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง (BE) และค่าพารามิเตอร์อื่น ๆ (LY, PS, TE) ยกเว้นค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง (BE) ที่ไม่มีความแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ข้อค้นพบนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย (policy implication) ได้ว่า ถ้าจะมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ ควรเร่งพัฒนาตัวแปรสาเหตุในกลุ่มที่มีค่าอิทธิพลสูง ส่วนในกลุ่มที่มีค่าอิทธิพลต่ำกว่าไม่ต้องพัฒนาเนื่องจากจะไม่ก่อให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

3.2 ในการศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับระหว่างความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกตัวแปรปรับ (moderator variables) มา 4 ตัว คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาของผู้บริหาร เนื่องจากตัวแปรปรับทั้ง 4 ตัว มีเอกสารและงานวิจัยในอดีตสนับสนุน แต่ในความเป็นจริง ตัวแปรเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้บริหาร และตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะองค์กรของผู้บริหารยังมีอีกมากที่ควรจะได้มีการศึกษาต่อ เพราะถ้ามีการใช้ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรปรับ จะทำให้ได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ละเอียดลึกซึ้ง สามารถระบุกลุ่มประชากรที่ควรเร่งรัดพัฒนาในเรื่องเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการได้ชัดเจนขึ้น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป ควรเพิ่มตัวแปรปรับเหล่านี้ในการศึกษาด้วย

4. ข้อจำกัดในการวิจัย

4.1 ความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะผู้บริหารจาก 2 กลุ่มสาขาวิชา คือกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพกับกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์เท่านั้น ทำให้ความแปรปรวน

(variance) ของตัวแปรในโมเดลระหว่างกลุ่มตัวอย่างมีค่าน้อย ถ้ามีการศึกษาให้ครอบคลุมได้ทุกกลุ่มสาขาวิชา จะทำให้ความแปรปรวนของตัวแปรเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนมากขึ้น

4.2 การเก็บข้อมูลแบบภาคตัดขวาง

การวิจัยครั้งนี้ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นข้อมูลแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional data) แต่ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับระหว่างความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐตามกรอบคิดในการวิจัยครั้งนี้มีเส้นทางแสดงอิทธิพลย้อนกลับแบบ 2 ทางระหว่างตัวแปรหลักซึ่งควรใช้ข้อมูลระยะยาว (longitudinal data) ดังนั้นถ้ามีการเก็บข้อมูลระยะยาว โดยเก็บข้อมูลตัวแปรความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต และทักษะการบริหารจัดการเป็นสองช่วงเวลา และแสดงอิทธิพลจากตัวแปรเหตุไปยังตัวแปรผลในช่วงเวลาแรก และแสดงอิทธิพลจากตัวแปรผลในช่วงเวลาแรกย้อนไปหาตัวแปรเหตุในช่วงเวลาที่สองก็จะทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนขึ้น

4.3 ความสอดคล้องระหว่างข้อมูลทักษะการบริหารจัดการจากผู้ให้ข้อมูล 4 แหล่ง

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้อมูลทักษะการบริหารจัดการจากผู้ให้ข้อมูล 3 แหล่ง คือ หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชาหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า อาจารย์ในฐานะผู้ได้บังคับบัญชา และอาจารย์ในฐานะผู้ร่วมงานมีความสอดคล้องกัน แต่ข้อมูลจากคณบดีไม่สอดคล้องกับแหล่งอื่น ๆ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก กระบวนการเก็บข้อมูลตัวแปรทักษะการบริหารจัดการในการวิจัยครั้งนี้ไม่มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน การวิจัยครั้งต่อไป ควรปรับปรุงเกณฑ์การประเมินทักษะการบริหารจัดการให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น จะทำให้มีความสอดคล้องของการประเมินจากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 4 แหล่งมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกันของความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ควรตระหนักถึงผลทางบวกของการมีบทบาทที่หลากหลายต่อสุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร และควรกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารมีโอกาสนในการทำหน้าที่ในบทบาทชีวิตด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากบทบาทการทำงานมากขึ้น เช่น การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารมีการออกกำลังกายเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ผู้บริหารมีสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง ส่งผลให้ผู้บริหารมีสุขภาวะทางจิตและทักษะการทำงานที่ดีขึ้นได้ นอกจากนี้การจัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้ผู้บริหารออกไปพัฒนาชุมชน/สังคมมากขึ้น ก็จะเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารมีบทบาท

- ◆ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: ◆
การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับทุกกลุ่ม

ที่หลากหลายเพิ่มขึ้น การออกไปพัฒนาชุมชน/สังคมของผู้บริหารอาจทำให้ผู้บริหารเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งทำให้ผู้บริหารมีสุขภาวะทางจิตดีขึ้นได้ และสุขภาวะทางจิตที่ดีก็จะส่งผลให้ผู้บริหารมีทักษะการทำงานที่ดีตามมาได้

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า อิทธิพลของความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลายต่อสุขภาวะทางจิตมีสูงมาก โดยเฉพาะกลุ่มเพศชาย กลุ่มที่มีระดับอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ปี และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยจึงควรเร่งส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการให้บริการทางวิชาการ/วิชาชีพในชุมชน/สังคมของผู้บริหารกลุ่มเหล่านี้ให้มากขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า อิทธิพลของทักษะการบริหารจัดการต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการมีสูงมาก ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยควรเร่งรัดพัฒนาทักษะการบริหารจัดการของผู้บริหาร โดยวิธีการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการควรจะได้มีการวิจัยต่อไปว่า วิธีพัฒนาวิธีใดที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัด เนื่องจากโมเดลสมมุติฐานวิจัยมีค่า R^2 น้อย เพราะขาดตัวแปรภูมิหลังของผู้บริหาร และตัวแปรเกี่ยวกับองค์กร เช่น ขนาดขององค์กร (Greve, 1999; Powell, 2005) ตัวแปรการทำงานเป็นทีม (Brase, 1999; Salas และคณะ, 1999; Delarue และคณะ, 2006) จึงมีปัญหาคความคลาดเคลื่อนในการระบุโมเดล (specification error) เล็กน้อย ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรเพิ่มตัวแปร ภูมิหลังของผู้บริหาร และตัวแปรเกี่ยวกับองค์กร เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการระบุโมเดล

2. การศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาอิทธิพลจากตัวแปรปรับ (moderator) กรณีที่มีตัวแปรปรับหนึ่งตัว ไม่สามารถวิเคราะห์ตัวแปรปรับ 2 ตัวพร้อมกันได้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีขนาดค่อนข้างเล็ก ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโดยการศึกษาอิทธิพลจากตัวแปรปรับหลายตัวพร้อมกัน ซึ่งจะต้องมีการออกแบบการวิจัยด้านการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความเพียงพอ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความลุ่มลึก และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์กับกลุ่มประชากรที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้นได้

3. ผลการวิจัยครั้งนี้มีพบความแตกต่างของตัวแปรในโมเดลระหว่างกลุ่มผู้บริหารที่มีกลุ่มสาขาวิชาแตกต่างกัน เพราะการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพกับกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี น่าจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่ดีขึ้น

4. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า เส้นทางย้อนกลับระหว่างตัวแปรในโมเดลมีอิทธิพลน้อยกว่าเส้นทาง ขาไป ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการเก็บข้อมูลระยะยาว โดยเก็บข้อมูลตัวแปรความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต และทักษะการบริหารจัดการเป็นสองช่วงเวลา และแสดงอิทธิพลจากตัวแปรเหตุไปยังตัวแปรผลในช่วงเวลาแรก และแสดงอิทธิพลจากตัวแปรผลในช่วงเวลาแรกย้อนไปหาตัวแปรเหตุในช่วงเวลาที่สอง การวิเคราะห์ข้อมูลระยะยาวจะทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนขึ้น โดยจะเป็นการตรวจสอบได้ว่าเส้นทางย้อนกลับระหว่างตัวแปรในโมเดลยังคงมีอิทธิพลน้อยกว่าหรือมีอิทธิพลมากกว่าเส้นทางขาไป

5. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้อมูลทักษะการบริหารจัดการจากผู้ให้ข้อมูล 3 แหล่ง คือ หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชาหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า อาจารย์ในฐานะผู้ได้บังคับบัญชา และอาจารย์ในฐานะผู้ร่วมงานมีความสอดคล้องกัน แต่ข้อมูลจากคณบดีไม่สอดคล้องกับแหล่งอื่น ๆ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรกำหนดเกณฑ์การประเมินทักษะการบริหารจัดการให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น น่าจะทำให้มีความสอดคล้องของการประเมินจากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 4 แหล่งมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- วรรณิ์ เดียววิศเรศ. (2542). *สุขภาวะทางจิตของมารดาไทยที่ทำงานและไม่ได้ทำงานหลังคลอดบุตร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์ โรงเรียนพยาบาลพระนัง ย์เนโบลตัน มหาวิทยาลัย เคส เวสเทิร์น รีเสิร์ฟ ประเทศสหรัฐอเมริกา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Brase, W.C. (1999). *Why some enterprise improvement models have more lasting effects than others*. [Online]. Available from: <http://www.abs.uci.edu/depts/vcabs/mgt.html>[2006, March 9]
- Chait, B. R. & Shibley, H. J. (2001). Women, men, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*. 56(10): 781-796.

- ◆ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: ◆
การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างแบบอทิพลย์ย้อนกลับทุกกลุ่ม

- Delarue, A., Gryp, S. & Hootegem, G. V. (2006). *Productivity outcomes of teamwork as an effect of tea stucture*. Working Paper (in progress) Steunpunt [Online]. Available from: [http://www.ondernemerschap.be/document/pdf/wp.\[2006, March 9\]](http://www.ondernemerschap.be/document/pdf/wp.[2006, March 9])
- Gottlieb, A. S. (1997). Single mothers of children with development disabilities: The impact of multiple roles. *Family Relation*. 46(1): 5-12.
- Greve, H.R. (1999). The effect of core change on performance' Inertia and regression toward the mean. *Administrative Science Quarterly* [Online]. Available from: [http://www.newssearch.looksmart.com\[2006, March 9\]](http://www.newssearch.looksmart.com[2006, March 9])
- Joreskog, K. G. & Sorbom, D. (1989). *LISREL 7: User's Reference Guide*. Chicago: Scientific Software International.
- Joreskog, K. G. & Sorbom, D. (1996). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Chicago: Scientific Software International.
- Joreskog, K. G. et al. (1999). *LISREL 8: New Statistical Features*. Chicago: Scientific Software International, Inc.
- Maclean, H., Glynn, K. & Ansara, D. (2003). Multiple roles and women's mental health in Canada. *Women's Health Surveillance Report*. 4 (suppl 1): s₃
- Marks, S. R. & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*. 58(2): 417-432.
- Powell, J.W. (2005). *Small-firm experience in the advanced technology program*. [Online]. Available from: [http://www.atp.nist.gov/eao/nether11.htm\[2006, March 9\]](http://www.atp.nist.gov/eao/nether11.htm[2006, March 9])
- Robinson, J. W. & Swanson, N. (2002). Psychological well-being of working women: A cross-cultural perspective. *Current Women's Health Reports*. 2: 214-218.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K. & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*. 45(2): 369-386.
- Salas, E. Rozell, D. Driskell, J.E. & Mullen, B. (1999). The effect of team building on performance: An integration. *Small Group Research*. 30(3): 309-329.
- Shipper, F. & Davy, J. (2002). A model and investigation of managerial skills, employee attitudes and managerial performance. *The Leadership Quarterly*. 13: 95-120.
- Simon, R. W. (1995). Gender, multiple roles, role meaning, and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*. 36 (2): 182-194.