182360

บุรทิน ขำภิรัฐ: การพัฒนา การตรวจสอบความตรง และความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลความเป็นคณบดี (A DEVELOPMENT, VALIDATION, AND INVARIANCE OF THE MULTILEVEL STRUCTURAL EQUATION MODEL OF ACADEMIC DEANSHIP EFFECTIVENESS) อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา บวรกิติวงศ์, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม: อาจารย์ ดร. วรรณี แกมเกตุ, 281 หน้า. ISBN 974-14-2417-5.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนา ตรวจสอบความตรง และทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลความเป็นคณบดี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นคณบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่งจำนวน 20 คน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยคณาจารย์ 397 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 280 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีช่วงพิสัยค่าความเที่ยงระหว่าง 0.585-0.962 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนามด้วยโปรแกรม SPSS 13.0 for Windows การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL 8.53 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับด้วยโปรแกรม Mplus 3.13 องค์ประกอบประสิทธิผลความเป็นคณบดีวัดจากตัวบ่งชี้ 6 ตัวได้แก่ (1) การจัดการในหน่วยงาน (2) ความมีวิสัยทัศน์และการกำหนดเป้าหมาย (3) ทักษะการสื่อสาร (4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (5) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคณะวิชา และ(6) การส่งเสริมการวิจัย วิชาการ และบริการวิชาการแก่สังคม

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ (1) ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลความเป็นคณบดีตามการรับรู้ของคณาจารย์อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นทักษะการสื่อสารที่อยู่ในระดับดี ขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนรับรู้ว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับดีทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นด้านการจัดการที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้พบว่า ทั้งคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนรับรู้ว่าคณบดีมีประสิทธิผลด้านการส่งเสริมการวิจัย วิชาการและบริการวิชาการแก่สังคม ตลอดจนด้านทักษะการสื่อสารสูงกว่าด้านอื่น ๆ เช่นเดียวกับที่รับรู้ว่ามีประสิทธิผลด้านการจัดการในหน่วยงานต่ำกว่าทุก ๆ ด้านเช่นกัน (2) โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลความเป็นคณบดีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่อนข้างมาก (χ^2 = 107.679, df = 80, χ^2/df = 1.346, CFI = 0.995, TLI = 0.993, RMSEA = 0.023, $SRMR_B$ = 0.096, $SRMR_W$ = 0.013) การวิจัยพบว่าตัวแปรระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลความเป็นคณบดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนสัมพันธภาพระหว่างคณบดีกับผู้ร่วมงาน ผลการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล และความเป็นรองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี ส่วนตัวแปรระดับคณะวิชาที่ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลความเป็นคณบดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความเป็นคณบดีเพศหญิงและประสิทธิผลของคณะวิชาเท่านั้น ทั้งนี้ชุดของตัวแปรทำนายระดับบุคคลและระดับคณะวิชาสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิผลความเป็นคณบดีได้ร้อยละ 79 และ 56 ตามลำดับ (3) ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลความเป็นคณบดีระหว่างกลุ่มคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความแปรเปลี่ยนด้านรูปแบบและมีลักษณะโครงสร้างแตกต่างกัน โดยการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับตามกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้อาจประยุกต์ได้ไม่ดีนักกับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน

182360

4684621227: MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEY WORD: ACADEMIC DEAN / STRUCTURAL EQUATION MODEL/ MULTILEVEL ANALYSIS

BURATIN KHAMPIRAT: A DEVELOPMENT, VALIDATION, AND INVARIANCE OF THE MULTILEVEL STRUCTURAL EQUATION MODEL OF ACADEMIC DEANSHIP EFFECTIVENESS. THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF. SUCHADA BOWARNKITTIWONG, Ph.D., CO-ADVISOR: WANNEE KAEMKATE, Ph.D., 281 pp. ISBN 974-14-2417-5.

The objectives of the present research were to develop, validate, and test the invariance of a proposed multilevel structural equation model of academic deanship effectiveness. The samples were stratified randomly, and consisted of 20 deans, 379 faculty members and 280 supporting staff in three public autonomous universities in Thailand. The instruments were measured on five-point Likert scales, with Cronbach's alphas ranging from 0.585 to 0.962. Statistical analyses were made based on descriptive statistic, Pearson's product moment correlation and MANOVA, using SPSS version 13.0 for Windows. The confirmatory factor analysis was carried out using LISREL version 8.35, whereas the multilevel confirmatory factor analysis and the multilevel structural equation model analysis were performed using Mplus version 3.13. The model of academic deanship effectiveness was described by six a priori dimensions namely, (1) management of the unit (2) vision and goal setting (3) communication skills (4) interpersonal relationships (5) quality of the unit's education and (6) research, professional and community endeavors .

The main research results showed that: (1) The perceptions of faculty members towards the academic deanship effectiveness were moderate for nearly all variables, except for communication skills which was rather high. The perceptions of supporting staff were quite high for all variables, except for management of the unit which was moderate. Comparison between groups of variables showed that, the perceptions of both faculty members and supporting staff on research, professional and community endeavors, and communication skills were higher than others, whereas the perceptions on management of the unit were lower than others: (2) The proposed multilevel structural equation model of academic deanship effectiveness fit quite well with the empirical data set (χ^2 = 107.679, df = 80, χ^2/df = 1.346, CFI = 0.995, TLI = 0.993, RMSEA = 0.023, $SRMR_B$= 0.096, $SRMR_W$= 0.013). The statistical analysis showed further that, the individual-level variables, such as the leader-member exchange, the performance of evaluators, and associate/assistance deans significantly affected the perceptions of the academic deanship effectiveness. Whereas for the institutional-level variables, only female dean and effectiveness of the unit significantly affected the academic deanship effectiveness. The predictor variables at the individual and institutional levels accounted for the variance of the academic deanship effectiveness of about 79 and 56 %, respectively: (3) The test of the invariance of the multilevel structural equation model of academic deanship effectiveness showed that the model was not invariance in form and structure, the proposed model might not be suitable for supporting staff.