

ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามที่คณะของบุคลากรสายสนับสนุนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิภาคกลาง

THE LEADERSHIP BEHAVIORS OF ADMINISTRATOR PERCEIVED BY THE SUPPORTING
STAFF AFFECTING TO THE EFFECTIVENESS OF CENTRAL REGION RAJABHAT UNIVERSITIES

อุดม คัมภีร์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ดร. กานต์ เสกขุนทด และ ดร. บุญช่วย แจ่มเวชฌาย

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of leadership behaviors of the administrators of Rajabhat Universities in central region, 2) the level of the effectiveness in administration of Rajabhat Universities in central region, 3) the relationships between the leadership behaviors of administrators and the effectiveness in administration of Rajabhat Universities in central region, and 4) the leadership behaviors of administrators affected the level of effectiveness in administration of Rajabhat Universities in central region. The samples were 320 supporting staff selected by simple sampling method. The research instrument was five-rating scale questionnaire. The data analysis was conducted through mean, standard deviation, the Pearson's correlation coefficient, and regression multiple regression analysis.

The findings were as follows;

The leadership of administrators perceived by the supporting staff affecting the effectiveness of Rajabhat Universities in central region as a whole and each aspect were at a high level.

The effectiveness in administration as a whole and each aspect were at a high level.

The relationships between the leadership of administrators and the effectiveness in administration of Rajabhat Universities in central region as a whole was a significantly positive correlation at a high level ($r_{xy} = .812$) with the statistically, significant level of .05.

The leadership of administrators affected the effectiveness of Rajabhat Universities in central regions were the aspect of responsibility, adjustment, creativity, cooperation, and transparency. They could be used to predict the effectiveness in administration at 68.80% It could be written in equation in standardized scores as $= .291(X_g) + .198(X_1) + .169(X_2) + .127(X_g) + .127(X_{10})$

Keywords : Leadership/Administrator/Effectiveness in Administration / Rajabhat Universities / Central Region

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิภาคกลาง 2) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิภาคกลาง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิภาคกลาง และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิภาคกลาง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .812$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิภาคกลาง พบว่า ด้านการมีความรับผิดชอบ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน และด้านความโปร่งใส สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 68.80 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z_y = .291(X_0) + .198(X_1) + .169(X_2) + .127(X_3) + .127(X_4)$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ผู้บริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิภาคกลาง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันการดำเนินธุรกิจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง นวัตกรรมใหม่ๆ ของเทคโนโลยี และในอนาคตอันใกล้จะมีการเปิดการค้าเสรีอาเซียน หรือที่เรียกว่าประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้ภาวะการแข่งขันกันระหว่างองค์กรธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชน ยิ่งทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทำให้องค์กรจำนวนมากจำเป็นต้องปรับโครงสร้างและกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้ธุรกิจของตนเองนั้นสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ และอยู่รอดเติบโตต่อไปได้ในอนาคต ซึ่งการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรใดๆ ก็มีความจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารจัดการ 7 ประการ (7M'S) ได้แก่ Man (คน), Money (เงิน) Material (วัสดุ) Management (การบริหารจัดการ) Machine (เครื่องจักรหรือเครื่องมือ) Marketing (การตลาด) และ Morale (ขวัญและกำลังใจ) ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและการอยู่รอดขององค์กร คือผู้นำและบุคลากรภายในองค์กร เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อาจกล่าวได้ว่าทั้งสองส่วนมีความสัมพันธ์กัน คือ ผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการกำกับดูแล การสอนงาน การจูงใจและการลดบันดาลใจบุคลากร ภาวะผู้นำมีลักษณะครอบคลุม คือ เป็นความสัมพันธ์

ระหว่างผู้นำและบุคคลอื่น เป็นความสัมพันธ์ที่มีลักษณะของการใช้อิทธิพล หรือการชี้นำซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายหลัก เพื่อความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ ลักษณะของภาวะผู้นำมีหลายรูปแบบ และมีคุณลักษณะที่ต่างกัันผู้นำในองค์กรสามารถนำรูปแบบภาวะผู้นำ ที่หลากหลายไปใช้ในการบริหารงานให้เหมาะสม โดยรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้น จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ลักษณะของงาน และความต้องการของบุคคลในองค์กร นอกจากนั้นผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นสามารถกระตุ้นและจูงใจสมาชิกในองค์กรให้นำศักยภาพในตัวที่มีอยู่ออกมาใช้ ในการทำงานได้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยหากบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างสม่ำเสมอ ก็จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรเกิดจากการสร้างแรงจูงใจ และพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดมาจากแรงจูงใจ ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลโดยตรง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรแต่ละบุคคลเป็นภาวะทางจิตใจของ

บุคคลนั้น เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งๆ หนึ่ง เช่น ความรู้สึกต่อองค์กร ถ้าระดับขวัญและกำลังใจของบุคคลสูง บุคคลนั้นจะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจะทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ทำงานได้ดีมากขึ้นกว่าเดิม ตรงกันข้ามเมื่อบุคคลมีขวัญและกำลังใจต่ำ บุคคลเหล่านั้นก็จะมีเจตคติในทางลบกับการทำงานของตนเอง ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กรเพราะขวัญและกำลังใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน คนที่มีความรู้ความสามารถดี แต่ถ้าขวัญและกำลังใจไม่ดี ก็จะไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จึงมีความจำเป็นที่ผู้นำควรให้ความสำคัญถึงคุณค่าของจิตใจของสมาชิกภายในองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น ทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมากขึ้นยิ่งในสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ด้วยนั้นนับเป็นการท้าทายศักยภาพในการบริหารและการจัดการเป็นอย่างมาก เพราะสิ่งที่เกิดขึ้นในยุคนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เร็วมาก องค์กรจะต้องมีการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด องค์กรจะหยุดนิ่งไม่ได้ จะต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพราะการหยุดนิ่งอยู่กับที่เท่ากับเป็นการเดินถอยหลังเพราะจะทำให้องค์กรอื่นๆ แซงหน้าไปเรื่อยๆ องค์กรที่จะอยู่ได้ในยุคนี้จะต้องมีการบริหารและการจัดการให้มีคุณภาพที่เหนือกว่าองค์กรอื่น นอกจากนั้นยังต้องมีการบริหารที่ดีกว่ารวดเร็วกว่า มีการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง เมื่อองค์กรมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดแล้วบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในองค์กรจะต้องมีการปรับตัวด้วยเช่นกันจะต้องมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวมถึงให้ความสนใจและเปิดใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ การปรับตัวจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการดูแลเอาใจใส่และการผลักดันของหัวหน้างานหรือผู้นำ ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้คอยกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวขวัญและกำลังใจที่ดีแต่ผู้นำในการทำงานนั้นมีหลายรูปแบบ อาทิ เช่น ผู้นำแบบชี้แนะหรือแบบบงการ (Directive leaders) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leaders) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) และผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement oriented Leader) ซึ่งการเป็นผู้นำที่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความพอใจจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนากำลังคน คือ กระบวนการจัดการศึกษาซึ่งการอุดมศึกษาของไทยในปัจจุบัน อยู่ในภาวะวิกฤตที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข อย่างเร่งด่วน เนื่องจากความอ่อนแอในทุกส่วนของระบบ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประเทศได้สาเหตุที่สำคัญ ได้แก่ การได้รับ

เงินอุดหนุนน้อยเกินไปอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานหัวใจสำคัญในการแก้สภาพวิกฤตของอุดมศึกษาไทยคือ การปรับเปลี่ยนหรือการปฏิรูปภายในสถาบันอุดมศึกษาทุกส่วนของวงจรถือเฉพาะการปฏิวัติแนวความคิดเกี่ยวกับการอุดมศึกษาและภาระหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งรื้อระบบการบริหารการดำเนินงานภายในสถาบันอุดมศึกษาทุกระบบ ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารการเงิน การบริหารบุคลากร และการบริหารกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และคุณภาพ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมและชุมชนวิชาการขึ้น ที่สำคัญคือ การสร้างปัญญาของอาจารย์และนักวิชาการแต่ละคน ภายในสถาบันนั้นๆ แนวโน้มสถาบันอุดมศึกษาจะเพิ่มขึ้นอย่างมาก มีความหลากหลายของสถาบันที่จะสนองความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เรียน และสังคม มีนวัตกรรมในการจัดการศึกษาให้สนองต่อความต้องการให้ดีขึ้น โดยเน้นการรักษาคุณภาพในการสร้างผลผลิตทั้งคนและความรู้ที่มีคุณภาพ สามารถปรับเปลี่ยนให้ตรงตามความต้องการของสังคมในกระแสโลกาภิวัตน์ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศรูปแบบการศึกษาจะเปลี่ยนไปอย่างมาก ค่านิยม และวิถีการที่เคยใช้ได้ผลมาแต่เดิมจำต้องปรับเปลี่ยน (สิทธิการ พลาอาต, 2554, หน้า 1) จากหลักการที่สำคัญนับตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 2) ซึ่งทั้งสองฉบับจึงทำให้ต้องมีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบของสังคมไทย ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาเป็นงานที่เชื่อมโยงกับองค์กรและบุคคลหลายฝ่าย ผู้บริหารจะต้องเป็นแกนหลักในการบริหารงานและดำเนินการร่วมกับแกนนำอื่นๆ เพื่อช่วยผลักดันสนับสนุนประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลภายนอกร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นระบบครบวงจร รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการดำเนินการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและเพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน (อัญชญา พานิช, 2550, หน้า 3) ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญยิ่ง

ในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ภาวะผู้นำหรือภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคคลที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบ

ผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะหากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคิดหวังของผู้ร่วมงานมากเพียงไรผลผลิตขององค์กรจะสูงขึ้นเช่นกัน (วินัย ทิมย้ายงาม, 2549, หน้า 3)

การเป็นผู้นำมีความสำคัญมาก ในเรื่องของครอบครัวที่ถือว่าเป็นสถาบันที่เล็กที่สุดก็จำเป็นต้องมีหัวหน้าครอบครัวที่ดีที่จะสร้างครอบครัวนั้นให้มีความอบอุ่นและมีความสุข ผู้นำเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะชี้แนะให้บุคคล กลุ่มหรือองค์กรปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ประเทศใดหรือรัฐใดถ้าได้ผู้นำที่มีความเข้มแข็งและมีคุณธรรมก็ย่อมจะพาประเทศหรือรัฐนั้นให้เจริญขึ้นการมีผู้นำที่ดีจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จ ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะทำให้การทำงานในด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาให้กลายเป็นคนที่ขยันขันแข็ง และช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 410) ผู้นำยังต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลง การใช้กระบวนการวิธีการ คุณลักษณะส่วนตัวที่บุคคลในฐานะผู้นำองค์กรใช้การจูงใจ มีอิทธิพลต่อผู้อื่นได้ร่วมมือทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและพัฒนาการทำงานไปสู่ระดับที่ดีขึ้น (มานิต บุญประเสริฐ และคณะ, 2554 : 5) จากความหมายข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกองค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานและนำพาทุกองค์กรให้เดินหน้าสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นผู้นำองค์กรจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทั้งในด้านการบริหารองค์กร การบริหารการเงินและงบประมาณ การวางแผนการทำงาน เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยการบริหารงานในองค์กรประสบความสำเร็จ

การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) หรือคน เป็นสิ่งที่มีค่าเหนือทรัพยากรอื่นใด คนจึงเป็น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ สามารถสร้างความเจริญเติบโตให้กับหน่วยงานและเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน แรงงานคนนั้นประกอบด้วยร่างกาย แรงใจและสมองในบางอย่างจำเป็นต้องใช้แรงงานคนที่มีความสามารถในการบริหารงานจึงจะทำให้หน่วยงานเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพมากที่สุด หากหน่วยงานใดมีผู้นำที่ไม่มีความสามารถ หรือไร้ประสิทธิภาพเพียงคนเดียว ก็อาจทำให้การดำเนินงานหรือการ

บริหารงานภายในหน่วยงานเกิดความล่าช้า และเป็นปัญหาได้ในที่สุด ดังนั้น ผู้นำซึ่งเป็นหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการที่จะทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และหัวหน้างานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพนั้นจะต้องมีความเป็นผู้นำที่ดี ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นบุคคลที่มีแรงขับเคลื่อนในการทำงานสูง มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานที่ท้าทาย มีพลังอำนาจที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายสามารถกระตุ้นและจูงใจให้ลูกน้องทุ่มเททำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะเป็นผู้นำคนได้ต้องคิดให้มากกว่าคนอื่น ทำงานเป็นและทำงานให้หนักกว่าลูกน้อง และต้องยืนอยู่แถวหน้าสุดเสมอ ไม่ว่าจะองค์กรจะกำลังเผชิญปัญหาหรือโอกาสใดๆ ก็ตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีประวัติการจัดการศึกษายาวนานตั้งแต่ พ.ศ. 2435 โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547, มาตรา 7, หน้า 2)

การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามภารกิจต่างๆ ดังที่กล่าวมาแล้วผู้บริหารมีส่วนสำคัญยิ่งพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารมีส่วนส่งความสำเร็จในการบริหารงาน เพราะผู้บริหารคือผู้ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ จะเห็นได้จากในสังคมหรือสถาบันใดก็ตาม ที่มาอยู่รวมกันเป็นหมู่เหล่า มักจะมีผู้นำเสมอ ซึ่งผู้นำในสถาบันหรือที่เรียกว่าผู้บริหารนั้น เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบให้สถาบันอยู่ได้อย่างปกติสุข ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้พร้อมด้วยความรู้ความสามารถในเทคนิคและวิธีการ หลักการ และทฤษฎีการบริหาร เพราะฉะนั้นต้องสรรหาผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ (ไพรัช พิณฑทอง, 2548, หน้า 1)

ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิผลของบุคคล และประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นเมื่อคนในองค์กรหรือสถานศึกษามีคุณภาพ จะส่งผลให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล (สมใจ ลักษณะ, 2542, หน้า 6) เพราะคำว่า ประสิทธิผล จะเป็นคำที่ชี้ให้เห็นถึงทิศทาง การพัฒนาที่ถูกต้อง อันเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในฐานะที่มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการศึกษาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นสิ่งที่สังคม

คาดหวังและสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ (2554, หน้า 7) กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานและพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากคณะกรรมการประเมินภายนอก จึงนับเป็นแรงผลักดันให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินคุณภาพภายใต้ ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ (เยาวดี จุฑาพรรณนาชาติ, 2549, หน้า 7)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีจำนวน 10 ด้าน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์พฤติกรรมว่า ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏมากน้อยเพียงใดประเมินโดยใช้การประกันคุณภาพภายใน 9 องค์ประกอบ เพื่อที่จะได้นำผลที่ได้จากการศึกษาไปส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง

ขอบเขตการวิจัย

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ด้านประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง ปีงบประมาณ 2557 จำนวน 1,900 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2557)
2. กลุ่มตัวอย่าง นำค่าของประชากรที่ได้มากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้

ตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การให้การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การโน้มน้าวจิตใจ 6) การประสานงาน 7) การเข้าสังคมได้ดี 8) การมีความรับผิดชอบ 9) การมีส่วนร่วม 10) ความโปร่งใส
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยใช้หลักการประกันคุณภาพ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ 2) การผลิตบัณฑิต 3) กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา 4) การวิจัย 5) การบริการทางวิชาการแก่สังคม 6) การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม 7) การบริหารและการจัดการ 8) การเงินและงบประมาณ 9) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง จำนวน 5 แห่ง จำนวน 320 คน จากบุคลากรจำนวน 1,900 คน หลังจากนั้นเทียบสัดส่วนจากประชากรของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏแล้วสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ สถานที่ทำงาน สังกัด เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Best and Kahn, 1933, pp. 246-250)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Best and Kahn, 1933, pp. 246-250)

ตอนที่ 4 สอบถามการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานที่ทำงาน สังกัด เพศ ตำแหน่ง ปัจจุบัน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนคติของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลางโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบน ($S.D.$)

3. การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลางโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation analysis)

5. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง โดยการวิเคราะห์การถดถอย (multiple regression analysis : stepwise)

6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยใช้เกณฑ์ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายใน 9 องค์ประกอบของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนคติของบุคลากรสายสนับสนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ ภาคกลาง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 320 คน จำแนกตามสถานที่ทำงานส่วนใหญ่ทำงานมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 24.06 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 63 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.69 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.94 และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.31

จำแนกตามสังกัด ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 รองลงมาคือ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.44 คณะครุศาสตร์ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.56 คณะวิทยาการ

จัดการ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.06 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.19 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.94 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.63 สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.38 ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรมและท้องถิ่น จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.81 และอื่นๆ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.56

จำแนกตามวุฒิเพศ ส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 63.97 และเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.44

จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 39.38 นักวิชาการศึกษา จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 นักวิชาการเงินและบัญชีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.19 บรรณารักษ์ และนักวิชาการพัสดุ มีจำนวนเท่ากัน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.88 และอื่นๆ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.56

จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 83.44 ปริญญาโท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.13 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.44

จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ 1-5 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 39.69 6-10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.19 มากกว่า 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.94 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.19

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนคติของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเข้าสังคมได้ดี รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านความโปร่งใส ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารริเริ่มโครงการหรือแผนงานใหม่ๆ ของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารให้บุคลากรทำงานตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้ และผู้บริหารเป็นผู้เอาใจใส่ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่างๆ อยู่เสมอส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างฉับไวและเหมาะสม

2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนา และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้รับความก้าวหน้า โดยการส่งเข้าประชุมอบรม สัมมนาและศึกษาต่อ และผู้บริหารให้กำลังใจแก่บุคลากรเมื่อ บุคลากรปฏิบัติงาน ได้สำเร็จหรือดีขึ้นกว่าเดิม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรม ที่ไม่พึงปรารถนาของผู้ร่วมงาน

3) ด้านการให้การยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับและแสดงความ ยินดีกับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานใน การปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารพยายาม หาทางปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของผู้ร่วมงาน

4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ร่วมงานแก้ปัญหา ทั้งด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว ตามกำลังความสามารถ รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม และผู้บริหารช่วยเหลือให้คำแนะนำ แก่บุคลากรในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ผู้ร่วมงานด้วยความเอาใจใส่ตามความเหมาะสม

5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ภาษาพูด ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับฐานะและระดับผู้ฟัง รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถ สื่อสารโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานและบุคลากรในชุมชนร่วมมือ ร่วมใจกันพัฒนาการจัดการศึกษาและผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจตลอดจน ศรัทธาความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานด้วยคำพูดและการกระทำอยู่เสมอ

6) ด้านการประสานงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติ งานในหน้าที่อย่างถูกต้อง ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตน รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ

ได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความคิดเห็น ของตนเองในที่ประชุม ให้ผู้อื่นทราบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดโอกาสให้บุคลากร พบปะสังสรรค์กันนอกเวลาเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

7) ด้านการเข้าสังคมได้ดี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารร่วมกิจกรรมในสังคมได้ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา และผู้บริหารมีความสุภาพอ่อนโยน และ มีอัธยาศัยดีต่อบุคคลทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ รองลงมา คือ ผู้บริหาร แสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อบุคลากรทุกคน และผู้บริหารมีจิตใจมั่นคง แน่วแน่ในการบริหารงานในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรมและเป็นบุคคลที่เชื่อถือได้

8) ด้านการมีความรับผิดชอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติงานตรงต่อเวลา (เต็มเวลาราชการ) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและ เป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และผู้บริหารนำ โครงการ หรือกิจกรรมที่เสนอต่อบุคคลทั่วไปไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจัด โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน

9) ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากบุคคลภายนอก เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานโครงการหรือ กิจกรรมต่างๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปมี ส่วนร่วมในการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ และผู้บริหารจัด ให้มีการประชุมเพื่อให้บุคลากรแสดงประชามติหรือแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อการ ตัดสินใจ

10) ด้านความโปร่งใส โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยความ โปร่งใส และตรวจสอบได้ รองลงมาคือ ผู้บริหาร มีการจัดประชุม ชี้แจงการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างเปิดเผยให้บุคลากรได้ทราบ และผู้บริหารจัดให้มีการประชุม วางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ อย่างเป็นระบบ ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถชี้แจง กรณีที่มีการร้องเรียน หรือ ข้อพิพาทเกิดขึ้น

3. ประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยภาพรวมและ รายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดย เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการทํานุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม รองลงมา คือ ด้านปรัชญา พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ และด้านการเรียนการสอน ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ด้านกิจกรรมการพัฒนานักศึกษาเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1) ด้านปรัชญา พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแผน ดำเนินการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตาม ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดทำแผน ดำเนินการ ครอบคลุมพันธกิจทั้ง 4 ด้าน คือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และ แผนการดำเนินการที่ชัดเจน และมหาวิทยาลัยมีการจัดทำแผน กลยุทธ์ แผนดำเนินการเพื่อบรรลุปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนดำเนินการ และมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการ ดำเนินงานตามแผนการดำเนินการ

2) ด้านการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยจัดโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนพัฒนา หลักสูตรและการเรียนการสอน รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยมี นโยบายจัดการเรียนการสอน ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ และมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญด้านคุณภาพบัณฑิต ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาคณาจารย์

3) ด้านกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อ พัฒนานักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิต ที่พึงประสงค์รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา สำหรับนักศึกษาได้อย่างเหมาะสม และมหาวิทยาลัยมีการสำรวจ ความต้องการของนักศึกษาในการจัดกิจกรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการจัดบริการแก่นักศึกษา และศิษย์เก่า ที่ครอบคลุมในทุกประเด็น

4) ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนการ ผลิตงานวิจัย รองลงมา คือ มหาวิทยาลัย มีระบบบริหารจัดการ ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย และมหาวิทยาลัยมีกลไกให้บุคลากรของ

มหาวิทยาลัยเอาใจใส่ผลงานวิจัยเผยแพร่อย่างกว้างขวาง ส่วนข้อที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณสนับสนุน งานวิจัยอย่างเพียงพอและทั่วถึง

5) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีบุคลากรของ มหาวิทยาลัยให้บริการทางวิชาการแก่สังคม รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลความสำเร็จของการบูรณาการ งานบริการทางวิชาการแก่สังคม การเรียน การสอน และการวิจัย และมหาวิทยาลัยมีการจัดให้คำปรึกษา การอบรม หรือสัมมนา วิชาการเพื่อสังคม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มหาวิทยาลัย มีแหล่งหรือโครงการบริการทางวิชาการและวิชาชีพที่ได้รับการ ยอมรับ

6) ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม หรือโครงการเกี่ยวกับการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม และมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การดำเนินงานทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด ได้แก่ มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการ เพื่อส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการจัด กิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

7) ด้านการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการนำระบบบริหาร ความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษา รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคล และมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย เท่ากัน และมหาวิทยาลัยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มหาวิทยาลัยเปิด โอกาสให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ หรือวิชาชีพ

8) ด้านการเงินและงบประมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้มหาวิทยาลัยมีแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมีการ จัดการทรัพยากรด้านการเงิน หลักเกณฑ์การจัดสรร และการ

วางแผนการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพโปร่งใสตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยมีงบประมาณประจำปี ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการในแต่ละพันธกิจ การพัฒนา มหาวิทยาลัยและบุคลากร และมหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อติดตามผลการใช้เงินให้เป็นไปตามเป้าหมายและนำข้อมูลจากรายงานทางการเงินไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มหาวิทยาลัยมี หน่วยตรวจสอบภายในและภายนอก ทำหน้าที่ตรวจสอบติดตามการใช้เงิน ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

9) ด้านระบบและกลไกการประกันคุณภาพ อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยกำหนดให้มี คณะกรรมการในด้านระบบและกลไกการประกันคุณภาพ ทั้งใน ระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะและระดับสาขาวิชาที่ชัดเจน รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการระบบและกลไกการ ประกันคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ทำให้มีการผลิตบัณฑิตที่มี คุณภาพ ที่เกิดประโยชน์สูงสุดและตรงกับความต้องการของสังคม และประเทศ และมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบและกลไกการ ประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อเข้าสู่ระดับมาตรฐานสากลและ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และมหาวิทยาลัยมีข้อมูล ที่ถูกต้องและ เป็นระบบในการกำหนดนโยบาย วางแผน และบริหารจัดการ การศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการ ประกันคุณภาพ มีระบบงานที่ดี มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีทิศทางการ จัดการศึกษาที่ชัดเจนตามมาตรฐานกลางที่กำหนด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ ภาคกลาง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ใน ระดับสูง 9 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เรียงตาม ลำดับ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมีความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความโปร่งใส ด้านการประสานงาน ด้านการเข้าถึงคนได้ดี ด้านการโน้มน้าวจิตใจ และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้ ความช่วยเหลือ

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร งานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ ภาคกลาง พบว่า โดยรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความรับผิดชอบ ด้านการรู้จัก ปรับปรุงแก้ไข ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน และ ด้านความโปร่งใส ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามทัศนะของบุคลากรสายสนับสนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง ผู้วิจัย ได้นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากร สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการเข้าถึงสังคมได้ดี ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารด้านการมีความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความ โปร่งใส ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารด้านการให้การยอมรับนับถือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้าน การประสานงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการโน้มน้าวจิตใจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการมีความรับผิดชอบต่อภาวะผู้นำของ ผู้บริหารด้านการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1990, p.19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นส่วนสำคัญเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึง กระตุ้นให้มีความตระหนักถึงเป้าหมายหลักของสถาบัน อันจะนำมา ซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหาร สอดคล้องกับผลการ วิจัยของ บุศราภรณ์ แสงทอง (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการ ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับในแต่ละด้าน ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ดังนี้ คือ ด้านการเข้า ถึงสังคมได้ดี ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการประสานงาน ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขต ภูมิศาสตร์ภาคกลาง ใช้หลักการประกันคุณภาพภายใน 9 องค์ประกอบ ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้แก่ 1) ปรัชญา พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ 2) การเรียนการสอน 3) กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา 4) การวิจัย

5) การบริการวิชาการแก่สังคม 6) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 7) การบริหารและการจัดการ 8) การเงินและงบประมาณ 9) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ ประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แยกออกเป็นรายด้าน ดังนี้ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ปรัชญา พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ การเรียนการสอน ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ การเงินและงบประมาณ การบริหารและการจัดการ การบริการวิชาการแก่สังคม การวิจัย กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับที่ อาคม อึ้งพวง (2551, หน้า 13) กล่าวว่าความมีประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนจนเกิดผลลัพธ์ ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง โดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ด้านที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านการ มีความคิดริเริ่ม รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกรดา ผลสูงเนิน (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสมุทรปราการเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ ภาคกลาง โดยรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความรับผิดชอบ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน และด้านความโปร่งใส ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะในการบริหารงานผู้นำจะต้องมีพฤติกรรม ด้านการมีความรับผิดชอบ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชามีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะให้ทุกคนในหน่วยงานมีพฤติกรรมร่วมกัน หรือพฤติกรรมกลุ่ม แต่การที่กลุ่มคนจะมีพฤติกรรมร่วมกันได้นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ ที่จะต้องพยายามเปลี่ยนแปลงหรือเป็นตัวนำ

ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การมีพฤติกรรมกลุ่ม โดยผู้นำจะต้องให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมส่วนบุคคลให้ไปในทางเดียวกัน แล้วในที่สุดก็จะเกิดพฤติกรรมกลุ่มขึ้น ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้นำเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการแสดงพฤติกรรมด้วย และเมื่อพฤติกรรมของกลุ่มเป็นเช่นใด พฤติกรรมขององค์การ หรือพฤติกรรมของหน่วยงานก็จะเป็นเช่นนั้น สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราตุล (2534, หน้า 78) กล่าวสนับสนุนแนวคิดของกรีฟฟิสส์ ไว้ดังนี้ การมีความคิดริเริ่ม ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม หมายถึง นักบริหารการศึกษาที่มักจะแสดงพฤติกรรมในด้านการริเริ่มงานใหม่ๆ ขึ้น และมักจะมีแผนงานที่จัดระเบียบขั้นตอนไว้เป็นอย่างดี ผู้นำมักจะเป็นคนทำงานหนักอยู่เสมอ เพื่อให้งานที่เขาริเริ่มใหม่ๆ เหล่านั้นบรรลุผลสำเร็จ ความสุขจะเกิดขึ้นเมื่อทำงานใหม่ๆ ของตนประสบความสำเร็จจนบางครั้งก็ลืมความเหน็ดเหนื่อยเพราะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทางใจ ด้านการรู้จักปรับปรุง ผู้บริหารที่มีบทบาทและให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสามารถในการ ให้ข้อเสนอแนะและแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาที่ดีให้แก่บุคลากรและจัดให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของงานให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบของผู้วิจัยเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานได้ทุกคนนั้น ผู้บริหารควรใส่ใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึงแก้ปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัวตามกำลังความสามารถ แสดงออกถึงความห่วงใยเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาหรือมีความเดือดร้อน ช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการต่างๆ ให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงาน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2) จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านกิจกรรมการพัฒนา

นักศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับนักศึกษาและศิษย์เก่าโดยสำรวจความต้องการของนักศึกษาในด้านกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาให้ครบถ้วนและสอดคล้องกับบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้ครบคลุม ทุกกิจกรรมรวมทั้งด้านแนวทางการประกอบอาชีพและจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างเหมาะสม

3) จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิภาคกลาง โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำควรพัฒนาตนเองในแต่ละด้านให้อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่องโดยเน้นด้านการให้ความช่วยเหลือ หมั่นตรวจสอบพฤติกรรมตนเอง สังเกตตนเองและนำผลมาปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น และควรเข้ารับการฝึกอบรมสมรรถนะของผู้บริหาร หรือและเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่อไป

4) ผู้บริหารควรให้ความสนใจและสำคัญต่อพฤติกรรมด้านการมีความรับผิดชอบ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงานและด้านความโปร่งใสเพราะปัจจัยข้างต้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิภาคกลางให้มีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) พฤติกรรมการบริหารที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานของผู้บริหารจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด น่าจะมีปัจจัยเกื้อหนุนที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และกระทบโดยตรงกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานได้ ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยเกื้อหนุนที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิภาคกลางเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2) ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิภาคกลาง

3) ควรทำการศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ซึ่งจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารและพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกรดา ผงสูงเนิน. (2549). ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขต พื้นฐานที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทการพิมพ์.
- บุศราภรณ์ แสงทอง. (2550). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนใน อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.
- วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (2545,19 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก., หน้า 16-23.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547, (2547, 14 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121. ตอนพิเศษ 23 ก., หน้า 3.
- ไพรัช พิณฑทอง. (2548). พฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี. ปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุบลราชธานี.
- มานิตย์ บุญประเสริฐ และคณะ.การพัฒนาภาวะผู้นำในระดับอุดมศึกษา. รายงานการวิจัย : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, มกราคม 2549.
- เยาวดี จุฑาพรรณนาชาติ. (2549). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. ปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมใจ ลักษณะ. (2542). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์

สิทธิธกร พลาอาด. (2544). **การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ**. ปรินญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

อัญชนา พานิช. (2550). **องค์การประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. ปรินญานิพนธ์ ปร.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อาคม อึ้งพวง.(2551).**ข้อเสนอเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอดินแดง)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Best,j.W.andJ.V.Kahn.(1993) **research in Education**. (3rded). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentic – Hall.

Griffiths.D.E.(1956).**Human Relations in School Administration**. New Youk : Appleton Century Crofts.

Segiovanni, T.J. (1990).**Adding Valued to Leadership Gets Extraordinary Results, Educational Leadership**.