

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของสภาพปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ มีหลักการบริหารจัดการต่อบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบัน ในรูปของการมุ่งรักษาคนดี ส่งเสริมคนเก่งและพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ให้มีคุณภาพมากที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้มหาวิทยาลัยเข้าสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ด้วยการมีระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ อาจารย์เป็นอาจารย์มืออาชีพ ที่มีศักยภาพ และ ความสามารถสูง ตลอดจนบรรยากาศในองค์กรมีความเป็นชุมชนวิชาการ (Scholar Community) บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารจัดการศึกษา คือ ผู้บริหารระดับกลางซึ่งหมายถึง คณบดี และคณบดีต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและเป็นกุญแจสำคัญ จึงจะนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่จะเน้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดคุณภาพเป็นสำคัญ แต่ปัญหาที่ทำให้ การศึกษาของไทยยังไม่สามารถไปสู่เป้าหมายได้นั้น เนื่องจากการขาดผู้นำที่เข้มแข็งและมีวิสัยทัศน์ในการปฏิรูปการบริหาร ขาดการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน และขาดความต่อเนื่อง ในการดำเนินงาน การบริหารงานของผู้บริหารยังเน้นด้านปริมาณจนละเลยด้านคุณภาพ ลักษณะ การบริหารเน้นแบบรวมอำนาจ มีการจัดองค์กรซ้ำซ้อน สายบังคับบัญชายาว รัฐบาลมุ่งหวังให้ สถาบันอุดมศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Excellence) บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยการเปลี่ยนชื่อจากสถาบันราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ 41 แห่ง โดยมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง เป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังมาตรา 7 ที่บัญญัติว่าให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการ จัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและ ยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทุนบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

จากมาตรา 7 ดังกล่าว ปัจจัยที่จะทำให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ คือ การมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อาจารย์เป็นอาจารย์ มีอาชีพ มีศักยภาพและความสามารถสูง ตลอดจนบรรยากาศในองค์กรมีความเป็นวิชาการ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 41 ให้มีคณะกรรมการประจำคณะ โดยมีคณบดีเป็นประธานคณะกรรมการประจำคณะ และมาตรา 36 ที่บัญญัติให้คณะหรือวิทยาลัย ให้มีรองคณบดีตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบ ตามที่คณบดีมอบหมาย ภารกิจที่สำคัญในคณะคือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการ วิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คณบดีเป็นผู้นำที่สำคัญในคณะ และเป็นผู้วางนโยบายและแผน บริหารจัดการ บริหารการผลิตบัณฑิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่วนมากจะเป็นพวกหนุ่มสาวที่มีวุฒิภาวะและความสามารถสูง (มิ่งกร ทองสุคดี. 2529 : 50) เพื่อออกสู่สังคมในระดับต่างๆ ย่อมต้องใช้ความมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพร่วมกับการมีกลยุทธ์ และทักษะต่างๆ เพื่อดำเนินการให้คณะเป็นแหล่งรวมชุมชนทรัพยากรทางปัญญาที่จะนำสังคมสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้ และเป็นที่ยอมรับกันว่าความแข็งแกร่งของคณะก็คือความมั่นคงของสถาบันอุดมศึกษา (จรัส สุวรรณเวลา. 2545 : 62) ดังนั้น คณบดีจึงต้องมีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล และมีความรับผิดชอบสูง (อดุลย์ วิริยเวชกุล. 2541 : 59) สรรหาทางเลือกที่หลากหลาย กำหนดวิธีดำเนินการและสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อผลักดันให้คณะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คณบดีเป็นผู้ที่จะต้องนำหลักการและนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีบทบาทสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจเรื่องต่างๆ เพื่อถ่ายทอดแก่ผู้ร่วมงาน ชักจูง โนมน้าวบุคลากรในคณะเพื่อให้การดำเนินงานของคณะสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษาให้อยู่ในระดับดีทุกองค์ประกอบ เพื่อให้คณะสามารถสร้างศักยภาพแข่งขันได้ และร่วมวางนโยบาย เป้าหมาย วางแผนการพัฒนาคณะ เป็นผู้บริหารจัดการที่เป็นแบบอย่างแก่คณาจารย์ สนับสนุนงานวิชาการภายในคณะอย่างเต็มที่ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คอยเอื้ออำนวยความสะดวกในคณะ ทั้งในด้านการบริหารหลักสูตร การดำเนินการตามหลักสูตร เป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้ให้คำปรึกษา แก่คณาจารย์และนักศึกษา ทำการวิจัยเพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ตลอดจนสร้างบรรยากาศให้คณะเป็นองค์กรการเรียนรู้ร่วมกัน (Hesburgh. 1988 : 11) เพื่อให้บรรลุภารกิจทั้ง 4 ด้าน ซึ่งการที่จะนำหลักการและนโยบายไปสู่ความสำเร็จได้นั้น คณบดีควรจะมี “ภาวะผู้นำ” (วรเดช จันทรศร. 2556 : 136)

ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายแหล่งที่มาของการมีอิทธิพลอาจเป็นอย่างไร้ทาง เช่น คณบดีเป็นผู้บริหารคณะจะต้องมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ เพื่อให้บุคคลในคณะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและทำให้

เกิดความพึงพอใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ คณบดีจะต้องมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา มีทักษะและประสบการณ์การบริหาร ตลอดจนมีพฤติกรรมทางด้านส่วนตัวและการบริหารที่เหมาะสม จากการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดีจะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจวินิจฉัย แก้ไขปัญหาบนความชอบธรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลบนพื้นฐานของเหตุผลและความเป็นไปได้และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเป็นคณบดีต้องมีจริยธรรม ต้องมีความรอบรู้และมีบทบาททางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ ตลอดจนได้รับการยอมรับจากคนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย จากการศึกษาของ (Reddin. 1970 : 215) พบว่าภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการบริหารมีอยู่สององค์ประกอบคือ พฤติกรรมภาวะผู้นำกับสถานการณ์ในการทำงาน โดยกล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำกับสถานการณ์ในการทำงานว่าการจะใช้พฤติกรรมในการบริหารแบบใดต้องดูความเหมาะสม และไม่มีผู้นำคนใดจะเหมาะสมกับสถานการณ์ทุกรูปแบบต้องมีการปรับใช้ให้เหมาะสมในการบริหารของคุณได้มีข้อเสนอแนะจากการศึกษาของ (Morris. 1981 : 23) กล่าวถึงบทบาทและภาระงานของคณบดีว่าจะต้องประกอบด้วย

1. คณบดีต้องทำความเข้าใจถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่จะต้องดูแลรับผิดชอบ
2. คณบดีต้องรู้จักและเข้าใจธรรมชาติในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะธรรมชาติของอาจารย์และบุคลากรในคณะแต่ละคน
3. คณบดีต้องรู้จักใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและต้องมีการประสานกับอาจารย์และบุคลากรในการดำเนินการกิจต่าง ๆ

จากหน้าที่ความรับผิดชอบ และจากบทบาทต่างๆ ของคณบดีที่ได้กล่าวมาแล้ว แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานหรือการปฏิบัติงานของคณบดี เป็นภารกิจอันสำคัญอย่างยิ่งของคณบดีที่ต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำหลายๆ ด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้ โดยจะนำความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ อุตรธานี และอุบลราชธานี ไปเป็นข้อเสนอเชิงประจักษ์หรือนำปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคณบดีเมื่อเทียบกับสภาพการปฏิบัติจริงเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของคณบดีต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
2. การพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอย่างไร
3. ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามสภาพการปฏิบัติจริงเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามสภาพการปฏิบัติจริง

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 12 แห่ง จำนวน 4,726 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 480 คน ประกอบด้วยอาจารย์จากคณะต่างๆ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยหากมีการวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรม Lisrel ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ไม่ควรน้อยกว่า 100 คน และในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ จำนวนตัวอย่างที่จะนำมาศึกษาควรมี 20 คน ต่อ 1 ตัวแปร
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรสาเหตุ เป็นตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน
 - 3.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว คือ ตัวแปรแฝงด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ โครงสร้างของงาน ความพร้อมของคณะ การสนับสนุนจาก

ผู้บริหารระดับสูง และตัวแปรแฝงด้านภูมิหลังคณบดี ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การบริหาร

3.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว คือ

1) ตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะของคณบดี ได้แก่ คุณลักษณะด้านสติปัญญา คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงทักษะ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และคุณลักษณะด้านจริยธรรม

2) ตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรมผู้นำของคณบดี ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบบารมี อำนาจ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นมุ่งสร้างงาน และพฤติกรรมผู้นำมุ่งสร้างความสัมพันธ์

3.2 ตัวแปรผล เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากร และการยึดมั่นและผูกพันต่อคณะ

4. การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามสภาพการปฏิบัติจริง (ตามวัตถุประสงค์ที่ 3) ด้วยวิธีการยืนยัน (ประเมิน) รูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ มีแนวทางการศึกษา ดังนี้

4.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นอธิการบดีหรือผู้เคยเป็นอธิการบดี คณบดีหรือผู้เคยเป็นคณบดี รองคณบดีหรือผู้เคยเป็นรองคณบดี หรืออาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป ในมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐอื่น ๆ

4.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ อธิการบดีหรือผู้เคยเป็นอธิการบดี คณบดี หรือผู้เคยเป็นคณบดี รองคณบดีหรือผู้เคยเป็นรองคณบดี หรืออาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป ในมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 23 คน และอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐอื่น 1 คน รวม 24 คน

สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

1. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและภูมิหลังคณบดีส่งผลทางตรงต่อคุณลักษณะของคณบดี พฤติกรรมผู้นำของคณบดี และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี และส่งผลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะของคณบดีและพฤติกรรมผู้นำของคณบดีไปยังประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี

2. คุณลักษณะของคณบดีส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมผู้นำของคณบดีและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี และส่งผลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมผู้นำของคณบดีไปยังประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี

3. พฤติกรรมภาวะผู้นำของคณบดีส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยภาวะผู้นำ หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำ 4 ด้าน ได้แก่ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องภูมิหลังคณบดี คุณลักษณะของคณบดี และพฤติกรรมผู้นำของคณบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง สภาพการณ์ของคณะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดี ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างของงาน ความพร้อมของคณะ และการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง

2.1 โครงสร้างของงาน หมายถึง การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้

2.2 ความพร้อมของคณะ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุภารกิจหลักในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.3 การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงในเรื่องของงบประมาณ บุคลากรและอำนาจหน้าที่

3. ภูมิหลังคณบดี หมายถึง วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์การบริหาร

4. คุณลักษณะของคณบดี หมายถึง ลักษณะประจำตัวที่เป็นลักษณะเฉพาะของคณบดี ได้แก่ คุณลักษณะด้านสติปัญญา คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงทักษะ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และคุณลักษณะด้านจริยธรรม

4.1 คุณลักษณะด้านสติปัญญา หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของคณบดีในด้านสติปัญญา ปฏิภาณไหวพริบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด และความรู้ด้านอาชีพ

4.2 คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงทักษะ หมายถึง ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นของคณบดี ความสามารถในการบริหารจัดการเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา ทักษะในการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลทั้งภายในและภายนอก ร่างกายของคณบดี อันจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นเกิดความเชื่อถือศรัทธา

4.4 คุณลักษณะด้านจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของคณบดีโดยการกระทำ ที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม โปร่งใส มีน้ำใจ และมีความเสียสละ เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือและศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา

5. พฤติกรรมผู้นำของคณบดี หมายถึง การแสดงออกของคณบดีในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพ ได้แก่

5.1 พฤติกรรมผู้นำแบบบารมี/อำนาจ หมายถึง การแสดงออกของคณบดีถึงความ กระตือรือร้น เชื้อมั่นในตนเอง มีบุคลิกภาพดี มีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติตามสิ่งที่ตนต้องการ เป็นที่รักและศรัทธาของผู้ร่วมงาน

5.2 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงออกของคณบดีในการใช้ หลักการเข้าร่วมปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อนการ ตัดสินใจ โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5.3 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงออกของคณบดี ถึงความสามารถในการหยั่งรู้และคาดการณ์ในอนาคต มีความคิดชัดเจนที่จะนำบุคลากรไปสู่ องค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลงด้วยศักยภาพและสมรรถนะเต็มกำลังความสามารถ เป็นการ เปลี่ยนแปลงทั้งบุคคลและระบบให้ดีขึ้น โดยการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกของบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

5.4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งการสร้างงาน หมายถึง การแสดงออกของคณบดีที่มุ่งให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้ผลและสำเร็จตามวัตถุประสงค์

5.5 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสร้างความสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกของคณบดี ถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจกัน เชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน มีการเอาใจผู้ร่วมงานมากกว่าผลงานที่จะได้รับ ให้ความสำคัญกับความ ต้องการของผู้ร่วมงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน

6. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดี หมายถึง ผลการปฏิบัติภารกิจของคณบดี ซึ่งสามารถวัดได้จากความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การยึดมั่นและผูกพันต่อ คณะ และการพัฒนาบุคลากร

6.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดจากการบริหารจัดการของคณบดี ในภารกิจหลักทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

6.2 ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่มีต่อผล ที่เกิดจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความกระตือรือร้นในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยกย่อง ความศรัทธาและผูกพันต่อคณบดี

6.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถของคณบดีในการส่งเสริม พัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น ได้รับการยอมรับในแวดวงวิชาการ กระตุ้นให้อาจารย์ตื่นตัว ต่อการทำผลงานทางวิชาการและการวิจัย ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานและสร้าง ชื่อเสียงให้กับคณะ

6.4 การยึดมั่นและผูกพันต่อคณะ หมายถึง การยอมรับและการแสดงออกที่ดีของ คณบดีต่อคุณค่าและเป้าหมายของคณะ

7. ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง มีผลงานทั้งเชิง ปริมาณและคุณภาพ มีวุฒิทางการศึกษาสูง มีตำแหน่งทางวิชาการ มีความรู้รอบตัว มีประสบการณ์ และมีความฉลาด

8. ยืนยัน (ประเมิน) รูปแบบ หมายถึง การตัดสิน (Judgement) ว่าสิ่งนั้นเหมาะสม หรือไม่เหมาะสม และประเมินสิ่งนั้นมีประโยชน์ เป็นไปได้ เหมาะสม และถูกต้อง

9. รูปแบบ (Model) หมายถึง รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล (ตัวแปร)

10. มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐ ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2547 มีสถานะเป็นนิติบุคคล จำนวน 12 แห่ง ได้แก่

- 10.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
- 10.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
- 10.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- 10.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- 10.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- 10.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- 10.7 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- 10.8 มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- 10.9 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- 10.10 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- 10.11 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- 10.12 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมีดังนี้

1. ทำให้ทราบปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ทำให้ทราบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. ทำให้ทราบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. ทำให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือภาคอื่นๆ ใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการสรรหา คัดเลือก และแต่งตั้งคณบดี ตลอดจนเป็นแนวทาง พัฒนาศักยภาพภาวะให้เป็นผู้บังคับบัญชาในอนาคต่อไป