

บทความที่ : 21

Article :



รูปแบบสภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

*Economic Leadership Model of Administrators
at Northeastern Rajabhat University Group*

สกาเวื่อน พิมพิสาส*เสาวลักษณ โกศลกิตติอัมพร*

และ ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ*

*Sakawduan Phimphisat , Saowalak Kosolkittiumporn
and Songsak Jeerasombut*

*คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

[Faculty of Political Science and Public Administration, Mahasarakham
Rajabhat University]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหารกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.321 - 0.542 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.873 โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประยุกต์ทางสถิติ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย 148 ตัวชี้วัด จากการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการ จำนวน 25 คน รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยรวมอยู่ที่ 4.55 ระดับมากที่สุด และการยืนยันรูปแบบจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและความเป็นประโยชน์

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์; ผู้บริหาร; ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The purposes of this research were to 1) study core components, sub-components and indicators for economic leadership of administrators at northeastern Rajabhat university group 2) evaluate the formats of core components, sub-component and indicators for economic leadership of administrators with the empirical information and 3) assure the formats of economic leadership of the administrators. The selected sampling population covered 242 administrators at northeastern Rajabhat university group. Research instruments used in the process of data collection were items questionnaire with IOC were 0.60 – 1.00, discrimination were 0.321 -0.542 and value of reliability were 0.873. The statically analysis were used frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistical program was manipulated to conduct confirmatory factors analysis. The results were as follows: In accordance with the purposes of the research, there were 6 of core components, 25 of sub-components and 148 indicators of economic leadership of administrators. The evaluation of the format model gathered from 25 experts and scholars showed that the compatibility of the format model and the overall empirical data was at the highest level at 4.55. The confirmation of the model collected form 12 specialists from operational seminar concluded that the developed format was appropriated according to the four standard evaluation criteria; appropriateness, possibilities, correctness and utilities.

Keywords: Economic Leadership; Administrators; Northeastern

บทนำ

หน่วยงานองค์กรระดับต่าง ๆ และประเทศชาติจำเป็นต้องมี “ผู้นำ” (Leader) ที่เป็นผู้กำหนดทิศทาง การดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (Objective and Goal) ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ผู้นำมีอยู่ในทุกระดับตั้งแต่ระดับหน่วยงานขนาดเล็กไปจนถึงระดับหน่วยงานขนาดใหญ่ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) จึงถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร หากองค์กรใดมีผู้นำ (Leader) หรือผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ดี องค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ดังนั้นองค์กรจึงต้องการนักบริหารมืออาชีพเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขันและการสร้างข้อได้เปรียบที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และมีความหลากหลายนั้นต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงการวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่เป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจและการยึดหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหาร ผู้นำ ผู้จัดการองค์กร หรือหัวหน้างาน ไม่ว่าหน่วยงานเล็กหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดเสรีบริการการศึกษา ได้แก่ การเปิดให้บริการการศึกษา (ในระดับอุดมศึกษา) สามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรีมากขึ้น เกิดการแข่งขันในภาคการศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจทางด้านการศึกษา ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดีเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจและอิทธิพลได้เหนือผู้อื่น ดังนั้นหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความรู้เรื่องเศรษฐศาสตร์ที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือ

พฤติกรรมในการเป็นผู้นำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์กรถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีองค์ความรู้สาขาที่เกี่ยวข้องในการบริหาร มีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำที่ถูกต้องนั้น ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ที่สามารถนำมาเป็นตัวชี้วัดของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่ามืออาชีพ ซึ่ง (กานต์ บุญศิริ, 2557 : 3) ได้ให้คำจำกัดความว่า ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำที่จะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดเสรีทางการศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องมีการปรับตัวให้ทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และให้ทันต่อเศรษฐกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลงลงอย่างรวดเร็ว ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร เช่น การจัดสรรทรัพยากรในการผลิตบริการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การยกระดับเทคโนโลยีการผลิตให้ทันสมัย การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม เป็นต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการกำหนดแผนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจหลักและแผนปฏิบัติการ ในการบริหารทรัพยากรด้านต่าง ๆ เช่น การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาและการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกลไกในการปรับปรุงคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่งเสริมการพัฒนาพนักงานให้สามารถใช้สรรถนะได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ การบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใด มีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กก็ตาม ต่างก็มีความเชื่อว่าทฤษฎีหรือหลักการทางการบริหารมีความจำเป็นที่ผู้บริหารองค์กรหรือหัวหน้างานต้องเรียนรู้ เพื่อจะได้นำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กรนั้น ๆ ถึงแม้ว่าองค์กรทุกประเภทจะมีองค์ประกอบที่เหมือน ๆ กันก็จริง แต่ก็มีความแตกต่างกันในส่วนของทรัพยากร บุคลากร และเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานทางการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

ตามที่กำหนด ซึ่งในสังคม เศรษฐกิจโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย และไม่มีองค์ความรู้เรื่องการบริหารในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ทำให้ประโยชน์ที่ได้รับมีจำกัด ถึงแม้ว่าชาวปัญญาดั้งเดิมและประสบการณ์ที่มีจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการบริหาร จำเป็นต้องมีปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารโดยทั่วไปอยู่ 4 ประการ ในรูปแบบ 4 M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) การจัดการ (Management) (จันทร์านิ สงวนนาม , 2553 : 12) การบริหารภารกิจใด ๆ ก็ตามจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการผลิตไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ถ้าปราศจากทรัพยากรองค์กร 4 ประการก็ไม่สามารถดำเนินการกิจให้บรรลุเป้าหมายได้ ทรัพยากร 4 ประการจึงเป็นตัวกลางที่จะนำภารกิจขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการดำเนินงาน คือ คน ทรัพยากร ภารกิจหรือกิจกรรม และทรัพยากรทางการบริหาร ดังนั้นองค์ความรู้ทางด้านเศรษฐศาสตร์ จึงมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริการทางการศึกษา มีอยู่ด้วยกัน 4 ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางกายภาพ ประกอบด้วย ที่ดิน สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์และ/หรือพลังงาน ทรัพยากรการเงิน ประกอบด้วย เงินและสิ่งอื่นๆ ที่สามารถแทนเงินได้ และข้อสนเทศ ประกอบด้วย ข้อมูล ความรู้ ซอฟต์แวร์ และอุปกรณ์ (ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์, 2536 : 8) จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการจัดการทรัพยากรการผลิตในด้านการให้บริการการศึกษาให้สอดคล้องกับขีดความสามารถและความชำนาญ สามารถแข่งขันต่อการเปิดเสรีทางการศึกษา ลดข้อจำกัดและอุปสรรคต่อการให้การศึกษาที่คุณภาพจากต่างประเทศ และบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงานและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพได้

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้วางแผนการบริหารจัดการแบบเศรษฐศาสตร์ที่จะทำให้

เกิดการรูปแบบการบริหารจัดการการบริการการศึกษา อีกทั้งทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดอรรถประโยชน์ได้ และใช้ประกอบการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่องค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและสามารถแข่งขันกับผู้ให้บริการการศึกษาจากต่างประเทศได้ ตลอดจนกลไกการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์กรประกอบย่อยและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดองค์ประกอบหลัก องค์กรประกอบย่อย และตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์กรประกอบย่อยและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบการวัดองค์ประกอบหลัก องค์กรประกอบย่อยและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 3 ยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากร คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยราช
ภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี จำนวน 608 คน

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับ
ต้น สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 242 คน

เครื่องมือการวิจัย

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้
เป็นแบบสอบถาม

ระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบ
ประเมินยืนยัน(Confirmatory Factor Analysis)

ระยะที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้
เป็นแบบยืนยัน(Connoisseur) โดยวิธีการยืนยันอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิง
เศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน

ระยะนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ และตัวบุคคล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 242 ชุด

ระยะที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบการวัดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในระยะนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินยืนยันกับผู้ทรงวุฒิและนักวิชาการ จำนวน 25 คน

ระยะที่ 3 ยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระยะนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบยืนยันกับผู้เชี่ยวชาญ ประเมินการยืนยัน (Connoisseur) โดยวิธีการยืนยันอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 12 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Method) และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วยโปรแกรมเอ็มพลัส (Mplus)

สรุปผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 23 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านคุณลักษณะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ลักษณะทางปัญญา
- 2) ลักษณะทางบุคลิกภาพ 3) ลักษณะทางจริยธรรม 4) ลักษณะทางความรู้ความสามารถ
2. ด้านพฤติกรรมผู้นำ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม 2) พฤติกรรมแบบเปลี่ยนแปลง 3) พฤติกรรมแบบประชาธิปไตย 4) พฤติกรรมแบบมุ่งมั่น 5) พฤติกรรมแบบมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์

3. ด้านกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 1) การบริหารแบบเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารแบบมืออาชีพ 3) การบริหารแบบทำงานเป็นทีม 4) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กร 2) บรรยากาศองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กร 4) องค์กรแห่งการเรียนรู้

5. ด้านทรัพยากรทางการบริหาร ประกอบด้วย 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ทรัพยากรมนุษย์ 3) งบประมาณ 4) ทรัพยากร

6. ด้านประสิทธิผลการบริหาร ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การจูงใจ 4) การพัฒนาองค์กร

ระยะที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบการวัดองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ แสดงดังตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

องค์ประกอบหลัก	เมทริกซ์น้ำหนักขององค์ประกอบ			ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R ²)	ความคลาดเคลื่อนของตัวชี้วัด (e)	ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง P _c	ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง P _v
	λ	SE	Z-test				
คุณลักษณะผู้นำ	0.577	0.052	4.562**	0.259	0.060	0.976	0.885
พฤติกรรมผู้นำ	0.817	0.033	11.016*	0.627	0.054		

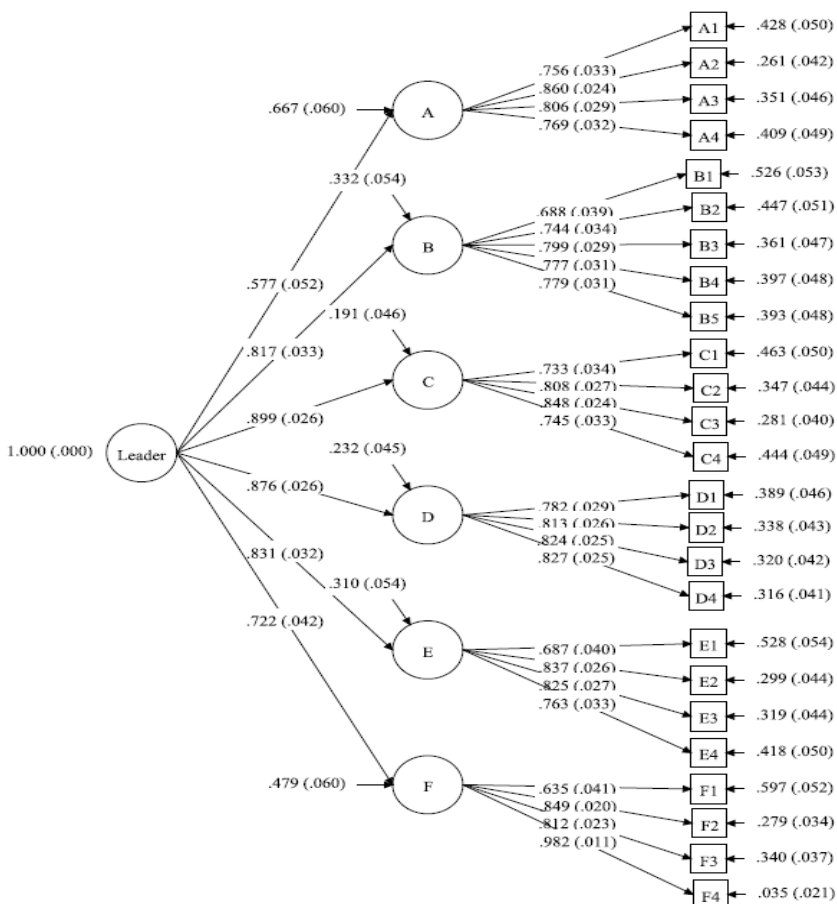
กระบวนการ บริหาร	0.89 9	0.02 6	13.043* *	0.986	0.046		
วัฒนธรรม องค์กร	0.87 6	0.02 6	12.079* *	0.724	0.045		
ทรัพยากร การบริหาร	0.83 1	0.03 2	10.487* *	0.672	0.054		
ประสิทธิผล	0.72 2	0.04 2	10.659* *	0.764	0.060		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมพบว่า โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($X^2 / df = 1.827$) , Diamantopoulos ,A.D. (2000) นอกจากนั้นค่า CFI ดัชนีระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) เท่ากับ 0.956 เกณฑ์อยู่ระดับดีมาก ค่า TLI = 0.945 เกณฑ์อยู่ระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่า SRMR = 0.047 สอดคล้องดี และมีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร

ในการวิเคราะห์ร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทดสอบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ค่าสถิติ ดังนี้ Chi-Square = 434.913 , $df = 238$, $X^2 / df = 1.827$, RMSEA = 0.058 , CFI = 0.956 , TLI = 0.945 , SRMR

= 0.047 ทั้งหมดเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งสรุปได้ว่ารูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏผลแสดงในแผนภาพที่ 1



Chi-Square = 434.913 , df = 238 , $X^2/df = 1.827$, RMSEA = 0.058 , CFI = 0.956 , TLI = 0.945 , SRMR = 0.047

แผนภาพที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 ยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมเป็นไปได้ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) 4.66

ระดับมากที่สุด

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) 4.41

ระดับมาก

3. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) 4.50

ระดับมาก

4. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) 4.58

ระดับมากที่สุด

และมีประเด็นพิจารณาอิงข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปประเด็นดังนี้

1. การบริหารงานที่ผู้บริหารทั้งระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น จะต้องดำเนินงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อบริหาร เพื่อให้องค์กรในระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคณะสำนัก กอง หรืออื่น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหาร การทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายตามที่ผู้บริหารตั้งใจ ผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำลายจะต้องทำงานโดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และผู้บริหารก็ควรแสวงหาโอกาสและสร้างความได้เปรียบให้เกิดแก่องค์กร (เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส) โดยการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การในรูปแบบต่าง ๆ โดยอาศัยทั้งทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะตัว เพื่อจะได้นำไปสู่

ผลสำเร็จของงานตามที่มุ่งหมายไว้

2. ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ต้องคิด วิเคราะห์และพิจารณาอะไรหลาย ๆ อย่างมากมาย จึงต้องอาศัยความเข้าใจ ระยะเวลา และความอดทน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยที่ควบคู่กันไป เช่น การพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมขององค์กร (Organization Cultural) ค่านิยม (Value) และทัศนคติของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งการบริหารงานภายในองค์กร มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการบริหารองค์กรต่าง ๆ ก็จะต้องตามความเปลี่ยนแปลงให้ทัน เพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน กิจกรรม โครงการ การตัดสินใจ การให้ความสนับสนุนและความร่วมมือ โดยไม่เกิดความขัดแย้งจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรในภาพรวม เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของการบริหาร องค์กรทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จึงต้องการที่จะให้องค์กรของตนวางแผนบริหารจัดการการศึกษาอย่างเป็นระบบในการบริหารที่จะส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องบริหารจัดการที่แสดงถึงความชำนาญในการบริหารองค์กรอย่างมืออาชีพ มีความสามารถในการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารมาพัฒนาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ นำองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการบริหารให้ประสบความสำเร็จทั้งเรื่องทรัพยากรทางการบริหารด้วย ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง งบประมาณ อาจารย์และบุคลากร การเงิน พัสดุครุภัณฑ์ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ สิ่งก่อสร้าง เครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศ (Hardware , Software, Peopleware) เพื่อตอบสนองความต้องการของคณะ/สำนัก/หลักสูตร/สาขาวิชา หรือตอบสนองต่อหลักการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ว่าสถาบันอุดมศึกษามีภาระหน้าที่ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ การ

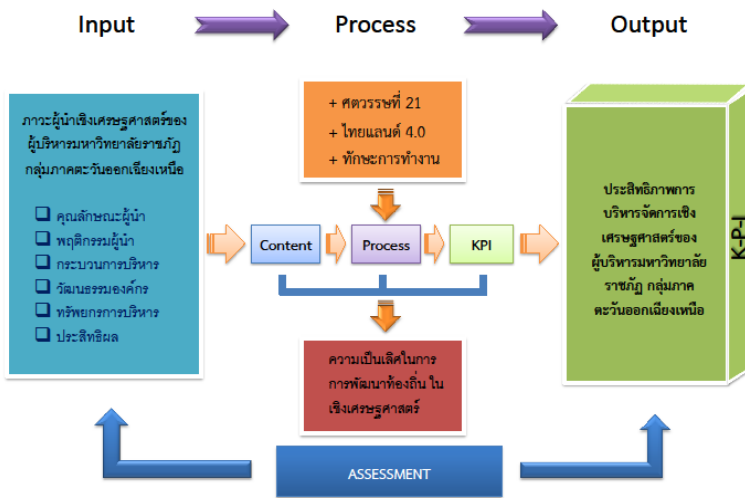
ผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในการบริหารงานภายในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีความชำนาญในการบริหารองค์กรอย่างมืออาชีพ ซึ่งจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีสมรรถนะในการบริหารงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผู้บริหารต้องนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนางานองค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นบทบาทในด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัย การบริหารบุคลากร และการบริหารทั่วไป ดังนั้นการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศจึงช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร

4. ผู้บริหารต้องการที่จะปฏิบัติงานร่วมกับลูกน้องที่มีคุณภาพและมีคุณค่าต่อองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อองค์กร โดยมีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ การบริหารคน การบริหารเวลา การแก้ปัญหา ต่าง ๆ ผู้บริหารสูงสุดจะต้องเข้าใจและให้การสนับสนุนอย่างจริงจังไม่ว่าจะเป็นเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันกับการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข รักองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ไข่มาทำงานเพื่อเงิน คนที่ทำงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริงจะพยายามพัฒนาตนเอง ผู้บริหารในฐานะผู้นำต้องมีสิ่งเหล่านี้เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย

5. การบริหารงานในองค์กรต้องประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายต้องมีผู้บริหารหรือผู้นำที่ดี โดยจะต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีพฤติกรรมที่ดี เปรียบเหมือนกับการเรียนเช่นกันกับรายวิชาแกน วิชาบังคับ วิชาเลือก วิชาเสรี เพราะผู้บริหารจะต้องบริหารตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้านทั้งด้านความเก่ง ความดี

และควมมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ โดยยึดหลักว่า “...จะพัฒนาใครเขาต้องเริ่มที่เราพัฒนาเราก่อน” จะทำให้การบริหารได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายและประสบความสำเร็จสูงจากการบรรลุเป้าหมาย ความชอบ ความพึงพอใจต่อผู้นำและผู้ตาม การยอมรับจากสังคมและชุมชน ความสามัคคีของคนในองค์กร เพราะแสดงถึงผู้นำที่ต้องครั้นนั้นจะต้องสามัคคีกัน...”

6. การบริหารงานในมหาวิทยาลัยตามความรับผิดชอบหรือตามบทบาทหน้าที่ ต้องมีการตรวจสอบ ควบคุมต่อการทำงานของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย โดยเน้นธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาที่เป็นเครื่องมือสำคัญ รวมถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการเงิน งบประมาณ บุคลากร และหลักสูตรที่จะช่วยเพิ่มความสามารถตรวจสอบได้ (Accountability) อีกทั้งสามารถเสริมสร้างขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศด้วยวิธีคิดเชิงยุทธศาสตร์ที่สามารถผลักดันเรื่องของงบประมาณที่สนับสนุนมหาวิทยาลัยตามความเหมาะสมของภารกิจนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายการวิจัย การผลิตกำลังคน การพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนพร้อมเป็นเข้าสู่ประชาคมอุดมศึกษาลำปางคน การพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนพร้อมเป็นเข้าสู่ประชาคมอุดมศึกษา



ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ องค์ประกอบด้านกระบวนการบริหาร องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร องค์ประกอบด้านทรัพยากรทางการบริหาร องค์ประกอบด้านประสิทธิผลการบริหาร ซึ่งผลการวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ เช่น แนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต .2540) กล่าวว่า ภาวะความเป็นผู้นำ คือ

ความเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถ ผู้นำที่มีวิจรรย์ญาณทางความคิดที่ดีผู้นำที่มีไหวพริบปฏิภาณที่ดีสามารถชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงามอย่างถูกต้องชอบธรรม และเบส (Bass.B.M.,1990) คุณลักษณะของผู้นำที่ดีกว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวชี้ว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมีคุณสมบัติเหล่านั้นอยู่ถึงแม้ว่า จะต้องศึกษาปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบก็ตาม ด้านคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) แสดงความคิดเห็นว่า บุคลิกภาพประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) อดทนต่อความเครียด (Tolerance of Stress) การควบคุมอารมณ์ได้ดี (Emotional Control) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความตื่นตัว (Alertness) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Originality) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว (Extroversion) เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ จะต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task – Related Characteristic) ประกอบด้วย ความขยันหมั่นเพียร (Drive to achieve) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence against obstacle) จะต้องมีความมุ่งมั่นสูงริเริ่มงานใหม่ ๆ ด้านคุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย (Popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (Attractiveness) ความร่วมมือ (Cooperativeness) ชอบสังคม (Social Participation) นักการทูต (Diplomacy) สุดา ทัพสุวรรณ (2541) ที่ว่าพฤติกรรมของผู้นำเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ผลิตออกมา จูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และให้

ความสามารถของตนเองตามศักยภาพทั้งหมดในการทำงาน ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2551) กล่าวว่า การบริหารงานในองค์กรในยุคปัจจุบันต้องการนักบริหารมืออาชีพ มาทำหน้าที่ผู้บริหารจัดการให้ก้าวทันโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลที่มาจากเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทำหน้าที่ให้เกิดการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารทั้งภายในภายนอกองค์กร อันเป็นภาวะการณ์ที่ก่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจฐานความรู้เพื่อการแข่งขันและความร่วมมือ ผู้บริหารจะต้องนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บุคคลที่ทำงานในทุกวงการทุกอาชีพย่อมต้องการที่จะได้ชื่อว่า “ทำงานในอาชีพนั้นอย่างมืออาชีพและมีคุณค่า” เป็นการแสดงศักยภาพของตนเอง และวิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2554) การบริหารงานในองค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การขึ้นนำ การควบคุม ซึ่งในกระบวนการคนมีบทบาทหน้าที่สำคัญที่สุด เพื่อขับเคลื่อนให้การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ศิริพงษ์ เสาภานัน (2551) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรมและสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในองค์กร อีกทั้งเป็นความคิด ความเชื่อแบบแผนปฏิบัติงานและดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ ยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณีและแบบอย่างในการปฏิบัติเช่น วัฒนธรรมการไหว้วัฒนธรรม การแต่งกายมีวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทั้งนี้ในองค์กร ต้องการพัฒนาศักยภาพวัฒนธรรมที่เหมาะสม ดึงมา เพื่อการทำงานที่เป็นระบบต่อไป Bender อ้างจากปรีชา คัมภีรปกรณ (2536) กล่าวว่า ทรัพยากรจึงเป็นตัวกลางที่จะนำภารกิจขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการดำเนินงาน คือ 1) คน 2) ทรัพยากร 3) ภารกิจหรือกิจกรรม โดยทรัพยากรทางการบริหาร มี 2 ด้าน คือ แนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์ มีอยู่ด้วยกัน 4 ประเภท คือ 1) ทรัพยากรมนุษย์ 2) ทรัพยากรทางกายภาพ ประกอบด้วย ที่ดิน สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์และ/หรือพลังงาน 3) ทรัพยากรการเงิน ได้แก่ เงิน และสิ่งอื่น ๆ ที่สามารถแทนเงินได้ 4) ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วย ข้อมูล ความรู้

ซอฟต์แวร์ และอุปกรณ์ และแนวคิดด้านการบริหารทั่วไป ปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต้องใช้ในการบริหารมี 4 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีหรือการจัดการ (Method or Management) และพรพิพัฒน์ เพิ่มผล (2550) กล่าวว่า การบริหารงานทุกอย่างจะต้องอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยทางการบริหารทั้งสิ้น ได้แก่ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการบริหาร (Management) ทิพาวิทย์ เมฆสุวรรณ (2546) กล่าวว่า การบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการบริหารหลายเรื่อง เช่น การวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement) ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารงานลักษณะนี้ เพราะถ้าไม่มีการวัดผลงานหรือไม่สามารถวัดผลงานได้ก็ไม่สามารถนำข้อผิดพลาดไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลได้ดี การเทียบวัดงาน (Benchmarking) เป็นการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของงานและกระบวนการทำงาน โดยเทียบวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) คุณภาพการให้บริการ (Service Quality) เป็นการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Auditing) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล อันจะสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลโครงการ (Program Evaluation) และสัญญา เคนาภูมิ (2555) กล่าวว่า การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาซึ่งความสำเร็จโดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ให้ทันสมัย โดยใช้การสร้างตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมวัดผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด องค์กรจะกำหนดแผนกลยุทธ์ก่อนที่จะพัฒนาระบบการบริหารงาน เพราะวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นตัวกำหนดอยู่ในแผนกลยุทธ์ที่จะเป็นกรอบกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สามารถติดตามความก้าวหน้าของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติด้วย เพื่อประโยชน์การบริหารที่ช่วยให้ผู้บริหารรู้ตำแหน่งขององค์กร สนับสนุนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ แปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ให้ข้อมูลเพื่อการสื่อสารและสร้างความ

เข้าใจ

2. จากการตรวจสอบรูปแบบการวัดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาค ตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรวม โครงสร้างภาวะผู้นำเชิง เศรษฐศาสตร์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์ เกณฑ์อยู่ระดับดีมาก และมีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลัง สองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่า SRMR = 0.047 สอดคล้องดี

3. จากการยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รูปแบบภาวะผู้นำเชิง เศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมเป็นไปได้ จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญตาม มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) ตามมาตรฐานด้านความ เป็นไปได้ (Feasibility Standards) ตามมาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) และตามมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ซึ่งมี ประเด็นพิจารณาอิงข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำเชิง เศรษฐศาสตร์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุป ประเด็นได้ 6 ประเด็นดังนี้ 1) การบริหารงานที่ผู้บริหารทั้งระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น จะต้องดำเนินงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดย อาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหาร 2) ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่ง ระดับต่าง ๆ ต้องคิด วิเคราะห์และพิจารณาอะไรหลาย ๆ อย่างมากมายที่ต้องอาศัย ความเข้าใจ ระยะเวลา และความอดทน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานภายใน มหาวิทยาลัยที่ควบคู่กันไป 3) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องบริหารจัดการที่แสดงถึง ความชำนาญในการบริหารองค์กรอย่างมืออาชีพ มีความสามารถในการใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารมาพัฒนาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ประสบ ความสำเร็จ 4) ผู้บริหารต้องการที่จะปฏิบัติงานร่วมกับลูกน้องที่มีคุณภาพและมี

คุณค่าต่อองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนา
งานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อองค์กร โดยมีสรณະในด้านต่าง ๆ 5) การ
บริหารงานในองค์กรต้องประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้ต้องมีผู้บริหารหรือ
ผู้นำที่ดี 6) การบริหารงานในมหาวิทยาลัยตามความรับผิดชอบหรือตามบทบาท
หน้าที่ ต้องมีการตรวจสอบ ควบคุมต่อการทำงานของคณะกรรมการบริหาร
มหาวิทยาลัย โดยเน้นธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา
ที่เป็นเครื่องมือสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรประสิทธิผลของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ เพื่อก้าวเป็นมหาวิทยาลัยไทย 4.0 ได้อย่างมีคุณภาพ

1.2 ควรมีการประเมินระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพื่อวัดสมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.3 ควรมีการเสริมสร้างขีดความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อความ
เป็นเลิศของสถาบันแต่ละกลุ่มตามกระบวนการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงให้
เป็นจริง (Change management process)

เอกสารอ้างอิง

กฤษณก ดวงชาตม. (2557). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ*

- ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ. กระทรวงศึกษาธิการ
กานต์ บุญศิริ. (2557). ภาวะผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. **วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.**
8 (1) : มกราคม – เมษายน 2557.
- จันทราณี สงวนนาม. (2553). **คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียน
มาตรฐานสากล.** กรุงเทพฯ ฯ. บั๊ค พอยท์.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณค์. (2546). **ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ ฯ.
- ปรีชา คัมภีรปกรณ. (2536). **เอกสารการสอนวิชา ชุมการบริหารทรัพยากร
การศึกษาไทย หน่วยที่ 1.** นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. (2551) . **การบริหารสังคม ศาสตร์แห่งศตวรรษเพื่อ
สังคมไทยและสังคมโลก.** กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2540). **การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.**
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ.
- วิลาวรรณ รัตพิศาล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.**
กรุงเทพฯ ฯ. โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา.** กรุงเทพฯ ฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สัญญา เคนาภูมิ. 2555. **เทคนิคการบริหารและภาวะผู้นำ.** ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลัง
น่านวิทยา.

Bass.B.M. 1990. The four Is Transformational Leadership.

Journal Of European Industrial Training, 15 (2).

Translated Thai References

- Bunyasiri, K. (2014). Leadership with professional education. *Graduate School, University of Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage* 8 (1) January-April 2014.
- Duangchathom, K. (2014). *The Study of the Basic Education Board's Participation in Administration of Small Schools under the Office of the Mahasarakham Primary Education Service Area 2*. Master of Education Thesis (Educational Administration), Rajabhat Mahasarakham University.
- Kenaphoom, S. (2012). *Management Techniques and Leadership*. Khonkhean : Klunghanawitthaya Printing.
- Khampirapakorn, P. (1993). *Teaching Documents, Subject Series ; Management of Thai Educational Resources, Unit 1*. Nonthaburi : Sukhothai Thammathirat Open University.
- Meksawan, T. (2003). *Good Governance and the Role of the Basic School Board*. Bangkok.
- Ministry of Education. (2002). *National Education Act 1999, and Revised Edition (No. 2), 2002*. Bangkok : Ministry of Education.
- Phrathampidok (Po.or. Payutto). (1997). *Education and Human Resource Development*. 2nd, Bangkok.
- Rapeepisarl, W. (2011). *Basic Knowledge in Human Resource Management*. Bangkok : Jithudthakorn Printing house.
- Saophayon, S. (2008). *Factors Affect the Performance Behavior of School Administrators*. Bangkok : Department of Educational Administration and Higher Education, Ramkhamhaeng university.

Sanguangnam, J. (2010). *A Guide to International School Quality Management*. Bangkok.

Watthanasiritham, P. (2008). *Management of Social Sciences of the Century for Thai Society and World Society*. Bangkok :
Community Development Institute.