

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่)

The Relationship Between Executives' Visionary Leadership and
Work Management Effectiveness in Rajabhat Universities,
Northeastern Region Group (New Group)

รุ่งทิwa ประทุมมลาย^{1*} และปณิธาน วรณวลัย²
Rungtiwa Phatummarn^{1*} and Panitan Wannawan²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

^{1,2}Department of Educational Administration, Faculty of Education, Chaiyaphum Rajabhat University,
Chaiyaphum 36000, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, E-mail : Codekhuan@gmail.com

Received: 7 April 2019, Revised: 21 July 2019, Accepted: 26 August 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลการบริหารงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่คณาจารย์ (บุคลากรสายวิชาการ) และบุคลากรสายสนับสนุน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 468 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .934 และแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .842 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานใน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลางทุกด้านโดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ กับ ด้านการผลิตบัณฑิต

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, ประสิทธิผลการบริหารงาน, ความสัมพันธ์

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the executives' visionary leadership in Rajabhat University, Northeastern Region Group (New Group), 2) the work management effectiveness in Rajabhat University Northeastern Region Group (New Group), and 3) the relationship between the executives' visionary leadership and work management effectiveness in Rajabhat University, Northeastern Region Group (New Group) using the survey research. The samples included 468 lecturers (academic personnel) and staff (support staff), selected through Krejcie and Morgan's sample table with the stratified random sampling. The research instruments for the data analysis contained a questionnaire on visionary leadership with the reliability value of .934, and a questionnaire concerning the work management effectiveness towards the visionary leadership with the reliability value of .842. The statistics to analyze the data were the percentage, mean, standard deviation and the correlation coefficient of Pearson Product Moment. The research findings revealed that: 1) the level of the executives' visionary leadership in overall was in the 'much' level with the highest mean scores in the aspect of leadership of changes, 2) the level of the work management effectiveness as a whole was in the 'much' level with the highest mean scores in the aspect of academic services for society, 3) the relationship between the executives' visionary leadership and work management effectiveness in Rajabhat University, Northeastern Region Group (New Group) in overall was statistically significant at .01 level in the moderate level. When looking into each aspect, it implied that there was a positive relationship in low to moderate levels for every aspect. The aspect with the highest relationship level comprised the aspects of strategic thinking and graduate production.

Keyword : executive leadership, effectiveness Management, Relationship

1. บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุดและเป็นพี่คาบคองขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการเป็นกำลังสำคัญเพื่อแก้ปัญหาและการสร้างคุณภาพชีวิตของชุมชนและประเทศชาติ โดยมีพันธกิจหลัก 4 ประการด้วยกัน ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งพันธกิจหลักนี้ถือเป็นเป้าหมายที่ต้องบรรลุอย่างมีคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 11 แห่ง จากจำนวน 38 แห่งทั่วประเทศ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ แบ่งออกได้เป็นสามกลุ่ม คือมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ ขนาดกลาง

และขนาดเล็ก ขนาดของมหาวิทยาลัยราชภัฏอาจกำหนดได้จากจำนวนนักศึกษา จำนวนหลักสูตร จำนวนคณาจารย์ หรือจำนวนอื่นตามแต่จะแบ่งขนาด เมื่อจำนวนนักศึกษามีไม่เท่ากัน เงินงบประมาณของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงมีมากน้อยแตกต่างกัน มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งจึงเป็นเอกเทศและมีพระราชบัญญัติของตัวเอง แม้จะยังต้องขึ้นกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในยุคปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2540 กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้จัดตั้งสถาบันราชภัฏเพิ่มขึ้นจำนวน 5 แห่งตามโครงการ 1 ใน 5 โครงการสถาบันราชภัฏเพิ่มในระยะแรก โดยได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการและกระจายโอกาสทางการศึกษาของประชากรในระดับภูมิภาค ถือเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มใหม่ ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม (ปัจจุบันได้รวมเข้ากับมหาวิทยาลัยนครพนมแล้ว) 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ (ปัจจุบันได้ควมรวมเป็นมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์แล้ว) 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554)

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มใหม่ดังกล่าวข้างต้นจึงมีปัญหาของตนเอง เช่น การผลิตบัณฑิตที่เกินความต้องการ ปัญหาเรื่องงบประมาณเนื่องจากมีส่วนราชการหน่วยงานระดับคณะได้รับงบประมาณจากรัฐบาลเพียงคณะเดียว ปัญหาจำนวนนักศึกษาลดลง ปัญหาธรรมาภิบาล ปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา ปัญหาด้านภาระงานสอนและการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยของคณาจารย์ ปัญหาการบริหารบุคลากร หรืออื่น ๆ ประกอบกับพระบรมราโชบายของรัชกาลที่ 10 เน้นเรื่องการผลิตครู เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน จะต้องวางแผนว่าจะดำเนินการอย่างไรเพื่อพัฒนาสังคม ซึ่งภาระงานของบุคลากรสายวิชาการอาจต้องรวมในส่วนการลงพื้นที่ในท้องถิ่นและไม่ส่งผลเสียต่อสังคมด้วยคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) ได้ให้แนวทางการจัดทำโครงสร้างทุกคณะ คณะครุศาสตร์ต้องเพิ่มพันธกิจเพื่อให้สามารถเข้ากับชุมชนท้องถิ่น และต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนโครงสร้างดังกล่าว

นักทฤษฎีองค์การมีความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับหรือขอบเขตของความสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่งการที่องค์การจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังเช่น (บัณฑิต ผังนิรันดร์, 2550) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การไว้ว่า ตัวบ่งชี้ที่จะบ่งบอกถึงการเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพคือ ต้องเป็นองค์การที่มีโครงสร้างและมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำ มีกระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารที่ชัดเจน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวย บุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน และหรือรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น สอดคล้องกับ (ธนวิน ทองแพง, 2549) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การ

ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์การสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำและผู้เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้นสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์การและภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือ

ในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ และยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้แสดงออกถึงความสามารถที่มี ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นสารสนเทศที่ใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่)
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานใน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่)

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) ตามความเห็นของคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) ปีการศึกษา 2558 จากมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 แห่ง จำแนกเป็นคณาจารย์ จำนวน 640 คน และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 531 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,171 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) ปีการศึกษา 2558 จากมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 แห่ง จากจำนวนประชากรทั้งหมด กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นคณาจารย์จำนวน 242 คน และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 226 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 468 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

2. นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ของผู้วิจัยได้ จำหน้าซองถึงผู้วิจัยพร้อมติดแสตมป์ไว้เรียบร้อยแล้ว และแบบสอบถามส่วนหนึ่งผู้วิจัยไปส่งและติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 468 ฉบับ ได้คืนมา 452 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.58

3.3 เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ประกอบด้วย ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับของสถานศึกษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งเป็นคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative) และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีทั้งหมด 4 ปัจจัย โดยจัดเรียงเนื้อหาข้อคำถามตามลำดับของปัจจัยที่นำมาศึกษา ดังนี้ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 22 ข้อ โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการ จากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานเพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะและกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีสร้างแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดเนื้อหาและข้อคำถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โครงสร้างของแบบสอบถามความถูกต้องเหมาะสมของภาษาและความครอบคลุมเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีผลค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือในการวิจัย

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ค่าความเชื่อมั่น .934 และประสิทธิผลการบริหารงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .842

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ρ) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและระดับประสิทธิผลการบริหารงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง โดยการกำหนดค่าของคะแนนและพิจารณาค่าเฉลี่ย และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

3. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับการประสิทธิผลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.59$, S.D = 0.76) รองลงมาคือ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.57$, S.D = 0.76) และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.53$, S.D = 0.78) ตามลำดับ

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวิจัย ($\bar{X} = 3.61$, S.D = 0.78) ด้านการผลิตบัณฑิต ($\bar{X} = 3.57$, S.D = 0.72)

ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ($\bar{X} = 3.56$, S.D = 0.77) และด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.51$, S.D = 0.78) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลการบริหารงานใน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประสิทธิผลการบริหารในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ กับ ด้านการผลิตบัณฑิต

5. การอภิปรายผล

การวิจัยนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) มีการวางแผนในภาพรวมของ องค์กร บนพื้นฐานข้อมูลสภาพแวดล้อม และต้องอาศัยผู้นำองค์กร ที่มีความเข้าใจในกระบวนการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่อนาคตที่ประสบผลสำเร็จทำให้องค์กรมีความมั่นคง ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนมากจะผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงอย่างเข้มข้นเพื่อหา และจัดกิจกรรมในการพัฒนาในเรื่องของการคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดสร้างสรรค์และผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ สาวิตรี ยิ้มช้อย (2548) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน แต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับ แต่ละบุคคล ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตและสามารถนำไปใช้ ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของจิตติมา วรณศรี (2550) ที่ได้ระบุว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็น ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความคิด การกระทำหรือการสร้าง ผลผลิตที่แปลกใหม่ ซึ่งมาจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์เดิมเชื่อมโยงกับสถานการณ์ ใหม่บูรณาการสู่ความคิดใหม่เพื่อค้นหา คำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) ที่กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการจะพัฒนาผู้บริหาร โดยความคิดสร้างสรรค์ก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ไม่หยุดยั้ง ช่วยให้การงานได้สิ่งที่ดีกว่า ดังนั้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะความคิดสร้างสรรค์ จะช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ๆ ความเป็นไปได้ใหม่ ๆ อันจะนำไปสู่โอกาสแห่งความสำเร็จในที่สุด

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากประสิทธิผลการบริหารงานเป็นงานหลักและเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ไปสู่การมีคุณภาพของประสิทธิผลการบริหาร ซึ่งเป็นจุดหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สอดคล้องกับ รักเกียรติ หงส์ทองและ วัชร ยาคูณ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลขององค์กรกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ในส่วนของการสร้าง

ความร่วมมือและการ ตรวจสอบความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กรในส่วนความ ผูกพันต่อเป้าหมาย และด้านการปรับตัวขององค์กรทั้งในส่วนของวิธีการปรับตัวและการจัดการการปรับตัว และจากผลการวิเคราะห์เส้นทางนำไปสู่การสร้างตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ราชภัฏตะวันตก คือ คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย ราชภัฏ ตะวันตกควรให้ความสำคัญกับการนำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการสร้างความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงและการตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรในด้านความผูกพันต่อองค์กรและการปรับตัวขององค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐกิตติ์ นาคแดง (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่าในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และยังพบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้

3. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มใหม่) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ทฤษฎี (Hoy and Miskel, 1991) ซึ่งกล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์กร ด้วยการยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก และยังสอดคล้อง (Mott, 1972) ได้กล่าวถึงการจัดการทรัพยากร เป็นความสามารถในการดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กรในเชิงบวก และยังพบว่าการนำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า การนำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรโดยเฉพาะ ด้านความผูกพันต่อองค์กรในส่วนความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ (Steers and Porter, 1991) ที่ว่าตัวแปรด้านลักษณะของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ การที่พนักงานมีความผูกพันที่มีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ควรมีการสร้างผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์โดยการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ มากขึ้นซึ่งจะสอดคล้องกับยุคปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาได้เต็มศักยภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ตลอดจนเกิดผลสัมฤทธิ์แก่ผู้เรียนสูงสุด

2. ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน สร้างสรรค์และพัฒนาเพื่อให้เป็นเอกลักษณ์ของชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการร่วมมือกับชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมให้เจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งอื่นที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้นำส่วนที่ค้นพบมาปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานของตนเองให้เกิดประสิทธิผลต่อไป
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายทางการศึกษาของประเทศ

7. บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). *การคิดเชิงวิเคราะห์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จิตติมา วรณศรี. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฐกิตติ์ นาคแดง. (2551). *การศึกษาวิสัยทัศน์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ธนวิน ทองแพง. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2550). *อิทธิพลของลักษณะองค์การ นโยบายการบริหาร การปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รักเกียรติ หงษ์ทอง, วัชร ยาคณ. (2558). *ประสิทธิผลขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก*. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*. 10(1) : 79-86.
- สาวตรี อัมมชัย. (2548). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่จัดการเรียนรู้แบบโมเดลซิปปา (Cippa Model) กับวิธีสอนแบบปกติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *คู่มือการประเมิน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York : Harper and Row.
- Steers, Richard M. and Lyman W Porter. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 2nd ed. Singapore : McGraw-Hill.
- Hoy, Wayne K., and Cecil G. Miskel. (1991). *Educational administration: theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.