

สมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา The Competencies of President of Northeast Rajabhat Universities Affecting Educational Quality

จิรินทร์นิน ทองธิดา¹, พิชญ์ ฉายายนต์²,
อุดม จำรัสพันธุ์³, ชาตรี นาคะกุล⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาแบ่งเป็น 3 ระยะดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย มีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 22 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด ลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองและการส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมเรียบเรียงรายละเอียดจัดหมวดหมู่โดยการสังเคราะห์เป็นประเด็นตัวชี้วัด ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 650 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.985 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

¹ นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

² อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

³ อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

⁴ อาจารย์ สาขาวิชาวิชาวัดผลและการประเมิน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเพชรบูรณ์

ค่าร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าดัชนี KMO ค่า Bartlett และนำหาค่าองค์ประกอบระยะที่ 3 การศึกษาปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ เชียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ กลุ่มตัวอย่างเป็น ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.987 และผลประเมินคุณภาพภายนอก สมศ. รอบสาม (พ.ศ. 2544 - 2558) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเว็บไซต์และการส่งทางไปรษณีย์ หากค่า แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ เชียงเหนือ ประกอบด้วย 65 ตัวชี้วัด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ มี 23 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านมุ่งการเปลี่ยนแปลง มี 16 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม มี 13 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านมุ่งความสัมพันธ์ มี 7 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านวิชาการ มี 6 ตัวชี้วัด และ 2) ปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา มีปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดี ด้านมุ่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านวิชาการ มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพการศึกษาร้อยละ 51.50 ซึ่งเขียนเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบ (Y) และสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Z) ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_{\text{Sum}} = -2.756 + 0.673(X_2) + 0.475(X_1) + 0.387(X_3) + 0.133(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{Sum}} = 0.373(Z_2) + 0.265(Z_1) + 0.243(Z_3) + 0.100(Z_5)$$

คำสำคัญ: สมรรถนะ, อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ, คุณภาพการศึกษา

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the competencies of Presidents of Northeast Rajabhat Universities affecting on educational quality. The study was divided into three phases; phase 1) to study competencies of Presidents of Northeast Rajabhat Universities. The researcher employed Delphi technique. The key participants were 22 experts selected by a purposive sampling. The research instruments were an open-ended questionnaire with unstructured interview and a questionnaire. The data was collected by a personal interview and a post. The data was statistically analyzed and categorized by indicator synthesis using median and interquartile. Phase 2: to analyze competency factors of Presidents of Northeast Rajabhat Universities. The researcher employed the factor analysis technique. The samples were 650 educational personnel staff. The research instrument was a five rating scale questionnaire with the reliability at 0.985. The data was collected through postal questionnaire. The data was statistically analyzed by the frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Bartlett's test and factor loading. Phase 3: to study competency factors of Presidents of Northeast Rajabhat Universities affecting on educational quality. The researcher employed the multiple regression analysis. The samples were 364 people including government officials, government employees and Rajabhat Universities staff. The research instrument was a five rating scale questionnaire with the reliability at 0.987 and The quality of Rajabhat Universities Northeast records forms Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization) the results of the third round external assessment 2554 – 2558. The data was collected from the site and send by postal. The statistical tools used the frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and stepwise regression analysis.

The results revealed as follows; Phase 1) The competencies of Presidents of Northeast Rajabhat Universities consisted of 65 indicators, 5 factors; Factor (1) the competency of management included 23 indicators, Factor (2) the competency of changing had 16 indicators, Factor (3) the competency of morals and ethics had 13 indicators, Factor (4) the competency of relationship had 7 indicators, and Factor (5) the competency of academic had 6 indicators. And Phase 2) Competency factors of Presidents of Northeast Rajabhat Universities affecting on educational quality included the aspect of changing, administration, morals and ethics, and academics respectively. The predictive power of the educational quality was at 51.50 percent which was written in the form of an equation in terms of unstandardized scores (Y) and the equation in terms of standardized scores (Z) as follows. A predicting formula in terms of unstandardized scores as

$$Y_{\text{Sum}} = -2.756 + 0.673(X_2) + 0.475(X_1) + 0.387(X_3) + 0.133(X_5),$$

and predicting formula in terms of standardized scores

$$Z_{\text{Sum}} = 0.373(Z_2) + 0.265(Z_1) + 0.243(Z_3) + 0.100(Z_5)$$

Keywords: Competency, Presidents of Rajabhat Universities, Educational Quality

1. บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ มีการรวมตัวของ 10 ประเทศ เพื่อการฟื้นฟูเศรษฐกิจโลก ส่งผลให้ประเทศในกลุ่มอาเซียน ต้องมีการเตรียมความพร้อมในทุกด้านประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ด้านการเตรียมความพร้อม คือ มีการพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการอบรมสัมมนา มีการผดุงรักษาอนุรักษ์ปรับปรุงสภาพให้มีความเป็นท้องถิ่น เพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงของวิวัฒนาการ และภายใต้กรอบของแผนการศึกษาแห่งชาติที่จัดทำขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงยึดคนเป็นศูนย์กลาง มีแผนบูรณาการแบบองค์รวม พัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง มีกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ระหว่าง 2551-2565 รวม 15 ปี มีสาระสำคัญ 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง คือ วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อมนุษย์ และการจัดการอุดมศึกษาและส่วนที่สอง คือ วิเคราะห์ปัจจัยภายในของการอุดมศึกษาเอง ให้มีรูปแบบการเปลี่ยนการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิตและมีกระบวนการจัดการมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2553: 35)

สุรินทร์ พิศสุวรรณ (2554: 2) และไชยยศ จิรเมธากร, จาตุรงค์ ฉายแสง และเกียรติชัย พงษ์พาณิชย์ (2554: 6) กล่าวไว้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพบปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ปัญหา ดังนี้ 1) ปัญหาด้านมาตรฐานด้านการศึกษา การกำหนดนโยบาย การใช้อำนาจควบคุมการดำเนินการ โดยสภามหาวิทยาลัย เน้นระดับความสัมพันธ์ระหว่างสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาความโปร่งใสในการบริหาร การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่อาจเกิดความเสียหาย การถูกฟ้องร้องและถูกดำเนินคดีได้ 2) ปัญหาการผลิตคนให้ตรงกับความต้องการกับสังคมโลกในยุคของการเปลี่ยนแปลง เป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เน้นกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) กล่าวถึง คุณภาพการศึกษาและการผลิตบัณฑิตให้ตอบสนองความต้องการต่อสังคมได้เป็นอย่างดี 3) ปัญหาขาดกลไกกลขับเคลื่อนในการพัฒนาให้ปฏิบัติการกิจได้อย่างเต็มความสามารถ ไม่มีการเชื่อมโยงความต้องการของภาคการผลิตกับมหาวิทยาลัย ควรมีพัฒนาระบบการสนับสนุนงบประมาณ และระบบการศึกษาของไทยที่มีบริบทที่ต่างกัน และ 4) ปัญหาการพัฒนาครุอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีปัญหาขาดแคลน

ครูอาจารย์ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ เน้นการจัดการศึกษาหรือกระบวนการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ต้องให้สอดคล้องกับบริบท เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ การพัฒนาครูอาจารย์ต้องส่งเสริมให้เกิดความพอใจ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารให้มีประสิทธิภาพต้องให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม และการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการทำงานของสมองของผู้เรียน สอดคล้องกับวิจิตร ศรีสะอ้านและจรัส สุวรรณเวลา (2553: 10) กล่าวว่า ในแนวทางการแก้ปัญหาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ สภามหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายสนับสนุนให้มีการสร้างความร่วมมือกับภาคการผลิตในการพัฒนากำลังคน มีการศึกษาวิจัย และเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่อสาธารณชน และมีการสร้างระบบความเชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัยกับเอกชนและชุมชนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ส่วนผู้บริหารการศึกษาระดับนโยบายต้องให้ความสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ที่ชัดเจน ต้องรวบรวมครูอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อุปกรณ์ที่จำเป็นให้ครบสมบูรณ์ บุคคลที่มีส่วนสำคัญในการแก้ปัญหาให้ประสบความสำเร็จได้นั้นคือ อธิการบดี ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิผล (ไชยยศ จิรเมธากร, จาตุรงค์ ฉายแสง และ เกียรติชัย พงษ์พาณิชย์, 2554: 9)

อธิการบดี คือ ผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายนโยบายของสภามหาวิทยาลัยจัดทำแผนพัฒนาปฏิบัติติดตามแผนงานควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุสถานที่และทรัพย์สิน ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดหรือมาตรฐานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจนมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ มีการสื่อสาร และสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลทำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน มีการมอบอำนาจให้ผู้บังคับขาสสามารถทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและกันมีการสร้างตัวแบบ คือ ต้องสร้างความน่าเชื่อถือ ฉะนั้น อธิการบดีต้องมีบุคลิกลักษณะ มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงองค์ความรู้ ทักษะ มีความสามารถเฉพาะตัวในการเปลี่ยนแปลง และมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลในท้องถิ่น (พรทิพย์ อัยยิมพันธ์, 2547: 65-68; วิเชียร วิทย์อุดม, 2551: 168) อธิการบดี ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนหลากหลายจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดการปรับตัวทั้งระบบ มีแนวทาง

การพัฒนาาระบบจัดการด้านประกันคุณภาพการศึกษา มีการแสวงหาเครื่องมือทางการบริหาร ที่มีประสิทธิภาพ มีการฟื้นฟูพัฒนาความสามารถเพิ่มศักยภาพของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้เกิดศักยภาพองค์กรและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ดังนั้น อธิการบดี จึงต้องมีศักยภาพ และสมรรถนะที่ไร้ขอบเขต ขององค์ความรู้ เพื่อนำพามหาวิทยาลัยราชภัฏไปสู่ความเป็นเลิศและเผชิญหน้ากับความท้าทาย (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 10; พิชาย รัตนดิถกณ ภูเก็ต, 2552: 25; สมยศ ชี้แจ่ง, 2552: 48-59; และเซอร์โต (Certo, 2006: 104))

การศึกษสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา เพื่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหาร งานทรัพยากรบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุเลือกตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี บุคลากรทางการศึกษา และเป็นแนวทางการวัดประเมินผล การดำเนินงานที่สอดคล้องกับพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยมีคำถามของการวิจัย ดังนี้ 1) สมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสามารถในการแสดงออกถึงองค์ความรู้ ทักษะ และมีบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลอะไรบ้าง 2) องค์ประกอบสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วย กี่องค์ประกอบอะไรบ้าง และ 3) ปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา มีกี่ปัจจัยอะไรบ้าง

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

2. ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างและพัฒนาสมรรถนะของอภีการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 22 คน ด้วยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

(Purposive Sampling) ประกอบด้วย 1) อดีตเลขาธิการสถาบันราชภัฏ จำนวน 1 คน 2) นายกสภาหรืออุปนายกสภาและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 5 คน 3) อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 5 คน 4) อธิการบดีมหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 5 คน 5) รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 3 คน และ 6) อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด (Open - ended Question) มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงรายละเอียดจัดหมวดหมู่ มีวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นประเด็นตัวชี้วัดและตัดประเด็นที่ซ้ำซ้อนออก เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 และรอบที่ 3 ผู้ให้ข้อมูล คือ กลุ่มเดิมจาก รอบที่ 1 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile)

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8,221 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อตัวแปร 1: 10 (Hair et. At., 1998) จาก 65 ตัวชี้วัด ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 650 คน โดยการเลือกแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.985 การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าดัชนี KMO ค่า Bartlett และค่า Factor Loading

ระยะที่ 3 การศึกษาปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6,818 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 303) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน โดยการเลือกแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.987 และผลการประเมินคุณภาพภายนอก สมศ. รอบสาม (พ.ศ. 2554 – 2558) การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ และแบบบันทึกข้อมูลมีลักษณะเติมคำในช่องว่าง การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

3. สรุปผลการวิจัย (Results Research)

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 65 ตัวชี้วัด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการมี 23 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้าน มุ่งการเปลี่ยนแปลง มี 16 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม มี 13 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านมุ่งความสัมพันธ์ มี 7 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านวิชาการ มี 6 ตัวชี้วัด ปรากฏดังตารางที่ 1- 2

ตารางที่ 1 ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.933
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	47820.061
	Df	2080
	Sig	0.000

จากตารางที่ 1 ค่า KMO เพื่อวัดค่าความเหมาะสมของข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ โดยเทคนิค Factor Analysis พบว่า (KMO) มีค่าเท่ากับ .933 (เข้าสู่ 1) แสดงว่าความเหมาะสมและเพียงพอของข้อมูล สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้ในระดับดีมาก และ จากค่า Bartlett's Test พบว่า ค่า Chi-Square = 47820.061 มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 (Sig. < 0.05) แฮร์และคณะ (Hair et. at., 1998) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างมีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ค่าไอเกน (Eigenvalue) มีค่ามากกว่า 1 ตามวิธีการของไกเซอร์ (Kaiser) เลือกองค์ประกอบย่อยตั้งแต่ 3 องค์ประกอบขึ้นไป มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor score) ต้องมีค่ามากกว่า 0.3 ขึ้นไป แฮร์และคณะ (Hair et. at., 1998) มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมอย่างน้อย 60% (สูวิมล ติรกันันท์, 2553: 32) ในการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) และวิเคราะห์หมุนแกนองค์ประกอบด้วยมาตรฐานแวร์ิเมกซ์ของไกเซอร์ (Varimax with Kaiser Normalization) พบว่า องค์ประกอบองค์ประกอบสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถจัดกลุ่มได้ 5 องค์ประกอบ ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Total variance explained (n = 650)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	28.786	44.286	44.286	28.786	44.286	44.286	10.840	16.676	16.676
2	4.105	6.315	50.601	4.105	6.315	50.601	9.457	14.549	31.226
3	3.362	5.172	55.773	3.362	5.172	55.773	8.088	12.444	43.669
4	2.645	4.070	59.842	2.645	4.070	59.842	7.325	11.269	54.939
5	2.141	3.293	63.136	2.141	3.293	63.136	5.328	8.197	63.136

Extraction Method: Principal Components Analysis

จากตารางที่ 2 สมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่า 1 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.141 - 28.786 ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมมีค่าเท่ากับ 63.136 ซึ่งมากกว่า .60 สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ร้อยละ 63.13

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะของอธิการบดี ด้านมุ่งการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านวิชาการ มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพการศึกษาได้ร้อยละ 51.50 ซึ่งเขียนเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบ (Y) และสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Z) ปรากฏดังตารางที่ 3 - 4

ตารางที่ 3 อำนาจการพยากรณ์ (R^2) ปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

ปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	R	R^2	Adjusted R^2	F	Sig
ด้านมุ่งการเปลี่ยนแปลง	0.585	0.342	0.340	188.238	0.000**
ด้านการบริหารจัดการ	0.676	0.457	0.454	152.017	0.000**
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	0.711	0.506	0.502	122.890	0.000**
ด้านวิชาการ	0.718	0.515	0.510	95.287	0.000**

** p < 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อเพิ่มค่าปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีด้านมุ่งการเปลี่ยนแปลง (X_2) เข้าไปในสมการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ จะมีค่าเท่ากับ 0.585 มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพการศึกษาร้อยละ 34.20 ($R^2 = 0.342$) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเพิ่มค่าของปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีด้านการบริหารจัดการ (X_1) เข้าไปในค่าสมการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ จะมีค่าเท่ากับ 0.676 มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพการศึกษาร้อยละ 45.70 ($R^2 = 0.457$) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเพิ่มค่าปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม (X_3) เข้าไปในค่าสมการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ จะมีค่าเท่ากับ 0.711 มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพการศึกษาร้อยละ 50.60 ($R^2 = 0.506$) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเพิ่มค่าปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีด้านวิชาการ (X_4) เข้าไปในค่าสมการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ จะมีค่าเท่ากับ 0.718 มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพการศึกษาร้อยละ 51.50 ($R^2 = 0.515$) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 4 ปัจจัยสามารถพยากรณ์คุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และแสดงสมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้พยากรณ์คุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาควิชาตะวันออกเฉิงเหนือ

ปัจจัยสมรรถนะของอิการบติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาควิชาตะวันออกเฉิงเหนือ	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	b	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-2.576	0.369		-6.975	
ด้านมุ่งการเปลี่ยนแปลง	0.673	0.075	0.373	9.018	0.000**
ด้านการบริหารจัดการ	0.475	0.075	0.265	6.307	0.000**
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	0.387	0.067	0.243	5.755	0.000**
ด้านวิชาการ	0.133	0.052	0.100	2.583	0.010**
Constant = -2.576	S.E. = 0.369	Overall F = 188.238			
R = 0.718	R ² = 0.515				

** p < 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อนำปัจจัยสมรรถนะของอิการบติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาควิชาตะวันออกเฉิงเหนือ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งการเปลี่ยนแปลง (X_2) ด้านการบริหารจัดการ (X_1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (X_3) และด้านวิชาการ (X_5) เข้าไปในค่าสมการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ จะมีค่าเท่ากับ 0.718 มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพการศึกษาร้อยละ 51.50 ($R^2 = 0.515$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มากที่สุด คือ ด้านมุ่งการเปลี่ยนแปลง (X_2) ด้านการบริหารจัดการ (X_1) ปัจจัยด้านคุณธรรมและจริยธรรม (X_3) และด้านวิชาการ (X_5) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.373, 0.265, 0.243 และ 0.100 ตามลำดับ ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y_{\text{Sum}} = -2.576 + 0.673(X_2) + 0.475(X_1) + 0.387(X_3) + 0.133(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{Sum}} = 0.373(Z_2) + 0.265(Z_1) + 0.243(Z_3) + 0.100(Z_5)$$

4. การอภิปรายผล (Discussion)

1. สมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 65 ตัวชี้วัด จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด หลักการของนักวิชาการ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการบริหารสมรรถนะมุ่งการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สมรรถนะมุ่งความสัมพันธ์ และสมรรถนะด้านวิชาการ รวมทั้ง ผลจากการสัมภาษณ์อดีตเลขาธิการสถาบันราชภัฏ นายกสภานุพนายกสภาและกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ราชภัฏ อธิการบดีมหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยราชภัฏ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยราชภัฏ และอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ครบถ้วนและเหมาะสม เพื่อนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของคณาพจน์ ทองอำไพ (2547: 157), ละออ เอื้อจิตตระกูล (2550: 136) และจรัสศรี ฤกษ์ศิริ (2550: 163) ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ อธิการบดีต้องมี ประสบการณ์ด้านบริหารจัดการระดับอุดมศึกษา มีความรู้ทางด้านการบริหารงานบุคคล มีการค้นหาค้นคว้าความรู้อยู่เสมอ มีการใช้ภาษาอังกฤษได้คล่อง มีการแก้ไขปัญหาได้ดี มีการตัดสินใจได้รวดเร็วและถูกต้อง มีการมอบหมายงาน และมอบหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้ บังคับบัญชา มีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี และเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น มีการยอมรับ ความคิดเห็นผู้อื่น

สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของมนัส สายเสมา (2558: 58-67) ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการบริการ ที่ดี มีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีวิสัยทัศน์การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ มีการ ทำงานเป็นทีม มีสภาวะผู้นำ มีจริยธรรม มีการควบคุมตนเอง มีการให้อำนาจแก่ผู้อื่น และมีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของสเปนดัลฟ์ (Spendlove, 2007: 407) และคิมแมน (Kimmens, 2014: 80) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะ ของผู้นำที่มีประสิทธิภาพในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านความรู้การเป็นนักวิชาการ ด้านการสื่อสารเจรจาต่อรอง ด้านธุรกิจ และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะของอธิการบดี ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วยความสามารถในการกำหนดพันธกิจวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานสะท้อนให้เห็นแนวโน้มการพัฒนาในอนาคต มีการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างแผนการปฏิบัติงานจัดทำตารางการทำงานได้อย่างชัดเจน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพ มีการกำหนดยุทธวิธีวิธีการขับเคลื่อนกำลังคน มีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีการสร้างแผนงานบริหารจัดการบุคคล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการเงินงบประมาณ ข้อบังคับหลักการบริหาร กฎเกณฑ์ กฎหมาย มีการคิดค้นกลยุทธ์ในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน มีการโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นด้วยกับการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ส่วนร่วม มีการแสดงแนวคิดหลักการรองรับด้วยเหตุผลอย่างกล้าหาญหนักแน่น มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มีการสื่อสารความคาดหวังของทีมงานให้ชัดเจนสอดคล้องกับลายลักษณ์อักษร มีการมองโอกาสที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงการพัฒนา มีการแสดงออกถึงความมีจิตใจที่มุ่งดี มีการสร้างความร่วมมือของทีมงานในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจัดทำแผนการจัดการบริหาร ความเสี่ยง มีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ มอบหมายงานให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม การประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันมุ่งสู่ออนาคต มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กฎ ระเบียบ ขอบเขต โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของทีมงาน และมีการกำหนด วิธีการทำงานติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับแนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550: 170) กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านมุ่งงาน ผู้นำต้องมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ มีความสามารถในการประเมินคนและสถานการณ์ ได้ถูกต้อง มีความสามารถในการหยั่งรู้ และเข้าใจอย่างทะลุปรุโปร่ง ผู้นำต้องสามารถกำหนดทิศทางของการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ วิธีการที่สำเร็จตามวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องสามารถทำให้กลุ่มทำงานและยึดมั่นต่อมาตรฐานที่สูงของการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารและรู้จักแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่มีดีต่อมาตรฐานสูง ผู้นำต้องมีความกล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะตัดสินใจ ผู้นำต้องมีความสามารถในการตีความเงื่อนไขสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความไวต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สามารถมองเห็น

แนวโน้มนำสำคัญที่ตามมา และมีการเตรียมแผนปฏิบัติการเพื่อรองรับล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ และผู้นำต้องมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องแนวคิดของอากรณีย์ ภูววิทยาพันธ์ (2558: 46-50) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะในการบริหารจัดการของผู้นำ ผู้นำต้องมีการปรับตัวควบคุมอารมณ์ มีการคิดเชิงวิเคราะห์ มีการบริหารผลการปฏิบัติงาน การวางแผนงานและการจัดการ มีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การบริหารความเสี่ยง มีวิสัยทัศน์ มีการทำงานร่วมกับทีมงานอื่น มีการมอบหมายงาน มีทักษะในการฟัง และมีการสร้างทีมงาน

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะของอธิการบดีด้านมุ่งการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยความสามารถในการลดแรงต่อต้านที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ยั่งยืน มุ่งเน้นให้เห็นถึงประโยชน์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการตัดสินใจโดยใช้ตรรกะข้อมูล เหตุผล มีการสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างแผนงานขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลง มีการทีมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง มีการประเมินความเสี่ยงจากสาเหตุของปัญหา มีการสร้างความตระหนักรู้การเปลี่ยนแปลง มีการจัดการความขัดแย้ง โดยการเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นโอกาส ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างความร่วมมือของทีมงาน มีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อผลักดันวิสัยทัศน์ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง จากการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน มีการใช้ตัวเลขเหตุผล เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างทีมให้เป็นที่น่าเชื่อถือจนดึงดูดคนเก่งให้มาร่วมทีม สอดคล้องกับคูซัสและพอสเนอร์ (Kouzes & Posner, 1995: 317) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะผู้นำที่ท้าทายในยุคปัจจุบัน ผู้นำต้องมีความกล้าที่เผชิญความเสี่ยง มีความกระตือรือร้น มีวิสัยทัศน์อนาคตขององค์การ สามารถอธิบายจัดทำพันธกิจ เป้าหมายที่ผู้ตามสามารถมองเห็นภาพได้ สามารถนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จให้กับองค์กรและสามารถประยุกต์เทคโนโลยี มาใช้สนับสนุนในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จให้กับองค์กร มีความสามารถในการที่จะสร้างทีมงานและผูกใจทีมงานให้เกิดความร่วมมือกันใ้ในองค์กร มีการสนับสนุน กระตุ้นให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ให้การยกย่องชมเชยในความพยายามในการทำงานของผู้ร่วมงาน แสดงความยินดี และสร้างประทับใจความภาคภูมิใจในสมาชิกทีมงาน สอดคล้องกับสุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2544: 332-336) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม มีการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้ยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ มีการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์ด้วยวิธีการฝึกคิดทวนความเชื่อ และค่านิยมเดิมของตนหรือของผู้นำหรือขององค์การ มีการสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม สอดคล้องกับคอตเตอร์ (Kotter, 1996: 37-153) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้นำว่าเป็นผู้ขับเคลื่อนในการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีการกำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน มีการคัดเลือกสมาชิกที่ตั้งใจมุ่งมั่น อีกทั้งมีระดับทักษะที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนส่งเสริมกัน มีการกำหนดกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนที่มุ่งให้เกิดผล มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย มีการสนับสนุนให้กำลังใจให้รางวัลกับความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะของอธิการบดีด้านคุณธรรม และจริยธรรม ประกอบด้วย มีการแสดงออกถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทนอดกลั้นไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค ความมีวิริยะอุตสาหะพากเพียร ความเมตตากรุณาเมตตาใจ ความหวังดีให้ความช่วยเหลือว่ากล่าวตักเตือนแนะนำ การวางใจเป็นกลาง การมีสัมมาคารวะเป็นที่น่าเคารพ การมีตรรกะเหตุผล การยึดมั่นในความจริง ทั้งคำพูดความคิดความรู้สึก การเป็นผู้ฟังที่ดีปราศจากอคติส่วนตัว และการประหยัถอดออม โดยสอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540: 71-82) กล่าวว่าไว้ว่า สิ่งสำคัญของผู้นำกับการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การไปสู่อย่างยั่งยืน ผู้นำต้องมีความขยันหมั่นเพียร มีความวิริยะอุตสาหะหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค มีการประหยัดและเก็บออม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความเมตตากรุณาและโอบอ้อมอารี มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความรู้และเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และนโยบาย มีความสามารถในการคิดริเริ่มหาหลักการ มีแนวทางวิธีการมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับนอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2003: 310-316) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำที่มีจริยธรรม ผู้นำจะมีการให้ความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีการบริการผู้อื่น มีการแสดงถึงความเที่ยงธรรม มีการแสดงถึงความซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน และปฏิบัติ ให้เป็นตัวอย่างที่ดี มีการสรรค์สร้างความเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2558: 8)

กล่าวไว้ว่า สมรรถนะของภาวะผู้แบบเหนือชั้น ผู้นำต้องแสดงอัตลักษณ์ตนเองได้ชัดเจน และเข้าใจถึงจุดอ่อนจุดแข็ง ค่านิยมความเชื่อ ความเป็นตัวตนแท้จริง สามารถเข้าใจและระบุวัตถุประสงค์ส่วนตัวได้ถูกต้อง สามารถตัดสินใจ โดยยึดหลักการมากกว่าความถูกต้อง มีความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะของอธิการบดีด้านมุ่งความสัมพันธ์ ประกอบด้วย ความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การมีสร้างสัมพันธ์เป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ความเป็นแบบอย่างน่าเชื่อถือของทีมงาน มีการสร้างคุณธรรมทระหนักู้ เข้าใจ เคารพเกียรติ ศักดิ์ศรีผู้อื่น มีความสุจริตความน่าเชื่อถือ ผ่านการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด มีการแสดงออกถึงความกล้าที่ยืนหยัดในการตัดสินใจ มีการจัดการอารมณ์ และมีความยืดหยุ่นในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550: 170) กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้านมุ่งความสัมพันธ์ ผู้นำต้องใช้ความสามารถและศิลปะในการสื่อสารที่ชัดเจน มีการส่งเสริมให้เข้าร่วมจะช่วยให้แต่ละคนมองเห็นเป้าหมาย และทิศทางการทำงานการเดินไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำต้องขับเคลื่อนทีมงาน โดยสามารถสื่อสารให้เข้าใจ ความคาดหวังอย่างชัดเจน โน้มน้าวดึงดูดใจความคิดของคนไปสู่ทิศทางใหม่ ให้การเอาใจใส่ต่อสมาชิกของทีมงาน มีความเชื่อมั่น ในความสามารถของสมาชิกทีมงาน ผู้นำมีการสนับสนุนการทำงานของทีมงาน มีการแสดงออกด้วยคำชมหรือการพูดให้กำลังใจ สอดคล้องกับโกลแมนและคณะ (Goleman et. at., 2002:198) กล่าวไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อความมีประสิทธิผลของผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ ผู้นำต้องมีความสามารถในการคลี่คลายเป็นผู้ชี้แนะและจูงใจผู้ตามให้เกิดความผูกพันยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมขององค์กร ด้วยความเต็มใจ ผู้นำต้องเป็นนักเจรจาหวานล่อม และมีศิลปะการพูดจูงใจต่อหน้าชุมชนสูง ผู้นำต้องแสดงความเป็นกลางอยู่เหนือความขัดแย้ง โดยให้การยอมรับต่อความรู้สึกและทัศนคติของทุกฝ่ายแล้วจึงพยายามระดมพลังเพื่อปรับทิศทางใหม่ของทุกฝ่ายให้ไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับได้นั้น และผู้นำต้องแสดงออกในการทำงานกลุ่มจนกลายเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นเห็นถึงการให้ความยอมรับนับถือ มีการให้ความช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือที่ดีที่สมาชิกพึงมีต่อกัน

องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะของอธิการบดีด้านวิชาการ ประกอบด้วย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตร มีการบูรณาการหลักสูตรให้เกิดความหลากหลาย มีการใช้ความคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ มุ่งมั่นพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการสร้างผลงานด้านวิชาการจนเป็นที่ประจักษ์ และมีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับผู้บริหารมืออาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของอาภรณ์ ภูววิทยาพันธ์ (2558: 27-30) กล่าวว่า วิทยาลัยการศึกษาระดับอุดมศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การถ่ายโอนการเรียนรู้จากตัวบุคคลไปยังองค์กรให้ได้ ผู้นำต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่นำไปสู่การออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกับความต้องการขององค์กร มีการพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานของการเรียนรู้ของบุคลากร เน้นวิธีการและกระบวนการ หรือให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือผลลัพธ์ของงาน มีการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในการปฏิบัติงาน มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ไปสู่ผลลัพธ์ของการทำงาน บุคลากรสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในการถ่ายโอนการเรียนรู้และผลงานต้องอาศัย และมีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาต้องสามารถวัดผลลัพธ์ที่เป็นตัวเลขได้ต้องออกแบบแนวทางการติดตามที่เป็นระบบชัดเจน สอดคล้องกับโกลแมนและคณะ (Goleman et. at., 2002: 294) กล่าวว่า ความตระหนักรู้ด้านองค์การ ผู้นำต้องมีความเข้าใจสภาพปัจจุบันปัญหาของหน่วยงานรู้เครือข่ายการตัดสินใจและภาวะการเมืองในระดับองค์กรและมีวิสัยทัศน์สัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคม

3. ผลการศึกษาปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ เชียงเหนือ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า เมื่อนำปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ เชียงเหนือ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านวิชาการ เข้าไปในค่าสมการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ จะมีค่าเท่ากับ 0.718 มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพการศึกษาร้อยละ 51.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ เชียงเหนือ มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วริษฐ์ ทองจุไร (2557: 123) พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ ด้านกระบวนการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผล

ขององค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของนิวตัน (Newton, 2010: 51-53) พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพของคุณภาพ มหาวิทยาลัยในเชิงธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ ต้องเริ่มด้วยการปรับปรุงนโยบายที่มีความซับซ้อนให้สอดคล้องกับบริบท และมีการนำเสนอการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายในการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

3.1 ปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีด้านมุ่งการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เป็นเพราะ อธิการบดี มีการสร้างความตระหนักรู้ในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายมีการสร้างมีการสร้างวิสัยทัศน์กำหนดแผนงานขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน มีการสร้างสร้าง แรงบันดาลใจ กระตุ้นความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และมีการจัดการความขัดแย้ง ที่มีประสิทธิภาพ โดยการเปลี่ยนความขัดแย้งให้มองเห็นเป็นโอกาสในการพัฒนามหาวิทยาลัย จึงส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านการบริหารและการจัดการ มีการกำหนดทิศทาง การดำเนินงาน มีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตาม มีการสนับสนุนให้บุคลากร ให้สถาบันมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน มีการบริหารงาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล มีระบบกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และมีการกำหนด นโยบาย การควบคุม ติดตาม ประเมินผล ส่วนคุณภาพการศึกษาด้านการวิจัย มีระบบ และกลไก มีการสนับสนุนทรัพยากร ให้สามารถดำเนินการตามแผนการวิจัย มีคณาจารย์ มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยบูรณาการงานวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน และพันธกิจ ของสถาบัน มีการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ และให้ความรู้ด้าน จรรยาบรรณการวิจัยแก่อาจารย์ประจำและนักวิจัย มีการจัดสรรงบประมาณ ด้านงาน วิจัยและด้านการบริหารการจัดการ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ตามที่มอบหมาย สามารถสื่อสารแผน และผลการดำเนินงานของสถาบันไปยังบุคลากร ในสถาบัน มีผู้บริหารบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบัน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง และจัดลำดับ ความเสี่ยงของสถาบัน สอดคล้องกับข้อกำหนด มาตรฐาน ผลการดำเนินงานของสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2552: 144) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีอิทธิพลทางบวกต่อความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ ศักยภาพ ด้านผลงานตามภารกิจ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านกระบวนการ การจัดการความรู้ และ

ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการศึกษาของแมนกัม (Mangum, 2013) พบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้รากฐานความคิดเชิงบวกผ่านทางส่งเสริมความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน พวกเขาจะสามารถร่วมกันสร้าง วิสัยทัศน์ใหม่ให้บรรลุภารกิจ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เฮิร์สท์ (Hurst, 2014) พบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีทักษะที่สำคัญในการเป็นผู้นำมีความยืดหยุ่น มีการแสดงออกที่เหมาะสม และมีการฟังพาดูใจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของโดซีคาโลวา วาคูลิค และโพรคาชกา (Docekalova, Vaculik & Prochazka, 2016) พบว่า สมรรถนะผู้นำมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ มีวิเคราะห้ปัญหาและแก้ปัญหา การตอบสนองต่อสังคมการโน้มน้าว และการซื่อสัตย์ทำนายตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของทีมงาน

3.2 ปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีด้านการบริหารจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เป็นเพราะ อธิการบดีมีการกำหนดพันธกิจวิสัยทัศน์กลยุทธ์ แผนปฏิบัติงาน ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างแผนการปฏิบัติงาน จัดทำตารางการทำงานได้อย่างชัดเจน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพ มีการกำหนดยุทธวิธีการขับเคลื่อนกำลังคน มีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีแผนงานบริหารจัดการบุคคล มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการเงินและงบประมาณ มีความรู้ความเข้าใจข้อบังคับ หลักการ วิธีการ กฎ เกณฑ์ กฎหมายในการบริหารมหาวิทยาลัย ราชภัฏ มีการสื่อสารความคาดหวังของทีมงาน มีการสร้างความร่วมมือของทีมงานในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานจัดทำแผนการจัดการบริหารความเสี่ยง มีการกำหนดวิธีการทำงาน การติดตามประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ จึงส่งผลให้คุณภาพการศึกษาด้านการบริหารและการจัดการ มีผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการทำงานสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับ มีผู้บริหารบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบัน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามที่มอบหมาย สามารถสื่อสารแผน และผลการดำเนินงานของสถาบันไปยังบุคลากรในสถาบัน และคุณภาพการศึกษา ด้านการเงิน และงบประมาณ มีแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบันและมีการนำข้อมูลทางการเงินไปใช้ในการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และสถานทางการเงินของสถาบันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้อง

กับข้อกำหนด มาตรฐาน ผลการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษานันทนา ชวศิริกุลพล (2557:168) พบว่า การบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนผู้บริหารต้องมีสมรรถนะด้านองค์กร ได้แก่ การมี วิสัยทัศน์ การจัดการ การมุ่งสู่ความสำเร็จความถูกต้องแม่นยำ การมุ่งเน้นที่ลูกค้า การกำหนดมาตรฐานการทำงาน การทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่ายการทำงาน และสมรรถนะด้านส่วนบุคคล ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเองการยึดมั่นในพันธสัญญา ความรอบรู้โลกทัศน์สากล การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำ ทักษะด้านภาษา ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ความมีไหวพริบเชิงกลยุทธ์ การประสานงาน มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีความมีคุณธรรมจริยธรรม

3.3 ปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เป็นเพราะอธิการบดี มีการแสดงออกถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน ความอ่อนน้อมต่อแม่ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความอดทนอดกลั้นไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค มีวิริยะอุตสาหะพากเพียร ความเมตตากรุณามีน้ำใจ ความหวังดี ให้ความช่วยเหลือว่ากล่าวตักเตือนแนะนำ มีการวางใจเป็นกลาง มีสัมมาคารวะเป็นที่น่าเคารพ มีตรรกะเหตุผล การยึดมั่นในความจริง ทั้งคำพูด ความคิด ความรู้สึก การเป็นผู้ฟังที่ดีปราศจากอคติส่วนตัว และมีความประหยัด อุดม จึงส่งผลให้คุณภาพการศึกษาด้านการเงินและงบประมาณ ให้มีแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน มีแนวทางหลักเกณฑ์การวางแผนหาทรัพยากรทาง ด้านการเงิน มีการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้และมีหน่วยงานตรวจสอบภายใน และภายนอกทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตามการใช้เงินให้เป็นไปตามระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด สอดคล้องกับข้อกำหนด มาตรฐาน ผลการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เบิร์นฮาร์ด (Bernhard, 2009: 15-21) กล่าวไว้ว่า คุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยกับการรับรองคุณภาพ มหาวิทยาลัยต้องสร้างความมั่นใจในเรื่องคุณภาพการตรวจสอบความโปร่งใสได้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บริดเจส (Bridges, 1992: 115) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลกับวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสามารถทำนายประสิทธิผลขององค์กรได้

3.4 ปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดีด้านวิชาการ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เป็นเพราะ อธิการบดี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตรมีการบูรณาการหลักสูตร ให้เกิดความหลากหลาย เพื่อการพัฒนาในอนาคต มีการสร้างความสำเร็จให้มั่นคงยั่งยืน มีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏในอนาคต และมีการสร้างผลงานด้านวิชาการจนเป็นที่ประจักษ์ จึงส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านการผลิตบัณฑิต มีการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการเปิดหลักสูตรใหม่และปรับปรุงหลักสูตรตามแนวทาง มีอาจารย์ที่มีระดับคุณวุฒิทางการศึกษาในสัดส่วนที่เหมาะสม มีแผนการพัฒนาดนอาจารย์ด้านวิชาการ เทคนิคการสอน การวัดผลและมีผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ สอดคล้องกับข้อกำหนด มาตรฐานผลการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเซ็งกี (Senge, 1990: 26-216) กล่าวไว้ว่า การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่บุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นแหล่งสร้างความคิดทางปัญญา โดยการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤษณะดาราเรือง (2558: 133-144) พบว่า ผลลัพธ์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถสร้างประสิทธิประสิทธิผลแก่องค์การได้อย่างยั่งยืน ตลอดจนเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และองค์การแห่งนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย ด้านมุ่งการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมุ่งความสัมพันธ์ และด้านวิชาการ ทั้งนี้ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถนำองค์ประกอบสมรรถนะของอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้รับการยืนยันแล้วว่ามีความรู้ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นแนวทางในการสรรหา คัดเลือก หรือพัฒนาเตรียมบุคลากร

เข้าสู่ตำแหน่งอธิการบดีได้

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสมรรถนะของอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัจจัยด้านมุ่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านวิชาการ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ฉะนั้น คณะกรรมการ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ ควรให้ความสำคัญกับผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งอธิการบดีต้องมีศักยภาพ และสมรรถนะที่ไร้ขอบเขต เนื่องจาก อธิการบดี คือ ผู้บริหารสูงสุดเปรียบเสมือนกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ เพื่อนำพามหาวิทยาลัยราชภัฏไปสู่ความเป็นเลิศ และสะท้อนประสิทธิผลขององค์กรที่แท้จริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพ ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยสามารถนำตัวชี้วัดที่ได้นี้ไปทำการวิจัยและพัฒนาหรือวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคลทุกระดับของสถานศึกษาได้

5. เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤษณะ ดาราเรือง. (2558). ตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการ, 21(2), 133-144.
- คณาพจน์ ทองอำไพ. (2547). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏตามทัศนะของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จรัสศรี ฤกษ์ฉัตร. (2550). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะคติของอาจารย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ไชยยศ จิรมะชากร จากอรุณต์ ฉายแสง และ เกียรติชัย พงษ์พาณิชย์. (2554). **บทบาทสภามหาวิทยาลัยในการพัฒนาอุดมศึกษาของชาติ: อุดมศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง, สถานการณ์โลก, สถานการณ์ประเทศ ณ โรงแรมรามมารีการ์เด้น วันที่ 7-8 กุมภาพันธ์**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาสื่อมวลชนแห่งประเทศไทย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- นันทนา ขวศิริกุลชล. (2557). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน นอกระบบ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2552). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ อัยยิมานันท์. (2547). **Leadership for organizational effectiveness**. วารสารการบริหารคน, 3(24), 65-68.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2540). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- พิชาย รัตนติลก ณ ภูเก็ต. (2552). **องค์การ และการบริหารจัดการ**. กรุงเทพฯ: ริงค์บียอนด์ บุ๊คส์.
- มนัส สายเสมา, บุญเรือง ศรีเทรัญ และ ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์. (2558). การสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร**, 4(1), 58-67.
- ละอ อื่อจิตตระกูล. (2550). **ลักษณะผู้นำของอธิการบดีในสถาบันอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วิรัช ทองจุไร. (2557). **อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ ศักยภาพด้านกระบวนการจัดการความรู้ และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลขององค์การ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). **สมรรถนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจิตร ศรีสอาน และจรัส สุวรรณเวลา. (2553). **การปาฐกถาพิเศษเรื่องบทบาทคณะกรรมการ สภามหาวิทยาลัยต่ออุดมศึกษาไทย: การอภิปรายเรื่อง กรรมการสภามหาวิทยาลัยกับการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย ณ ห้องคอนเวนชั่นฮอลล์ 19 กรกฎาคม 2553**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- สมยศ ชี้แจ้ง. (2552). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี**, 3(1), 48-59.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี และปฏิบัติ**. เชียงราย: สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- _____. (2550). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: บุ๊คส์ลิงค์.
- _____. (2558). **Leadership # 35: ศิลปความเป็นผู้นำแบบเคอร์รีติก: The art of chaordic leasership**. สืบค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2558, จาก <http://suthep.ricr.ac.th>.

- สุรินทร์ พิศสุวรรณ. (2554). รายงานสรุปเรื่องบทบาทสภามหาวิทยาลัยในการพัฒนา
อุดมศึกษาของชาติ: อาเซียน 2015 กับอุดมศึกษา ณ โรงแรมรามาคาร์ดิน 7-8
กุมภาพันธ์ 2554. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาสื่อมวลชนแห่งประเทศไทย.
- สุวิมล ตีรภานันท์. (2553). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2558). 6Ds กลยุทธ์การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่การปรับปรุง
ประสิทธิภาพการทำงาน. วารสาร HR Society Magazine, 13(146), 27-30.
- . (2558). สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้นำ. วารสาร HR Society Magazine,
13(153), 46-50.
- Bernhard, A. (2009). A knowledge-based society needs quality in higher
education. *Problems of Education in the 21st Century*, 12 (4), 15-21.
- Bridges, M. T. (1992). Teachers perceptions of school effectiveness and
principal vision. *Dissertation Abstracts Internation*, 53(3), 669.
- Certo, S. C. (2006). *Modern management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson
Prentice Hall.
- Docekalova, S., Vaculik, M., & Prochazka, J. (2016). Competencies measured
in assessment centers: Predictors of transformational leadership and
leader's effectiveness. *International Conference on Management,
leadership & Governance*, pp.76-83. Kidmore End: Academic Confer-
ences International Limited.
- Goleman, D., et. al. (2002). *The New Leaders*. UK: Time Warner Books.
- Hurst, M. W. (2014). *Content analysis of transformational leadership
competencies for virtual teams* (Doctoral dissertation). Retrieved Septem-
ber 19, 2016, from [http://search.proquest.com/docview/1692084412?
accountid=32957](http://search.proquest.com/docview/1692084412?accountid=32957)
- Hair, J. F., Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate
data analysis with readings*. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

- Kimmens, R. M. (2014). **Presidential leadership practices of high-performing community colleges** (Doctoral dissertation). Retrieved September 19, 2016, from <http://search.proquest.com/docview/1545673957?accountid=32957>
- Kotter, J. P. (1996). **Leading change**. Boston: Harvard Business School Press
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). *The Leadership challenge: how to keep getting extraordinary things done in organizations*. California: Jossey-Bass.
- Mangum, G. D. (2013). **Transformational leadership and AACC competencies: Connecting the vision** (Doctoral dissertation). Retrieved September 19, 2016, from <http://search.proquest.com/docview/1448524785?accountid=32957>
- Newton, J. (2010). A Tale of Two “Quality”: Reflections on the Quality Revolution in Higher Education. **Quality in Higher Education**, 16(1), 51–53. <http://doi.org/10.1080/13538321003679499>
- Northouse, P. G. (2003). **Leadership theory and practice**. 3rd ed. Western Michigan University: SAGE Publications.
- Senge, P. (1990). **The fifth discipling: The art and practice of the learning organization**. New York: Currency Doubleday.
- Spendlove, M. (2007). Competencies for effective leadership in higher education. **The International Journal of Educational Management**, 21(5), 407-417.