บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การศึกษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ประเทศใดที่มีประชากรได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องและทั่วถึง ก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาสภาพทุกด้าน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ครูและนักเรียน ณ ศาลาดุสิตดาลัย เมื่อ วันที่ 27 กรกฎาคม พ. ศ. 2534 ดังความว่า

> "...การศึกษาเป็นปัจจัยในการสร้างและพัฒนา
> ความรู้ความคิดความประพฤติและคุณธรรมของ
> บุคคลสังคม และบ้านเมืองใด ให้การศึกษาที่ดี
> แก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนและพอเหมาะกัน
> ในทุกๆ ด้านสังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมือง
> ที่มีคุณภาพซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคง
> ของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้ตลอด..."

พระบรมราโชวาทดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึงและถ้าจัดการศึกษาให้แก่คนในชาติไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพแวดความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศจะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย (ภานุวัตน์ รัตยาภาส, 2538 : 36) ในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในชาตินั้น ได้ยึดระบบการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นระบบที่ให้บุคคลได้ศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ ของประเทศ

การอุดมศึกษาเป็นกลไกหนึ่งของประเทศ มีหน้าที่ผลิตกำลังคนระดับสูง เพื่อการพัฒนาประเทศ เพราะการอุดมศึกษาเป็นแหล่งรวมวิทยาการหลากหลายแขนงเป็นแหล่งสร้างและ

Prince of Songkla University Pattani Campus

พัฒนาองค์ความรู้ เสริมสร้างความสามารถในการค้นคว้าวิจัย ตลอดจนเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถในแขนงต่าง เป็นจำนวนมากอุดมศึกษาจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงพันธกิจสำคัญที่พึงมีต่อประเทศไปได้ จากผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์ : สู่ความก้าวหน้าและมั่นคงของชาติในศตวรรษหน้า ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ชี้ว่าอุดมศึกษาควรจะต้องเหมาะมีบทบาทในการเพิ่มความเข้มแข็งของสังคมไทยโดยสร้างขีดความสามารถทั้งในด้านการร่วมมือและการแข่งขันตลอดจนสร้างดุลยภาพระหว่างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม (สุทธิศรี วงษ์สมานและ ชุตินันท์ แสงหิรัญ, 2539 : 3)

ดังนั้นอุดมศึกษาไทยต้องปรับตัวไปสู่แนวโน้มการขยายโอกาสคนส่วนใหญ่ได้เข้าถึงการศึกษาในระดับนี้ โดยให้ความเสมอภาคในการศึกษา มีหลักสูตรการสอนที่ยืดหยุ่นเพื่อให้การผลิตบุคลากรมีความสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย เสริมสร้างคุณค่าความเป็นมนุษย์ เป็นศูนย์กลางความรู้ ความคิด มีระบบบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีอิสระในการบริหารเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงศักยภาพของอุดมศึกษาในอันที่จะพัฒนาไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ยังมีปัญหาอุปสรรคอีกหลายอย่าง (สุทธิศรี วงศ์สมานและ ชุตินันท์ แสงหิรัญ , 2539 : 4) กล่าวคือ การจัดการศึกษาอุดมศึกษาไทยในปัจจุบัน ซึ่งจัดโดยหลายหน่วยงาน ยังคงมีความสับสนและไม่ชัดเจนทั้งในแนวคิด หลักการและทิศทางการจัดทั้งยังมีปัญหาอุปสรรคในเชิงการบริหารภายในสถาบันอุดมศึกษา จึงควรต้องมีการทำความตกลงระหว่างกัน เพื่อวางระบบการอุดมศึกษาและกำหนดภารกิจที่เป็นจุดเด่นของสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ได้ดำเนินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 กลไกสำคัญของการจัดระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ถือว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วชี้ให้เห็นว่าสังคมไทยในอนาคต คงประสบปัญหาต่าง ๆ อีกหลายประการ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนไม่อาจพยากรณ์ได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น ผลกระทบที่เด่นชัดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คือ บุคคล องค์กร ทุกระดับต้องรู้ ภาวะที่มีการแข่งขันสูง ความสามารถในการมองอนาคตและการตัดสินใจ เพื่ออนาคตที่ดีกว่าจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาในส่วนองค์กรหนึ่งของสังคมก็จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ที่ทำให้ต้องปรับตัวและเตรียมพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ทำให้การดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และมีความคล่องตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Prince of Songkla University Pattani Campus

ด้วยเหตุผลดังกล่าว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ได้ปรับแนวคิดการพัฒนาเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และฉบับที่ 10 ได้อัญเชิญแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศให้เป็นไปในสายกลางโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาอยู่พื้นฐานความสมดุลและความพอประมาณอย่างมีเหตุผลนำไปสู่สังคมที่มีคุณภาพและยั่งยืนดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่จะต้องพัฒนาคนเพราะคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

ตามแนวคิดและวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และ 10 ดังกล่าวมาแล้วเพื่อเป็นการพัฒนาประเทศทำให้สถาบันการศึกษาต้องปฏิบัติภารกิจภายใต้กฎหมายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสร้างมิติใหม่ทางการศึกษาให้เกิดขึ้นในสังคมไทยได้อย่างที่คาดหวังไว้ จึงต้องดำเนินการโดยขอความร่วมมือจาก ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประชาชนไทยทุกอารยชนที่จะต้องร่วมกันทำความเข้าใจ แนวคิดทิศทางวิชาการจัดการศึกษาเพื่อสร้างการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับทุกคนในสังคมไทย ซึ่งได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 หมวด 3 ระบบการศึกษามาตรา 15 การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำหรับการศึกษาในระบบ ตามมาตรา 16 มี 2 ระดับ คือการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยการศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามที่กำหนด และการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้จัดในมหาวิทยาลัย สถาบัน วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างอื่น ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวกับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 41 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งจัดการศึกษาในระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญาเอก ภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ (พ.ศ. 2547) กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัยให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและเสริมสร้างวิทยฐานะครูและได้กำหนดการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามมาตรา 10 (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ , 2547 :3) ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบันและ สำนัก

จากการแบ่งส่วนราชการดังกล่าว คณะเป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยให้เหตุผลว่า เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเป็นอิสระและคล่องตัว ทั้งในด้านการบริหาร

Prince of Songkla University Pattani Campus

และด้านการสอนในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 36 กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นนิติบุคคล สามารถดำเนินกิจการได้โดยอิสระ มีเอกภาพในการบริหาร มีความเป็นอิสระทางวิชาการ สามารถพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการที่เป็นของตัวเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพ ซึ่งในการนี้ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้บริหารคณะ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 36 กล่าวไว้ว่าตำแหน่งผู้บริหารระดับคณะ ให้มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงาน โดยมีการกำหนดงานและแนวทางการบริหารงานเพื่อให้คณะประสบความสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คณบดี เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบังคับบัญชาและการบริหารงานภายในคณะ ซึ่งถ้าคณบดี มีความรู้ความสามารถ มีเทคนิคและกระบวนการบริหารงานที่นำไปสู่ความมีคุณภาพของคณะ ทำให้คณะมีความเจริญเติบโตมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางกลับกัน ถ้าคณบดีขาดความรู้ในกระบวนการบริหารคน บริหารงาน คณะก็จะประสบความล้มเหลว ดำเนินการต่อไปไม่ได้ ก็จะส่งผลต่อภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอย่างมาก ดังนั้นคณะจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญต่อมหาวิทยาลัยทั้งทางด้านการบริหาร ด้านวิชาการและการให้บริการแก่ชุมชน ซึ่งคณะภายใต้การนำของคณบดี จะเป็นหน่วยงานเดียวที่สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยได้แทบทั้งหมด การดำเนินการต่าง ๆ ของคณะย่อมส่งผลโดยตรง นำมาสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า ของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก

คณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับคณะ และมีบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยได้กำหนดภารกิจของคณบดี ตามมาตรา 36 ได้กำหนดไว้ว่าในคณะมีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบงานต่าง ๆ ในคณะ ซึ่งงานหลัก ๆ คืองานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยและงานอื่นๆ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาดังนี้ (เกสรา สุขสว่าง, 2540 :16)

1. งานด้านการบริหารทั่วไป เป็นการดำเนินงานในคณะที่เป็นงานประจำ โดยการกำกับดูแลการบริหารงานต่าง ๆ ในสำนักงานคณะ เช่น การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ ให้ความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบันในที่ประชุมคณบดีเป็นกรรมการวิชาการหรือกรรมการเฉพาะกิจที่สถาบันแต่งตั้ง หรือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. งานด้านบริหารวิชาการ เป็นงานบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการรักษาคุณภาพและมาตรฐานของคณะ สร้างและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา สนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ควบคุมการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษา สนับสนุนและเปิดโอกาสให้อาจารย์ในคณะเข้าร่วมโครงการบริการทางวิชาการแก่สังคม ศึกษาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาเผยแพร่และสอนนักศึกษาในชั้นเรียน

Prince of Songkla University Pattani Campus

3. งานด้านการบริหารบุคคล เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะวิชาศึกษาต่อในระดับสูง สรรหาหรือมีส่วนร่วมในการสรรหาอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ พิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งบุคลากร วิเคราะห์และเสนออัตรากำลังอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ประชุมอาจารย์เพื่อปรึกษาหารือทิศทางในการพัฒนาคณะ เสนอการบรรจุแต่งตั้งอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ต่ออธิการบดี แจ้งระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์และเจ้าหน้าที่

4. งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา เป็นการปฐมนิเทศ และปัจฉิมนิเทศนักศึกษา จัดอาจารย์ที่ปรึกษา และประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของนักศึกษา ให้คำปรึกษาทั่วไปแก่นักศึกษาในคณะ กำกับดูแลระเบียบวินัย การปกครองนักศึกษาจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและจริยธรรมนักศึกษา

5. งานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ เป็น การพิจารณาเสนอของบประมาณของภาควิชาในสังกัดคณะ ดูแลและจัดทำงบประมาณ อนุมัติการเบิกจ่ายเงิน

6. การพัฒนาวิชาชีพ ในบทบาทนี้ คณบดีมีหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุนการพัฒนาความสามารถพิเศษและความสนใจของอาจารย์ ส่งเสริมการสอนหนังสือที่ดีในคณะ กระตุ้นให้อาจารย์ทำวิจัยและพิมพ์เผยแพร่ สนับสนุนอาจารย์ให้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกประเทศ และเป็นตัวแทนของคณะในการประชุมสมาคมผู้ทรงคุณวุฒิและวิชาชีพ

7. หน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย ฉพาะกิจ เช่นการประกันคุณภาพของคณะซึ่งคณบดีมีภารกิจคือ 1) การวิเคราะห์งานและจัดทำภารกิจบุคคลเป็นรายบุคคลตามตำแหน่งและภาระงาน 2) อ่าน SSR ของทุกภาควิชาหรือทุกหน่วยงาน 3) เป็นทีมผู้ตรวจสอบประเมินคุณภาพภายใน เยี่ยมเยียนภาควิชา หน่วยงานเพื่อให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ 4) เตรียมการประกันคุณภาพภายนอกและภายในดูแลให้คำแนะนำในการรักษาความปลอดภัยของตึก และบำรุงรักษาตึกเรียนของคณะ เก็บรักษาระเบียนสำคัญของคณะ รวมทั้งระเบียนนักศึกษา

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาระงานของคณบดีเป็นงานที่สำคัญและจำเป็นต่อความเจริญก้าวหน้าจากบทบาทดังกล่าวเมื่อมองในแง่ของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานจะพบว่าคณบดีคือคนสำคัญในการพัฒนาการดำเนินงานของคณะให้ประสบผลสำเร็จซึ่งสรุปได้ดังนี้ (อำไพ อินทร์ประเสริฐ, 2542 : 11)

ในคณะมีคณบดีเป็นผู้ดูแลและรับผิดชอบต่อการดำเนินงานให้ราบรื่น เรียบร้อยและบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพของบุคลากรในคณะจะเกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ก็ด้วยความสามารถด้านการจัดการของคณบดี นั่นคือคณบดีเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้งานของคณะดำเนินต่อไป

Prince of Songkla University Pattani Campus

คณบดีต้องมีเทคนิคในการจูงใจและรู้จักใช้ศิลปะในการพูด เช่น จัดประชุมชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิธีต่าง ๆ แก่บุคลากรของคณะทราบโดยทั่วถึง อีกทั้งเสนอแนะมาตรการจูงใจต่าง ๆ นั่นคือประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรก็จะสูงขึ้นอย่างแน่นอน ฉะนั้นคณบดีจึงมีส่วนช่วยเสริมประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจนเมื่อคณะมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์การเพราะ ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ เมื่อบุคลากรของคณะดังกล่าวได้รับการเสริมแรงบวก ย่อมเกิดความกระตือรือร้น ตั้งใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจและรับผิดชอบมากขึ้น บุคลากรจะเริ่มวางแผน หายุทธวิธีในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน การกระทำดังกล่าวจะดำเนินไปด้วยความพึงพอใจ ทั้งนี้เพราะศรัทธา เชื่อถือ และยอมรับในการเป็นผู้นำของคณบดี บุคลากรก็เร่งทำงานด้วยความขยันอดทน ซึ่งทำให้งานสำเร็จและมีคุณภาพส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์การในทางที่ดีเนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีค่าต่อองค์การอย่างมากและเป็นทรัพยากรที่ยิ่งใหญ่เหนือทรัพยากรทั้งมวล ฉะนั้นการจะสรรหา พัฒนา บำรุงรักษาและให้พ้นจากงานจึงเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ผู้รับผิดชอบควรตระหนักถึงความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากได้คนดี มีศักยภาพสูง องค์การย่อมเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องใช้หลักวิชาการหลายสาขาประกอบกัน เพื่อให้ได้ทั้งคนและผลของงาน อีกทั้งบุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน ในคณะนั้น ๆ การบริหารงานบุคคลทุกขั้นตอนมีความสำคัญ ผู้รับผิดชอบจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์นานาประการ เมื่อได้บุคลากรเข้าสู่องค์การแล้ว ก็เป็นหน้าที่ของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้โดยเสมอภาค เป็นธรรมและทั่วถึง อีกทั้งการปูนบำเหน็จรางวัลและความดีความชอบก็ต้องโปร่งใสและยุติธรรม เพื่อให้ทุกคนยอมรับเชื่อถือและศรัทธาในองค์การ และเมื่อมีการทำงานบกพร่องหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม ก็ต้องใช้การตัดสินใจที่เด็ดขาด เพื่อให้การปกครองกลุ่มคนเป็นไปได้อย่างราบรื่นและสบายใจด้วยกันทุกฝ่าย

ในส่วนของสายการบังคับบัญชามหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบไปด้วยผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าศูนย์ สำนัก ซึ่งผู้บริหารทุกระดับต้องปรับบทบาทและภารกิจให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะคณบดีซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลางที่มีความสำคัญต่อการบริหารเป็นอย่างมากเนื่องจากต้องเป็นผู้ประสานกับผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย เช่นอธิการบดี รองอธิการบดี กับผู้บริหารระดับภาควิชารวมทั้งอาจารย์ในคณะทุกคน นอกจากจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแล้ว ก็ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอีกด้วยและนอกจากนี้ก็ยังมีภารกิจด้านการสอนอีก จึงทำให้ภาระงานของคณบดีมีมากกว่าผู้บริหารในตำแหน่งอื่น และนอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยที่เพิ่งยกระดับจากสถาบันราชภัฏจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆมากมาย และต้องสร้าง

Prince of Songkla University Pattani Campus

มาตรฐานทางวิชาการ เพื่อมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อให้มั่นคงและพร้อมที่จะเจริญเติบโตไปเป็นมหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์แบบในอนาคต ดังนั้นจึงถือว่าภารกิจดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จได้คณะคือเป้าหมายหลักเพราะว่างานวิชาการต่าง ๆ จะอยู่ที่คณะและก็เป็นภารกิจหลักของคณบดีในการที่จะนำมหาวิทยาลัยราชภัฏไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ องค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งในการทำให้คณะบดีสามารถนำคณะไปสู่เป้าหมายได้คือ คณบดีต้องมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำความคิดความสามารถของบุคคลในคณะให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจนสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ในส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีลักษณะโครงสร้างอำนาจและการใช้อำนาจในองค์กร กล่าวคือมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการผสมผสานระหว่างลักษณะขององค์การแบบแนวดิ่ง (vertical organization) ลักษณะโครงสร้างของอำนาจและการใช้อำนาจอยู่ส่วนบนขององค์การ มีลักษณะของการบริหารเน้นหนักทางด้านการติดต่อสื่อสารและการควบคุมจากข้างบน และอีกลักษณะหนึ่งคือ ลักษณะองค์การแบบแนวนอน (horizontal organization) ซึ่งมีลักษณะโครงสร้างของอำนาจและการใช้อำนาจไม่ได้อยู่ระดับบนขององค์การอย่างเดียว แต่มีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จในการบริหารองค์การมากกว่าการให้ความสำคัญกับอำนาจของตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชา (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2532 : 3) คือเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างอำนาจและการใช้อำนาจที่ไม่เป็นทางการอยู่ด้วยจึงทำให้คณบดีต้องประสานอำนาจให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย นอกจากนั้นลักษณะพิเศษขององค์การคือ เป็นองค์การที่ให้บริการแก่ผู้ใช้หลายลักษณะ เป็นองค์การที่มักมีปัญหาทางเทคนิค เป็นองค์การที่ประกอบด้วยนักวิชาชีพชั้นสูงหลาย ๆ สาขาลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดพฤติกรรมการบริหารของคณบดีจะประสบผลสำเร็จได้ต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2532 : 3) ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของคณบดี จึงต้องมีองค์ประกอบมากมาย เช่น ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ วิชาชีพการบริหาร อำนาจในตำแหน่ง ทักษะทางการบริหาร และสภาพการณ์ในคณะ (Hoy และ Miskel, 1987 : 248) พฤติกรรมการบริหารดังกล่าวเกิดขึ้นได้เนื่องจากการใช้ภาวะผู้นำและการกระจายอำนาจในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมจากการศึกษาของ Reddin (1970 :215) ได้วิจัยออกมาแล้วพบว่า ภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารมีอยู่สององค์ประกอบคือ พฤติกรรมภาวะผู้นำ กับสภาพการณ์ในการทำงานโดยได้พูดถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำว่าการจะใช้พฤติกรรมในการบริหารแบบใดต้องดูความเหมาะสมและไม่มีผู้นำคนใดจะเหมาะกับสถานการณ์ทุกรูปแบบต้องมีการปรับใช้ให้เหมาะสม ดังนั้นในการบริหารงานของคณะได้มีข้อเสนอแนะจากการศึกษาของ Morris (1981:23)ได้กล่าวถึงบทบาทและภาระงานของคณบดีประกอบด้วย1) คณบดีต้องทำความเข้าใจกับปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่

Prince of Songkla University Pattani Campus

ที่จะต้องดูแล รับผิดชอบ 2) คณบดีต้องรู้จักและเข้าใจธรรมชาติในการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะธรรมชาติของอาจารย์และบุคลากรในคณะแต่ละคน 3) คณบดีต้องรู้จักใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและต้องมีการประสานกับอาจารย์และบุคลากรในการดำเนินภารกิจต่าง ๆ

จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าว คณบดีมีการตัดสินใจตลอดเวลา ต้องพบและรักษาสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ต้องสอนหนังสือเหมือนอาจารย์อื่น ๆ และยังต้องรับรู้เกี่ยวกับความต้องการ ความหวัง และความเป็นไปทั้งด้านการงาน และด้านส่วนตัว ของบรรดาอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงาน ซึ่งอาจจะมีปัญหาต่าง ๆ ที่ผู้บริหารต้องช่วยกันแก้ไข บางครั้งอาจจะมีสาเหตุความไม่ปรองดองกันในคณะ คณบดีต้องมีความสามารถและสนใจในการไกล่เกลี่ยให้บุคลากรทั้งหลายในคณะทำงานร่วมกันด้วยดี นอกจากนี้คณบดีต้องประเมินผลงานของอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ซึ่งการประเมินผลงานควรเป็นไปในรูปเพื่อก่อมากกว่าเพื่อทำลาย จากบทบาทต่าง ๆ ของคณบดีดังได้กล่าวมาแล้ว แสดงให้เห็นถึงความใกล้ชิดของคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในคณะเป็นอย่างดี การบริหารนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดต้องประกอบด้วยโครงสร้างในการบริหาร มีการกำหนดหน้าที่ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ โดยมีบุคคลหนึ่ง มีหน้าที่เป็นผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์การ บุคลดังกล่าว จึงมีความสำคัญต่ออนาคต และประสิทธิภาพขององค์การเป็นอย่างยิ่ง

ในส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยที่ยกฐานะจากสถาบันราชภัฏต้องมีการพัฒนาการด้านการบริหารงานในทุกด้านและบทบาทส่วนใหญ่สามารถดำเนินการได้ในระดับคณะนั่นคือ ถ้าคณบดีมีความรู้ความสามารถและมีภาวะผู้นำก็สามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้ จากการศึกษาของ (ศักดิ์ไทย สุรบวรกิจ, 2532 :142) พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏยังมีจุดอ่อนในการจัดการศึกษาอยู่หลายประการ ดังนี้

1. กระบวนการผลิตบัณฑิต มีประสิทธิภาพยังไม่สูงพอที่จะสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพตามต้องการ

2. อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏยังมีตำแหน่งทางวิชาการความรู้ความสามารถ วุฒิจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3. มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งต้องดำเนินการจัดการศึกษาสองลักษณะคือการจัดการศึกษาสำหรับนักศึกษาภาคปกติและการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ จึงทำให้ปริมาณงานของอาจารย์มากจึงส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน

4. ลักษณะการบริหารของคณะเป็นการบริหารที่มีโครงสร้างของงานและระเบียบวิธีการต่าง ๆ เป็นงานที่ต้องดำเนินการมาก ส่วนใหญ่คณะวิชาจะใช้เวลากับงานในสำนักงานมากที่สุดทำให้งานด้านอื่น ๆ ได้รับความสนใจน้อยลง

Prince of Songkla University Pattani Campus

5. งานด้านกิจการนักศึกษา งานปกครอง สวัสดิการ และงานกิจกรรมทางวิชาการเป็นงานที่คณบดีต้องดูแล ควบคุม อำนวยความสะดวก เพื่อให้นักศึกษาได้รับสิ่งที่ดีที่สุดแต่ส่วนใหญ่คณบดีจะให้ความสำคัญกับงานสำนักงานมากกว่า

6. มหาวิทยาลัยราชภัฏไม่ค่อยนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน

7. การฝึกอบรมทางด้านการเรียนการสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ยังมีน้อยมาก ทำให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ในด้านวิชาการมีน้อย

8. การบริหารงานวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ยังให้น้ำหนักความสำคัญน้อยกว่างาน ด้านธุรการ การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้อาจารย์ไม่กระตือรือร้นที่จะพัฒนาการสอนให้มีคุณภาพ

9. นโยบายของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยที่จะสนับสนุนให้อาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้า การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและการศึกษาต่อไม่ชัดเจน

10. ภารกิจและรายได้จากการสอนโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลากรประจำการ ทำให้อาจารย์สนใจในเรื่องการทำวิจัยและการศึกษาต่อน้อย

11. โอกาสการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานวิชาการของอาจารย์มีข้อจำกัดหลายประการ เช่นงบประมาณ ภารกิจของอาจารย์

จากปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าทุกประเด็นจะเกี่ยวข้องกับการบริหารในระดับคณะทั้งสิ้นซึ่งการส่งเสริมการพัฒนาด้านต่าง ๆ ถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญของคณบดี เพราะคณาจารย์ทุกท่านสังกัดคณะและผลงานทุกอย่างที่ออกจากคณะไปสู่มหาวิทยาลัยและไปยังสาธารณชน นั่นคือ คณบดีมีบทบาทและมีอำนาจสูงสุดในคณะ การมีภารกิจในการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือกันว่าเป็นหัวใจของหน่วยงาน ต้องรับผิดชอบสมรรถภาพทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารระดับอื่น เป็นผู้บังคับบัญชาที่ทำงานร่วมกับอาจารย์อย่างใกล้ชิด การบริหารคณะ จึงถือได้ว่า เป็นภารกิจของการจัดการศึกษา คณบดีต้องมีความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับศาสตร์ของการบริหาร มีองค์ความรู้ มีหลักเกณฑ์ มีทฤษฎี ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ และมีศักยภาพของการบริหาร รู้จักประยุกต์ความรู้และหลักการนำมาใช้ในการปฏิบัติกับงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์ การบริหารคณะจึงขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถประสบการณ์ และวิสัยทัศน์ของคณบดี

ผู้นำและผู้ตามของสังคมไทยต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งคณบดีก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่มี

Prince of Songkla University Pattani Campus

การเปลี่ยนแปลงไปซึ่ง ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 30)ได้กล่าวไว้ประกอบด้วย1) กระแสความเป็นประชาธิปไตยมีมากขึ้นเนื่องจากคนไทยมีความรู้มีการศึกษาและให้ความสำคัญกับสภาพการเมืองการปกครองเนื่องจากเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับชีวิตประจำวัน 2) กระแสโลกที่ไร้พรมแดน ความเชื่อมโยงของข้อมูลข่าวสารก่อให้เกิดการบริหารที่มีรูปแบบใหม่และตัวผู้นำต้องแสวงหารูปแบบการบริหารที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และวัฒนธรรมของท้องถิ่น 3) กระแสข่าวสารข้อมูล ผู้บริหารต้องมีความทันสมัยและสามารถรู้ทันความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและข้อมูลต่างๆ สามารถนำมาเชื่อมโยงใช้ให้เหมาะกับสภาพขององค์การ 4) กระแสวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงของโลกมีการเปลี่ยนแปลงในด้านความคิด ความเชื่อ วิถีการดำรงชีวิต รูปแบบการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม การบริหารเพื่อมุ่งเน้นผลงาน นั่นคือคณบดีต้องมีการปรับรูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ดังนั้นคณบดีต้องมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานให้มากที่สุดเนื่องจากคณบดีเป็นหัวใจของการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย จึงต้องสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารของคณบดี ทั้งนี้โดยอาศัยกรอบแนวความคิดพฤติกรรมการบริหารของ Hoy และ Miskel (1987 :322) และทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวความคิดของ Reddin (1970 :215) เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย และนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เนื่องจากคณบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องมีความสามารถในการประสมประสานบทบาทของคณบดี และบทบาทของผู้ร่วมงานเข้าด้วยกันให้อยู่ในดุลยภาพที่ดี เพื่อให้อาจารย์มีความรู้สึกที่ดีต่อคณะและต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของคณบดีเป็นประเด็นที่ต้องศึกษาและต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะจะทำให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์แห่งผลของการบริหารคณะได้ชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งให้ผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งคณบดีในอนาคต ได้ศึกษาไว้เป็นข้อมูลเบื้องต้น เพราะพฤติกรรมการบริหาร เป็นเรื่องของศาสตร์และศิลป์ซึ่งมีความละเอียดอ่อนและซับซ้อน โดยเฉพาะในเรื่องของ พฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านการสื่อสาร ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำต่อการบริหารงานของคณบดี ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏนำไปปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของคณบดีอันจะทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีศักยภาพและมีความเป็นเลิศในทางวิชาการสืบไป

Prince of Songkla University Pattani Campus

ปัญหาการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารงานของคณบดี ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีลักษณะใด

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดี

2. เพื่อศึกษาอิทธิพล ทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดี

3. เพื่อทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สร้างขึ้นตามแนวความคิด ทฤษฎี สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. คณบดีมีระดับภาวะผู้นำประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมุ่งประสานอยู่ ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อ อำนาจในตำแหน่ง สภาพการณ์ในคณะ และพฤติกรรมการบริหาร

Prince of Songkla University Pattani Campus

3. ผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาแผนงานองค์กร ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น มีอิทธิพลทางตรงต่อมาตรฐานวิชาชีพ และ จรรยาบรรณวิชาชีพ และพฤติกรรมการบริหาร

4. อำนาจในตำแหน่ง ประกอบด้วย อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากขนบธรรมเนียมประเพณี อำนาจจากบารมี มีอิทธิพลทางตรงต่อ สภาพการณ์ในคณะ และพฤติกรรมการบริหาร

5. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโดยส่งผ่านอำนาจในตำแหน่ง

6. ผู้บริหารมืออาชีพมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริหารโดยส่งผ่านมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

7. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยไว้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อประกอบการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ได้ทราบระดับของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการบริหารงานของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อจะได้คณบดีที่มีระดับภาวะผู้นำสูง ในการมาปฏิบัติงานของคณะ

2. ได้ทราบค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำผู้บริหารมืออาชีพ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ สภาพการณ์ในคณะและพฤติกรรมการบริหาร ว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลและสำคัญมากที่สุดที่คณบดีต้องมีเพื่อเป็นแนวทางให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏในการกำหนดคุณสมบัติในการเลือกสรรคณบดีต่อไป

3. เพื่อให้คนที่สนใจจะเป็นคณบดีได้ทราบองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นต้องมีในการที่จะดำรงตำแหน่งเพื่อจะได้เตรียมพร้อมและพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านเพื่อคณะต่าง ๆ ได้คณบดีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการต่อไป

Prince of Songkla University Pattani Campus

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีขอบเขต ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่ง คณบดีและรองคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 932 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งคณบดีและรองคณบดีที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 720 คน

3. ตัวแปรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้ ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่

3.1.1 ภาวะผู้นำ

3.1.2 ผู้บริหารมืออาชีพ

ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่

3.2.1 อำนาจในตำแหน่ง

3.2.2 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.2.3 สภาพการณ์ในคณะ

3.2.4 พฤติกรรมการบริหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำและพฤติกรรมการบริหารของคณบดี แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. Martin (1933 : 256)ได้ศึกษาทฤษฎีเบื้องต้นสำหรับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของคณบดี ศึกษาโดยการสัมภาษณ์พูดคุยผู้บริหารและอาจารย์ในเรื่องภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี พบว่า คณบดีที่มีพฤติกรรมในการบริหารในรูปแบบผู้ประสาน ผู้จัดการ ผู้วางแผน และผู้สนับสนุนจะเป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงาน ในส่วนของ พฤติกรรมการบริหารตามแนวคิดของ Hoy และ Miskel (1982 :355) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมทางการบริหารว่าประกอบด้วย การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร และความรู้ด้านการบริหาร

Prince of Songkla University Pattani Campus

2. Tead (1935 :18)ได้วิจัยองค์ประกอบของผู้นำ พบว่า ลักษณะของผู้นำที่ทำหน้าที่ได้ดีนั้นต้องมีลักษณะคือ มีสมอง มีความกระตือรือร้น สามารถสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ มีศิลปะของการเป็นผู้นำ มีความรอบรู้ในงานวิชาการ ตัดสินใจได้เด็ดขาด มีทักษะในการบริหารจัดการ มีบุคลิกภาพแสดงถึงความเป็นผู้นำ ไม่ใช้อำนาจในการปกครองหรืออำนาจตามฐานะความเป็นผู้นำ ไม่แสวงหาประโยชน์จากผู้อื่นเพื่อตนเอง

3. Stogdill (1944 : 62)ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพและองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือบุคลอื่นในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) สติปัญญาและไหวพริบ 2) การรักการศึกษาหาความรู้มีความรู้ที่เป็นสมัยใหม่เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง 3) ทำกิจกรรมเพื่อสร้างมิตรสัมพันธ์กับคนรอบข้าง4) สามารถถ่ายทอดการสื่อความหมายได้ตรงตามความต้องการ5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ 6) มีความอดทนต่อสิ่งรอบข้าง 7) รู้หลักการบริหารและมีทักษะในการทำงาน 8) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 9) มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อให้กับคนรอบข้าง 10) มีมาตรฐานในการทำงานและมั่นใจว่าสามารถทำงานให้สำเร็จได้ 11) มองอนาคตข้างหน้าและมีวิสัยทัศน์ 12) สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ 13)ใช้อำนาจการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ ๆ ได้ 14) สามารถสื่อสารได้ทั้งการพูดและการเขียน 15) เป็นที่ยอมรับของคนโดยทั่วไป

4. Snarr (1955 : 382) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำของคณบดีกับความพึงพอใจในงานของคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ กับพฤติกรรมการตัดสินใจสร้างเสริมงานของคณบดี ในทัศนะของอาจารย์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาแยกตามภาควิชาพบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์กับพฤติกรรมการตัดสินใจเสริมงานของคณบดีมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2)จากทัศนะของอาจารย์ในคณะ และทัศนะของคณบดี ที่มีต่อพฤติกรรมของการเป็นผู้นำ ร้อยละ 56 เห็นว่าสอดคล้องกันกับสภาพที่ตั้งของสถานศึกษาและร้อยละ 64 มีความเห็นสอดคล้องกับการพิจารณาหรือนโยบายของสถานศึกษา 3) ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในคณะขึ้นอยู่กับผลงาน การให้คำปรึกษาหรือการนิเทศ การทำงานร่วมกัน และงานโดยส่วนรวม ทั้งนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) คุณลักษณะส่วนบุคคลกับการมุ่งงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่คุณลักษณะส่วนบุคคลกับการมุ่งความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) คุณลักษณะส่วนตัวของคณบดี มีความสัมพันธ์กับการมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ในการบริหารงาน 6) ระดับขั้นของอาจารย์งานด้านการสอนและเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน การเลื่อนขั้น และเพื่อนร่วมงาน

Prince of Songkla University Pattani Campus

5. Sachs (1966 : 3)ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้บริหารที่ดีคือ1) มีความเข้าใจตนเอง 2) ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 3) เข้าใจบุคลิกภาพของผู้อื่น 4) มีมาตรฐานในการทำงาน5) มีคุณธรรมจริยธรรม

6. Ghiselli (1971 : 39)ได้ศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในการบริหารกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานประกอบด้วย7 ประการ1) ความสามารถในการสื่อสาร2) ความสามารถในทักษะการบริหาร 3) ความสามารถในการตัดสินใจ 4) ความมั่นใจในตนเอง5) มาตรฐานและต้องการความสำเร็จในอาชีพ6)รู้จักบุคลิกภาพของตนเอง7)ไม่ยึดมั่นถือมั่นกับตำแหน่ง

7. Stadt และคณะ (1973 : 49)ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของผู้บริหารที่ดีต้องประกอบด้วย 1) การคำนึงถึงมาตรฐานในการทำงาน 2) ความสามารถในการเป็นที่พึ่งของคนอื่นในองค์การ 3) กล้าคิดนอกกรอบเพื่อการพัฒนา 4) กล้าเสี่ยงและกล้าลงมือทำ 5) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 6) มีความรู้ความสามารถในการมอบหมายงาน 7) มีวินัยในตนเอง 8) มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น 9) มีความสามารถในการสื่อสารและสื่อความคิด

8. วิจิตร วรุตบางกูลและสุพิชญา ธีระกุล (2523 :74) มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้บริหารที่ดี ไว้ 5 ประการคือ1) มีความเป็นผู้นำ คือมีอิทธิพลต่อคนในกลุ่มสามารถชักนำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้2) มีความรู้ประสบการณ์ในการบริหาร3) มีมนุษยสัมพันธที่ดี 4) มีคุณธรรมสูง 5) มีสุขภาพกายจิตดี

9. กิติ ตยัคคานนท์ (2530 :70) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ดีของผู้บริหารหรือผู้นำสรุปได้คือ 1) มีสุขภาพกาย ใจสมบูรณ์ 2) ท่าทางบุคลิกดี 3) มีความรู้ดีทั้งในหน้าที่การงานและความรู้ทั่วไป 4) วางตนด้วยความยุติธรรมเที่ยงธรรมมีศีลธรรมมีความแนบเนียนมีเทคนิคในการทำงาน 5) มีมาตรฐานในการทำงาน 6) มีการสื่อสารที่ดี 7)ใช้อำนาจในการสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น 8) ตื่นตัวทันต่อเหตุการณ์ในด้านต่าง ๆ ของสถานที่ทำงาน 9) รู้จักการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน 10)ไม่มองข้ามผู้บังคับบัญชา

10. ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532 : 147) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู ซึ่งมีตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย พฤติกรรมภาวะผู้นำ ได้แก่พฤติกรมมุ่งคน และมุ่งงาน และสภาพการณ์ในคณะวิชา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะวิชากับลูกน้อง ลักษณะโครงสร้างของงานในคณะ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ พบว่าพฤติกรรมผู้นำเป็นองค์ประกอบหนึ่งในพฤติกรรมการบริหารภาควิชาซึ่งหัวหน้าคณะวิชาที่มีพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์สามารถสร้างประสิทธิผลในการบริหารได้ไม่

Prince of Songkla University Pattani Campus

แตกต่างกัน แสดงว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน แต่จะเกิดประสิทธิผลต่อเมื่อ มีสภาพการณ์ในคณะเข้ามาเกี่ยวข้อง

11. เจิดหล้า สุนทรวิภาต(2534 : 177)ได้ศึกษาสภาพการณ์ในคณะ พบว่า ประสิทธิผลของภาควิชา ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องเป็นตัวแปรที่ทำนายประสิทธิผล หรือพฤติกรรมการบริหารได้มากที่สุดส่วนตัวอื่น ๆ ก็สามารถทำนายได้คล้ายคลึงกัน

12. Javadi (1993 : 415)ได้ศึกษาแบบแผนและบทบาทเครื่องมือการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ กับแบบการตัดสินใจในการบริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการศึกษาใช้เครื่องมือแบบวิทยาศาสตร์ในการตัดสินใจแต่ก็จะไม่ใช่เป็นการตัดสินใจในเชิงธุรกิจ การใช้เครื่องมือในการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ให้ผลลัพธ์ในการตัดสินใจดีกว่าเดิม เทคนิคที่ใช้มีหลายเทคนิคแต่ที่ใช้มากที่สุดคือ เทคนิคการตั้งจุดมุ่งหมาย การวางแผนระยะยาว การจัดสรรงบประมาณและการบริหารโดยใช้ทรัพยากร

13. Reiten (1994 : 2486) ได้ศึกษาเรื่องความแตกต่างและความเหมือนในความเชื่อเรื่องการตัดสินใจในทางวิชาการของอาจารย์และผู้บริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสนใจในเรื่องความร่วมมือ และการตัดสินใจ ผู้บริหารให้ความสนใจในเรื่องของการใช้อำนาจในการทำงานมาก แต่อาจารย์ให้ความรู้สึกที่ยอมรับระหว่างคุณค่ากับบทบาทของการใช้อำนาจในการตัดสินใจ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ เห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงานในการตัดสินใจ

14. วารุณี จุฑาจินดาเขต (2537 :76) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้างานกับความพึงพอใจในการทำงานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการในสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณบดีในคณะต่าง ๆ จำนวน176 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 2) ความสัมพันธ์ของมิติมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้างานกับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทาง

15. ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538 : 329)ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่าศึกษาธิการจังหวัดมีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลางคือ ศึกษาธิการจังหวัดมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง และส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

Prince of Songkla University Pattani Campus

16. กาญจนา จันทร์ไทย (2539 : 243)ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยคัดสรรค์ด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย พฤติกรรมภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านสถานการณ์ พบว่า อาจารย์พยาบาลมองพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาเป็นแบบสนับสนุนมากที่สุด คือประเมินว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ แบบมุ่งสั่งการ และแบบการมีส่วนร่วม เป็นแบบกิจสัมพันธ์ ดังนั้นในด้านความพึงพอใจงานของอาจารย์พยาบาลจะพึงพอใจกับพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์

17. บูรพาทิศ พลอยสุวรรณ์ (2539 : 211)ได้วิจัยเรื่องการวิเคราะห์ระบบการพัฒนาภาวะผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้วิธีวิเคราะห์จากเอกสารและจากข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ กลุ่มผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูง จำนวน 7 คน กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร จำนวน 11 คนและผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 371 คน ผลการวิจัยพบว่า1) บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน คือ ผู้บังคับบัญชาที่จะสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ดังนั้นในมหาวิทยาลัยถือว่าคณบดีคือผู้บริหาร ดังนั้นคณบดีที่ดี ควรจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากถ้าบุคลากรมีคุณภาพก็ส่งผลต่อผลงานของคณะด้วย 2) ผู้บริหารหรือคณบดี ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร มีความรู้ความสามารถด้านการบริหาร มีการใช้อำนาจในทางที่ถูกต้อง เช่นการให้รางวัล การยกย่องชมเชย 3) ผู้บริหารหรือคณบดีต้องเป็นผู้ขายความคิดหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติงานในลักษณะของการวิเคราะห์วิจัยในเรื่องของการพัฒนาบุคคลากร4)ผู้บริหารโรงเรียนหรือคณบดีต้องรู้ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง งาน และหน่วยงานตื่นตัวและให้ความสนใจ ในความร่วมมือการพัฒนาของสมาชิก 5) ต้องรู้จักให้ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานและให้บุคลากรรู้จักการใช้และการบำรุงรักษา ธีระ รุญเจริญ (2550 : 119) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้บริหารที่จะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล สรุปได้คือ 1)บุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหารได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีมนุษย์สัมพันธ์ มีทักษะในการบริหาร 2) ด้านการปฏิบัติ มีการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดหาสื่อการเรียนการสอน นำเทคโนโลยีมาใช้ และมีการบริการครบวงจร

18. วิเชียร ชีวพิมาย (2539 : 206)ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 396 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะในด้าน1) มีความสนใจในการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ มีทักษะในกระบวนการด้านการ

Prince of Songkla University Pattani Campus

บริหารแบบมีส่วนร่วม 2) มีความรู้ความสามารถและทักษะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การกำหนดวัตถุประสงค์และการวางแผน 3) มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ปัญหา 4) มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการตัดสินใจ 5) มีความรู้ความสามารถและทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

19. อรรณพ จีนะวัฒน์ (2539 : 219)ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 345 คน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 176 คน เป็นอาจารย์ใหญ่ 113 คน และครูใหญ่ 366 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ คือ 1) การสร้างบรรยากาศของผู้บริหารในโรงเรียน 2) ภาพพจน์ของผู้บริหารโรงเรียนและโรงเรียน 3) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) ความสามารถในการคิดคำนวณ 5) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน

20. เกสรา สุขสว่าง (2540 : 418) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพฤติกรรมการบริหารของคณบดีกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งมีตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมการบริหารของคณบดี ได้แก่ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร พบว่าพฤติกรรมการบริหารของคณบดีมีความสัมพันธ์กับการผูกพันกับองค์การ ในด้านภาวะผู้นำ พบว่าคณบดีที่มีพฤติกรรมในการบริหารคณะในระดับดีจะสร้างความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ในด้านการตัดสินใจคณบดีที่มีการประชุมปรึกษาหารือในการตัดสินใจร่วมกันเป็นการสร้างความประทับใจให้กับผู้ร่วมงานเพราะรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารเช่นกัน ในด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน เพราะว่าการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสูงจะส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำแบบยึดบุคลเป็นหลัก พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารแบบเน้นการรับข้อมูลข่าวสารโดยทั่วกันและการตัดสินใจแบบแบ่งชั้นเป็นพฤติกรรมที่ทำให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมในการบริหารงานซึ่งทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความภาคภูมิใจทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร

21. .กิตติมา จันทร์สม (2541 : 106) ได้ศึกษาแนวคิดของผู้บริหารในการพัฒนาระบบบริหารด้วยสารสนเทศ ศึกษากรณี สำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย อธิการบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี คณบดี จำนวน 30 กลุ่มตัวอย่าง เป็นการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารในสำนักงานคณบดี มุ่งเน้นประสิทธิภาพ การให้บริการและควรกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ในส่วนบทบาทคณบดีและรองคณบดีให้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ของคณะและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามนโยบายของผู้บริหาร

Prince of Songkla University Pattani Campus

22. เกียรติกำจร กุศล (254 3 : 142)ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โรงสร้างเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างได้แก่คณบดีและอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำนวน 586 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ดี โดยรูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบด้านภูมิหลัง ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี 2) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำของคณบดีมี 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านภูมิหลัง องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบด้านผู้นำและพฤติกรรมการบริหารของผู้นำ 3) ข้อค้นพบในการวิจัย คือ คณบดีที่มีภาวะความเป็นผู้นำ ควรมีความพร้อมในด้าน ภูมิหลัง ได้แก่ประสบการณ์ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร คุณลักษณะเฉพาะด้านความเป็นผู้นำ ได้แก่ความสามารถเชิงทักษะ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีคุณธรรมจริยธรรม มีสติปัญญา ความฉลาด ด้านพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ ได้แก่พฤติกรรมการมีส่วนร่วมแบบนักพัฒนาอำนาจประกอบด้วยผู้นำด้านวิชาการ3) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพประกอบด้วยบุคลิกภาพและในลักษณะบารมี ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องได้แก่ วุฒิภาวะและความพร้อมของผู้ร่วมงาน มีเครือข่ายร่วมมือกับองค์กรอื่น มีโครงสร้างงานในลักษณะที่ชัดเจน ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและการพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีผลงานทางวิชาการ

23. ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2543 : 52)ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบบทเรียนสำเร็จรูปเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลภาวะผู้นำของคณบดีในสถาบันราชภัฏ มีตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ด้านชีวสังคมของคณบดี ด้านจิตลักษณะของคณบดี ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของคณบดี ด้านสภาพแวดล้อมทางภารกิจของคณบดี และประสิทธิผลการทำงานของคณบดี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของคณบดีถ้าคณบดีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและได้ทราบถึงแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำซึ่งพบว่า มี 10 ขั้นตอนโดยการผสมผสานกับทฤษฎีของฟีดเลอร์ เพื่อให้คณบดีสามารถสังเคราะห์ วิเคราะห์ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงได้

24. สุดา อาภรณ์ (2546 : 150)ได้ศึกษาเรื่องภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของคณบดีจำนวน 136 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำของคณบดีในด้านคุณลักษณะพบว่าคณบดีต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีความรับผิดชอบต่องาน มีความรู้ ประสบการณ์ในการบริหารงาน ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ คณบดีปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความเป็นกันเองไม่ใช้อำนาจกับผู้ใต้บังคับบัญชามากเกินไป เปิดโอกาสให้

Prince of Songkla University Pattani Campus

แสดงความคิดเห็น มีกฎเกณฑ์ระเบียบอย่างเหมาะสม ด้านความเป็นผู้นำของคณบดี มีความสัมพันธ์คือ พฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณบดีในด้านมุ่งสัมพันธ์

25. ณัฐสุรีย์ หวังสถิตวงษ์ (2547 : 164) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสำนักงานคณบดีในมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคณบดีและหัวหน้างานสำนักงานคณบดีที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจำนวน 385 คน ผลการวิจัยพบว่า คณบดีและหัวหน้าสำนักงานคณบดี ต้องการให้หัวหน้าสำนักงานคณบดี มีความสมรรถนะในด้านความรู้ ความสามารถและมีบุคลิกภาพในลักษณะของการประสานงานแบบกัลยาณมิตรและต้องการให้มีภาวะผู้นำมากที่สุด

26. สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ(2547 : 352) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่สอดคล้องกับผู้นำในแต่ละบทบาทมี 48 คุณลักษณะ เมื่อจัดกลุ่มคุณลักษณะเป็น 4 ด้าน คือ คุณลักษณะผู้นำด้านการบริหาร คุณลักษณะผู้นำด้านวิชาการ คุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ และคุณลักษณะผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ มี 6 ด้านคือ 1) บทบาทในการบริหารจัดการคณะ 2) บทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ 3) บทบาทในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) บทบาทในการประสานงานความขัดแย้งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน 5) บทบาทในการเป็นผู้แทนคณะวิชาในการติดต่อสื่อสารทั้งในคณะและนอกคณะ 6) บทบาทในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 4 ด้านประกอบด้วย 1) คุณลักษณะผู้นำด้านการบริหาร ประกอบด้วยความรอบรู้ทางการบริหาร ทักษะทางการบริหารงาน และทักษะด้านการบริหารคน 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านวิชาการ ภาพลักษณ์ของคณบดี4) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

27. วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549 : 111) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธ์ผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าค่าอิทธิพลทางตรงมีองค์ประกอบภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ส่งผลโดยตรงกับระดับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยที่องค์ประกอบสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือองค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมขององค์ประกอบภาวะผู้นำในภาพรวม พบว่า องค์ประกอบประสิทธิพลของผู้นำ องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องส่งผลผ่านองค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ องค์ประกอบด้านสถานการณ์ส่งผลผ่านองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

28. ชูเกียรติ บุญกะนันท์ (2550 : 104) ได้ศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่ม

Prince of Songkla University Pattani Campus

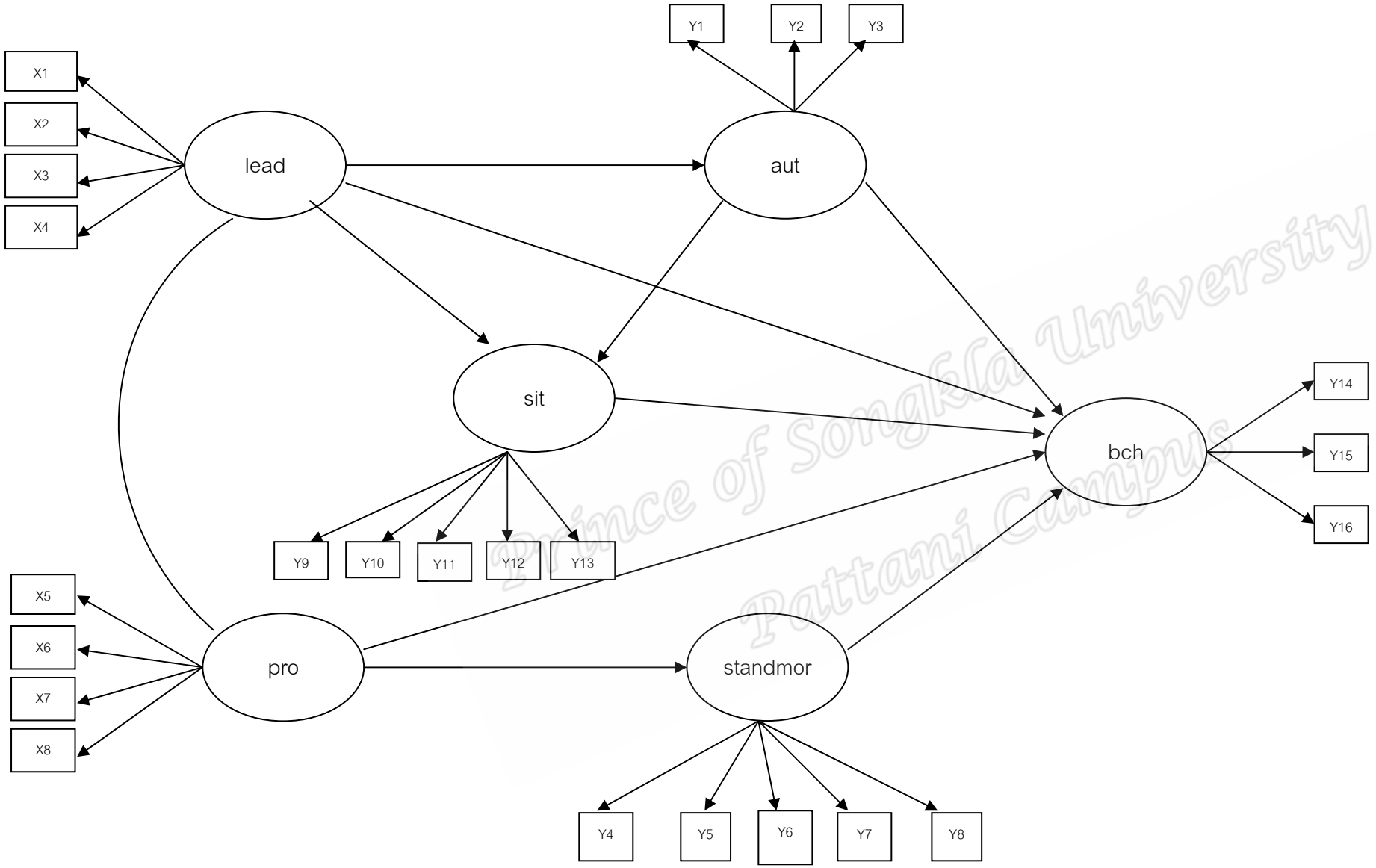
ตัวอย่าง 408 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ด้านองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเรียนรู้ และด้านการจัดการ

จากทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดี คือ

1. ภาวะผู้นำ (LEAD)
2. ผู้บริหารมืออาชีพ (PRO)
3. อำนาจในตำแหน่ง (AUT)
4. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (STANMOR)
5. สภาพการณ์ในคณะ (SIT)
6. พฤติกรรมการบริหาร (BCH)

จากข้อสรุปดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นโมเดลการวิจัย ดังภาพประกอบ1

Prince of Songkla University Pattani Campus



ภาพประกอบ 1 โมเดลแสดงองค์ประกอบผู้นำกับพฤติกรรมการบริหาร

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตาราง 1 แสดงตัวแปรแฝงภายนอก ตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรที่สังเกตได้
1. ภาวะผู้นำ	X1 = ภาวะผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ X2 = ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน X3 = ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ X4 = ภาวะผู้นำแบบมุ่งประสาน
2. ผู้บริหารมืออาชีพ	X5 = การพัฒนาวิชาชีพการบริหาร(ปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร) X6 = การพัฒนาบุคลากร(มุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ) X7 = พัฒนาแผนงานองค์กร(พัฒนาแผนงานองค์กรให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง) X8 = ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น(ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์)
3. อำนาจในตำแหน่ง	Y1 = อำนาจตามกฎหมาย (เป็นอำนาจที่มีกฎหมายรองรับ ทุกคนรับรู้ร่วมกัน) Y2 = อำนาจจากขนบธรรมเนียมประเพณี (อำนาจที่อาศัยความเชื่อที่ยึดถือกันมาช้านานในอดีตเป็นอย่างไรต้องเป็นไปเช่นนั้น) Y3 = อำนาจจากบารมี (เป็นอำนาจที่อาศัยคุณลักษณะพิเศษส่วนตัวของผู้นำโดยให้ลูกน้องคิดว่าสามารถพาไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ของส่วนรวมสมาชิกให้ความเคารพ นับถือ เชื่อฟัง เป็นอำนาจที่อยู่นอกเหนือคำอธิบาย)

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรที่สังเกตได้
4. มาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	Y4 = ความรู้ทางวิชาชีพการบริหาร(ปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไปและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหาร) Y5 = ประสบการณ์วิชาชีพการบริหาร (สอนมาแล้วอย่างต่ำ 5 ปีและมีตำแหน่งบริหารในสถานศึกษาอย่างต่ำ 2 ปี) Y6 = มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีวินัยในตนเอง (มีความมุ่งมั่นในการทำงาน) Y7=มีความรักความศรัทธาและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ Y8=เป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม และศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย
5. สภาพการณ์ในคณะ	Y9 = เทคโนโลยี (วิธีการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการ บริหารจัดการ) Y10 = ผู้บังคับบัญชา (ผู้ที่มีอำนาจสูงกว่าคณบดี) Y11 = ผู้ร่วมงาน(ผู้ที่คณบดีทำงานร่วมมิใช่ผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา) Y12 = ผู้ใต้บังคับบัญชา (บุคคลที่คณบดีมีอำนาจสูงกว่า) Y13 = องค์การ(หน่วยงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน)

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรที่สังเกตได้
6. พฤติกรรมการบริหารของคณบดี	Y14 = หน้าที่ทางการบริหาร Y15 = การตัดสินใจ Y16 = การติดต่อสื่อสาร

Prince of Songkla University
Pattani Campus

นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หมายถึง รูปแบบแสดงความสัมพันธ์ของสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของคณบดีที่มีลักษณะของเส้นโยงในรูปแผนภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ผู้บริหารมืออาชีพ อำนาจในตำแหน่ง มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและสภาพการณ์ในคณะ สัมพันธ์กับองค์ประกอบที่เป็นผลคือ พฤติกรรมการบริหารของคณบดี ได้แก่ หน้าที่ทางการบริหาร การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร โดยเขียนเป็นแผนภาพจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับการมีภาวะผู้นำของคณบดี ในการบริหารคณะให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ คือคณบดีที่แสดงความต้องการในการดำเนินการบริหารคณะตามความถูกต้องของกฎเกณฑ์ที่กำหนด ไม่เน้นการทำงานและไม่เน้นความสัมพันธ์ใช้วิธีสั่งการมากกว่าการพูดคุย เน้นการปฏิบัติงานในภาพรวมมากกว่ามองเป็นรายบุคคล ผู้นำแบบมุ่งงาน คือคณบดีที่แสดงความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะให้คณะของตนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็ว มีปริมาณและคุณภาพสูง และจะสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเฉพาะเรื่องงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ คือคณบดีที่มีความเห็นอกเห็นใจ เกรงอกเกรงใจผู้ร่วมงานของตน ไม่ต้องการใช้งานมากเกินไป เพราะเกรงความสัมพันธ์จะไม่ดี มีความเชื่อว่าคณะจะบรรลุผลสำเร็จได้ถ้าสมาชิกมีความรักความสามัคคีต่อกัน จะเกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ผู้นำแบบมุ่งการประสาน คือคณบดีที่ให้ความสนใจทั้งการมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ เน้นการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร คณบดีเน้นการจูงใจในการทำงานการกำหนดเป้าหมายเป็นการผสมผสานความต้องการของตนกับความต้องการขององค์การ

3. อำนาจในตำแหน่ง หมายถึง ความสามารถในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย คืออำนาจตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายประกอบด้วย อำนาจหน้าที่ในการสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อำนาจจากขนบธรรมเนียมประเพณี คืออำนาจที่เป็นความเชื่อเกี่ยวกับรูปแบบการปฏิบัติงานที่เคยทำต่อกันมา ประกอบด้วย การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบต่อกันมาในการบริหารงานคณะ อำนาจจากบารมี คือ

ความรู้สึกความศรัทธา เชื่อมั่นและนิยมชมชอบ เคารพและความไว้วางใจ ประกอบด้วย เป็นคนดี เป็นที่เคารพศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีพฤติกรรมที่เชื่อถือได้

4. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการจัดการและการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบและการประเมินได้แก่ ความรู้ทางวิชาชีพการบริหาร คือมีความรู้ในเรื่องกระบวนการและหลักการบริหารการศึกษาและสามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้ ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารการศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดนโยบายด้านการศึกษา ประสบการณ์ด้านวิชาชีพการบริหาร คือการทำงานหรือการอบรมในทางการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย เคยทำงานด้านการบริหารในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นสมาชิกชมรมทางการบริหาร มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และวินัยในตนเอง คือปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย อุทิศตนในการทำงานมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการพัฒนาตนเองและทีมงานเพื่อความสำเร็จของงาน มีความรักความศรัทธาและเป็นสมาชิกทีดีขององค์กรวิชาชีพ คือมีความมุ่งมั่นศรัทธาและมีส่วนร่วมของการเป็นสมาชิกขององค์การประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างขององค์กรวิชาชีพ มีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหาร เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อมและศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย คือมีความตื่นตัวและแสดงบทบาทของผู้นำในการอนุรักษ์สิ่งที่ดีงามของสังคม ประกอบด้วยการอนุรักษ์วัฒนธรรม สิ่งที่ดีงามของสังคมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

5. สภาพการณ์ในคณะ หมายถึง ระดับความสามารถและความเชื่อของคณบดีในการควบคุมสภาพการณ์ในคณะ เพื่อให้การดำเนินกิจการต่าง ๆบรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย เทคโนโลยี คือวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพแสดงถึงความก้าวหน้าในการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อความทันสมัยในการปฏิบัติงานของคณะ ผู้บังคับบัญชา คือผู้บริหารที่มีอำนาจเหนือคณบดี ผู้ร่วมงาน คือผู้ที่คณบดีทำงานร่วมมิใช่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาคือบุคคลที่คณบดีมีอำนาจสูงกว่า องค์การ หมายถึง หน่วยงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

6. ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการงานทางด้านการศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีความเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นได้และได้รับการยอมรับจากองค์กรที่เกี่ยวข้องได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพการบริหาร ประกอบด้วย มีความรู้ความสามารถในการบริหาร การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

การบริหาร เผยแพร่ผลงานขององค์การเพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์การ การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ให้ผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเต็มศักยภาพ ใช้เทคนิคการบริหารโดยให้ลงมือปฏิบัติจริง มีการประเมิน ปรับปรุง เพื่อให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาและนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาแผนงานองค์การ ประกอบด้วยการวางแผนงานองค์การอย่างมียุทธศาสตร์ สอดคล้องกับนโยบายแนวทางเป้าหมายการพัฒนา แผนการปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติได้จริงอย่างมีคุณภาพ มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง ความมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงลักษณะการร่วมคิดวางแผนและร่วมปฏิบัติ ยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่และสามารถเป็นที่พึ่งทางวิชาการแก่ผู้อื่นได้

7. พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การแสดงออก การกระทำ หรือท่าทีที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่ม ซึ่งแสดงออกในการบริหารงาน ประกอบด้วย หน้าที่ทางการบริหารคือ หน้าที่ที่จำเป็นสำหรับองค์การ ที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้แก่การวางแผนการปฏิบัติงานของคณะ การจัดโครงสร้างองค์การและสายการบังคับบัญชาในคณะ การสั่งการและการอำนวยการในการปฏิบัติงานของคณะ การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์การและการควบคุมการทำงานเพื่อความเรียบร้อยในการบริหารงานคณะ การตัดสินใจ คือลักษณะของการตัดสินใจของคณบดีในการบริหารคณะเพื่อความเหมาะสมตามสถานการณ์ต่าง ๆ การติดต่อสื่อสาร คือลักษณะการใช้ข้อมูลสนเทศ การแลกเปลี่ยนข่าวสาร การปฏิบัติของคณบดีเพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องในการปฏิบัติงาน

8. อิทธิพลทางตรง หมายถึง อิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรผลได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร

9. อิทธิพลทางอ้อม หมายถึง อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรเหตุประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลทางอ้อมต่อตัวแปรผลได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร

10. อิทธิพลรวม หมายถึง ผลรวมของอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม

11. คณบดี หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาระดับคณะของมหาวิทยาลัย

12. รองคณบดี หมายถึงผู้ ที่เคยปฏิบัติงานแทนคณบดีหรือรักษาการในตำแหน่งคณบดี

13. มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยทั้งหมด 40 แห่ง

Prince of Songkla University Pattani Campus