

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE RELATIONSHIP BETWEEN VISIONARY LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

สุพรรณี บุญหนัก¹ ผศ.ดร.ชัชมนพงศ์ ศรีจันทร์² และ รศ.ดร.สุขุม พรหมเมืองคุณ²

supanee boonnak¹, Asst.Prof.Dr.Chissanapong Sonchan² and Assoc.Prof.Dr.Sukhum Prommuangkun²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย 42000

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จังหวัดเลย 42000

¹Program in Educational Administration, Mahamakut Buddhist University Srilanchang Campus,
Loei 42000, Thailand

²Faculty of Education, Loei Rajabhat University, Loei 42000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: supanee.bn@gmail.com

รับบทความ 25 เมษายน 2561 แก้ไขบทความ 9 มิถุนายน 2561 ตอบรับบทความ 9 มิถุนายน 2561 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2562

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) ระดับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิยึดตามวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ที่มีสัญญาจ้างและได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือน จำนวน 260 รูป/คน แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อระบุตัวผู้ตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราวัด 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์
2. ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการดำเนินงานศิลปและวัฒนธรรม ด้านคุณภาพบัณฑิต ด้านบริการวิชาการแก่สังคม และด้านงานวิจัยสร้างสรรค์
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมพันธ์ในแต่ละด้านของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y) ในระดับสูง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) Visionary Leadership of administrators of the Mahamakut Buddhist University, 2) the effectiveness of the Mahamakut Buddhist University, and 3) the relationship between Visionary Leadership of administrators and the effectiveness of the Mahamakut Buddhist University. The samples used in the study were 260 personel of Mahamakut Buddhist University consisted of lecturer and suppor staff who contracted with Mahamakut Buddhist University. The data were collected by a set of 5 rating scale questionnaire with the reliability of 0.96. Statistics used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient.

The results of the study were as follows :-

1. The visionary leadership of administrators of the Mahamakut Buddhist University, both each aspect and overall were at a high level. The sequence were as follows: the vision articulation, the vision implementing, and the vision formulating.
2. The effectiveness of Mahamakut Buddhist University both each aspect and overall were at a high level. The sequence was as follows: preservation of art and culture, quality of the graduates, service to the society, and research and innovation.
3. The relationship between visionary leadership of the management and effectiveness of the Mahamakut Buddhist University was high-level at statistically significant level 0.01. The highest relative value for effectiveness of the Mahamakut Buddhist University was the vision articulation.

Keywords: Visionary Leadership, Effectiveness of Management, Mahamakut Buddhist University.

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ซึ่งได้รับแก้ไขว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาจนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อย ต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวรรคสอง หรือให้ประชาชนได้รับ การศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา ตามความถนัดของตนให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา และเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุน หรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริหารทรัพยากรสินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหารจัดการกองทุน เป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว”

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 1 มาตรา 9 (4) ให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการตามมาตรฐานการศึกษาในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบแรก จำนวน 14 มาตรฐาน ซึ่งในมาตรฐานที่ 20 ระบุว่า ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) สอดคล้องกับ วันทนา เมืองจันทร์ (2543) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและแนวคิดความเชื่อในการบริหาร จากผู้ที่ทำหน้าที่ในกิจวัตรประจำวันตามที่กำหนดไว้ในระเบียบมาเป็นนักบริหารที่ต้องทำหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ การทำหน้าที่ในบทบาทของผู้นำ และบทบาทในการสร้างศรัทธาค่านิยมในการบริหารงานขององค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ นั้น การบริหารจะเจริญก้าวหน้า บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น เป็นที่ทราบกันดีว่าผู้นำจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบ ทำให้ทัศนคติ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กรแตกต่างกันได้มาก ซึ่งภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ถือเป็นภาวะผู้นำที่เน้นไปที่ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์ แล้วกระจายทำความเข้าใจให้กับบุคลากรขององค์กรเพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ดังที่ ธีระ รุญเจริญ (2545) ได้ศึกษาจากสถานการณ์ปัจจุบันในการพัฒนาวิสัยทัศน์ขึ้นในองค์กรและการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษานั้น ผู้บริหาร ผู้นำทางการศึกษา บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยังไม่ค่อยมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์ที่ดี ซึ่งเกิดความสับสนทางวิชาการประเภทหนึ่ง โดยเข้าใจกันว่า วิสัยทัศน์ คือ การมองไกลหรือสายตาวินิจฉัยไกลของคนหรือผู้นำองค์กรอันหมายถึงศักยภาพและขีดความสามารถเฉพาะตัวของคนผู้นั้นหรือวิสัยทัศน์นั้นไม่มีตัวองค์กรจะมีแต่

เฉพาะผู้บริหารแต่ละองค์กรจะมีพันธกิจที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และวิโรจน์ สารรัตนะ (2546) กล่าวถึงผลการวิจัยผู้นำประเภทที่มีศรัทธาบาบริว่ามีมากเป็นนักสู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมองอนาคตด้วยวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ประเพณีตนไม่หวั่นหวาดกลัวสลาย ดังนั้นวิสัยทัศน์ คือสิ่งสะท้อนภาพลักษณ์ของความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่จะนำพาองค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จ

สภาพปัญหาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรคำนึงถึงการปรับให้เข้ากับสถานการณ์ โดยเฉพาะการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หรือควรกำหนดเป็นสถาบันการเรียนรู้และปฏิบัติตามแนวทางพุทธศาสนาตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ดี มีความประพฤติดี ดำรงชีพในสังคมด้วยพรหมวิหารธรรม เป็นแหล่งรวมความรู้ และผู้เชี่ยวชาญวิชาการพระพุทธศาสนา ที่สามารถชี้นำสังคม และยุติข้อขัดแย้งด้านวิชาการด้านพระพุทธศาสนาได้ เป็นสถาบันที่มีระบบ บริหารและการจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานสากล

ด้วยเหตุผลนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งผลการวิจัย จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย และผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามความมุ่งหวังของสังคมต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาระดับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

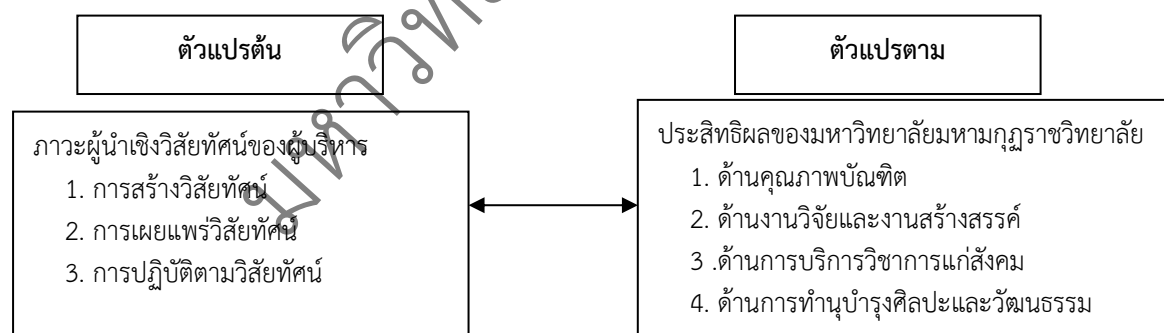
กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของของบรอน (Braun, 1991, p. 139) สามารถแบ่งได้ 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้พิจารณาผลการดำเนินงานขององค์การตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน 4 ด้าน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 ว่าด้วยมาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ 1) คุณภาพบัณฑิต 2) การวิจัยและงานสร้างสรรค์ 3) การบริการวิชาการ 4) การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

ผู้วิจัยสามารถแสดงกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ได้ตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วยบุคลากรประจำและบุคลากรอัตราจ้าง จำนวน 800 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วยบุคลากรประจำและบุคลากรอัตราจ้าง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan จำนวนประชากรทั้งหมด 800 รูป/คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 รูป/คน

2. เลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ยึดตามวิทยาเขต แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานต้นสังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาจากหลักการแนวคิดทฤษฎี และเอกสาร ได้นำหลักการและแนวคิดมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิด และแนวทางในการสร้างเครื่องมือ ให้ได้ตรงและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับความคาดหวัง โดยกำหนดหัวข้อที่ต้องการถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้าง เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาแก้ไข ให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (Thematic paper) เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

5. นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญธรรม กิจปรีดา บริสุทธิ, 2542, หน้า 114) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป นำไปสร้างเป็นแบบสอบถาม ผลปรากฏว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alphas coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ทั้งโดยภาพรวมและทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

7. นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกวิทยาเขต เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 ฉบับ โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่างแล้วไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองสำหรับเก็บกับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของวิทยาเขตศรีล้านช้าง แต่การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างวิทยาเขตนั้นผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลใน การตอบ ลงรหัสแบบสอบถาม แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ

3. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ

4. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพ ตามตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตาราง 1 แสดงค่าความถี่ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
บรรพชิต	46	17.7
คฤหัสถ์ชาย	108	41.5
คฤหัสถ์หญิง	106	40.8
รวม	260	100.0

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย คฤหัสถ์ชายร้อยละ 41.5 คฤหัสถ์หญิง ร้อยละ 40.8 และบรรพชิต ร้อยละ 17.7 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ (1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์และ (3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.86	0.74	มาก
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.93	0.75	มาก
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.91	0.71	มาก
รวม	3.90	0.69	มาก

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.75) รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.71) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.74)

ผลการวิเคราะห์ระดับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการศึกษาระดับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ (1) ด้านคุณภาพบัณฑิต (2) ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ (3) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และ (4) ด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพบัณฑิต	3.78	0.61	มาก
2. ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์	3.61	0.73	มาก
3. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	3.78	0.71	มาก
4. ด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	4.13	0.69	มาก
รวม	3.82	0.59	มาก

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.71) และด้านคุณภาพบัณฑิต ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.73)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y)					
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y)	ระดับ
1.การสร้างวิสัยทัศน์ (X ₁)	.506**	.566**	.622**	.534**	.649**	ปานกลาง
2.การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X ₂)	.593**	.627**	.712**	.632**	.746**	สูง
3.การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X ₃)	.595**	.616**	.650**	.628**	.723**	สูง
สรุปภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X)	.599**	.640**	.703**	.635**	.750**	สูง

** P<.01

จากตาราง 4 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร(X) กับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y) พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง ($r = .750$) เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ในแต่ละด้านของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X₂) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y) ในระดับสูง ($r = .746$) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X₃) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y) ในระดับสูง ($r = .723$) และการสร้างวิสัยทัศน์ (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y) ในระดับปานกลาง ($r = .649$)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นคฤหัสถ์ชายร้อยละ 41.5 คฤหัสถ์หญิง ร้อยละ 40.8 และบรรพชิต ร้อยละ 17.7 ตามลำดับ โดยมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 51.9 อาจารย์ ร้อยละ 39.2 และผู้บริหาร ร้อยละ 8.8 ระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 61.2 ปริญญาตรี ร้อยละ 29.9 และปริญญาเอก ร้อยละ 9.6 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 56.5 มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 32.3 และต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 11.2 หน่วยงานที่สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) ร้อยละ 45.0 วิทยาเขตร้อยเอ็ด ร้อยละ 13.1 วิทยาเขตอีสาน ร้อยละ 10.0 วิทยาเขตล้านนาและวิทยาเขตศรีล้านช้าง ร้อยละ 6.9 วิทยาเขตศรีธรรมราช ร้อยละ 6.5 วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ร้อยละ 6.2 และวิทยาเขตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ร้อยละ 5.4

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยตามความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.86$)

ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินงานศิลปและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาได้แก่ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมและด้านคุณภาพบัณฑิต ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.61$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์ ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้าน ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยมีความสัมพันธ์ตามลำดับ ดังนี้ คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความสำเร็จของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย อภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.1 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่เป็นลำดับที่ 1 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารเห็นชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานตามความคิดเห็นที่นำเสนอ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารมองภาพในอนาคตขององค์กรซึ่งได้มาจากปัญหา ความคิดโดยภาพนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง ความเป็นไปได้ ดังจุดใจให้ปฏิบัติตาม สอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กรอันจะทำให้องค์กรมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1984) ผู้นำสามารถเผยแพร่ให้สมาชิกรับรู้วิสัยทัศน์ของตนได้ด้วยคำพูดและการกระทำเป็นตัวอย่างในเวลาต่อมา ชีฟและโชเฮนไฮท์ (Sheive and Schoen heil, 1987) ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ได้ผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารและเป็นผู้มีวาทศิลป์และยุคล (Yukl, 1987) ได้สนับสนุนและยืนยันว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทำได้โดยการใช้วาทศิลป์ การอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์ และพิธีการต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวจิตใจของสมาชิกให้เชื่อและเห็นคล้อยตาม และสมชาย เทพแสง (2549) กล่าวว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารด้วยการพูด การฟัง การสนทนาและการซักถาม ผู้นำสามารถใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างหลากหลาย ใช้การสื่อสารแบบสองทางและเปิดเผยเพื่อให้เข้าใจตรงกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ไชยเจริญ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ระดับมากเป็นลำดับที่ 2 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารได้นำแนวคิดและกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาและร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้รู้จักใช้สื่อเทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะที่กำหนดเป้าหมายการพัฒนาในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นความสามารถในการวิเคราะห์องค์กร โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานการรู้จักองค์กรทั้งภายในและภายนอกอย่างแท้จริงของผู้บริหาร เห็นทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จึงต้องมีกระบวนการวิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิม ให้กลายเป็นสิ่งใหม่ เช่น การวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานการปรับเปลี่ยนโครงสร้างวิธีการทำงาน การประยุกต์การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้โรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสามารถทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันได้

1.3 การสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารได้มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบเป็นประจำ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนมาใช้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรคิดแก้ปัญหาเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยร่วมกัน โดยมีมุมมองว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ถึงวิธีการที่จะทำใหมหาวิทยาลัยมีลักษณะเด่น หรือต่างจากไปจากมหาวิทยาลัยอื่น และผู้บริหารเห็นชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานตามความคิดเห็นที่นำเสนอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ยูคิล (Yukl, 1989) ได้กล่าวว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้พบปะกับสมาชิกทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและของคนอื่น ๆ และโจสลิน (Ellis and Joslin, 1990) มีความคิดว่าทุกโรงเรียน

ย่อมมีศักยภาพเฉพาะของคนที่จะทำให้บางสิ่งบางอย่างได้ดี ดังนั้นในการกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียน จึงต้องศึกษาสภาพของโรงเรียนในปัจจุบันว่ามีจุดเด่นจุดด้อยด้านใด โดยการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกทุกคนในโรงเรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นภาพรวมของโรงเรียน เพื่อตัดสินใจว่าจะวางทิศทางการพัฒนาโรงเรียนไปทางใด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของโกเอนส์และคลอฟเวอร์ (Goens and Clover, 1991) ที่มีความคิดเห็นในทำนองเดียวกันว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งอยู่เฉยและคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ แต่จำเป็นต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้งโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วินิจฉัยความต้องการของสมาชิก ฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์การ ใต้ถามปัญหา สังเกตปฏิกริยาย้อนกลับของสมาชิก ศึกษาข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาประมวลกันเข้ากลายเป็นวิสัยทัศน์ ดังที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 21) อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า 1) ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย สาระตามเป้าหมาย และวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น 2) ต้องเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ และ 3) มีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

2. การศึกษาประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

2.1 ด้านคุณภาพบัณฑิต พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับที่ 3 เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยด้านคุณภาพบัณฑิต พบว่าสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการรับสมัครนักศึกษาที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพและมหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการรับสมัครนักศึกษาที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ บัณฑิตปริญญาตรีได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี และน้อยที่สุด คือมหาวิทยาลัยมีผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระบบกลไกการบริหารหลักสูตรไม่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนควรส่งเสริมให้นักศึกษาไปแข่งขันทักษะด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้นและผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาได้รับการตีพิมพ์แต่ไม่มีการเผยแพร่ ในระบบฐานข้อมูล (TDC) ซึ่งส่งผลให้มหาวิทยาลัยไม่มีประสิทธิผลในด้านคุณภาพบัณฑิต สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2007) กล่าวว่า แนวโน้มในการสร้างบัณฑิต เช่น การมุ่งเน้นให้นักศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานจริงด้วยวิธีการสอนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาที่จบตรงสาขาวิชา ซึ่งในการสรรหาอาจารย์ผู้สอนนั้น ควรมีระบบการสรรหาพัฒนาและประเมินผลอาจารย์ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อ รวมทั้งการฝึกอบรมด้านวิชาการเฉพาะทางของแต่ละสาขาวิชา เพื่อเพิ่มจำนวนคุณวุฒิของอาจารย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย และเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดี มีคุณภาพทั้งทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรู้ความสามารถในสาขาวิชาชีพอ่างต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิพนธ์ วรรณเวช (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ตามการประเมินของผู้บริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ประกอบด้วยสภาพทางกายภาพ การบริหารหลักสูตร และปัจจัยด้านผู้บริหารประกอบด้วย ประสบการณ์ทางการบริหาร ระดับการศึกษา พฤติกรรมผู้นำสอนมีได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และประสิทธิผลตามการประเมินของอาจารย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านอาจารย์ประกอบด้วยประสบการณ์การทำงานของอาจารย์ ความพึงพอใจในงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความสามัคคีของอาจารย์ ปัจจัยด้านนักศึกษาประกอบด้วยพฤติกรรมการเรียนรู้พฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน และความพร้อมของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับสูงประกอบด้วยอธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดีคณะ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย และผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ ที่ปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏ ปีการศึกษา 2547 จำนวน 128 คน และอาจารย์ที่สอนในระดับบัณฑิตศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันราชภัฏปีการศึกษา 2547 จำนวน 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ตามการประเมินของผู้บริหารมี 5 ปัจจัย ดังนี้ ระดับการศึกษาของผู้บริหาร (X1) สภาพทางกายภาพ (X3) การบริหารหลักสูตร (X4) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X5) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X6) สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏตามการประเมินของผู้บริหารมี 4 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ การบริหารหลักสูตร (X4) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (X5) สภาพทางกายภาพ (X3) และระดับการศึกษาของผู้บริหาร (X1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏได้ร้อยละ 81.70 2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏตามการประเมินของอาจารย์มี 6 ปัจจัย ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน (X8) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (X9) ความสามัคคีของอาจารย์ (X10) พฤติกรรมการเรียนรู้ (X11)

พฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน (X12) และความพร้อมของนักศึกษา (X13) สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏตามการประเมินของอาจารย์มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความพร้อมของนักศึกษา (X13) ความสามัคคีของอาจารย์ (X10) และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของอาจารย์ (X9) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏได้ร้อยละ 58.40

2.2 ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับที่ 4 เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ พบว่าที่มีค่าสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานวิจัย รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และน้อยที่สุดคือ มหาวิทยาลัยมีผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยไม่มีแผนงานวิจัยและกรรมการบริหารงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงการงานที่ชัดเจน ผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการของอาจารย์ ยังไม่เป็นที่ยอมรับในการรับรองคุณภาพทำให้ขาดประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย เพราะการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นการพัฒนาคุณภาพ การประเมิน การติดตามตรวจสอบและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา ไชยวิไลกุล (2543) กล่าวว่า บุคลากร อาจารย์ นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องทำงานวิจัย โดยถือเป็นหน้าที่หลักที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง เพื่อจะได้มีส่วนค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์สังคม นอกจากนี้ควรเป็นผู้นำผลงานวิจัยและความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปฏิรูปทางการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการนำผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน จะช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้อย่างดี นอกเหนือจากการเรียนการสอนปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษาได้นำการวิจัยมาใช้ในการดำเนินงานหรือการบริหารงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง เช่น การรับฟังความคิดเห็นของประชาคม การทำประชาพิจารณ์ก่อนการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารหรือการดำเนินงาน โดยใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาคมเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับเปลี่ยน การสำรวจ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ด้านจุดอ่อนจุดแข็งของสิ่งแวดล้อมภายในภายนอกสถาบันก่อนการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อจัดการให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เหล่านี้ล้วนต้องใช้กระบวนการวิจัยทั้งสิ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนิมา รัตนน้อย (2553) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สภาพและปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ของอาจารย์คณะมัณฑนศิลป์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า 1) ขั้นตอนในการทำงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ทางด้านศิลปะมีลักษณะเหมือนกับขั้นตอนการทำงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2) แหล่งทุนสำหรับการทำงานวิจัยมีมากทั้งจากหน่วยงานภายในสถาบันและหน่วยงานภายนอก แต่การทำงานสร้างสรรค์อาจารย์ต้องใช้ทุนส่วนตัว 3) งานวิจัยของอาจารย์มีน้อยเพราะไม่มีความถนัดในการทำงานวิจัย โดยเฉพาะในเรื่องของการเขียน 4) อาจารย์เลือกทำวิจัยคนเดียว เพราะระยะเวลาที่ใช้ในการทำไม่นานและมีภาระครอบครัว 5) อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารจะมีเวลาสำหรับการทำงานวิจัยและงานสร้างสรรค์น้อยลง และจะเป็นปัญหามากสำหรับการทำงานสร้างสรรค์ของอาจารย์ในสาขาที่จำเป็นต้องใช้เวลาต่อเนื่องในการทำงาน และ พรทิพย์ ไกรถาวร (2548) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถาบันราชภัฏจันทรเกษมในการปรับสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารในสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ 2 คน กรรมการสภาประจำสถาบันราชภัฏ 3 คน ผู้บริหารในสถาบันราชภัฏจันทรเกษม 6 คน และประธานโปรแกรมวิชาในสถาบันราชภัฏจันทรเกษม 3 คน รวมทั้งหมด 14 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมควรเป็นดังนี้ 1. ด้านการจัดการศึกษา จัดหลักสูตรการสอนให้ยืดหยุ่น สามารถตอบสนอง ความต้องการของแต่ละบุคคลได้ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการศึกษาให้หลากหลายทั้งด้านรูปแบบหลักสูตร สถานที่ตั้ง และวิธีการสอน 2. ด้านการวิจัย เน้นการวิจัยควบคู่ไปกับการเป็นเลิศทางวิชาการ และให้อาจารย์สร้างผลงานวิชาการในหลายรูปแบบเช่น งานวิจัย งานตำรา บทความเสนอผลงานในวันวิชาการ 3. ด้านการบริการงานวิชาการ เน้นคุณภาพ ถูกต้อง ชัดเจน และการบริการอย่างรวดเร็ว 4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมแก่นักศึกษาและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ในการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมจัดกิจกรรมให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมกับชุมชนมากยิ่งขึ้น และมีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลาง การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม 5. ด้านการบริหาร พัฒนาการบริหารแบบสร้างความรู้ร่วมกัน พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6. ด้านกิจการนักศึกษา งบประมาณของมหาวิทยาลัยควรลงสู่ักศึกษาอย่างแท้จริงและได้รับประโยชน์สูงสุด 7. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาระบบ e - Learning ให้แพร่หลาย

2.3 ด้านการบริการแก่สังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับที่ 2 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม พบว่ามีค่าสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยมีการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาหรือบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน รองมาคือมหาวิทยาลัยอยู่ในฐานะเป็นที่พึ่งของชุมชนหรือสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนในด้านวิชาการหรือการพัฒนาความรู้ และน้อยที่สุดคือมหาวิทยาลัยมีการให้บริการวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เจาะจงทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยได้นำผลการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและดำเนินงานวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ อมรวิชช์ นาคร ทรัพย์ (2544) กล่าวว่า การกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมได้รับแรงกระตุ้นอย่างมากจากกระแสการเรียกร้อง โอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีมาอย่างต่อเนื่องในรอบทศวรรษ กระแสความต้องการให้สถาบันอุดมศึกษาเปิดประตูกว้างสู่มหาชนจึงนำมาซึ่งการขยายบทบาทด้านการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายทั้งในภาคเมือง ชนบท และภาคการผลิตต่าง ๆ ทั้งนี้นับตั้งแต่ที่มีการจัดทำ แผนอุดมศึกษาระยะยาวเมื่อกว่า 10 ปีที่แล้วเป็นต้นมา การกิจด้านการบริการวิชาการได้ถูกเน้นมาตลอด ซึ่งนอกจากจะถูกมองในฐานะกลไกตอบสนองความต้องการของสังคมแล้ว การให้บริการวิชาการในหลาย ๆ ส่วนยังถูกมองในฐานะเครื่องมือในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการหารายได้ของสถาบันอุดมศึกษาอีกด้วย โดยในรอบทศวรรษที่ผ่านมาไม่มีแนวคิดและนวัตกรรมในด้านรูปแบบและกลไกการให้บริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในแนวทางดังกล่าวอยู่ไม่น้อย จนมาถึงยุคปัจจุบันขอบเขตและความหมายของการให้บริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาจะยิ่งขยายขอบเขตกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยรวมไปถึงการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนตามกระแสนโยบายการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนชนบท โดยมีสถาบันหลายกลุ่มที่เข้ามาสานรับบทบาทนี้อย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฤกษ์ชัย ทัพพชัยบุรณ์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นไปได้ ของโครงการบริการวิชาการแก่สังคมด้านการฝึกอบรม ศูนย์บริการการสื่อสารคณะกรรมการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นไปได้ด้านการตลาด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี และต้องการเข้ารับการศึกษาหลักสูตรด้านการสื่อสาร 3 อันดับแรก คือ หลักสูตร การผลิตสื่อ มัลติมีเดีย เทคโนโลยีการถ่ายภาพ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนาองค์กร/ชุมชน/สังคม ระยะเวลาดำเนินการฝึกอบรม 1 วันต่อหลักสูตร ในวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ในราคายินดีที่จะจ่าย 3,000 บาทต่อหลักสูตร และคาดว่าจะมาใช้บริการเฉลี่ย ปีละ 3 ครั้ง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการ พบว่า ให้ความสำคัญต่อบริการด้านสถานที่มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านราคา และด้านผลิตภัณฑ์

2.4 ด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับที่ 1 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม พบว่ามีค่าสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมโดยเห็นความสำคัญและคุณค่าเรื่องศิลปะและวัฒนธรรม และมหาวิทยาลัยมีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่ ๆ และน้อยที่สุดคือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและพัฒนาสิ่งที่ตั้งตามความสุนทรีย์ และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สวยงามในจิตสำนึกและวิถีชีวิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กิจกรรมทางมหาวิทยาลัยจัดขึ้นมีการเผยแพร่ที่หลากหลายและมีแผนงานด้านนี้รับรอง สอดคล้องกับคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในประจำปีการศึกษา 2559 ได้ระบุไว้ในกฎปรเมณว่า พันธกิจมหาวิทยาลัยด้านทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมถือเป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพราะมีการกำหนดกิจกรรม/โครงการ ศิลปะและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ควรกำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ที่สามารถสะท้อนได้ว่านักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจและซาบซึ้งในศิลปะและวัฒนธรรมที่วิเทศดำเนินการ (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ โปตาพล (2561) ที่ได้ศึกษาแนวทางการบริหารกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่า ควรให้คณะกรรมการฝ่ายกิจการนักศึกษาเป็นผู้ประเมินผลสำเร็จของแผนพัฒนากิจการนักศึกษาประจำปีการศึกษา 2560 โดยดูให้ครอบคลุมตัวชี้วัดผลสำเร็จที่เหมาะสม แล้วให้จัดทำแผนพัฒนากิจการนักศึกษาระดับปี 2561 นำเสนอต่อผู้บริหารผ่านคณะกรรมการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ในขอบข่ายงานในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายกิจการนักศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กัน ระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้ดังนี้ด้านการเผยแพร่วิทยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิทยทัศน์ และด้านการสร้างวิทยทัศน์ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารแบบวางเฉยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2. ประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก ส่วนด้านความรู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง 3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในขณะที่ด้านความสนใจและด้านการคล้อยตามมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สำหรับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการบริหารแบบวางเฉย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบศักดิ์ มูลมัย (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการศึกษาที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอน ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนจึงควรตระหนักถึงความสำคัญและส่งเสริมคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในแต่ละด้านให้มีความเหมาะสมเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพต่อไป

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับประกอบด้วย ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น ผู้นำมีความจำเป็นต้องทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจนในรูปแบบของการกระทำและเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติ โดยการสื่อสารด้วยการพูดและเขียนอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดมีแนวโน้มที่ไร้ประสิทธิผลถ้าผู้นำไม่มีการสื่อสารอย่างเข้มข้น นอกจากความสามารถด้านภาษาแล้ว ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนได้ปฏิบัติตาม และเมื่อมีการประสานพลังกันอย่างเข้มข้นระหว่างผู้นำกับประชาชน ประเทศก็จะมีพลังขับเคลื่อน ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ได้ในที่สุด ผู้นำต้องมีทักษะที่สามารถขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถประยุกต์ใช้ในความหลากหลายของสถานการณ์ ผู้นำจะต้องทำให้วิสัยทัศน์มีความหมายต่อประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเชื้อชาติ ทุกศาสนา ทุกเพศ ทุกวัย ทุกภูมิภาค ทุกชนชั้น ทั้งให้พวกเขาทราบดีว่าต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ขององค์กรสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารไม่

สามารถที่จะนั่งอยู่เฉยและคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ แต่จำเป็นจะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้งโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิจัยความต้องการของบุคลากร ฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์กร ใฝ่ถามปัญหา สังเกตปฏิกริยา ย้อนกลับของบุคลากร ศึกษาข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาประมวลกันเข้ากลายเป็นวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

1.2 ความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหาร บุคลากร อาจารย์ นักวิชาการในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องทำงานวิจัย โดยถือเป็นหน้าที่หลักที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง เพื่อจะได้มีส่วนค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์สังคม นอกจากนี้ควรเป็นผู้นำผลงานวิจัยและความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปฏิรูปทางการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการนำผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน จะช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้อย่างดี นอกเหนือจากการเรียนการสอนปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษาได้นำการวิจัยมาใช้ในการดำเนินงานหรือการบริหารงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง

1.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความชัดเจนในวิสัยทัศน์ว่าเป็นลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการให้ความชัดเจนด้านถ้อยคำ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่ดี เพื่อที่จะทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจและมั่นใจในวิสัยทัศน์ที่มีคุณค่าของผู้นำและสามารถจูงใจให้ทุกคนคล้อยตามและมีความศรัทธาต่อภาพนั้น จะต้องมีความท้าทาย ความเชื่อมั่น ตลอดจนความกล้าเสี่ยงที่มีต่อภาพนั้นและจะต้องรับผิดชอบ ผลักดันให้เกิดพลังร่วมกันในการประสานฟันให้เกิดขึ้นจริง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2561). แนวทางการบริหารกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.

สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.

ทัศนีย์ ไชยเจริญ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 74.

พิชาย รัตนดิถ ฌ ภูเก็ด. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ธิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.

ไพฑูริย์ สีนารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิต: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. (2550). การบริการวิชาการ. (Online), accessed 12 December 2007.

Available from http://scitech.rmutsv.ac.th/sar/qm/unit_3-0.doc.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา: หลักการทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

วันทนา เมืองจันทร์. (2543). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สยามมิตรการพิมพ์.

สุกัญญา โฉววิไลกุล. (2543). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารครุศาสตร์, 29(1), 8-18.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). หลักการทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาสารคามการพิมพ์.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2560). สรุปการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในประจำปีการศึกษา 2559. นครปฐม: สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ฤกษ์ชัย ทัพพชัยบุรณ์. (2553). การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการบริการวิชาการแก่สังคมด้านการฝึกอบรม ศูนย์บริการการสื่อสาร คณะการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมชาย เทพแสง. (2552). ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ : รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 6(11), 83-95

- อมรวิชัย นาคทรพรพ. (2544). *ความคิดในการพัฒนาอุดมศึกษาไทยในรอบทศวรรษ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อโนมา รัตน์น้อย. (2553). *สภาพและปัญหาอุปสรรคในการทำงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ของอาจารย์คณะมัณฑนศิลป์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Sheive, L.T.and Shoenheigh, M.B. (1987). *Vision and the Work of Educational Leaderships, Leadership Examining the Elusive*. ASCD Year book. (n.p.).
- Steers, Richard M. (1977). *Organizationa*.
- Yukl, G.A. (1989). *Leadership in Organizational*. (7thed). New Jersey: Prenticc – Hall,

วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร