

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*

A Strategy for Developing the Leadership of the Executives of Chaiyaphum Rajabhat University



อภิรักษ์ ชาญศึก

Aphirak Chansuk

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

North Eastern University

Email: debseven@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ 2) เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการจัดสนทนากลุ่ม และ แบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินการยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสภาพการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีการดำเนินการสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา ได้แก่ ด้านความกล้าเปลี่ยนแปลงริเริ่มใหม่ และด้านการสร้างสัมพันธภาพในองค์กร ตามลำดับ และด้านที่มีการดำเนินการระดับต่ำสุด คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้เชิงระบบ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีวิสัยทัศน์ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ส่งผลให้การจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการสร้างองค์ความรู้เชิงระบบ มีเป้าประสงค์ คือ ผู้บริหาร

* Received May 14, 2017; Accepted February 25, 2018.



มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการบริหารจัดการองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างสัมพันธภาพในองค์กร มีเป้าประสงค์ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีการประสานสัมพันธ์และร่วมมือกัน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านความกล้าเปลี่ยนแปลงริเริ่มใหม่ มีเป้าประสงค์ คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีภาวะผู้นำกล้าตัดสินใจและมีความสามารถเชิงสร้างสรรค์ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีเป้าประสงค์ คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและมุ่งผลสัมฤทธิ์

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์การพัฒนา; ภาวะผู้นำ; ผู้บริหาร; มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the situation of implementation of the strategy for developing the leadership of the executives of Chaibabumi Rajabhat University and 2) to develop the strategy for enhancement of the leadership of the executives of Chaibabumi Rajabhat University. The sample used in this research is the Executive Faculty and staff. The data analysis was made by computer program. The percentage, mean, and standard deviation were practiced for quantitative statistics descriptive analysis.

The results of the study were as follows:

1. The situation of implementation of the strategy for developing the leadership of executives of Chaibabumi Rajabhat University was found to be 'Much' in both overall and individual aspects. The item that stood high on top of the scale was the achievement-oriented motivation, followed by the aspect of the courage to change or initiative, and internal relation creation, respectively. The aspect that remained at the bottom was the systematic creation of knowledge.

2. A Strategy for Developing the Leadership of the Executives of Chaibabumi Rajabhat University have vision are the leadership of the executives of Chaibabumi Rajabhat University affect to management efficiency and effectiveness to Learning Organization consisting of 4 strategy including: 1) the objectives of the systematic creation of knowledge is the Executives of Chaibabumi Rajabhat University have been developed knowledge and organization management skill, 2) the objectives of the internal relation creation are Chaibabumi Rajabhat University has done coordination and cooperation, 3) the objectives of the courage to change or initiative is leadership as decision making and creative, 4) the objectives of the achievement-orientated motivation is the Executives of Chaibabumi Rajabhat University can motivate for employees to work with commitment and achievement oriented.

Keywords: A Strategy for Developing; Leadership; Executives Chaibabumi Rajabhat University

บทนำ

การบริหารองค์การในยุคที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ผู้นำขององค์การเปรียบเสมือนทัพที่ต้องวางยุทธศาสตร์ในการต่อสู้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลาในฐานะผู้นำขององค์การจะต้องเตรียมพร้อมตนเองในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถทางวิชาการหรือประสบการณ์ต่างๆ ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ เนื่องจากหลักการบริหารยุคปัจจุบันเป็นการบริหารเพื่อให้ได้ทั้งงานและน้ำใจของผู้ร่วมงานทำให้ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ตาม กำหนดผลงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานตลอดจนวัฒนธรรมองค์กร จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะเป็นผู้เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ (Wiriyan, 2008) ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่บอกได้ว่า การบริหารงานต่างๆ มีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่สร้างความสัมพันธ์ประสานความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน สร้างกลยุทธ์ในการทำงาน ซึ่งอาจมีอีกหลายปัจจัยที่ต้องนำมาประกอบกันในการบริหารงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถเกิดการกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงดลใจ และสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติ มีคุณค่าต่อการพัฒนาชีวิตและสังคม ทำให้สังคมและประเทศชาติมีความสงบสุข (Puntamas, Rakngam and Chamnan, 2015) ทำให้ตนเองเป็นคนดี และทำให้สังคมเป็นอุดมศีลธรรม นำสู่ความสงบสุขอย่างยั่งยืน (Suwannapong and Prapnok, 2017)

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นมหาวิทยาลัยที่ปกครองด้วยตนเองภายใต้การกำกับของรัฐ โดยมีหลักการคือ มหาวิทยาลัยจะดูแลตนเอง เรื่องวิชาการ บุคลากร และการเงินทรัพย์สินอย่างเบ็ดเสร็จ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิเน้นการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพที่เน้น ประสิทธิภาพ และการตอบสนองผู้รับบริการ/ตลาดแรงงานภายใต้แรงกดดันด้านทรัพยากรและความคาดหวังจากตลาดแรงงานและสังคมที่มีต่อประชาคมอุดมศึกษา ภายใต้กรอบภารกิจที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น ทั้งการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ สังคม ดังนั้นการบริหารมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จนั้นผู้บริหารมีส่วนสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นตัวแทนของหน่วยงาน เป็นผู้กำกับดูแลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยระดับต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความอยู่รอด ความเจริญก้าวหน้า และทิศทางของมหาวิทยาลัย

การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 รอบ 6 เดือนแรก (1 ตุลาคม 2558 – 31 มีนาคม 2558) เป็นการวิจัยประเมินผลโดยการรวบรวมและศึกษาเอกสารรายงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย การลงพื้นที่ตรวจสอบหน่วยงาน รับฟังความคิดเห็น สัมภาษณ์ผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลและสรุปปัญหาของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มี 4 ด้าน เรียงลำดับความสำคัญจากน้ำหนักของปัญหาได้ดังนี้ คือ 1) ด้านคุณภาพและภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพปัญหาที่สำคัญได้แก่ ขาดความต่อเนื่องในการวางแผนนโยบายเนื่องจากเปลี่ยนผู้บริหารทุก 6 เดือน 2) ด้านระบบการบริหารจัดการ ได้แก่ ระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร ขาดโครงสร้างการบริหาร ระเบียบและประกาศต่างๆ ไม่ชัดเจน การเบิกจ่ายงบ

ประมาณลำช้า และขาดระบบสวัสดิการสำหรับบุคลากรเจ้าหน้าที่ 3) ด้านการผลิตบัณฑิต ได้แก่ ห้องคอมพิวเตอร์และห้องปฏิบัติการเฉพาะทางไม่เพียงพอ 4) ด้านการวิจัย ได้แก่ การสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกมีน้อย

จากความสำคัญของภาวะผู้นำและรายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผู้วิจัยซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จึงมีความสนใจที่จะศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิเพื่อจะได้นำผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาองค์กรและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
2. เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ทั้งวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากร ประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 24 คน อาจารย์จำนวน 166 คน และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 165 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 355 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 186 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพได้เลือกแบบเจาะจง (Purposive) ดังนี้ (1) คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (2) คณะบริหารธุรกิจ (3) คณะครุศาสตร์ ประกอบด้วยคณบดี 3 คน รองคณบดี 3 คน อาจารย์ 3 คน และเจ้าหน้าที่ 3 คน รวมกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น จำนวน 12 คน กลุ่มเป้าหมายนี้เป็นผู้ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำ 4 ด้าน ได้สังเคราะห์จากแนวคิดของ ลิจิต ธีระเวคิน (Teerawekin, L. (2003).) จรวยพร ธรณินทร์ (Thornnin, J. (2007).) ทิพาดี เมฆสุวรรณ (Meksawan, 2007) ธนดล หาญอมรเศรษฐ์ (Hanamornset, 2012) Goleman ; Boyatzis & Mckee (2003) Robert D.Ramsay (2010) มีดังนี้

1. ด้านการสร้างองค์ความรู้เชิงระบบ
2. ด้านการสร้างสัมพันธภาพในองค์กร
3. ด้านความกล้าเปลี่ยนแปลงริเริ่มใหม่
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสภาพการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีการดำเนินการสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา ได้แก่ด้านความกล้าเปลี่ยนแปลงริเริ่มใหม่และด้านการสร้างสัมพันธภาพในองค์กร ตามลำดับและด้านที่มีการดำเนินการ ระดับต่ำสุด คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้เชิงระบบ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ อันประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ โครงการ/กิจกรรม ผลลัพธ์ และตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ตามลำดับดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการสร้างองค์ความรู้เชิงระบบ

พันธกิจ ประกอบด้วย การพัฒนาผู้นำให้มีความรู้ การสร้างจิตสำนึกผู้นำให้เกิดความรักในการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างแหล่งเรียนรู้มีชีวิต การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และการมีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

เป้าประสงค์ มีดังนี้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการบริหารจัดการองค์กร

โครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพผู้นำโดยวิธีการฝึกอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน การส่งเสริมการศึกษาต่อของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในระดับที่สูงขึ้น การมอบใบประกาศเกียรติคุณผู้นำที่มีความสามารถเป็นวิทยากรและคณะกรรมการประเมินด้านต่างๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย การรวบรวมองค์ความรู้ของงานหรือสาขางานจากผู้บริหาร สรุปและจัดทำรูปเล่มองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำ เผยแพร่องค์ความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กร จัดการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย จัดตั้งคณะทำงานทบทวน จัดหาแนวทาง พัฒนาและการใช้งานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและนอกมหาวิทยาลัย สร้างต้นแบบของแหล่งเรียนรู้ ที่มีความน่าสนใจและทันสมัย การกำหนดพื้นที่ที่สามารถจุดประกายความคิดและสร้างแรงบันดาลใจในการใฝ่หาความรู้ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การใช้เทคนิคและเครื่องมือประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การประเมินและติดตามผลการให้ข้อมูลข่าวสาร การเผยแพร่และการตอบรับข้อมูลข่าวสาร การจัดประชุมสัมมนาการใช้เทคโนโลยีและ

สารสนเทศ การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ กิจกรรมบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

ผลลัพธ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ทักษะและความสามารถบริหารจัดการจนเกิดผลลัพธ์อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารเป็นผู้มีพฤติกรรมและจิตสำนึกใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองจนบังเกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย สามารถจัดการองค์ความรู้นำไปสู่การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานต้นแบบสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนา มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ในด้านกายภาพและมีแหล่งเรียนรู้มีชีวิตบรรยากาศ สื่อสารการเรียนรู้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการให้บริการที่เป็นเลิศ ผู้บริหารเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาและสร้างสรรค์แหล่งเรียนรู้ มหาวิทยาลัยประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง ผู้บริหารได้รับข้อมูลข่าวสารโดยสะดวก รวดเร็ว ครบถ้วนและถูกต้อง ผู้บริหารมีความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศจนเป็นที่ยอมรับ

ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพทางการบริหารจากการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงาน นำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมไปใช้พัฒนาบริหารจัดการมหาวิทยาลัย มีพฤติกรรมและจิตสำนึกใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น มีความสามารถเป็นวิทยากรและคณะกรรมการประเมินสาขางานต่างๆ มีการผลิตเอกสารและตำราทางวิชาการ อัตราส่วนระหว่างเอกสารองค์ความรู้กับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เอกสารองค์ความรู้ที่ได้รับการเผยแพร่ต่อสาธารณชน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการนำข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจัดให้มีแหล่งเรียนรู้มีชีวิตและนำแหล่งเรียนรู้มีชีวิตไปพัฒนาตนเองและมหาวิทยาลัย ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับการเผยแพร่และการตอบรับข้อมูลข่าวสาร ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารที่ได้รับข้อมูลข่าวสารโดยสะดวก รวดเร็ว ครบถ้วน และถูกต้อง การสื่อสารข้อมูลที่มีรายละเอียดถูกต้องสมบูรณ์ เครื่องมือและอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และมีความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างสัมพันธภาพในองค์กร

พันธกิจ ประกอบด้วย ส่งเสริมการมีมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นำ การสร้างนักประสานงาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร การรักษาสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การสร้างบรรยากาศองค์กรและความสุขในการทำงาน

เป้าประสงค์ มีดังนี้ องค์กรภายในมหาวิทยาลัยมีการประสานสัมพันธ์และร่วมมือกัน

โครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย การมีกิจกรรมสัมพันธ์ทั้งในและนอกองค์กร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสัมพันธ์ของผู้นำในการบริหารมหาวิทยาลัย การสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ทั้งในและนอกองค์กร การอบรมบุคลิกภาพผู้นำ การแสดงออกด้านบุคลิกภาพที่ดีต่อสาธารณชนของผู้นำ การพัฒนาบุคลิกภาพตนเองตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง สร้างความร่วมมือและปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

สร้างความสอดคล้องพอเหมาะพอดีไม่ทำงานซ้อนกัน มีการประสานงานที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น ประสานทุกฝ่ายร่วมทำงานให้ไปสู่จุดหมายเดียวกัน การประชุมพัฒนามหาวิทยาลัยโดยกรรมการบริหารทุกชุด กิจกรรมจัดทำยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย การพัฒนามหาวิทยาลัยโดยเครือข่าย เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร ประเมินค่าความผูกพันของพนักงานต้องกร้อยอย่างถูกวิธี พัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม ตอบแทนผู้ปฏิบัติงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม สร้างความสดชื่น จิตใจที่เบิกบาน ตื่นตัวในการทำงาน สานความสัมพันธ์ ความสนใจงาน การรู้จักเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และทำงานที่เรารัก วางตนที่เหมาะสมกับงาน

ผลลัพธ์ ประกอบด้วย องค์กรภายในมหาวิทยาลัยมีการประสานสัมพันธ์และช่วยเหลือร่วมมือกันทุกภาคส่วน ผู้บริหารสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย ผู้บริหารได้แสดงบุคลิกภาพที่ดีต่อสาธารณชน ผู้บริหารพัฒนาบุคลิกภาพตนเองตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมีการประสานงานกันทุกด้านทั้งในและนอกองค์กร มหาลัยสามารถสื่อสารและทำงานไปสู่จุดหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน เกิดความรักและสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร การมีส่วนร่วมและการมีความสัมพันธ์ภายในมหาวิทยาลัยที่สูงขึ้น การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานที่ดีด้วยโลรางวัลและเกียรติบัตร และบุคลากรภายในสถานศึกษามีความรักและความสุขในการทำงาน มหาวิทยาลัยได้ผลลัพธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น

ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย กิจกรรมสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเครือข่ายสัมพันธ์ขององค์กร ผู้นำที่เข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์และเข้ารับการพัฒนาบุคลิกภาพ ผู้นำที่ได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพ ข้อขัดแย้งที่เกิดจากการประสานงานและความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน หน่วยงานที่มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่างกัน ผู้มีส่วนได้เสียเข้าร่วมการพัฒนาองค์กร บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมในองค์กร การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ผู้นำที่ได้รับการเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงานดีเด่น การเผยแพร่ข้อมูล การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานผ่านช่องทางต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษามีความสดใส จิตใจที่เบิกบาน ตื่นตัว ความขัดแย้งที่ลดลงก่อนและหลังภายในองค์กร และกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความรักและความสุขในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านความกล้าเปลี่ยนแปลงริเริ่มใหม่

พันธกิจ ประกอบด้วย สร้างความกล้าหาญการตัดสินใจ การส่งเสริมความคิดริเริ่มใหม่ การสร้างความพร้อมในการทำงาน การสร้างจิตสำนึกในการมีความกล้าหาญ การสร้างสมรรถภาพทางความคิด และความกล้าหาญยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าประสงค์ มีดังนี้ ผู้นำองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมีภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจและมีความสามารถเชิงสร้างสรรค์

โครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย มีความเชื่อที่ประกอบด้วยเหตุผล ปฏิบัติงานตามระเบียบและข้อบังคับ มีความรู้และรอบรู้จากประสบการณ์ ปฏิบัติงานด้วยความเด็ดเดี่ยว ยอมรับในคุณค่าและความสามารถของผู้นำ แสดงและเน้นความคิดการพัฒนาที่มีคุณค่าประโยชน์ได้ เข้าใจและเห็นใจในตัวผู้นำในความคิดที่แตกต่าง รูปแบบความคิดและบุคลิกภาพควรมีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้กับผลงานสร้างสรรค์ใหม่ ส่งเสริมการใช้จินตนาการ กระตุ้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมและสนใจต่อคำถาม และให้คำชี้แนะต่อคำตอบ สนใจสิ่งแปลกใหม่และยอมรับพัฒนาการ การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานภายในมหาวิทยาลัย การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของผู้บริหาร การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร การมีอิสระในการทำงาน กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน มอบอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน ระบุหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจน ฝึกหรือสร้างโอกาสเรียนรู้ในการทำงาน ใช้การคิดนอกกรอบเป็นความท้าทาย การค้นหาแรงผลักดัน พัฒนารูปแบบงานให้เกิดความแตกต่าง สร้างอารมณ์ดีและคิดในเชิงบวกอยู่เสมอ การเปิดใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านทัศนคติ การพัฒนาหลักความคิดกล้าหาญ การปฏิบัติงานดีและถูกต้องและการสร้างคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

ผลลัพธ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารมีการตัดสินใจในสถานการณ์ด้วยความรู้และความรอบรู้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจและสร้างสรรค์งาน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมีสิ่งริเริ่มใหม่ที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเข้าใจและเห็นคุณค่าในความคิดที่แตกต่างและบุคลิกภาพมีความยืดหยุ่นมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีนวัตกรรมทางความคิดและพัฒนาการในการทำงานเกิดขึ้น ผู้บริหารมีความพร้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมหาวิทยาลัยผ่านการประกันคุณภาพการศึกษา ในระดับดีถึงดีมาก ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมีความกล้าหาญในการทำงาน รูปแบบงานจากความคิดริเริ่มใหม่ของผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย มีความกล้าหาญยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ระดับคุณภาพของผู้นำจากการประเมินความรู้และความรอบรู้ของผู้นำหน่วยงานจากการประเมินความรู้และความรอบรู้ในระดับดีถึงดีมาก สิ่งริเริ่มใหม่ที่ได้รับการยอมรับ ระดับความพึงพอใจในความคิดริเริ่มใหม่ของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง สิ่งริเริ่มใหม่ที่ได้เผยแพร่ต่อสาธารณชน ผู้บริหารมีความพร้อมในการทำงาน ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการประกันคุณภาพการศึกษา ความมีอิสระในการทำงาน มีเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน งานที่มีการฝึกหรือสร้างโอกาสเรียนรู้ในการทำงาน รูปแบบงานที่หน่วยงานพัฒนาขึ้นเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน กิจกรรมเสริมสร้างอารมณ์ดี บุคลากรเข้าร่วมการเปิดใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทัศนคติ ผู้บริหารที่ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลตัวอย่างและยกย่องเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์

พันธกิจ ประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การจัดสวัสดิการและค่าจ้างที่ดี การสร้างความรู้สึกรักในการมีคุณค่าต่อตนเองและการปรับเปลี่ยนบทบาทของบุคลากร

เป้าประสงค์ มีดังนี้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมีความสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและมุ่งผลสัมฤทธิ์

โครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย ใช้การสื่อสารที่ชัดเจนเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน สร้างความมั่นใจในการประเมินผลงาน ขจัดอุปสรรคในการทำงานที่จะส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการทำงาน เลือกคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถ ติดตามและพัฒนาบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม ยกย่องชมเชยให้ผลตอบแทนทั้งรางวัลและโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน วิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และกลยุทธ์ กำหนดปัจจัยหลักแหล่งความสำเร็จและตัวชี้วัด กำหนดค่าเป้าหมาย กำหนดแหล่งข้อมูล บันทึกและอนุมัติข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปและรายงานผล ศึกษาและทบทวนข้อมูลงาน จัดแผนผังกระบวนการทำงาน ระบุปริมาณงานที่ต้องทำ วิเคราะห์ความสูญเสียเปล่าในงาน สรุปข้อมูลขั้นตอนการทำงาน ทบทวนและออกแบบปรับปรุงระบบงาน การจัดสวัสดิการและค่าจ้างตามความสำคัญของงาน จัดค่าตอบแทน เพื่อสร้างแรงจูงใจ จัดค่าตอบแทนพิเศษ ผลประโยชน์อื่นๆ สร้างความสุขและสนุกในการทำงาน สร้างโอกาสที่ดีในการทำงาน สร้างความภูมิใจในตนเอง จัดกิจกรรมอาสาพัฒนาบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความรอบรู้ในบทบาทหน้าที่ของตน จัดการพัฒนาระบบงาน สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และทำแบบแผนงานสถานศึกษาอย่างมีระบบ

ผลลัพธ์ ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมีแรงจูงใจและมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิปฏิบัติหน้าที่จนเกิดสัมฤทธิ์ผลตามโครงการ ผู้บริหารได้รับผลสัมฤทธิ์ของงานตามโครงการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานดีขึ้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีข้อมูลการพัฒนากระบวนการทำงานที่ดีขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิบริหารจัดการด้านสวัสดิการและค่าจ้างเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้นมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายของการสร้างโอกาสที่ดีในการทำงาน ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยร่วมกิจกรรมอาสาพัฒนาบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ผู้มีส่วนได้เสียมีบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์และจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย

ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสร้างแรงจูงใจและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร บุคลากรในแต่ละหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและมุ่งผลสัมฤทธิ์ งานที่สัมฤทธิ์ผลตามโครงการ ระดับความพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของโครงการ งานที่รับการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

ความสำเร็จของงานที่ได้รับการปรับปรุง งานที่ได้รับการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ นอกเหนือจากสวัสดิการและค่าจ้างที่ดี ระดับความพึงพอใจของการจัดค่าจ้างและสวัสดิการ ระดับความสำเร็จของการสร้างโอกาสที่ดีในการทำงาน จำนวนกิจกรรมอาสาพัฒนาบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอาสาพัฒนาบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม จำนวนของผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากร ภายในมหาวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ ระดับความรู้ในบทบาทหน้าที่งาน และการเข้าร่วมสร้างวิสัยทัศน์และจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย

อภิปรายผล

ผู้วิจัยจำแนกการอภิปรายผลตามลำดับหัวข้อได้ดังนี้

1. ด้านการสร้างองค์ความรู้เชิงระบบ พบว่า สภาพการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาผู้นำให้มีความรู้ และการจัดการองค์ความรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรได้มีการสร้างทีมงานการบริหารการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการส่งเสริมการจัดการความรู้ การส่งเสริมงานวิจัย และพัฒนาองค์กร มีการฝึกอบรมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการความรู้เชิงระบบทางด้านวิชาการ การเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านทางหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร การเปลี่ยนรูปแบบข้อมูลและข่าวสารให้อยู่ในรูปขององค์ความรู้ที่นำไปใช้ปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาได้กับทุกงานและทุกคนภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของสุขนิษฐา อุ่นวิเศษ (Unvises, 2007) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ควรได้รับการพัฒนามี 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงเอกบุคลิก การสร้างแรงบันดาลใจ การวางแผน ส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา มี 2 ด้าน คือ ด้านความคาดหวังที่ท้าทายและด้านการมีค่านิยมร่วมกัน

2. ด้านการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสภาพการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ การสร้างบรรยากาศองค์กรและความสุขในการทำงาน การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรได้สร้างกิจกรรมเครือข่ายสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสร้างกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร และการมอบหมายบุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม การส่งเสริมการทำงานตามความถนัด/ความสนใจ ความสนใจงาน การรู้จักเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง รวมถึงการสร้างการทำงานที่มีระบบตามกรอบภาระหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของพัทธยา ชนะพันธ์ (Chanapan, 2012) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน 2) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ด้านการกำหนด

ทิศทางการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติการสอน 5) ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน และ 6) ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และสอดคล้องงานวิจัยของ Phibin (2001) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐอินเดียนา สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์กับการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น แต่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับความมั่นใจ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการทำงานของครูในโรงเรียน

3. ด้านความกล้าเปลี่ยนแปลงริเริ่มใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสภาพการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีการดำเนินการสูงสุดคือ การสร้างความพร้อมในการทำงาน สร้างความกล้าหาญการตัดสินใจ การสร้างจิตสำนึกในการมีความกล้าหาญ และการส่งเสริมความคิดริเริ่มใหม่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการปฏิบัติงานด้วยความมีสติปัญญาและความเด็ดเดี่ยวการสร้างความคิดชัดเจนในการปฏิบัติงานตามระเบียบและข้อบังคับและการมอบอำนาจการตัดสินใจตามภาระหน้าที่การปฏิบัติงานการสร้างความพร้อมด้านร่างกายให้แข็งแรงสมบูรณ์ การสร้างความพร้อมด้านอารมณ์เพื่อให้การทำงานมีความสุข และการสร้างความพร้อมด้านสติปัญญา การจัดการต้องมีระบบความรับผิดชอบตามภาระหน้าที่การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้วิธีการของตนเองในการตัดสินใจ และการให้ความอิสระในการทำงานตามรูปแบบ วิธีการและเป้าหมายการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ Kuhnert and Lewis (1987) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่มีค่าสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำในลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการสูงขึ้นไป จะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะและของหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงจะสละผลประโยชน์ของตนเองก้าวเข้าจิตใจของผู้ตามกระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของควมมีอุดมคติ ศักดิ์ศรี เพื่อจะได้ไม่ทำงานตามหน้าที่เพียงเพื่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนใด ไปวันๆ อีกทั้งพยายามเปลี่ยนทัศนคติความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการยอมรับและทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ยาก

4. ด้านการสร้างแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสภาพการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกข้อข้อที่มีการดำเนินการสูงสุดคือการสร้างความรู้สึกในการมีคุณค่าต่อตนเองการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การสร้างแรงจูงใจการปรับเปลี่ยนบทบาทของบุคลากรและการจัดสวัสดิการและค่าจ้างที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการสร้างกระบวนการกลุ่มเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความใฝ่ฝันมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานทั้งทางตรงและโดยอ้อมการเห็นความสำคัญและคุณค่าในความสำเร็จของงาน รวมถึงการวางแผนและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้บุคคลในองค์กรได้มีการสำรวจตนเองและการมองเห็นคุณงามความดีของตนเอง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและศรัทธาในตนเอง การมองเห็นคุณงามความดีของตนเองและการรับรู้คุณค่าในตนเอง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัย (Jedeekhum, 2016) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2)

ประสิทธิผล ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องงานวิจัยของ Day และคณะ (2001) ได้นำเสนอว่า ค่านิยมและวิสัยทัศน์ของบุคคลต้องสอดคล้องกับขององค์การ มีความสัถย์เชื่อถือคุณธรรมยึดมั่นหลักการ เข้าใจสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ สามารถปรับตัว และสามารถสร้างความสมดุลระหว่างตนเองกับผู้เกี่ยวข้องได้ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรจัดให้มีการวิจัยเพื่อส่งเสริมทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศในระดับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
2. ควรจัดให้มีการวิจัยเพื่อส่งเสริมการวิจัยด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
3. ควรนำผลการวิจัยเพื่อส่งเสริมทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศในระดับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเรื่องการประเมินผลการดำเนินงานและกลยุทธ์ของยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร
2. การวิจัยเรื่องการตัดสินใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
3. การวิจัยเรื่องผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
4. การวิจัยเรื่องประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

References

- Chanapan, P. (2012). *Alternative : Instructional Leadership Model of School Principals under the Office of Secondary Educational Service Area 30*. Ph.D. Dissertation Bansomdejchaopraya Rajabhat University
- Goleman, D., Boyatzis, R., and Mcdee, A. (2003). *The New Leaders : Transforming the Art of Leadership into the Science of Results*. London: Time Warner Paperbacks.
- Gronlund, N E. and Linn, R. (1990). *Measurement and Evaluation in Teaching*. (6th ed.). New York: Macmillan.
- Hanamornset, T. (2012). *Guide to job interviews*. Nonthaburi: thing beyond books.
- Jedeekhum, T. (2016). *A Study the Relationship between Leadership of School Administrators with Administrators' Effectiveness in School under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office*. Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Rambhai Barni Rajabhat University.
- Meksawan, T. (2007). *Leadership with change management*. From www.opde.go.th/content. Retrieved December 1, 2014.
- Puntamas, S., Rakngam, C. and Chamnan, S. (2015). The Administrator Leadership Affecting To Teacher Satisfaction in School under the Prachinburi Primaryeducation Service Area Office 2. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 9(2), 44-55.
- Suwannapong, W. and Prapnok, B. (2017). A study of Buddhist Disciplines in Vinaya Tipitaka. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 2(2), 45-54.
- Teerawekin, L. (2003). *Political Evolution of Thailand* (9th ed.). Bangkok: Thammasat University.
- Thornnin, J. (2007). Trends in the Education System and the Education of New Era of Meiji University.
- Unvises, K. (2007). Transformational Leadership of School Administrators Affecting Learning Organization in School under the office Sakon Nakhon Educational Service Area 3. M.A. thesis Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Wiriyapan, T. (2008). *Team Management and Problem Solving*. (2nd ed.). Bangkok: Sahathammika.