

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- หนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย



สำหรับอาจารย์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

**“ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”**

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. การตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบทุกข้อ ขอให้ท่านให้ความเห็นตามความเป็นจริง เพื่อจะช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้
3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี
 - 1) ปัจจัยด้านภูมิของหลังคณบดี
 - 2) ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง
 - 3) คุณลักษณะของคณบดี
 - 4) พฤติกรรมผู้นำของคณบดี
 - ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี
4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จ กรุณาส่งกลับคืนที่สำนักงานคณบดีคณะที่ท่านสังกัด และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถาม

นายศักดิ์เดช สังคพัฒน์

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่สอดคล้องกับสถานภาพของท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

1 ชาย 2 หญิง

2. อายุ

1 น้อยกว่า 30 ปี 3 41 – 50 ปี
2 30 – 40 ปี 4 มากกว่า 50 ปี

3. ประสบการณ์การสอน

1 น้อยกว่า 10 ปี 3 21 – 30 ปี
2 10 – 20 ปี 4 30 ปีขึ้นไป

4. ประสบการณ์การบริหาร

1 ไม่เคยเป็นผู้บริหาร 3 6 – 10 ปี
2 1 – 5 ปี 4 10 ปีขึ้นไป

5. วุฒิการศึกษา

1 ปริญญาตรี 3 ปริญญาเอก
2 ปริญญาโท

6. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง (ทางวิชาการ)

1 อาจารย์ 3 รองศาสตราจารย์
2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 4 ศาสตราจารย์

ตอนที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่กำหนดไว้

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ภูมิหลังคณบดี | | | | | |
| 1. คณบดีควรมีคุณวุฒิทางการศึกษาอย่างน้อยในระดับปริญญาโท | | | | | |
| 2. คณบดีควรมีตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ | | | | | |
| 3. คณบดีควรมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารวิชาการระดับอุดมศึกษามาอย่างน้อย 3 ปี | | | | | |
| สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง | | | | | |
| โครงสร้างของงาน | | | | | |
| 1. คณะมีโครงสร้างการบริหาร สายการบังคับบัญชาและบทบาทหน้าที่ของคณบดีอย่างชัดเจน | | | | | |
| 2. คณะกำหนดนโยบายและกระบวนการที่มีความเฉพาะเจาะจง | | | | | |
| 3. คณะมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการทำงาน | | | | | |
| 4. คณะกำหนดลักษณะของงานให้มีความชัดเจน | | | | | |
| 5. คณะกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในคณะให้สอดคล้องกับภารกิจของคณะ | | | | | |
| 6. คณะกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงานอย่างชัดเจน | | | | | |
| ความพร้อมของคณะ | | | | | |
| 1. บุคลากรในคณะมีศักยภาพและความพร้อมในการสอนและวิจัย | | | | | |
| 2. คณบดีสนับสนุนให้บุคลากรในคณะมีกิจกรรมทางวัฒนธรรมหรือศาสนา | | | | | |
| 3. คณะมีแหล่งทุนสนับสนุนการทำวิจัยอย่างเพียงพอ | | | | | |
| 4. คณบดีส่งเสริมให้มีการบูรณาการการเรียนการสอนและวิจัยกับการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม | | | | | |
| 5. คณบดีให้ความสำคัญต่อโครงการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม | | | | | |
| 6. หลักสูตรทุกหลักสูตรของคณะเป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิ (TQF) | | | | | |
| 7. คณะมีสื่อและอุปกรณ์การสอนมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการจัดการการเรียนรู้ | | | | | |
| 8. คณะมีห้องปฏิบัติการที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการจัดการการเรียนรู้ | | | | | |
| การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง | | | | | |
| 1. จัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการให้คณะอย่างเพียงพอและเหมาะสม | | | | | |
| 2. จัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุนให้คณะอย่างเพียงพอและเหมาะสม | | | | | |
| 3. ให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 4. สนับสนุนงบประมาณเพื่อให้คณะดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 5. กำหนดอำนาจหน้าที่ให้คณบดีบริหารจัดการคณะตามอำนาจหน้าที่และเอื้อต่อการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม | | | | | |
| คุณลักษณะของคณบดี | | | | | |
| ด้านสติปัญญา | | | | | |
| 1. คณบดีต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ปฏิภาณ ไหวพริบดี | | | | | |
| 2. คณบดีต้องมีไหวพริบปฏิภาณในการแก้ปัญหาและเหตุการณ์เฉพาะหน้า | | | | | |
| 3. คณบดีต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคณะ | | | | | |
| 4. คณบดีมีความรอบรู้ในสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การบริหารจัดการคณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 5. คณบดีต้องมีความสามารถเชิงทักษะในการบริหารจัดการคณะ | | | | | |
| 6. คณบดีต้องมีความรู้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้จริง | | | | | |
| ด้านความสามารถเชิงทักษะ | | | | | |
| 1. คณบดีต้องมีความคล่องตัวในการทำงานร่วมกับบุคลากรในคณะ | | | | | |
| 2. คณบดีต้องมีความสามารถทำงานร่วมกับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 3. คณบดีสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม | | | | | |
| 4. คณบดีสามารถดำเนินการให้บุคลากรในคณะมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) | | | | | |
| 5. คณบดีบริหารจัดการทรัพยากรของคณะได้อย่างมีคุณภาพ | | | | | |
| 6. คณบดีสามารถสื่อสารกับบุคลากรในคณะได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย | | | | | |
| 7. คณบดีสามารถเลือกใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของคณะได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| ด้านบุคลิกภาพ | | | | | |
| 1. คณบดีมีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ | | | | | |
| 2. คณบดีมีลักษณะเป็นผู้นำ | | | | | |
| 3. คณบดีแต่งกายเหมาะสมกับตำแหน่งและกาลเทศะ | | | | | |
| 4. คณบดีมีการวางตัวอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และในสถานการณ์ต่าง ๆ | | | | | |
| 5. คณบดีมีความเชื่อมั่นในตนเอง | | | | | |
| 6. คณบดีมีความคล่องแคล่วว่องไวและกระฉับกระฉ่าง | | | | | |
| 7. คณบดีมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ | | | | | |
| ด้านจริยธรรม | | | | | |
| 1. คณบดีต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 2. คณบดีมีความรับผิดชอบต่องานในบทบาทหน้าที่ | | | | | |
| 3. คณบดียึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4. การบริหารงานของคณบดีมีความชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ | | | | | |
| 5. คณบดีมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในคณะทุกคน | | | | | |
| 6. คณบดีขยันหมั่นเพียรและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของคณะ | | | | | |
| พฤติกรรมผู้นำของคณบดี | | | | | |
| แบบบารมีมีอำนาจ | | | | | |
| 1. คณบดีเป็นที่รักและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 2. คณบดีสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนางานให้กับบุคลากรในคณะ | | | | | |
| 3. คณบดีมีความสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการได้ | | | | | |
| 4. คณบดีเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการให้กับบุคลากรในคณะได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 5. คณบดีสร้างกฎ ระเบียบที่เปิดเผยม | | | | | |
| 6. คณบดีเป็นบุคคลกล้าเสี่ยงเพื่อบรรลุภารกิจ | | | | | |
| 7. คณบดีสร้างภาพตัวเองขึ้นมาให้ปรากฏแก่สายตาของบุคลากรในคณะ | | | | | |
| แบบมีส่วนร่วม | | | | | |
| 1. คณบดีใช้หลักการมีส่วนร่วมปรึกษาหารือกับบุคลากรในคณะ | | | | | |
| 2. คณบดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในคณะก่อนการตัดสินใจ | | | | | |
| 3. คณบดีสนับสนุนให้บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของคณะ | | | | | |
| 4. คณบดีสนับสนุนให้บุคลากรในคณะร่วมพัฒนาคณะในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของคณะ | | | | | |
| 5. คณบดีส่งเสริมการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 6. คณบดีกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้บุคลากรในคณะอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 7. คณบดีส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการคณะ | | | | | |
| แบบการเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 1. คณบดีกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารคณะและสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในคณะเข้าใจได้ | | | | | |
| 2. คณบดีมีเป้าหมายและอุดมการณ์ในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรในคณะอยากร่วมงาน | | | | | |
| 3. คณบดีบริหารงานด้วยความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก และกล้าเผชิญความจริง | | | | | |
| 4. คณบดีมอบหมายงานให้บุคลากรในคณะโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 5. คณบดียกย่องและชื่นชมในความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลงานของบุคลากรแต่ละคนด้วยความจริงใจ | | | | | |
| 6. คณบดีให้บุคลากรในคณะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพตามความรู้ความสามารถและทักษะของผู้ร่วมงานแต่ละคน | | | | | |
| 7. คณบดีกระตุ้นบุคลากรในคณะให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เสมอ | | | | | |
| 8. คณบดีส่งเสริมให้บุคลากรในคณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ปัญหา ร่วมกัน | | | | | |
| 9. คณบดีให้บุคลากรในคณะหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันเพื่อพัฒนาคณะ | | | | | |
| 10. คณบดีสนับสนุนบุคลากรในคณะดำเนินการพัฒนาการปฏิบัติงานตามแนวคิดใหม่ ๆ | | | | | |
| 11. คณบดีสร้างความมั่นใจให้บุคลากรในคณะว่าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 12. คณบดีตั้งใจให้บุคลากรในคณะเห็นความเป็นไปได้ในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 13. คณบดีให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในคณะอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 14. คณบดีมีจิตมุ่งบริการ (Service Mind) | | | | | |
| แบบเน้นการสร้างงาน | | | | | |
| 1. คณบดีกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 2. คณบดีให้แนวทางการทำงานแก่บุคลากรในคณะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและตามมาตรฐานที่กำหนด | | | | | |
| 3. คณบดีประสานงานและติดตามผลการปฏิบัติงานเมื่อมีการมอบหมายงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และตามกำหนดเวลา | | | | | |
| 4. คณบดีกำกับดูแลการทำงานของบุคลากรในคณะอย่างใกล้ชิด | | | | | |
| 5. คณบดีติดตามประเมินผล ความก้าวหน้าของงานโดยกำหนดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานหลังงานเสร็จสิ้น | | | | | |
| แบบเน้นการสร้างความสัมพันธ์ | | | | | |
| 1. คณบดีเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในคณะ | | | | | |
| 2. คณบดีมีความเป็นกันเองกับบุคลากรในคณะ | | | | | |
| 3. คณบดีเป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากรทุกคน | | | | | |
| 4. คณบดีสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในคณะทุกคน | | | | | |
| 5. คณบดีเปิดโอกาสให้บุคลากรในคณะปรึกษาหารือ สอบถามความคิดเห็นได้และเข้าพบได้ทุกเวลา | | | | | |
| 6. คณบดีให้ความสนใจในเรื่องสวัสดิการและสวัสดิภาพกับบุคลากรในคณะ | | | | | |
| 7. คณบดีสร้างทัศนคติแบบ “ทำได้” แก่บุคลากรในคณะ (Positive Thinking) | | | | | |

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่กำหนดไว้

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ความสำเร็จของงาน | | | | | |
| 1. บัณฑิตสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร | | | | | |
| 2. บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเป็นที่พอใจของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน | | | | | |
| 3. บุคลากรในคณะมีผลงานการวิจัยตามเกณฑ์ที่คณะกำหนด | | | | | |
| 4. การให้บริการวิชาการของคณะเป็นที่พอใจของสังคม | | | | | |
| 5. อาจารย์ในคณะมีการบูรณาการการเรียนการสอนการวิจัยกับการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม | | | | | |
| ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 1. บุคลากรในคณะมีความกระตือรือร้นในการทำงานเนื่องจากผลสำเร็จของงาน | | | | | |
| 2. ผลสำเร็จของงานทำให้บุคลากรในคณะมีความมั่นคงในอาชีพ | | | | | |
| 3. ผลสำเร็จของงานทำให้บุคลากรในคณะได้รับการยกย่อง | | | | | |
| 4. บัณฑิตในคณะมีความศรัทธาและผูกพันกับคณบดี เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 5. บุคลากรในคณะมีความพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน | | | | | |
| 6. บุคลากรในคณะมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 7. บุคลากรในคณะมีความพึงพอใจต่องานที่บรรลุเป้าหมายอันเนื่องจากการวางแผนร่วมกัน | | | | | |
| การพัฒนาบุคลากร | | | | | |
| 1. บุคลากรในคณะมีคุณสมบัติสูงขึ้น เป็นผลจากการผลักดันของคณบดี | | | | | |
| 2. บุคลากรในคณะมีผลงานและสร้างชื่อเสียงให้กับคณะโดยการสนับสนุนจากคณบดี | | | | | |
| 3. คณาจารย์ในคณะได้รับการยอมรับในแวดวงวิชาการ โดยการสนับสนุนของคณบดี | | | | | |
| 4. บุคลากรในคณะทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยได้รับการกระตุ้นจากคณบดี | | | | | |
| 5. คณบดีสนับสนุนให้บุคลากรในคณะทำงานวิจัย | | | | | |
| 6. คณบดียกย่องและมอบรางวัลให้บุคลากรที่มีผลงานและสร้างชื่อเสียงให้กับคณะ | | | | | |
| 7. คณบดีให้คุณค่าและให้โอกาสแก่บุคลากรในคณะพัฒนาสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ | | | | | |
| การยึดมั่นและผูกพันต่อคณะ | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. คณบดีต้องมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทความพยายามมากกว่าที่คิดไว้เพื่อจะให้งานสำเร็จ | | | | | |
| 2. คณบดีมีความจงรักภักดีต่อคณะ | | | | | |
| 3. ค่านิยมของคณบดีและค่านิยมของคณะเหมือนกัน | | | | | |
| 4. คณบดีมีความภูมิใจที่จะบอกบุคคลทั่วไปว่าเป็นคณบดีคณะนั้น ๆ | | | | | |

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ

ตำแหน่ง: รองศาสตราจารย์

วุฒิการศึกษา: ปริญญาเอก กศ.ด. (บริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)
ปริญญาโท กศ.ม. (บริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ปริญญาตรี กศ.บ. (สังคมศึกษา) วิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน
ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา ตุงสวัสดิ์

ตำแหน่ง: รองศาสตราจารย์

วุฒิการศึกษา: ปริญญาเอก ค.ด. (ภาวะผู้นำทางบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ปริญญาโท พบ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ปริญญาตรี บธ.บ. (การบัญชี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสันที ขจรปัญญาไพศาล

ตำแหน่ง: ผู้ช่วยศาสตราจารย์

วุฒิการศึกษา: ปริญญาเอก ศษ.ด. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ปริญญาโท ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ปริญญาตรี ศษ.บ. (การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อาจารย์ ดร.อมร มะลาศรี

ตำแหน่ง: อาจารย์

วุฒิการศึกษา: ปริญญาเอก ปร.ด. (การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา)
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ปริญญาโท กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ปริญญาตรี กศ.บ. (ประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ที่ บว.ว ๐๒๐๙/๒๕๕๘/

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ด้วย นายศักดิ์เดช สังคพัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย (ยกเว้นคณบดี) เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรรรถณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘

ภาคผนวก ข
การยืนยันรูปแบบในการวิจัย

- หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบ
- รูปแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยัน
- รายงานและภาพถ่ายที่ผู้เชี่ยวชาญยืนยัน (Judgement)
รูปแบบ (Model)
- คำถามที่ใช้ในการ Focus Group
- สรุปสาระสำคัญในการ Focus Group
- ข้อสรุปสำหรับประธานคณะผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ. ๐๕๔๐/๓๙๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๕๔๐๐๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.ประสพ สืบคำ

ด้วยนายศักดิ์เดช สังข์พจน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Model) เพื่อนำผลการประเมินนี้ไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ สมชาย วงศ์เกษม)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๕๓๓๒-๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ. ว๐๐๔๘/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ด้วยนายศักดิ์เดช สังพัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

ในการนี้คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้พิจารณาเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล
๒. ดร.อมร มะลาศรี
๓. ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสิน

เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อประเมินการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseur) และนำผลการประเมินนี้ไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรของท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินการวิจัยดังกล่าว และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ. ๖๐๐๔๘/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๕๕๐๐๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ด้วยนายศักดิ์เดช สังข์พัฒน์ นักศึกษารหัสประจำตัว ๕๖๙๒๖๐๐๑๐๑๓๑ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

ในการนี้คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้พิจารณาเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ

๑. ดร.สมภารธัชชรรณ์ ศิโลศรีไซ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวาสดี พรรณา
๓. ดร.เมตต์ เมตต์การุณจิตต์

เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อประเมินการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseur) และนำผลการประเมินนี้ไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรของท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินการวิจัยดังกล่าว และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๓๒-๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ. ๖๐๐๔๘/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๕๕๐๐๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ด้วยนายศักดิ์เดช สังพัฒน์ นักศึกษารหัสประจำตัว ๕๖๙๒๖๐๐๑๐๑๓๑ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

ในการนี้คณะรัฐศาสตร์และประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้พิจารณาเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรืองชัย บุญศักดิ์
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.ณภัทร น้อยน้ำใส
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิสร เนาวนันท
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤเบศร์ ลากยั้งยง
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ ลีอนาม

เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อประเมินการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseur) และนำผลการประเมินนี้ไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรของท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินการวิจัยดังกล่าว และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๓๗๒-๓๕๕๕๕



ที่ รศ.รปศ. ๖๐๐๔๘/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๕๕๐๐๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ด้วยนายศักดิ์เดช สังข์พัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

ในการนี้คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้พิจารณาเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ

๑. รองศาสตราจารย์ โกวิท เขื่อนกลาง
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รัตติกร รัตกุล

เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อประเมินการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseur) และนำผลการประเมินนี้ไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรของท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินการวิจัยดังกล่าว และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ. ๑๐๐๔๘/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๕๕๐๐๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ด้วยนายศักดิ์เดช สังข์พัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

ในการนี้คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้พิจารณาเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อีระศักดิ์ คงแก้ว
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์
๓. ดร.วิจิต กำมันตะคุณ
๔. ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ
๕. ดร.อรัทยา ถนอมเมฆ

เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อประเมินการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseur) และนำผลการประเมินนี้ไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรของท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินการวิจัยดังกล่าว และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ. ๖๐๐๔๘/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๕๕๐๐๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ด้วยนายศักดิ์เดช สังข์พัฒน์ นักศึกษารหัสประจำตัว ๕๖๙๒๖๐๐๑๐๑๓๑ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

ในการนี้คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้พิจารณาเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กนก ไตสุรัตน์
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ
๓. ดร.เฉลิมพล สวัสดิ์พงษ์
๔. ดร.นภาพรชน ชาติมนตรี
๕. ดร.อรธิตา ประสาน

เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อประเมินการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseur) และนำผลการประเมินนี้ไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรของท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินการวิจัยดังกล่าว และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

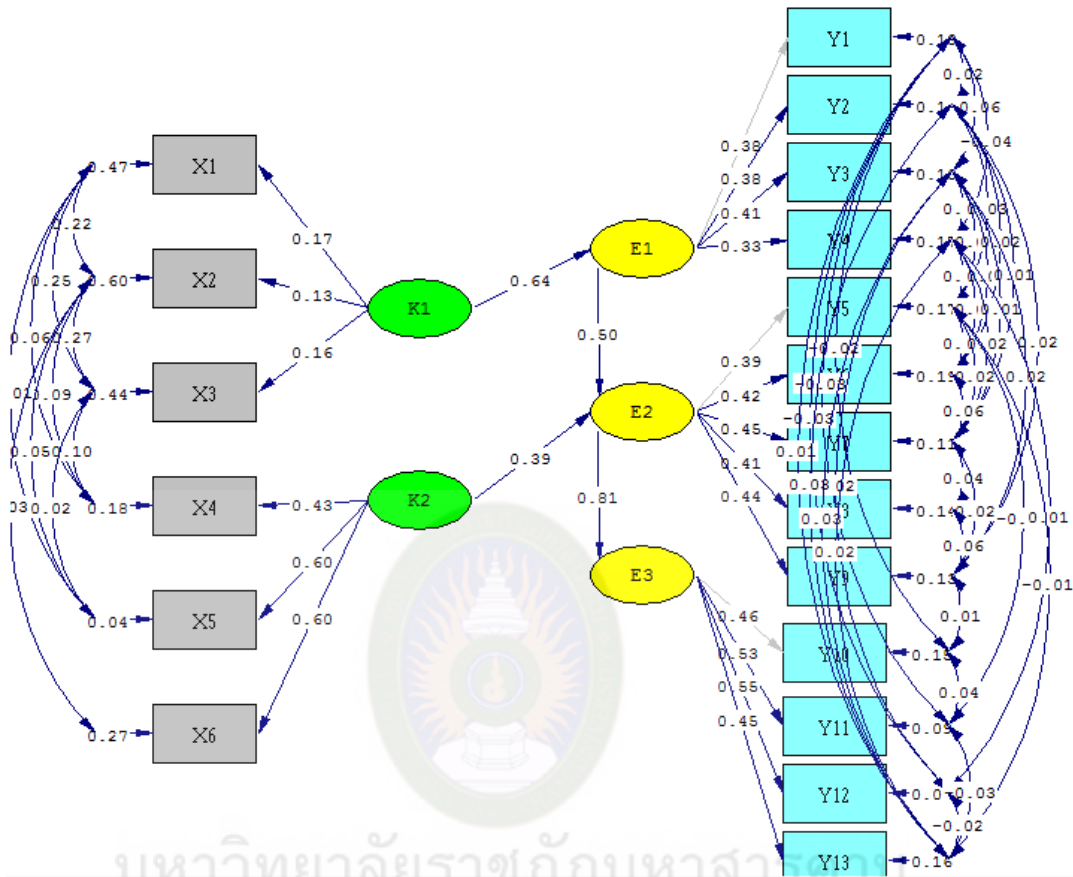
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๓๒-๓๕๕๕

รูปแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยัน



Chi-Square = 74.56, df = 82, p= 0.7078, RMSEA = 0.0000

ผลปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นว่ารูปแบบ (Model) นี้เหมาะสม

รายนามและภาพถ่ายที่ผู้เชี่ยวชาญยืนยัน (Judgment) รูปแบบ (Model)

1. รองศาสตราจารย์ โกวิท เชื่อมกลาง (อดีตอธิการบดี)
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กนก โตสุรัตน์ (อดีตอธิการบดี)
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรืองชัย บุญศักดิ์ (รองอธิการบดี)
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ณภัทร น้อยน้ำใส (รองอธิการบดี)
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ (คณบดี)
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชีระศักดิ์ ดาแก้ว (รองอธิการบดี)
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์ (รองคณบดี)
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รัตติกร รัตกุล (รองอธิการบดี)
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิสร เนาวนนท์ (คณบดี)
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤเบศร์ ลาภยั้งยง (หัวหน้าสาขา)
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ ลีอนาม (รองคณบดี)
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวาสดี พรรณา (คณบดี)
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสันที ขจรปัญญาไพศาล (รองคณบดี)
14. ดร.สมภารัชชธรณ์ ศีโลศรีไช (คณบดี)
15. ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (คณบดี)
16. ดร.นภวรรณ ชาติมนตรี (รองคณบดี)
17. ดร.วิจิต กำมันตะคุณ (รองอธิการบดี)
18. ดร.อรัทยา ถนอมเมฆ (คณบดี)
19. ดร.กระพั่น ศรีงาน (คณบดี)
20. ดร.เมตต์ เมตต์การุณจิตต์ (รองอธิการบดี)
21. ดร.อมร มะลาศรี (รองอธิการบดี)
22. ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน (รองคณบดี)
23. ดร.เฉลิมพล สวัสดิ์พงษ์ (รองคณบดี)

ภาพแสดงการยืนยันรูปแบบที่กาฬสินธุ์



ภาพแสดงการยืนยันรูปแบบที่ชัยภูมิ



ภาพแสดงการยืนยันรูปแบบที่บุรีรัมย์



ภาพแสดงการยืนยันรูปแบบที่นครราชสีมา







ภาพแสดงการยืนยันรูปแบบที่ร้อยเอ็ด



ภาพแสดงการยืนยันรูปแบบที่ศรีสะเกษ



คำถามที่ใช้ในการ “Focus Group”
ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า คณบดีควรมีตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่ำ คือ “ผู้ช่วยศาสตราจารย์” หรือมีวุฒิการศึกษาอย่างต่ำ ปริญญาเอก
2. ฐานะทางเศรษฐกิจท่านเห็นว่า ควรอยู่ใน  หรือไม่
3. กรณี  ถ้าท่านเป็นคณบดีโดยได้รับการสรรหาเป็นคณบดีที่ได้รับการสนับสนุนจากอธิการบดี จะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของท่านหรือไม่
4. กรณี  ความฉลาด/ความรอบรู้/การแก้ปัญหาเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ดี จะส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำของคณบดีหรือไม่
5. ใน  ท่านคิดว่าพฤติกรรมผู้นำใดสำคัญที่สุด
6. ในรูปแบบที่ผู้วิจัยเสนอท่านเห็นว่าตัวแปรเหตุใดที่มาจาก
 - 6.1 Traits Theory
 - 6.2 Behavior Theory
 - 6.3 Situational Theory
7. ท่านคิดว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participation behavior) เหมาะสมกับพฤติกรรมของคณบดีในศตวรรษที่ 21 หรือไม่อย่างไร
8. ถึงเวลาหรือยังที่พฤติกรรมผู้นำของคณบดีควรเปลี่ยนแปลงเป็น Digital Native
9. รูปแบบ (Model) นี้ ผู้วิจัยสร้างเป็นรูปแบบเก้าอี้ (Chair) และควรจะให้ชื่อเก้าอี้นี้ว่าอย่างไร หรือถ้าท่านจะปรับไปเป็นรูปแบบอื่น จะปรับเป็นอย่างไร และให้ชื่อรูปแบบนี้อย่างไร
10. เส้นทาง (Path) ที่ตรวจสอบด้วย SEM แตกต่างจากเส้นทางที่ค้นพบโดยทฤษฎี แสดงว่ารูปแบบที่ได้นี้ไม่ถูกต้อง ใช่หรือไม่อย่างไร

11. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ยืนยัน (ประเมิน) รูปแบบนี้ ท่านเห็นว่ามีความมาตรฐานการประเมินอย่างไร
 - 11.1 Utility = การใช้ประโยชน์
 - 11.2 Feasibility = ความเป็นไปได้
 - 11.3 Propriety = ความเหมาะสม
 - 11.4 Accuracy = ความถูกต้อง
12. จากข้อ 11 ถ้าให้ท่านตัดสิน (Judgement) รูปแบบนี้ ท่านจะตัดสินอย่างไร (เหมาะสม/ไม่เหมาะสม)
13. ท่านคิดว่ารูปแบบ (Model) นี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง
ได้หรือไม่
14. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบนี้อย่างไร



สรุปสาระสำคัญในการ Focus Group
กลุ่มที่ 1 (ทีมมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์)

1. ควรมีวุฒิปริญญาเอก
2. ไม่ควรมี
3. เป็นการเชื่อมโยงกับบริหารที่ดี
4. เป็นคุณลักษณะของคณบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี
5. ไม่มีพฤติกรรมผู้นำใดสำคัญกว่ากันขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์
6. ภูมิหลังคณบดีและคุณลักษณะเป็น Trait สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็น Situational พฤติกรรมผู้นำของคณบดีเป็น Behavior แต่ทั้งหมดถ้ารวมกันจะกลายเป็น Integration Theory
7. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21
8. Digital Native คณบดีส่วนมากในปัจจุบันนี้เป็น Digital Native และผู้นำควรเสริมการคิดเชิงบวกต่อผู้ตามด้วย
9. Dean Chair Effective
10. เป็นการถูกตัดไปตามการใช้โปรแกรม Lisrel แสดงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
11. เป็นมาตรฐานเกณฑ์ประเมิน รูปแบบนี้สอดคล้องกับเกณฑ์ประเมินนี้
12. Judgement เหมาะสม
13. นำไปใช้ในการตัดสินใจได้
14. ผู้วิจัยควรนำไป Modify อีกครั้ง ถ้ายังไม่สอดคล้องใช้รูปแบบเดิมได้ ให้ใส่เส้นประ (----->) ไว้
 - 14.1 ภูมิหลังคณบดี (----->) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี
 - 14.2 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (----->) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี
 - 14.3 คุณลักษณะของคณบดี (----->) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี
 แล้วให้ผู้วิจัยอภิปรายผลต่อไป

สรุปสาระสำคัญในการ Focus Group
กลุ่มที่ 2 (ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ)

1. วุฒิการศึกษาอย่างต่ำปริญญาเอก
2. ไม่ควรกำหนด
3. คณบดีเป็นผู้บริหารระดับกลาง ทำหน้าที่ในการประสานงานระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับระดับล่าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การเจริญก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
4. เป็นคุณลักษณะของคณบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่น (Confidence) ต่อผู้นำ
5. ไม่มีพฤติกรรมผู้นำใดสำคัญที่สุด แต่ควรปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อม
6. พฤติกรรมของคณบดีเป็น Behavior Theory คุณลักษณะของคณบดี และภูมิหลังคณบดี เป็น Trait theory สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็น Situational Theory
7. การมีส่วนร่วมเหมาะสมสำหรับพฤติกรรมของคณบดียุคนี้
8. Digital Native คณบดีต้องปรับตัวโดยการใช้ ICT ในการบริหารทุกส่วน
9. Dean Chair Effectiveness
10. Path ถูกตัดไป 5 เส้นทาง แตกต่างจากทฤษฎีมาก แต่บอกไม่ได้ว่ารูปแบบนี้ถูกต้องหรือไม่ บอกได้เพียงว่าสอดคล้องกับไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เท่านั้น หรือบอกได้ว่าการทบทวนวรรณกรรมไม่เพียงพอ
11. มาตรฐานเกณฑ์ประเมินมีมาตรฐาน การใช้ประโยชน์ได้ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง
12. Judgement เหมาะสม
13. นำไปใช้ช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้
14. รูปแบบที่ได้จะเห็นว่า “พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม” เป็นหลักของรูปแบบนี้ ดังนั้น การปฏิบัติงานของคณบดีควรจะทำด้วยความรู้สึกที่เรียกว่าเปิดเผย จริ่งใจ รับฟังความคิดเห็นของทุกคน รวมทั้งให้มีพฤติกรรมผู้นำเชิงบวกหรือแบบพวกเราทำได้

สรุปสาระสำคัญในการ Focus Group
กลุ่มที่ 3 (มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์)

1. ควรมีตำแหน่งทางวิชาการ “ผู้ช่วยศาสตราจารย์” ขึ้นไป
2. ความพอเพียง (การเงิน) เป็นการเพียงพอแล้วสำหรับคณบดี และฐานะทางเศรษฐกิจไม่ควรอยู่ใน K_1 ถ้าผู้ที่จะเป็นคณบดีมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี ไม่ควรจะมาทำหน้าที่
3. ผู้บริหารระดับใดจะต้องมีความสัมพันธ์กันด้วยดีและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จึงจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้
4. คุณลักษณะของคณบดีทั้งสามอย่างนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณบดี อาจจะทางตรงหรือทางอ้อม
5. พฤติกรรมผู้นำไม่มีพฤติกรรมผู้ใดสำคัญที่สุด ขึ้นอยู่กับสถานการณ์หนึ่ง ๆ
6. ภูมิหลังคณบดีเกิดจาก Trait Theory สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องเกิดจาก Situation Theory คุณลักษณะของคณบดีเกิดจาก Trait Theory พฤติกรรมของคณบดีเกิดจาก Behavior Theory
7. การมีส่วนร่วม มีพฤติกรรมผู้นำที่พึงปฏิบัติ พึงมีในยุคประชาธิปไตย
8. อาจารย์ในมหาวิทยาลัยยุคนี้เป็น Digital Native อยู่แล้ว
9. การสร้างรูปแบบเป็นเก้าอี้ เป็นแนวคิดเพื่อจะให้ดูได้ง่าย การตั้งชื่อนี้เป็นหน้าที่ของผู้วิจัย หรือจะปรับเป็นรูปใดให้เป็นผู้วิจัย
10. ในการตรวจสอบด้วย SEM Path ที่ถูกตัดไปเกิดจากการปรับโมเดลเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การจะบอกว่ารูปแบบนี้ถูกต้องหรือไม่มันตอบไม่ได้ ตอบได้เพียงว่าโมเดลที่ได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
11. คำถามนี้เป็นมาตรฐานของการประเมินผู้สนทนากลุ่มเห็นว่าใช้ประโยชน์ได้ เป็นไปได้เหมาะสม และถูกต้อง รูปแบบที่ได้เกิดจากวิธีการทางวิทยาศาสตร์ด้วย
12. การ Judgement รูปแบบนี้ ผู้ร่วมสนทนาเห็นว่าเหมาะสม
13. โมเดลนี้มีการเชื่อมโยงกันดีและดูง่าย น่าจะนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง

14. รูปแบบนี้เกิดจากงานวิจัยที่เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เป็นผลจากผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมมา ซึ่งมีความเป็นเหตุเป็นผล ต่อมาผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์มายืนยันความคิดในการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้เกิดความแม่นยำน่าเชื่อถือในการวิจัยครั้งนี้ แต่ถ้าผู้วิจัยใช้วิธีการที่ไม่ชัดเจนจะทำให้เกิดข้อสงสัยต่อสิ่งที่ค้นพบและนำไปสู่การวิจัยที่น่าเชื่อถือ เมื่อได้สนทนาร่วมกับผู้วิจัยแล้วเห็นว่าผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมมาอย่างหนักแน่นและมีการใช้ SEM ในการวิเคราะห์ทางสถิติ และได้รูปแบบที่เหมาะสม ผู้สนทนาเห็นว่าน่าจะนำรูปแบบนี้เสนอผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สรุปสาระสำคัญในการ Focus Group
กลุ่มที่ 4 (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา)

1. ควรมีตำแหน่ง “ผู้ช่วยศาสตราจารย์” ขึ้นไป
2. ควรจะเพิ่มใน K₁
3. คณบดีเป็นผู้บริหารระดับกลาง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะสัมพันธ์ระดับสูงและระดับล่าง
4. ส่งผลแน่นอนโดยเฉพาะความสามารถในการบังคับบัญชา (Supervisory Ability)
5. ไม่มีพฤติกรรมผู้นำใดสำคัญที่สุดขึ้นอยู่กับสถานการณ์/สิ่งแวดล้อม
6. ภูมิหลังคณบดีและคุณลักษณะของคณบดีมาจาก Trait Theory สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมาจาก Situational Theory และพฤติกรรมผู้นำมาจาก Behavior Theory
7. การเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้การพิจารณาเป็นอย่างมากต่อความคิดของผู้ตามก่อนตัดสินใจ จึงเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21
8. Digital Native หมายความว่า ผู้นำควรปรับตนเองให้เป็นคนของยุคดิจิทัล ซึ่งหมายถึงการบริหารต้องใช้ ICT มาช่วยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
9. รูปแบบ (โมเดล) นี้เป็นรูปเก้าอี้ ก็ควรตั้งชื่อว่า “Dean Chair Effectiveness” ที่มีประสิทธิผล
10. Path ที่ถูกตัดไปเป็นการ Modification Indice โมเดลตามทฤษฎี ผลที่ออกมาเป็นการสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เท่านั้น ไม่ได้บอกว่ารูปแบบนี้ถูกต้องหรือไม่
11. คำถามนี้เป็นมาตรฐานการประเมิน จึงสรุปได้ว่ารูปแบบนี้ใช้ประโยชน์ได้ เป็นไปได้เหมาะสมและถูกต้อง และรูปแบบเกิดจากทบทวนวรรณกรรมแล้วพิสูจน์เชิงวิทยาศาสตร์
12. Judgement ผู้สนทนาว่าเหมาะสม
13. ใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้
14. รูปแบบจะเกิดประสิทธิผลสูงสุด คือ ที่คณบดีใช้ Managerial Grid ที่ระดับ (9, 9) และพยายามสร้าง Positive Thinking แก่บุคลากรทุกท่าน

สรุปสาระสำคัญในการ Focus Group
กลุ่มที่ 5 (มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด)

1. วุฒิศึกษาปริญญาเอก
2. ไม่จำเป็นต้องกล่าวถึง ผู้เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีเป้าหมายในการเป็นผู้บริหารควรมีความพร้อมทางเศรษฐกิจอยู่แล้ว
3. คณบดีเป็นผู้บริหารระดับกลาง ต้องเชื่อมโยงกับอธิการบดี (ผู้บริหารระดับสูง) กับผู้บริหารระดับล่าง (หัวหน้าสาขาวิชา) ดังนั้นจึงควรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน
4. คุณลักษณะของคณบดีที่กล่าวถึงสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี
5. ไม่มีพฤติกรรมผู้นำแบบใดสำคัญที่สุด ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม
6. มาตรฐานเกณฑ์ประเมินเป็นของการประเมินรูปแบบนี้มีมาตรฐานการใช้ประโยชน์ รูปแบบนี้มีมาตรฐานความเป็นไปได้ รูปแบบนี้มีมาตรฐานความเหมาะสม รูปแบบนี้มีมาตรฐานความถูกต้อง
7. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม เช่น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และการปฏิบัติงานร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอย่างเป็นมิตร การให้ผู้ร่วมงานกล้าคิด กล้าแสดงออก การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสำคัญต่อพฤติกรรมผู้นำยุคนี้
8. คณบดีปัจจุบันนี้ทุกคนเป็น Digital Native และควรให้คณบดีแสดง Positive Thinking
9. The Effective of Dean
10. การถูกตัด Path ไปเนื่องจากการ Modify ไม่ได้บอกรูปแบบถูกหรือผิด
11. รูปแบบนี้ใช้ประโยชน์ได้ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้อง
12. Judgement พิจารณาจากการทบทวนวรรณกรรมและผู้วิจัยจะ SEM ในการวิเคราะห์ปรากฏผลว่ารูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึง Judgement เหมาะสม
13. มีประโยชน์ในการตัดสินใจ (Decision Making) ของผู้บริหาร
14. รูปแบบนี้จะพบว่าพฤติกรรมผู้นำของคณบดีส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีด้วยทางตรง ส่วนตัวแปรภูมิหลังคณบดี สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและคุณลักษณะของคณบดีส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี การนำไปใช้ประโยชน์จากรูปแบบนี้ควรคำนึงถึงพฤติกรรมผู้นำเป็นอันแรก ส่วนตัวแปรอื่น ๆ เป็นลำดับรอง และตัดตัวใดตัวหนึ่งไม่ได้

สรุปสาระสำคัญในการ Focus Group
กลุ่มที่ 6 (ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ)

1. ประเด็นนี้ คือ ส่วนตัวแปรแฝงภายนอก ภูมิหลังคณบดี ใน พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 37 กำหนดการศึกษาขั้นต่ำคือปริญญาตรี ไม่ได้กำหนดขั้นต่ำของตำแหน่งทางวิชาการไว้ คำถามที่ผู้วิจัยถามเป็นคำถามที่ภูมิหลังคณบดีมีมาตรฐานสูงกว่า ที่กฎหมายกำหนด ผู้ร่วมสนทนาทุกคนเห็นด้วยกับคำถามนี้ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นมาตรฐานที่สูงขึ้นไป แสดงถึงการพัฒนา และอยู่ในแถวเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐอื่น ๆ
2. เห็นด้วยว่าการมีสถานะทางเศรษฐกิจเป็นส่วนหนึ่งของความพร้อมในการทำหน้าที่ผู้บริหาร การมีสถานะทางเศรษฐกิจไม่ใช่การมีทรัพย์สินเงินทองมากมาย เพียงมีสถานะทางเศรษฐกิจในลักษณะพอเพียงและยั่งยืน ก็สามารถทำหน้าที่คณบดีได้
3. ประเด็นนี้เป็นที่ชัดเจน เนื่องจากผู้บริหารระดับสูง (อธิการบดี) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคณบดี การปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีย่อมมีประสิทธิผลและส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีให้เกิดประสิทธิผลด้วย
4. รูปแบบคุณลักษณะของคณบดีส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมผู้นำของคณบดี ผู้ร่วมสนทนาเห็นด้วยกับรูปแบบนี้ เพราะความฉลาด/ความรอบรู้/การแก้ปัญหาจะส่งผลตรงต่อพฤติกรรมผู้นำของคณบดีโดยเฉพาะแบบเน้นการสร้างงาน (เน้นงาน)
5. พฤติกรรมผู้นำของคณบดี 5 แบบตามรูปแบบนั้น ผู้ร่วมสนทนาเห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง น่าจะสำคัญที่สุดในศตวรรษที่ 21 นี้
6. ผู้สนทนากลุ่มแยกตัวแปรอิสระได้



= Traits Theory



= Situational Theory



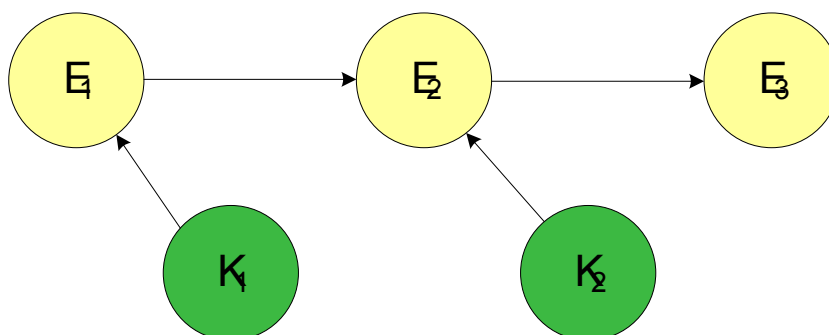
= Traits Theory



= Behavior Theory

และผู้สนทนายังแนะนำผู้วิจัยว่าในปัจจุบันมี Integrative Theory เป็นการบูรณาการทฤษฎี ทั้ง 3 เข้าด้วยกัน

7. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมผู้นำที่จำเป็นอย่างมากในยุคนี้ เนื่องจากการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะกระทำโดยกลุ่ม ผู้นำให้ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทาง การบังคับบัญชาอย่างตรงไปตรงมาและมีความเป็นมิตรภาพ
8. คำว่า Digital Native แปลว่า ชาวพื้นเมืองดิจิทัล ซึ่งชาวพื้นเมืองดิจิทัลมีลักษณะเป็นคนที่ “ค้นข้อมูลไว ทำงานแบบคู่ขนาน หลายงาน ชอบภาพ เสียง วิดีทัศน์ ก่อนตำรา ชอบแหล่งข้อมูลที่เชื่อมโยง ชอบสภาพที่เป็นจริง ชอบใช้ความรู้ที่สร้างขึ้น ชอบเรียนรู้ต่อเนื่อง เกี่ยวข้องและสนุก” ผู้นำยุคเดิมมักจะค้นข้อมูลช้า จากแหล่งจำกัด เน้นงานเดี่ยว งานที่สำคัญ ชอบตำรา ชอบแหล่ง ข้อมูลหรือพื้นที่เฉพาะ ชอบข้อมูลเชิงเส้นตรง เชิงตรรกะ และเป็นไปตามสังคม ดังนั้นถึงเวลาแล้วคนบตีควรจะเปลี่ยนแปลงเป็น Digital Native และพึงระลึกเสมอว่าเราทำได้
9. รูปเก๋อ้านี้จะพบว่าขาเก๋อ้า คือ ภูมิหลังคณบดีและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ที่นั่ง (พื้นสำหรับนั่ง) คือ คุณลักษณะของคณบดีและพฤติกรรมผู้นำของคณบดี พฤติกรรมผู้นำของคณบดีกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีเป็นพนักพิงที่เอียงรับการนั่งเพื่อให้สบาย เมื่อแปลผลเก๋อ้าตัวนี้ จะแปลได้ว่า ภูมิหลังคณบดีส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีผ่านคุณลักษณะของคณบดีและพฤติกรรมผู้นำของคณบดี สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีผ่านพฤติกรรมผู้นำของคณบดี คุณลักษณะของคณบดีส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีผ่านพฤติกรรมผู้นำของคณบดี พฤติกรรมผู้นำของคณบดีส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี จึงควรตั้งชื่อเก๋อ้าว่า “The Effectiveness of Dean Chair Model” ถ้าจะปรับเป็นรูปแบบอื่น อาจปรับเป็นรูปภาพข้างล่างนี้



และให้ชื่อรูปแบบ (Model) ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี”

10. รูปแบบที่ได้ตาม SEM อาจแตกต่างจากรูปแบบที่ได้จากทฤษฎี ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ รูปแบบที่เกิดจาก SEM ไม่สามารถบอกได้ว่าถูกหรือผิด บอกได้แต่เพียงว่ารูปแบบเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม และรูปแบบที่ได้เป็นไปตามค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Index) ที่กำหนด แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
11. รูปแบบนี้ เป็นไปตามมาตรฐานการประเมิน
 - 1) การใช้ประโยชน์ คือ ใช้เป็นสารสนเทศในการสรรหา/คัดเลือก/แต่งตั้งคนบดได้
 - 2) ความเป็นไปได้ คือ รูปแบบนี้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
 - 3) ความเหมาะสม คือ สามารถนำรูปแบบนี้ไปกำหนดในข้อบังคับการสรรหาคนบดได้
 - 4) ความถูกต้อง คือ รูปแบบที่ได้จากทฤษฎีและการใช้เทคนิค SEM รูปแบบไม่แตกต่างกันมาก ทุกตัวแปรเชื่อมโยงกันหรือสนับสนุนกัน หรือมีเหตุผลสนับสนุนกัน
12. การ Judgement ผู้สนทนาในกลุ่มทุกคนเห็นว่า **เหมาะสม**
13. สามารถนำไปใช้ประโยชน์การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงได้ เพราะผลการยืนยันรูปแบบนี้เกิดจาก
 - 1) คุณภาพของผู้เชี่ยวชาญ
 - 2) ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยมีลักษณะคล้ายกันหลายด้าน (Homogeneous)
 - 3) ตัวแปรที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจไม่มากจนเกินไป
14. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบในการนำไปใช้ประโยชน์ ควรคำนึงถึงพฤติกรรมผู้นำของคนบดที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคนบด โดยเฉพาะพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความท้าทายผู้นำ (คนบด) ที่จะสร้างตนเองให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

ข้อสรุปสำหรับประธานคณะผู้เชี่ยวชาญ
(ศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ ลีปคำ)

งานวิจัย

“ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

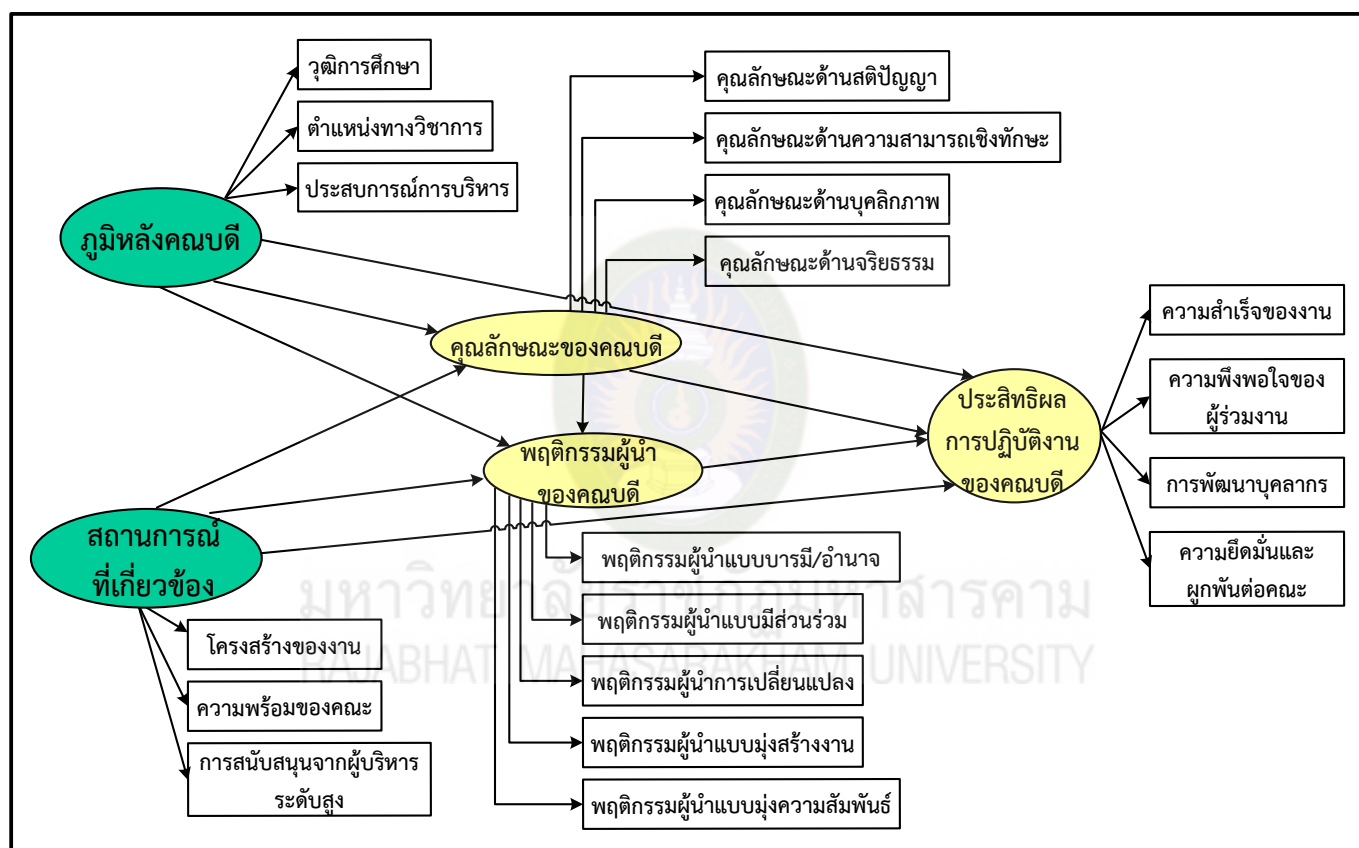


มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้นำเสนอ
นายศักดิ์เดช สังคพัฒน์

ข้อสรุปสำหรับประธานคณะผู้เชี่ยวชาญ
(ศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ สืบคำ)

งานวิจัย “ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เมื่อผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ จะได้รูปแบบ (Model) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยนำรูปแบบในภาพที่ 1 นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบนี้ว่าเหมาะสม จากนั้นผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) แต่ละรูปแบบย่อยพบว่า รูปแบบย่อยทุกรูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กำหนดให้

$$K_1 = \text{f} \text{c} \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \begin{cases} \rightarrow a_1 = \text{c} \text{e} \text{f} \text{c} \text{d} \\ \rightarrow a_2 = \text{y} \text{e} \text{f} \text{d} \text{e} \text{d} \\ \rightarrow a_3 = \text{e} \text{d} \text{e} \text{f} \text{d} \end{cases}$$

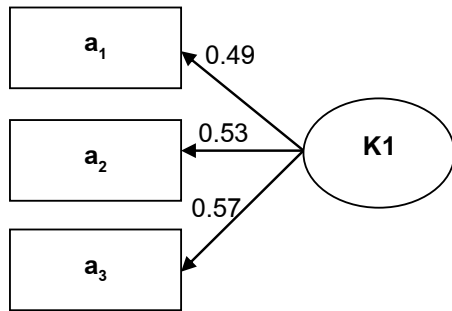
$$K_2 = \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \begin{cases} \rightarrow b_1 = \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \\ \rightarrow b_2 = \text{e} \text{d} \text{e} \text{f} \text{d} \\ \rightarrow b_3 = \text{e} \text{d} \text{e} \text{f} \text{d} \end{cases}$$

$$E_1 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \begin{cases} \rightarrow c_1 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \\ \rightarrow c_2 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \\ \rightarrow c_3 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \\ \rightarrow c_4 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \end{cases}$$

$$E_2 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \begin{cases} \rightarrow d_1 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \\ \rightarrow d_2 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \\ \rightarrow d_3 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \\ \rightarrow d_4 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \\ \rightarrow d_5 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \end{cases}$$

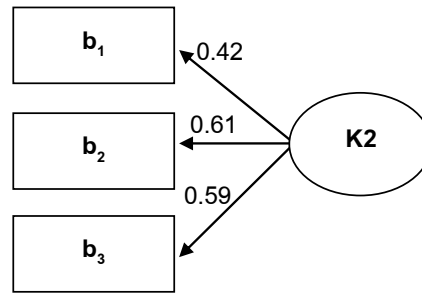
$$E_3 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \begin{cases} \rightarrow y_1 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \\ \rightarrow y_2 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \\ \rightarrow y_3 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \\ \rightarrow y_4 = \text{e} \text{s} \text{d} \text{o} \text{a} \text{y} \text{e} \end{cases}$$

เมื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ จะได้ภาพที่ 2 - ภาพที่ 6



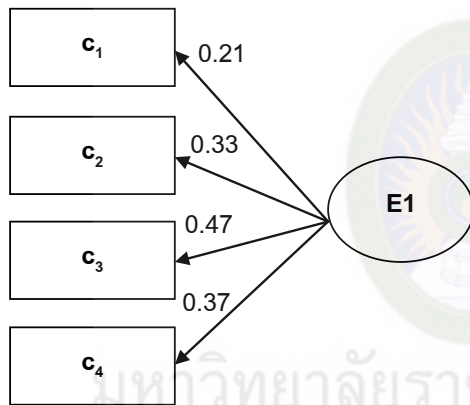
Chi-Square = 0.00, df = 1, p = 1.000,
RMSEA = 0.000

ภาพที่ 2 รูปแบบที่ 1



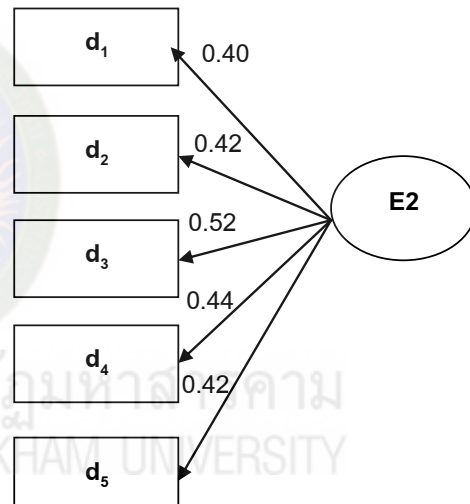
Chi-Square = 0.00, df = 1, p = 1.000,
RMSEA = 0.000

ภาพที่ 3 รูปแบบที่ 2



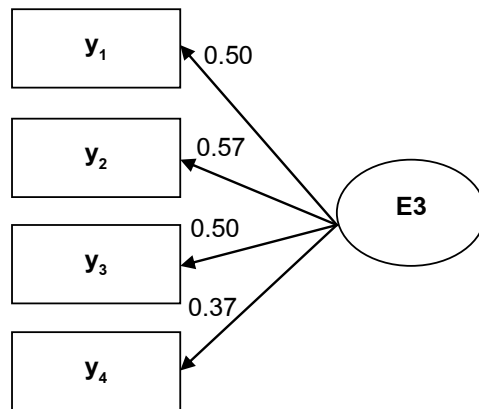
Chi-Square = 0.19, df = 1, p = 0.6647,
RMSEA = 0.00

ภาพที่ 4 รูปแบบที่ 3



Chi-Square = 2.61, df = 2, p = 0.2714,
RMSEA = 0.027

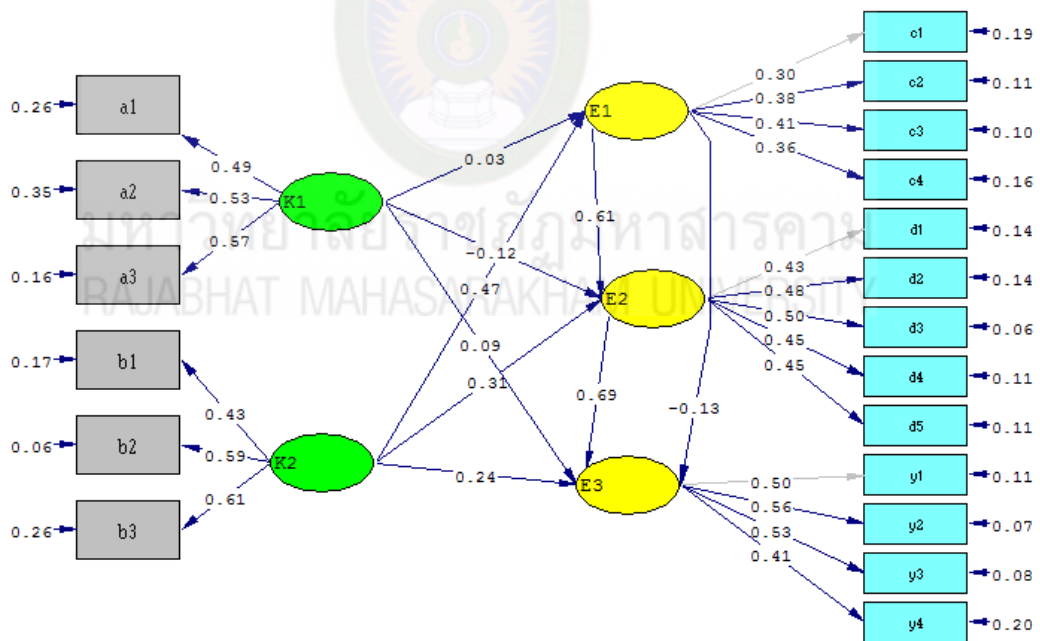
ภาพที่ 5 รูปแบบที่ 4



Chi-Square = 4.21, df = 1, p = 0.0402, RMSEA = 0.086

ภาพที่ 6 รูปแบบที่ 5

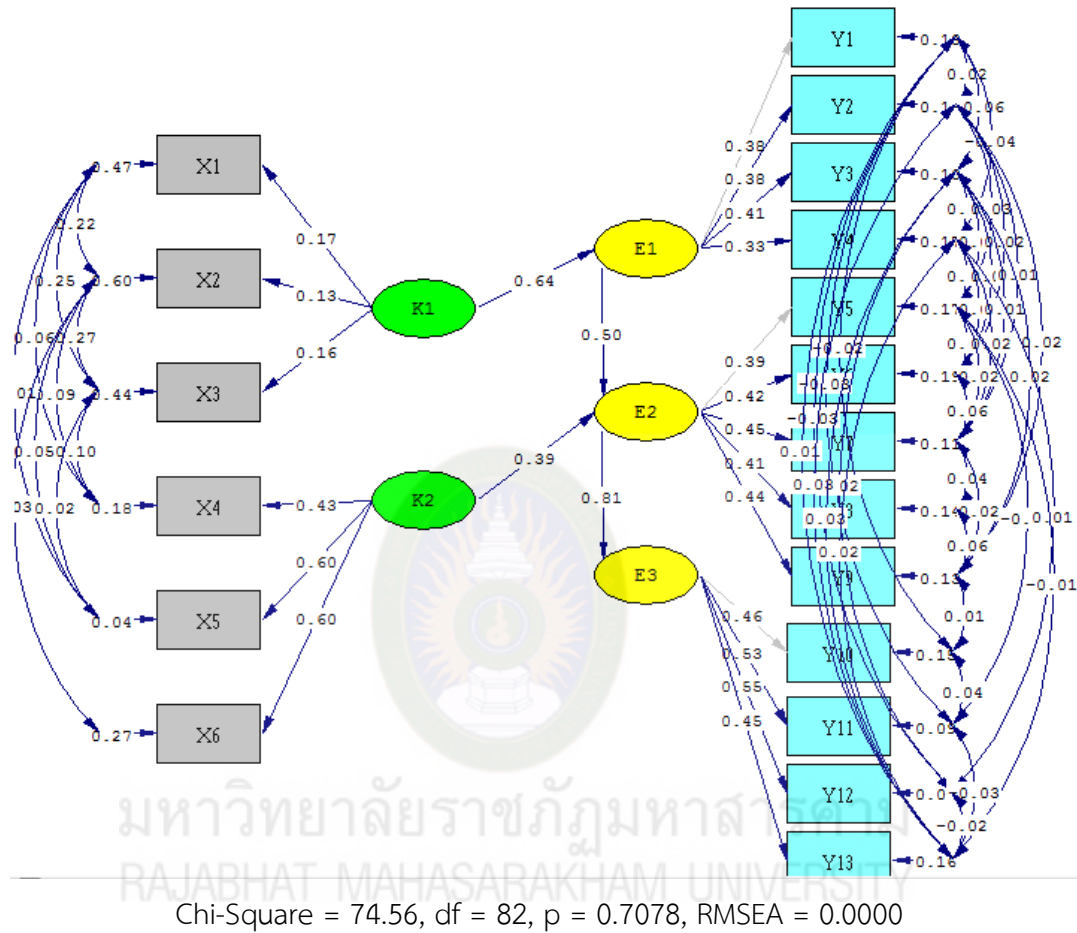
เมื่อผู้วิจัยนำรูปแบบที่ 2 – รูปแบบที่ 5 มาบูรณาการร่วมกันตามวิธีการสถิติขั้นสูง (โปรแกรม Lisrel) จะได้รูปแบบดังภาพที่ 7



Chi-Square=695.96, df=142, P-value=0.00000, RMSEA=0.095

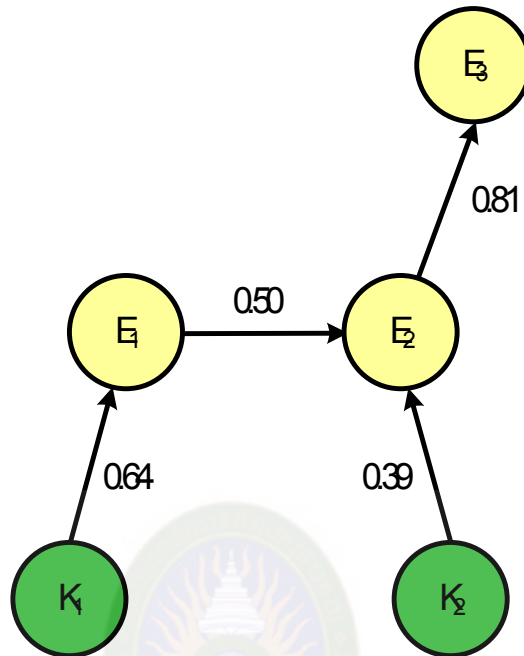
ภาพที่ 7 เมื่อนำรูปแบบที่ 2 – รูปแบบที่ 5 มาบูรณาการร่วมกัน ปรากฏว่ารูปแบบที่ได้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าที่สอดคล้อง $p\text{-value} \geq 0.05$, RMSEA = 0.0000)

ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้ (Modification Indices) เพื่อให้รูปแบบ (Model) ที่ได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8: การปรับแก้รูปแบบตามที่โปรแกรมแนะนำ ได้รูปแบบที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าที่สอดคล้อง p-value ≥ 0.05 , RMSEA = 0.0000)

นำภาพที่ 8 มาเขียนเป็นรูปแบบง่าย ๆ ได้ ดังนี้



K_1 : ภูมิหลังคนบตี E_1 : คุณลักษณะของคนบตี

K_2 : สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง E_2 : พฤติกรรมผู้นำคนบตี

E_3 : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคนบตี

ภาพที่ 9 แสดงรูปแบบที่ปรับแล้ว และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ภาพที่ 9 สามารถวิเคราะห์ได้ว่า

1. K_1 ส่งผลทางอ้อมต่อ E_3 โดยผ่าน E_1 และ E_2
2. K_1 ส่งผลทางอ้อมต่อ E_3 โดยผ่าน E_2
3. E_1 ส่งผลทางอ้อมต่อ E_3 โดยผ่าน E_2
4. E_2 ส่งผลทางตรงต่อ E_3

สรุปได้ว่า รูปแบบนี้ E_2 ส่งผลทางตรงต่อ E_3 เป็นความสัมพันธ์ที่ดีที่สุด E_2 คือพฤติกรรม

ผู้นำซึ่งมีองค์ประกอบย่อยอยู่

1. พฤติกรรมผู้นำแบบบารมี/อำนาจ
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม
3. พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสร้างงาน

5. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบนี้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 22 คน ในการยืนยันรูปแบบนี้ทุกคนเห็นพ้องต้องกันว่า (Consent) รูปแบบนี้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Confirmatory) แต่มีความคิดเห็นต่างกันอยู่ ดังนี้

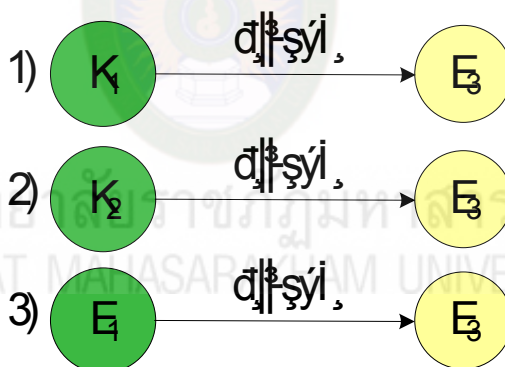
ฝ่ายที่ 1 17 ท่าน เห็นว่ารูปแบบนี้ (ภาพที่ 9) บ่งบอกถึง

1. Appropriate
2. Feasibility
3. Utility
4. Accuracy

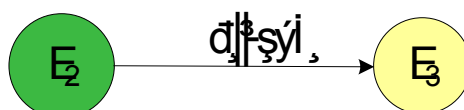
จึงยืนยันและถ้าจะนำไปใช้พัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมตัวเป็นคนบดี้ควรมีหลักสูตร

“พฤติกรรมผู้นำ” สำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัย

ฝ่ายที่ 2 5 ท่าน เห็นว่ารูปแบบนี้แม้จะยืนยันหรือ Confirmatory แต่รูปแบบนี้ถูกตัดเส้นทางไป 3 เส้น คือ



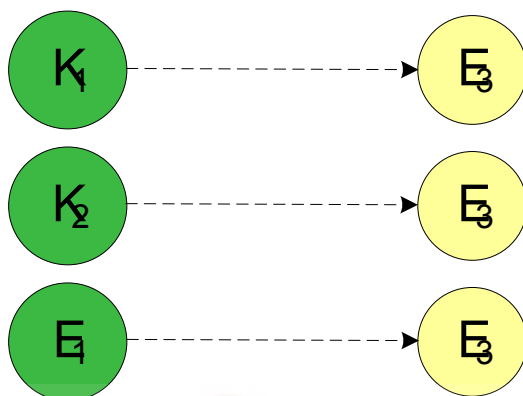
การเกิดรูปแบบตามภาพที่ 1 เกิดจากทบทวนวรรณกรรมอย่างหนักแน่นของผู้วิจัย และปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง มีทฤษฎีรองรับ แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์ ปรากฏว่าเส้นทางทั้งสาม ถูกตัดออกไป คงเหลือเพียงเส้นทางเดียวเท่านั้น คือ



ดังภาพที่ 9 ผู้เชี่ยวชาญฝ่ายที่ 2 เห็นว่าควรปรับเส้นทาง 1) 2) และ 3) เป็นเส้นประ (---)

>)

ดังภาพต่อไป



ซึ่งหมายความว่า ความสัมพันธ์ K_1 กับ E_3 K_2 กับ E_3 และ E_1 กับ E_3 แม้ไม่มีนัยสำคัญ (Significant) ทางสถิติ แต่ K_1 ก็สามารถส่งผลตรงต่อ E_3 K_2 ก็สามารถส่งผลต่อ E_3 และ E_1 ก็สามารถส่งผลตรงต่อ E_3 ได้ ตามทฤษฎีได้ค้นพบจากวรรณกรรม (แต่เวลาทดสอบทางสถิติ ไม่มีนัยสำคัญ) ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นที่ไม่ผิด เนื่องจากมีทฤษฎีที่ค้นพบจากวรรณกรรมรองรับ

ผู้วิจัยจึงนำเสนอข้อสรุปสำหรับประธานคณะผู้เชี่ยวชาญพิจารณาดังต่อไปนี้

1. ยืนยันรูปแบบตามภาพที่ 9
2. ในการยืนยันรูปแบบที่มีความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย ขอให้ท่านประธานคณะผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า ควรจะนำความคิดเห็นฝ่ายใด เพื่อนำไปสรุปผลการประเมินรูปแบบนี้ (Connoisseurship Model)
- และ 3. ให้ข้อเสนอแนะรูปแบบที่ท่านยืนยัน เพื่อนำไปพัฒนาหรือเตรียมบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือก้าวไปสู่ผู้บริหารระดับกลาง (คณบดี) ต่อไป

ประธานคณะผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแล้วเห็นว่า รูปแบบนี้เหมาะสมและมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ถ้า E_1 คุณสมบัติของคณบดี หรือคุณลักษณะของคณบดีในข้อที่ 2 คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงทักษะ มีความหมายรวมถึงทักษะในการกรองงาน เกษียณหนังสือได้ถูกต้องเหมาะสม มีทักษะในการวิเคราะห์และวินิจฉัยปัญหา กล้าที่จะตัดสินใจ (Decision making) คณบดี

จึงควรมีประสบการณ์เป็นหัวหน้าภาคหรือรองคณบดี หรือผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หรือหลักสูตรสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

- เหมาะสม
- หรือมีข้อเสนอแนะ
- ไม่เหมาะสม

ข้อ E1 คุณสมบัติของคณบดี หรือ คุณสมบัติของคณบดี ในข้อที่ ๑, ๑
 คุณสมบัติของคณบดีตามมาตรฐานวิชาชีพ, มีความเหมาะสมทั้ง ทักษะ
 ในทฤษฎีและปฏิบัติ ได้ถูกส่งเสริมสนับสนุน มีทักษะในการ
 ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล้าทำเรื่องตัดสินใจ (decision making)
 คณบดี ซึ่งควรศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีและ ทฤษฎีของคณบดี หรือผ่านการอบรม
 หลักสูตร ผู้บริหาร หรือ หลักสูตร สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

ลงชื่อ ไพฑูริย์ ชัยภักดิ์ ผู้เชี่ยวชาญ
 (ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูริย์ ชัยภักดิ์)