

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การที่มนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มและเป็นหมู่คณะในสังคม โดยเฉพาะการรวมกลุ่มในสถานที่ทำงาน ซึ่งถือเป็นองค์การที่ประกอบด้วยบุคคลจนกลายเป็นกลุ่มบุคคลขึ้นจำนวนหนึ่งที่มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อมุ่งบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่บุคคลและกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอยู่ จึงจำเป็นต้องมีผู้นำคอยชักจูงกลุ่มบุคคลในองค์กร ให้ร่วมกันนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความร่วมมือ ร่วมคิด และร่วมมือกันทำ ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ล้วนจำเป็นต้องดำเนินการ ภายใต้การดูแลของผู้ที่มีหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงในการวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กร ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (วณิชชา อนุกุลประเสริฐ. 2551 : 1)

การพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยผู้นำ ที่มีภาวะผู้นำที่ดี สามารถรับรู้ได้จากการขับเคลื่อนของการปฏิบัติงานในองค์กร ผลแห่งความสำเร็จของงาน ประสิทธิภาพ และคุณภาพ ซึ่งเกิดจากตัวผู้นำในการใช้ภาวะผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ ในการปลุกจิตสำนึกให้ผู้อื่น เกิดความคิดและแสดงออก ดังนั้นการสร้างสิ่งเร้าแก่บุคคลอื่น ให้เกิดความร่วมมือ และทำให้เกิดการพัฒนาองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เมื่อมนุษย์มาอยู่รวมกันเพื่อประกอบกิจการร่วมกัน จึงจำเป็นต้องยอมรับนับถือแนวความคิด ความสามารถซึ่งกันและกัน มิฉะนั้นก็อยู่รวมกันไม่ได้ ด้วยเหตุนี้จึงเกิดการตั้งทฤษฎีในลักษณะต้องผลักดัน ให้เกิดภาวะผู้นำ และกลุ่มผู้ตามขึ้นมา ซึ่งจะต้องอาศัยซึ่งกันและกัน (เสถียร เหลืองอร่าม. 2549 : 90)

ผู้บริหารเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ของผู้นำกระทำงานในฐานะผู้นำกลุ่ม ให้คนในกลุ่มศรัทธา เชื่อถือ และเต็มใจ ร่วมมืออย่างประสานสัมพันธ์ เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จลงได้ ไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับว่าเป็นผู้นำของผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวและความสามารถพิเศษของผู้บริหารด้วย เนื่องจากในการบริหารงานเชื่อกันว่าความเป็นผู้นำและแบบของผู้นำ จะมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ (สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. 2549 : 1)

จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ รวมถึงการบังคับบัญชา ดูแล และควบคุม การบริหารงาน และมีการใช้ศิลปะการจูงใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

มหาวิทยาลัยนครพนมมีการหลอมรวมสถาบันการศึกษาในจังหวัดนครพนมเข้าด้วยกัน ภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122 ตอนที่ 75 ก เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2548 จึงมีผลให้ได้รับการยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยนครพนม” ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2548 โดยมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัตินั้นให้รวมมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตนครพนม วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม วิทยาลัยการอาชีพธาตุพนม วิทยาลัยการอาชีพนาหว้า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มาจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม และให้มหาวิทยาลัยนครพนม เป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา การดำเนินการกิจภายใต้ภารกิจเดิมของสถานศึกษาที่นำมาหลอมรวม จัดการศึกษาทั้งในระดับหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรปริญญา (มหาวิทยาลัยนครพนม. 2553 : 2)

การหลอมรวมสถาบันการศึกษาต่างๆ เข้าด้วยกัน ทำให้การบริหารจัดการและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาเดิมที่จัดตั้งสถาบันขึ้น นอกจากนั้น ยังมีวิทยาลัยการbinนานาชาติ วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ ซึ่งแต่งตั้งโดยอาศัยอำนาจความมาตรา 17 (2) และ (15) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 และโดยมติสภามหาวิทยาลัยนครพนมในการประชุมครั้งที่ 4/2550 เมื่อวันที่ 14 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2550

จากการหลอมรวมดังกล่าว ทำให้มีผลต่อการบริหารหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย เช่น ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และวิทยาลัยพยาบาลเป็นต้น ซึ่งแต่เดิมสถาบันการศึกษาเหล่านี้มีกฎหมายของตนเอง มีที่มาของผู้บริหารสูงสุดตามระเบียบข้อบังคับของตนเอง รวมถึงการจัดการศึกษาต่างระดับกันเป็นต้น นอกจากนั้นสถานที่ตั้งของสถานศึกษามีระยะทางไกลกันบ้าง ห่างไกลกันบ้าง เช่น มหาวิทยาลัยนครพนมกับวิทยาลัยการอาชีพนาหว้า มีระยะทางห่างกัน 97 กิโลเมตร ทำให้การติดต่อสื่อสารไม่สะดวกเท่าที่ควร รวมถึงธรรมชาติของสาขาวิชาของแต่ละสถาบันมีความแตกต่างกัน เช่น สาขาวิชาการเกษตร สาขาการพยาบาล

เป็นต้น จึงเห็นได้ว่า สถาบันที่มาร่วมกันในครั้งนี้มีความแตกต่างหลากหลาย การที่จะทำให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารทุกระดับน่าจะมีภาวะผู้นำในระดับสูง อันจะเป็นเครื่องมือนำพางานของมหาวิทยาลัยไปสู่วัตถุประสงค์ได้ ซึ่ง สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 254) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลที่โน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลง การกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นภาวะการณืเป็นผู้นำจะแสดงให้เห็น ก็ต่อเมื่อบุคคลผู้นั้นได้แสดงออกซึ่งภาวะการณืเป็นผู้นำหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องการมุ่งสู่การกระทำ (Action oriented) และจากการศึกษา สมยศ นาวิการ (2538 : 403) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำและสรุปว่าผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำต้องมีคุณลักษณะ คือ มีสติปัญญา ได้รับการศึกษา มีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดี และที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ในอันที่จะทำให้การบริหารและการดำเนินงานประสบความสำเร็จได้

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยคาดหวังว่า ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำเสนอเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับปรุงจากกรอบแนวคิดของถาวร งานยางหวาย (2544 : 3) เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

- 1.1 วิสัยทัศน์ (Vision)
- 1.2 ความเชื่อมั่นและศรัทธาผู้บริหาร (Confidence and trust in leadership)
- 1.3 ด้านการตัดสินใจ (Decision making)
- 1.4 การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล (Interaction influence)

2. ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 667 คน จำแนกเป็น ดังนี้

- 2.1 อาจารย์ จำนวน 398 คน
- 2.2 เจ้าหน้าที่ จำนวน 269 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คำนวณจากประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน

4. ตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น ดังนี้

4.1.1 เพศ

4.1.2 ประเภทของบุคลากร

4.1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

4.1.4 หน่วยงานที่สังกัด

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากร 4 ด้าน ดังนี้

4.2.1 ด้านวิสัยทัศน์

4.2.2 ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาผู้บริหาร

4.2.3 ด้านการตัดสินใจ

4.2.4 ด้านการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล

5. ระยะเวลาในการวิจัย

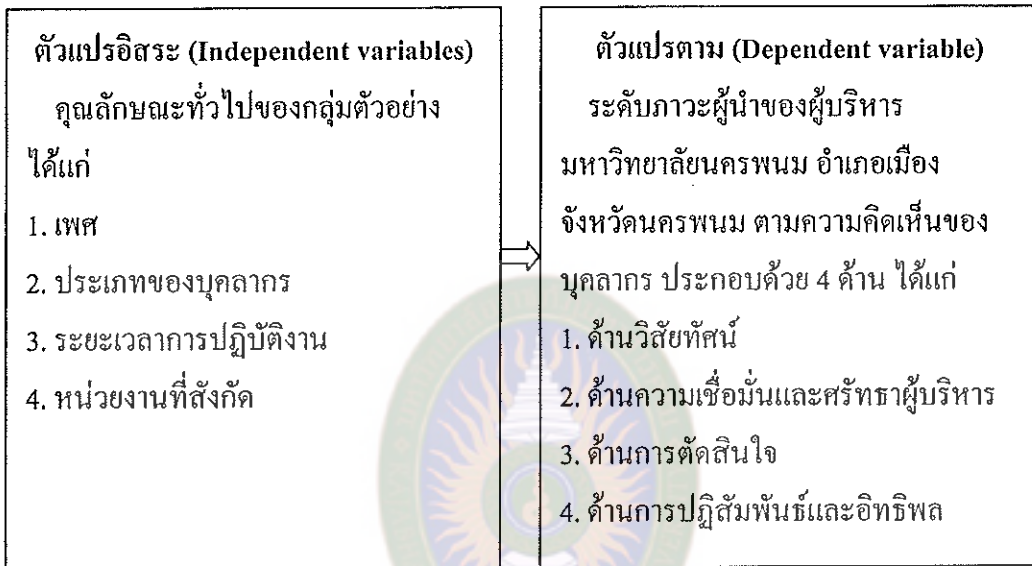
การวิจัยครั้งนี้ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการระหว่างเดือน ตุลาคม -
ธันวาคม พ.ศ. 2553

6. สถานที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของบุคลากร ผู้วิจัยกำหนดกรอบการวิจัยโดยปรับจากผลงานของถาวร งานยางหวาย (2544) ซึ่งผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบ 4 ด้าน ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

มหาวิทยาลัย หมายถึง สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ มหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2547

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 667 คน จำแนกเป็นอาจารย์ผู้สอนจำนวน 398 คน และเจ้าหน้าที่จำนวน 269 คน โดยไม่รวมผู้ปฏิบัติหน้าที่แม่บ้าน และยามรักษาการณ์

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร ในมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้แก่ คณบดี รองคณบดี

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความเชื่อและการตัดสินใจที่มีต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม

เพศ หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมืองจังหวัดนครพนม

ประเภทของบุคลากร หมายถึง อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่น้อยกว่า 1 ปี ตั้งแต่ 1 ปี – 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมืองจังหวัดนครพนม จำนวน 9 หน่วยงาน ได้แก่ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยการอาชีพธาตุพนม วิทยาลัยการอาชีพนาหว้า วิทยาลัยการบันนาคาชาติ และวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงภาวะผู้นำของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของหน่วยงาน เพื่อวางแผนปฏิบัติที่เป็นไปได้ให้บรรลุผลตามความต้องการ ได้แก่

1.1 ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.2 มีการวางแผนกิจกรรม/โครงการร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบในระยะสั้น

1.3 กำหนดเป้าประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน

1.4 มีการระดมสมองกับบุคลากรในองค์กร

1.5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็งในการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.6 ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.7 จัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

1.8 สร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน

1.9 กระตุ้นให้บุคลากรอยากปรับปรุงและพัฒนางานของตนเอง

อย่างสม่ำเสมอ

- 1.10 บริหารงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม
- 1.11 กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง
- 1.12 นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ

การบริหารงาน

2. ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาผู้บริหาร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงความไว้วางใจ ความเลื่อมใส ความเชื่อถือได้แก่

- 2.1 บุคลากรมีความเคารพและเชื่อถือในตัวผู้บริหาร
- 2.2 พบปะสังสรรค์กับบุคลากรในโอกาสที่เหมาะสม
- 2.3 แนะนำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ
- 2.4 ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับกับบุคลากร
- 2.5 มีความเป็นมิตรกับบุคลากร
- 2.6 สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม
- 2.7 มีความยุติธรรม/เสมอภาคต่อบุคลากร
- 2.8 พูจาสุภาพอ่อนโยนแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป
- 2.9 ฝึกฝนตนเองและนำบุคลากร แก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล

3. ด้านการตัดสินใจ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยการเลือกทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยกระบวนการตัดสินใจ ได้แก่

3.1 ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผล

- 3.2 ยอมรับผิดเมื่อตัดสินใจผิดพลาด
- 3.3 ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น
- 3.4 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 3.5 ยึดหลักความยุติธรรมมาช่วยในการตัดสินใจ
- 3.6 ศึกษาสภาพแวดล้อมเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ
- 3.7 พิจารณาหาทางเลือกที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ
- 3.8 ตัดสินใจโดยเล็งเห็นประโยชน์ของส่วนรวม

4. ด้านการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่แสดงออกมาถึงพลังอำนาจที่มีความสัมพันธ์กันให้ มีอิทธิพลด้วยความพึงพอใจ จนบรรลุผล ได้แก่

- 4.1 พุดโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม
- 4.2 ให้กำลังใจเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จถูกต้อง
- 4.3 ลงโทษผู้กระทำผิดอย่างยุติธรรม
- 4.4 มีบุคลิกภาพ การแต่งกายที่เหมาะสม
- 4.5 มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป
- 4.6 ปฏิบัติตนอย่างสุภาพอ่อนโยนกับบุคลากร
- 4.7 ได้รับการยอมรับของสังคมอย่างกว้างขวาง
- 4.8 มีสิ่งจูงใจที่น่าเชื่อถือ
- 4.9 ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความภาคภูมิใจ
- 4.10 มีฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัย สามารถนำเสนอเป็นข้อมูลต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับภาวะผู้นำต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY