

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและในด้านอื่น ๆ ผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลในทางบวกและทางลบ สำหรับประเทศไทยก็เช่นเดียวกันต้องเผชิญกับสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรง หากมองในระดับองค์การ ทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจแล้ว องค์การมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์หรือเปรียบเทียบกับคู่แข่งกัน ในด้านจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เห็นปัญหาที่สำคัญและความเร่งด่วนที่จะต้องปรับเปลี่ยน หากองค์การไม่เปลี่ยนแปลงตามสภาวะแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ โดยรอบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อาจจะทำให้องค์การไปสู่ความล้มเหลวได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) ดังนั้นการที่จะบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมาก ซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำเพื่อบริหารงานควบคุมดูแล การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้ที่เข้าใจ ประสานงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การเกิดความสามัคคีร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การเพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สุพรรณิ มาตร โพรธิ, 2549)

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นหลักของการบริหารและการจัดการเป็นวิธีที่ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้ที่รู้ทั้งศาสตร์คือทฤษฎะเบียบทฤษฎีต่าง ๆ และศิลป์ในการบริหารงานซึ่งทฤษฎีนั้นเป็นเพียงเครื่องมือหรือเป็นแนวทาง ส่วนความสามารถที่จะนำทฤษฎีไปใช้ในการจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้นไม่มีแบบแผนที่แน่นอน เพราะความสำเร็จขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น สภาวะแวดล้อมสถานการณ์ ความพร้อมของทรัพยากร นโยบายผู้ปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่ กับความสามารถในการบริหารจัดการของกลุ่มบุคคลในระดับผู้บริหารว่ามีความเป็นผู้นำที่ดี มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544, หน้า 183)

สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการผลิตคนเข้าสู่วิชาชีพสาขาต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการสร้างคนให้เข้าใจโลก สร้างคนให้คิดเป็น สร้างคนให้มีความรู้ลึก รู้กว้าง รู้ไกลสามารถสร้างองค์ความรู้ และต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้สังคมไทยและสังคมโลกได้ มหาวิทยาลัยนับว่าเป็นแหล่งสร้างทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังด้านสติปัญญาที่สำคัญมากในการนำพาประเทศเข้าสู่ความเป็นผู้นำด้านต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการสื่อสารส่งผลให้สังคมโลกเป็นสังคมแห่งเทคโนโลยี (Hi-tech Society) โลกมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างรวดเร็วในทุกภูมิภาคภายใต้กระแสแห่งการเคลื่อนไหวของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่มีใครหลีกเลี่ยงผลกระทบของสภาพโลกาภิวัตน์เช่นนี้ได้ จึงมีความจำเป็นที่ทุกคนต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาก็มีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2541) การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องตระหนักถึงคุณภาพของผู้เรียน ผู้สอน คุณภาพสถาบันและมาตรฐานหลักสูตร ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักสำคัญในการสร้างกำลังคนที่มีศักยภาพ มีคุณธรรมและมีทักษะในการดำรงชีวิตที่ดี นอกจากนั้นการบริหารสถาบันอุดมศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับพันธกิจ และการเป็นผู้นำทางการศึกษาเพื่อให้ก้าวหน้าทัดเทียมกับสถาบันการศึกษาในระดับโลกต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะทางการบริหารและที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (อดุลย์ วิริยะเวชกุล, 2553 อ้างถึงใน สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554)

การบริหารจัดการในการพัฒนาการศึกษาจะให้เกิดผลดีและมีประสิทธิผลย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น การบริหารจัดการที่ดี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพและการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ความรับผิดชอบในการทำงานของผู้ร่วมงาน ความกระตือรือร้น ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความถนัด ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญแต่สิ่งนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด ผู้นำที่มีความสามารถจะมีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามทำงานมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร และสามารถประสานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานผู้นำจึงมีความสำคัญมากต่อกลุ่มและการบริหารงาน ในขณะที่ความสำเร็จของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้นำในองค์กรเช่นกัน ทั้งนี้ กระแสการปฏิรูปการอุดมศึกษาที่ปรากฏทั่วโลกทำให้ต้องปรับบทบาทและภารกิจของการอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี นอกจากนั้นยังมุ่งให้อุดมศึกษาสามารถรองรับความต้องการทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่กำลังเพิ่มมากขึ้นในการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม

ได้มีการเลือกสรรเฉพาะปัจจัยสำคัญและมีผลกระทบต่อการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยตรง ซึ่งอาจจะเป็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ดังนั้น ผู้นำระดับสูงของสถาบันการศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพช่วยให้การกำหนดทิศทางของการเปลี่ยนแปลงชัดเจน สร้างความมั่นใจว่า การบริหารงานจะประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร เพื่อสร้างภาพลักษณ์ใหม่ขององค์กร สิ่งนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้นการวางบทบาทและให้ผู้นำได้รับความสำคัญของบทบาท “Change Sponsor” หรือ “Change Leader” ก็ช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ “Demand for Change” เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นพื้นฐานต่อผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง หากขาดความต้องการที่มีผลมาจากความเข้าใจถึงเหตุผลที่เกิดการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ถ้าขาดผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี และมุมมองที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง การเข้าใจต่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีความตระหนักและเข้าใจว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงอย่างไร เพื่อจะเข้าใจบทบาทและทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสมบูรณ์ หากทัศนคตินี้ไม่ได้เริ่มจากผู้นำแล้ว การทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548)

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาและส่งเสริมวิชาการโดยมหาวิทยาลัยมีภารกิจหลัก 4 ประการคือ การสอน การวิจัย บริการวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การที่มหาวิทยาลัยจะสามารถดำเนินการกิจดังกล่าวได้ครบถ้วนและสมบูรณ์นั้นต้องมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องของหลายประการ เช่น ธรรมชาติของสถาบัน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการจัดการที่ดี เป็นต้น โดยเฉพาะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลให้ภารกิจดังกล่าวดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ (ทักษิณ ภูวธรรมเพ็ญ, 2532 อ้างถึงใน สุพรรณิ มาตรโพธิ, 2549, หน้า 3) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีภารกิจและหน้าที่ในฐานะนักบริหารเป็นผู้นำองค์กรมหาวิทยาลัยจะดำรงอยู่ได้และสามารถพัฒนาได้หรือไม่ขึ้น ส่วนสำคัญได้คือบทบาทของผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกคนทุกระดับชั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาททางด้านการรวบรวมทรัพยากรและการพัฒนามหาวิทยาลัย ผู้บริหารทางการศึกษาจะต้องมีความรอบรู้และมีความละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการเชิงวิชาการหรือแนวคิดทางวิทยาการ มีความรู้และเข้าใจวิธีการดำเนินงานของสถาบัน (วิโรจน์ ธีรคุณ โกวิท, 2543)

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเผชิญปัญหาอุปสรรค และการแข่งขัน ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าว ต้องสามารถปรับตัวให้สอดคล้องเท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน หากองค์กรไม่มีการพัฒนา

ไม่สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรได้ ก็จะเป็นองค์กรที่ล้าหลังไม่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ ดังที่ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2546) กล่าวว่า จากองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จ หากผู้บริหารไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตนเอง และไม่มีการเปลี่ยนองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน ไม่สามารถที่จะรับประกันได้ว่าจะไม่ประสบความสำเร็จ และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารทุกระดับต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงเพื่อการผลักดันและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าปัจจุบันตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่จะนำพาการเปลี่ยนแปลงสู่ทุกภาคส่วนขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในการบริหารจัดการและสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต

จังหวัดมหาสารคามเป็นจังหวัดที่มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่สำคัญแห่งหนึ่งของประเทศไทย ได้รับขนานนามว่า ดักศิณนคร คือเมืองแห่งการศึกษา โดยมีสถาบันการศึกษาระดับสูงอยู่ในจังหวัดหลายสถาบันการศึกษา สามารถผลิตทรัพยากรแรงงานระดับคุณภาพที่จะตอบสนองความต้องการทางเทคโนโลยีและธุรกิจได้หลายสาขา ทั้งนี้ จังหวัดมหาสารคามมีสถาบันการศึกษาระดับสูงที่สำคัญอยู่ 2 สถาบันการศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (มหาสารคาม, 2548) ในส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีกำเนิดมาจาก “โรงเรียนประถมกสิกรรม” ซึ่งตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2468 ต่อมาพัฒนาเป็น โรงเรียนฝึกหัดครูมหาสารคาม และยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูมหาสารคาม สถาบันราชภัฏมหาสารคาม และในปี พ.ศ. 2547 ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามลำดับ (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2555) และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีกำเนิดมาจากวิทยาลัยวิชาการศึกษามหาสารคาม ซึ่งตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2511 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะขยายการศึกษาชั้นสูงไปสู่ภูมิภาค ต่อมาได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม เมื่อปี พ.ศ. 2517 และได้แยกตัวเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ ภายใต้ชื่อ “มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2537 (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555) มหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่งนี้ มีบุคลากรทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ ทั้งสิ้น 4,601 คน มีนักศึกษาทุกระดับกว่า 70,000 คน มีความร่วมมือทางวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มีนักศึกษาและบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงทางด้านวิชาการ ด้านงานวิจัย และด้านกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติจำนวนมาก และจากการพัฒนาในอดีตจนถึงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง ในจังหวัดมหาสารคาม เป็นมหาวิทยาลัยที่เก่าแก่ ผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นจำนวนมาก และได้ชื่อว่าเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความเติบโตแบบก้าวกระโดด มีพัฒนาการอย่างรวดเร็ว ทันต่อกระแสการยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย

การพัฒนาอย่างรวดเร็วของมหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง ในจังหวัดมหาสารคาม เช่น นโยบายมุ่งสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งได้รับการจัดอันดับการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว อันดับ 4 ของประเทศ และอันดับ 126 ของโลก จากการจัดอันดับของ UTM Greenmetric World University Ranking 2011 (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555) และการจัดทำสมรรถนะผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2555) และมหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง มีจำนวนบุคลากรและนักศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา ดังตารางที่ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2551-2555

ชื่อมหาวิทยาลัย	ปีการศึกษา 2551	ปีการศึกษา 2552	ปีการศึกษา 2553	ปีการศึกษา 2554	ปีการศึกษา 2555
มรภ.มหาสารคาม	601	630	695	830	956
ม.มหาสารคาม	2,520	2,755	3,075	3,226	3,428

ตารางที่ 2 จำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2551-2555

ชื่อมหาวิทยาลัย	ปีการศึกษา 2551	ปีการศึกษา 2552	ปีการศึกษา 2553	ปีการศึกษา 2554	ปีการศึกษา 2555
มรภ.มหาสารคาม	10,956	11,010	11,692	15,310	17,450
ม.มหาสารคาม	36,580	38,306	38,559	39,302	41,997

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลด้านจำนวนนักศึกษาและบุคลากรของทั้ง 2 มหาวิทยาลัย ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรและจำนวนนักศึกษาที่สอดคล้องกันในทิศทางที่เพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ซึ่งบุคคลที่สามารถสะท้อนภาวะผู้นำของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้ดีก็คือ ผู้บริหารและบุคลากร และจากผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียวดังกล่าวของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และการจัดทำสมรรถนะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รวมทั้งสถิติจำนวนบุคลากรและนักศึกษาที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ได้แสดงถึงการพัฒนาอย่างรวดเร็วของมหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง ซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากการมีรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม

และปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเกิดการเปลี่ยนแปลงนี้ ดังนั้นด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษครั้งนี้จึงมุ่งประเด็นที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นรูปแบบผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้ ผลการศึกษา ครั้งนี้ยังจะได้ข้อเท็จจริงว่า ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม และผลการศึกษาครั้งนี้ยังจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในสถานศึกษาและผู้มีอำนาจตัดสินใจในระดับนโยบายเพื่อนำไปประกอบการพัฒนาบุคลากรและ แนวทางในการพัฒนาสถาบันการอุดมศึกษาต่าง ๆ ในประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัด มหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยกับรูปแบบ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในจังหวัดมหาสารคามในครั้งนี้เป็นลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพผสมผสานด้วยการวิจัยเชิง ปริมาณ ซึ่งขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรขอบเขต ด้านเนื้อหา และขอบเขตด้านระยะเวลาผู้วิจัยได้เรียบเรียงรายละเอียดไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม ในปีการศึกษา 2555 มีจำนวน ผู้บริหารทั้งสิ้น 217 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 71 คน (มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม, 2555) และผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 146 คน (มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, 2555)

กลุ่มที่ 2 บุคลากรหรือพนักงานมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม ในปีการศึกษา 2555 จำนวนทั้งสิ้น 4,384 คน จำแนกเป็นบุคลากรหรือพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 956 คน

(มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2555) และบุคลากรหรือพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 3,428 คน (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม จากองค์ประกอบ 4 ด้าน ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของทฤษฎีนักวิชาการต่างประเทศและในประเทศและนำมาสังเคราะห์คือ 1) การมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Bass & Riggie, 2006 อ้างถึงใน เพ็ญพร ทองคำสุก, 2553)

2. ปัจจัยทางการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม จากการศึกษาสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (SEDL, 2005; วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546) โดยเนื้อหาปัจจัยทางการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยจะครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การสร้างนวัตกรรมและการคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) การสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร 4) การวางแผนกลยุทธ์และกำหนดนโยบาย 5) การใช้หลักการกระจายอำนาจ 6) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 7) การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมองค์กร 8) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 9) การบริหารทรัพยากรบุคคล

3. แนวทางการส่งเสริมรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยทางการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

4.4.1 การกำหนดวิสัยทัศน์

4.4.2 การสร้างนวัตกรรมและการคิดเชิงสร้างสรรค์

4.4.3 การสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร

4.4.4 การวางแผนกลยุทธ์และกำหนดนโยบาย

4.4.5 การใช้หลักการกระจายอำนาจ

4.4.6 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.7 การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมองค์กร

4.4.8 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

4.4.9 การบริหารทรัพยากรบุคคล

4.2 ตัวแปรตาม คือ รูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

4.2.1 การมีอิทธิพลทางอุดมการณ์

4.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

4.2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

4.2.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าและเก็บข้อมูลเดือนตุลาคม พ.ศ. 2555 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใช้ความรู้ความสามารถสูงหรือบังคับบัญชาผู้อื่นหรือผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้ปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. รูปแบบผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารออกมาให้ปรากฏแก่สายตาหรือการรับรู้ของผู้อื่นอันจะช่วยให้การดำเนินกิจการต่าง ๆ ขององค์การ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

3. รูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยผลักดันให้เกิดเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร ทำให้เกิดการตระหนักรู้วิสัยทัศน์และภารกิจของทีมงานและองค์การ พัฒนาบุคลากรไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้น การพยายามจูงใจให้บุคลากรมุ่งทำงานเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม แสดงออกและสามารถทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคามเกิดการยอมรับ มีความเชื่อมั่น มีความเคารพ มีความศรัทธา และเกิดความไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานของศีลธรรมและจริยธรรมที่สูง

3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคามสามารถจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดพลังภายในใจ เกิดความกระตือรือร้นทุ่มเทความพยายามให้กับการปฏิบัติงาน จูงใจให้บุคลากรมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม

ผูกพันต่อเป้าหมายและมีส่วนร่วมสำคัญในวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างความท้าทายในการทำงาน กระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนด

3.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม กระตุ้นให้บุคลากรมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคามเกิดความคิดริเริ่มมีความมานะพยายามในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หาทางออกในการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคามมีการตื่นตัว เกิดความคิด จินตนาการที่เกี่ยวกับงานองค์กร

3.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม ที่เอาใจใส่ดูแลบุคลากรมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคามเป็นรายบุคคล ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ทำให้รู้สึกมีค่าและมีความสำคัญ และคอยเป็นที่ปรึกษาเป็นรายบุคคล เอาใจใส่เป็นพิเศษในการรับรู้ความต้องการของปัจเจกบุคคล ยอมรับความแตกต่างของบุคลากรมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม

4. ปัจจัยทางการบริหารจัดการ ในมหาวิทยาลัย หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงคุณสมบัติและคุณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหารที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ปัจจัยทางการจัดการบริหารในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต เป็นส่วนสะท้อนให้เห็นถึงสมาชิกในองค์กรต้องการสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจร่วมกันเพื่อเป็นเจ้าของและนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลร่วมกัน

4.2 การสร้างนวัตกรรมและการคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา พัฒนาศักยภาพการทำงานสู่การเปลี่ยนแปลงเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลง มอบอำนาจในการดำเนินงาน ส่งเสริมให้คิดกันเอง ร่วมกันคิด ร่วมทำ ให้แนวทางและการสนับสนุนในการแสวงหาหนทางในการดำเนินงาน ในแบบร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ในรูปแบบทีมงาน ยกย่องและยอมรับในผลงานของบุคลากรในองค์กรและทีมงาน

4.3 การสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร หมายถึง การสนับสนุนบุคลากรในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องการสร้างองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศวัฒนธรรมการเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบ แบ่งปันความรู้การหาความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ

4.4 การวางแผนกลยุทธ์และการกำหนดนโยบาย หมายถึง การกำหนดนโยบาย สถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและ ตัวชี้วัดความสำเร็จ มีการจัดทำแผนและประเมินผลการปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายได้อย่าง ชัดเจน

4.5 การใช้หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง องค์กรกำหนดขอบเขตบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและมาตรฐานการปฏิบัติของหน่วยงานตามโครงสร้างการบริหาร การมอบหมาย การตัดสินใจและความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานตามขอบเขตบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการ สร้างแรงจูงใจและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

4.6 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการรู้ข้อมูลเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ นโยบาย การประชุมชี้แจงและรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากร ความชัดเจนในการ ปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารภายในองค์กร ให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการประสานงานและ สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

4.7 การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมองค์กร หมายถึง การวางแผนและดำเนินการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานใหม่ ที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการวางแผนดำเนินงานอย่างรอบคอบ มีการบูรณาการเข้ากับทุกส่วนขององค์กร มีการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสัมพันธ์กับทุกส่วน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่การวางแผน ดำเนินงานตามแผน ปรับปรุงแผนการปฏิบัติ การประเมินผล จนนำไปสู่การเสริมแรง การใช้กลยุทธ์เพื่อรักษาระดับการเปลี่ยนแปลง และ การสร้างการเปลี่ยนแปลงรอบใหม่

4.8 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลในการเสนอความคิดเห็น วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษา การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน การเสนอ ความคิดเห็นและตัดสินใจแก้ปัญหาร่วมกัน

4.9 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล หมายถึง เป็นการจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ คนทำงาน การกำหนดและดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร เข้าใจถึงศักยภาพของ บุคลากร ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากร มุ่งเน้นการพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคล

ไปสู่ที่มการเรียนรู้ เพื่อที่จะให้เกิดประโยชน์สูงสุดและพร้อมกับการขยายตัวและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตขององค์กร เพื่อมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดีและเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร

5. ผู้บริหาร หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดีรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สถาบัน สำนัก และศูนย์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม

6. บุคลากร หมายถึง คณาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม และไม่ใช่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการ สถาบัน สำนัก และศูนย์ต่าง ๆ ขึ้นไป

7. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาของการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน เพื่อการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลในองค์การ
3. สามารถนำมาพัฒนาเป็นแนวทางในการส่งเสริมรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม