



การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

A Study of Relationships of Transformational Leadership and Local Development of
Personnel Rajabhat Maha Sarakham University

สุนทรียา ไชยปัญญา¹ พิมพ์พรรณ คัยนันท์² เกรียงไกร นามนัย³

Pae1702@gmail.com

โทรศัพท์: 08-2302-2261

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ตอบแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับมาทั้งหมด 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.33 ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นบุคลากรจากสายวิชาการ จากคณะวิทยาการจัดการมากที่สุด มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านสังคม การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านศิลปะและวัฒนธรรม และการพัฒนาทางการศึกษา ตามลำดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.60 - 0.83

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research were 1) to study opinions about transformational leadership. 2) to study the relationship of transformational leadership and local development of Rajabhat Maha Sarakham University personnel using a quantitative research model by using a questionnaire to collect data Collecting data from Rajabhat Maha Sarakham University personnel. There were a group of 300 people who answered the questionnaire with complete answers, 196 people, representing 65.33% The researcher used a ready-made statistical program for analyzing social science data. Analysis of percentage, frequency, mean and standard deviation. and multiple correlation analysis

¹ อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ ตำแหน่งนักวิชาการ หน่วยงานสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัด มหาสารคาม

The results showed that most of the respondents were female. are personnel from academic fields from the Faculty of Management Sciences the most working period is 5-10 years. Rajabhat Maha Sarakham University personnel have opinions about transformational leadership overall, it was at a high level both overall and in each aspect as follows: having an ideological influence inspiration intellectual stimulation Taking into account the individual, respectively, and their opinions about local development as a whole were at a high level as follows: Economic development social development environmental development in art and culture and educational development respectively Statistically significant at the 0.05 level with a correlation coefficient between 0.60 - 0.83.

Keywords: Transformational Leadership, Local Development

ความเป็นมาของปัญหา

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ สถาบันอุดมศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่บุคลากรต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยจึงต้องทำการ Reskilling และ Up skilling ในการพัฒนาและสร้างสมรรถนะในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืน และในการที่มหาวิทยาลัยฯ จะมีประสิทธิภาพดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ได้ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ซึ่งต้นแบบของการเปลี่ยนแปลง และเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้ทรัพยากรต่างๆ สามารถเข้ามาร่วมกัน และถูกใช้อย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ ย่อมจำเป็นต้องใช้ภาวะความเป็นผู้นำที่มีลักษณะพิเศษที่มีประสิทธิภาพพรหมกับการมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดกลยุทธ์และประกอบกับสมรรถนะต่างๆ พัฒนามาจากประสบการณ์การเรียนรู้ การฝึกอบรม ตลอดจนการฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ (Hersey, Blanchard and Johnson, 1996) ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันนี้ มีแนวคิดทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมาก คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสส์และอวลิโอ (Bass and Avolio, 1944 อ้างถึงใน กัลยาณี พรมทอง, 2546: 3) กล่าวว่าบุคคลนั้นจะสามารถมองเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ในตัวของผู้นำได้จากการที่ผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตามทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเป็นผู้ที่มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์การ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ประกอบด้วย 4 ด้าน บาสส์และอวลิโอ (Bass and Avolio, 1991 อ้างอิงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543: 21) ซึ่งมีดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากแนวทางและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมและองค์การของไทยในปัจจุบัน โดยเฉพาะองค์การของการศึกษาที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าต่อไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือสร้างแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นจนส่งผลให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญและรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมากแต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ซึ่งมีงานวิจัยจำนวนมากสนับสนุนทฤษฎีนี้ทั่วโลกและยืนยันว่าทฤษฎีนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ในทุกองค์การในประเทศต่าง ๆ ที่พัฒนาแล้วรวมถึงประเทศไทย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ผลการ

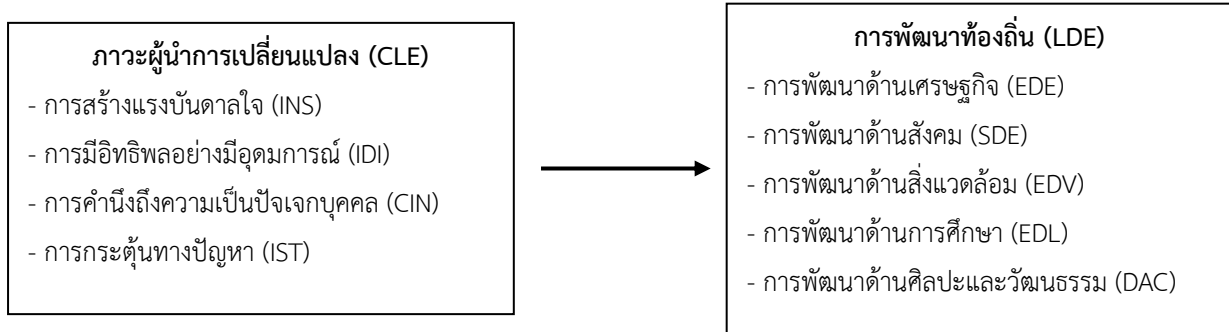
ปฏิบัติงานทั้งของกลุ่ม และของผู้ได้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดีรวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (กัลยารัตน์ ธีระธนะชัยกุล. 2562 : 7) กระบวนการสร้างหรือพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพราะความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก องค์กรหรือสถาบันต่างๆ จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และมีประสิทธิภาพทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานระดับต่างๆ มากขึ้น “คน” จึงยังเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรระดับต่างๆ ของหน่วยงานซึ่งจะนำองค์กรสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมาย ดังนั้นการที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่หรือเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านผู้นำนั้นจะต้องบริหาร 3 ปัจจัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ การบริหารตนเองให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารคนจะถูกสะท้อนให้เห็นได้จากผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพจนกระทั่งบังเกิดผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (จิรพงศ์ เรืองกุล. 2556 : 45) โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีความพร้อมในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ตลอดจนภาวะผู้นำที่จะช่วยพัฒนาชุมชนให้มีความยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ต้องการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเรื่องของภาวะผู้นำยังคงเป็นเรื่องที่สำคัญของการบริหารในภาพรวม เพราะเรื่องของการพัฒนาชุมชนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศักยภาพของการเป็นผู้นำของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างการพัฒนาให้กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการบริหารคนเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีและสร้างภาวะผู้นำพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาซึ่งยึดแนวคิดของภาวะผู้นำแห่งการปรับเปลี่ยนเพื่อนำไปประยุกต์ใช้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ถ้าผู้นำมีความสามารถในการพัฒนาความคิดการปลูกฝังค่านิยม ผู้นำก็จะสร้างพลังในทางสร้างสรรค์ต่อท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน (ธวัช บุญยณณ์. 2550 : 34 - 35) จากความสำคัญของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้างต้นจึงนำไปสู่ประเด็นของงานทำวิจัยเพื่อต้องการศึกษาแนวคิดและหลักการเพื่อยกระดับบุคลากรสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยนี้จะนำไปสู่องค์ความรู้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อแนวทางการบริหารและสร้างบุคลากรให้เกิดภาวะผู้นำสู่การพัฒนาท้องถิ่นให้ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 1,060 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษานี้มีจำนวนประชากร 1,060 คน ผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane (1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 290.41 คน เพื่อความแม่นยำ ผู้วิจัยจึงใช้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 300 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การศึกษาแนวคิด และทฤษฎี มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในงานวิจัยเรื่อง รูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม ข้อคำถามเป็นแบบกำหนดคำตอบไว้ (Multiple Choices) ซึ่งโครงสร้างและรายละเอียดของแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ ประเภทบุคลากร สังกัด ระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความชัดเจน และความเหมาะสมในการใช้ภาษา นำมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบสอบถาม ค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.84 หรือมีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่คำนวณได้จะต้องมากกว่า 0.50 ($IOC > 0.50$) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550)

2. ปรับแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน และคัดเลือกข้อคำถามที่สมบูรณ์มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างทดลอง (Try-out) ที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ครบสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการใช้วิธีสัมประสิทธิ์



แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผู้วิจัยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวิจัยโดยรวมทั้งฉบับที่ค่า 0.892

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และนำผลมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือราชการจากกลุ่มงานพัฒนาบุคลากรเน้นสมรรถนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 300 คน แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ทั้งหมด 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.33

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสหสัมพันธ์แบบพหุคูณ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามประกอบด้วย เพศ ประเภทบุคลากร สังกัดระยะเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

| ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------------|-------|--------|
| 1. เพศ | | |
| 1.1 ชาย | 66 | 33.70 |
| 1.2 หญิง | 130 | 66.30 |
| รวม | 196 | 100.00 |
| 2. ประเภทบุคลากร | | |
| 2.1 สายวิชาการ | 147 | 75.00 |
| 2.2 สายสนับสนุน | 49 | 25.00 |
| รวม | 196 | 100.00 |
| 3. สังกัด | | |
| 3.1 คณะครุศาสตร์ | 14 | 7.14 |
| 3.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | 15 | 7.65 |
| 3.3 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 16 | 8.16 |
| 3.4 คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ | 14 | 7.14 |
| 3.5 คณะนิติศาสตร์ | 15 | 7.65 |
| 3.6 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ | 12 | 6.12 |
| 3.7 คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 12 | 6.12 |
| 3.8 คณะวิทยาการจัดการ | 35 | 17.85 |
| 3.9 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศการเกษตร | 11 | 5.61 |
| 3.10 สำนักงานอธิการบดี | 18 | 9.18 |

| | | |
|--|-----|--------|
| 3.11 สถาบันวิจัยและพัฒนา | 11 | 5.61 |
| 3.12 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | 10 | 5.10 |
| 3.13 สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ | 3 | 1.53 |
| 3.14 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม | 2 | 1.02 |
| 3.15 สำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ | 2 | 1.02 |
| 3.16 สำนักบริการวิชาการ | 3 | 1.53 |
| 3.17 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน | 3 | 1.53 |
| รวม | 196 | 100.00 |
| 4. ระยะเวลาในการทำงาน | | |
| 4.1 น้อยกว่า 5 ปี | 43 | 21.90 |
| 4.2 5 - 10 ปี | 58 | 29.60 |
| 4.3 11 - 15 ปี | 44 | 22.40 |
| 4.4 16 - 20 ปี | 34 | 17.30 |
| 4.5 มากกว่า 20 ปี | 17 | 8.70 |
| รวม | 196 | 100.00 |

จากตารางที่ 1. พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.30) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 33.70) ประเภทบุคลากรสายวิชาการ (ร้อยละ 75.00) รองลงมา สายสนับสนุน (ร้อยละ 25.00) สังกัด คณะวิทยาการจัดการ ตอบมากที่สุด (ร้อยละ 17.85) รองลงมา สำนักงานอธิการบดี (9.18) ระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี (ร้อยละ 29.60) รองลงมา 11 - 15 ปี (ร้อยละ 22.40)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (CLE) | \bar{X} . | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|------|------------------|
| 1. การสร้างแรงบันดาลใจ (INS) | 4.42 | 0.54 | มาก |
| 2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDI) | 4.47 | 0.50 | มาก |
| 3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (CIN) | 4.17 | 0.59 | มาก |
| 4. การกระตุ้นทางปัญญา (IST) | 4.33 | 0.54 | มาก |
| รวม | 4.41 | 0.46 | มาก |

จากตารางที่ 2. พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (CLE) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDI) ($\bar{X} = 4.47$) การสร้างแรงบันดาลใจ (INS) ($\bar{X} = 4.42$) และการกระตุ้นทางปัญญา (IST) ($\bar{X} = 4.33$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

| การพัฒนาท้องถิ่น (LDE) | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ (EDE) | 4.57 | 0.51 | มากที่สุด |
| 2. การพัฒนาด้านสังคม (SDE) | 4.57 | 0.51 | มากที่สุด |
| 3. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม (EDY) | 4.48 | 0.57 | มาก |
| 4. การพัฒนาด้านการศึกษา (EDL) | 4.43 | 0.60 | มาก |
| 5. การพัฒนาด้านศิลปะและวัฒนธรรม (DAC) | 4.44 | 0.53 | มาก |
| รวม | 4.50 | 0.48 | มาก |

จากตารางที่ 3. พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ (EDE) และ การพัฒนาด้านสังคม (SDE) ($\bar{X} = 4.57$) ด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม (DEV) ($\bar{X} = 4.48$) และด้านการพัฒนาด้านศิลปะและวัฒนธรรม (DAC) ($\bar{X} = 4.44$)

ตารางที่ 4. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

| Variables | LDE | INS | IDI | CIN | IST |
|-----------|--------|--------|--------|--------|------|
| \bar{X} | 4.50 | 4.17 | 4.47 | 4.42 | 4.33 |
| S.D. | 0.48 | 0.59 | 0.50 | 0.54 | 0.54 |
| LDE | | | | | |
| INS | 0.60** | | | | |
| IDI | 0.78** | 0.72** | | | |
| CIN | 0.77** | 0.65** | 0.83** | | |
| IST | 0.73** | 0.66** | 0.76** | 0.77** | |

ระดับความมีนัยสำคัญ **p<0.05

จากตารางที่ 4. พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม การพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.60 - 0.83

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นบุคลากรจากสายวิชาการ จากคณะวิทยาการจัดการ มากที่สุด มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภานาฏ พิมพ์เงิน สมเกียรติ ตุ่นแก้ว และพูนชัย ยาวีราข (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล อิทธิพลเชิงมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นใช้ปัญญา ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของประครอง บุรมย์ชัย และสมกุล ถาวรกิจ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านสังคม การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านศิลปะและวัฒนธรรม และการพัฒนาด้านการศึกษา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของมาธินี คงสฤติย์ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง มหาวิทยาลัยราชภัฏกับการพัฒนาท้องถิ่น: ศึกษาเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในพื้นที่ชนบทและในพื้นที่เขตเมือง ผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏยังคงเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามเจตนารมณ์เดิมอยู่แม้ว่าบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏจะเปลี่ยนแปลงไปก็ตาม ทั้งนี้ รูปแบบของการดำเนินพันธกิจได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในพื้นที่ชุมชนเมือง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และมหาวิทยาลัยราชภัฏในพื้นที่ท้องถิ่น ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องตระหนักถึง 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะวางกรอบแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 2) กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องและสามารถตอบสนองความต้องการของพื้นที่ได้ 3) การวิจัยจะต้องคำนึงถึงการใช้อย่างเป็นพื้นที่อย่างแท้จริงผ่านการใช้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ทางวิชาการสมัยใหม่ 4) การบริการวิชาการ จะต้องถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นวิชาการไปสู่ความรู้ที่คนในพื้นที่เข้าใจและใช้ประโยชน์ได้ และ 5) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จะต้องช่วยสืบสานและยกระดับองค์ความรู้ในท้องถิ่นให้เป็นองค์ความรู้สากล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาท้องถิ่นที่สะท้อนถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านสังคม การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านการศึกษา การพัฒนาด้านศิลปะและวัฒนธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ซึ่งได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต โดยผลลัพธ์ที่ได้ทำให้เห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ ด้านการกระตุ้นเขานับปัญหามีความสัมพันธ์กับด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยของยุคประเทศไทย 4.0 นั้นเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสนำเสนอและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการต่างๆ ในการพัฒนางานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานอยู่เสมอ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำมา สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาท้องถิ่น ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการสอบถามความคิดเห็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 196 คน ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDI) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (INS) และ 3) การกระตุ้นทางปัญญา (IST) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (CIN)

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก อันดับที่ 1 มีคะแนนเท่ากัน 2 ข้อ ได้แก่ 1) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ (EDE) และ การพัฒนาด้านสังคม (SDE) 2) การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม (EDV) และ 3) การพัฒนาด้านศิลปะและวัฒนธรรม (DAC) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาด้านการศึกษา (EDL)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ภาวะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.60 - 0.83

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาท้องถิ่น เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน เป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนการทำงานร่วมกัน หากมีการสร้างแรงบันดาลใจที่เหมาะสม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการคำนึงถึงคนอื่น และเกิดการกระตุ้นทางปัญญาที่เหมาะสมแล้ว จะทำให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ ได้อย่างดี ซึ่งเป็นผลที่ดีกับชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรนำข้อมูลเหล่านี้ไปพัฒนาแผนในการส่งเสริมบุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันกับชุมชน เป็นบุคลากรที่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เป็นบุคลากรต้นแบบ “คนของพระราชา สู่การพัฒนาท้องถิ่น” ส่งผลให้มหาวิทยาลัย และชุมชนมีความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรกำกับอื่นที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาท้องถิ่น
2. ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยกระบวนการอื่น เช่น กระบวนการการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล.(2562). การจัดการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ:ซีเอ็ดยูเคชั่น. หน้า 157
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0
- กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 10



- จิระพงศ์ เรืองกุล. (2556). การเปลี่ยนแปลงองค์การ : แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสาร ปัญญาวิวัฒน์ , 5 ,194-203 .
- ธวัช บุญยมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ประครอง บุรมย์ชัย และสมกุล ถาวรกิจ. (2562). ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยภูมิ. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. 1(2). 41-53
- มาธินี คงสัตรู. (2561). มหาวิทยาลัยราชภัฏกับการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา เปรียบเทียบมหาวิทยาลัยราชภัฏในพื้นที่ท้องถิ่นชนบท และท้องถิ่นชุมชนเมือง. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ. 3. 1-10
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ดุษฎีนิพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภนาฏ พิมพ์เงิน สมเกียรติ ตุ่นแก้ว และพูนชัย ยาวีราช. (2562). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. 8, 137-144
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1993). Transformational leadership: A response to critiques. In M.M.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1996) Great ideas revisited: Revisiting the life-cycle theory of leadership. Training& Development, 50(1), 42-47.