

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งได้ข้อมูล การวิจัยมากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2554 จำนวนทั้งสิ้น 200 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970; p. 608) และใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากไม่คืนเบอร์ จำนวนทั้งสิ้น 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของแบส และอโวลีโอ 4 ชั้น ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ

การกระตุ้นเซาว์ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล มีค่า IOC ระหว่าง 0.8 ถึง 1.0

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดย นำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 132 ชุด ได้รับแบบสอบถาม กลับคืนมา จำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าร้อยละเพื่อศึกษาข้อมูลส่วนตัวตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรณี เปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ใช้สถิติ *t test* และกรณีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ One-way ANOVA และ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย รายคู่ โดยวิธีของ Scheffé

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการกระตุ้นเซาว์ปัญญา อยู่ในระดับมากส่วนด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของ บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน โดย ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเซาว์ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกระตุ้นชาวปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมควร ไกรพาน (2546, หน้าบทคัดย่อ) เรื่อง แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นชาวปัญญาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ด้านการบริหาร ตลอดทั้งมีความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน การดำรงชีวิต เพื่อให้ทันกับความ

เจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดทั้งการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยทุกคนในองค์กร ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดในการทำงาน เพื่อสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงาน โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร ประกอบกับผู้บริหารนับเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะมีอำนาจในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย อำนาจการ และมอบหมายให้งาน กำกับติดตามเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ในยุคปัจจุบันผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานมีความมั่นใจในการทำงาน งานทุกอย่างจะสำเร็จด้วยดี ก็ด้วยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สมพร จำปานิล, 2550, หน้า 98-99) ส่วนด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นคณะที่มีบุคลากรมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ดังนั้น จึงเป็นการยากสำหรับผู้บริหารในการให้ความเอาใจใส่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหาทุกคน การให้ความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานทุกคนรวมทั้งการให้ความสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการมีภารกิจหลักคือต้องนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน โดยอาจารย์ผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติการสอน ส่วนเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการมีหน้าที่สนับสนุนอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการสอนของอาจารย์ผู้สอน ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมุ่งความสัมพันธืเป็นรายบุคคลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันนี้สถานศึกษาต่าง ๆ ได้ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 5) ตลอดจนมีการย้ายข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาเข้าอยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน ทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีวุฒิทางด้านการศึกษาสูง มีความเฉลียวฉลาดเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สร้างค่านิยมในการทำงานให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ ดังนั้นบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการกระตุ้นชาวปัญญาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรผู้มีวุฒิการศึกษาสูงย่อมมีการกระตุ้นชาวปัญญาสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า จึงทำความคิดเห็นในด้านการกระตุ้นชาวปัญญา แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธืเป็นรายบุคคลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ต่างได้รับทราบนโยบายในการปฏิบัติงาน และการวางแผนบริหารคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อสนองตอบนโยบายการศึกษาของชาติเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเพียงเข้ามาทำงานหรือทำงาน

มานานแล้วก็ตาม ทำให้อาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันย่อมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและให้ความสนใจกับความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล เพราะจากผลการวิจัยในด้านนี้ต่ำกว่าด้านอื่น
2. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างบริหารคณะศึกษาศาสตร์ กับผู้บริหารคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง