

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Transformational Leadership of Administrator towards the Perception of Personnel in the Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2554 จำนวนทั้งสิ้น 200 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลากไม่คืนเบอร์ จำนวนทั้งสิ้น 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบค่าความแตกต่าง กรณี 2 กลุ่มใช้สถิติ (t -test) และกรณีมากกว่า 2 กลุ่มใช้ one way ANOVA ซึ่งถ้าพบความแตกต่างค่าเฉลี่ยจะทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีทดสอบของ เชฟเฟ (Scheffé) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นเข้าปัญหาอยู่ในระดับมากส่วนด้านการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายคนอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการกระตุ้นเข้าปัญหา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดย

¹ รองศาสตราจารย์ ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภาพรวม และรายด้านคือด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ABSTRACT

This research aimed to investigate perception of personnel classified by position, responsibility, academic background and working experiences on the transformational leadership of the administrator. In addition, studied and compared were also the purposes of this research. The sample from random sampling consisted of 132 personnel of the Faculty of Education, Ramkhamhaeng University. Questionnaire designed by the researcher was used for data collection. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data obtained in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation by mean of the application of a computer program. The techniques of *t*-test Scheffé and one-way analysis of variance (ANOVA) were deeply employed for the data analysis. Finding were as follows: 1) The personnel perception on transformational leadership of administration was at the high level in the whole aspects. For each aspects, the inspiration aspect, and the intellectual aspect were at the high level too, while the individualized aspect was at the moderate one. 2) there was not statistically different at the 0.05 in the responsibility of the personnel on transformational leadership of administrators in the whole aspects and in each aspects. 3) there was at the 0.05 in the whole aspects and in each aspects; those were the idealized aspect, the inspiration aspect and the individualized aspect. were different in academic background. While the intellectual aspect was statistically different at the 0.05. 4) In the comparison of the samples have different in working experience, there was different statistical insignificantly at the 0.05 in the whole aspects and in the intellectual aspect and the individualized aspect. While there was different statistical significant at the 0.05 in the inspirational aspect.

Keywords: Ramkhamhaeng University, transformational leadership

บทนำ

โลกปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน และในฐานะประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และธุรกิจ ดังนั้น สังคมไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของคนไทยในสังคมให้เข้าใกล้ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงมีความรู้และทักษะความสามารถที่จะปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสามารถร่วมมือแข่งขันได้กับประชาคมโลกได้ โดยยังดำรงเอกลักษณ์และ

คุณค่าของความเป็นไทยได้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงนี้ (กรมสามัญศึกษา, 2543) การจัดการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่จะพัฒนาศักยภาพคนไทยให้เป็นไปตามความคาดหวังนี้ได้คงมีเพียงการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ระบบการศึกษาไทยยังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคือยังไม่มีการสอนโดยเน้นให้ประชาชนรู้วิธีการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง

การจัดการศึกษาของประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้สามารถผลิตคนที่มี

คุณภาพและเป็นการศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย เป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ที่ทุกคนทุกหน่วยงานและองค์กร ในด้านการศึกษาจะต้องร่วมกันคิดร่วมกันทำและช่วยกันตัดสินใจ ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมทั้งในเชิงความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ความร่วมมือและภาวะเป็นผู้นำในการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (สรุจ, 2543)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการโน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน (ราตรี, 2544) ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ และพยายามเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้นำที่ดีเพื่อร่วมกันนำพาการศึกษาไทยให้ก้าวสู่การปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริงดังที่เบส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ 2 แบบได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) จะเน้นการเปลี่ยนแปลงของทั้งบุคคลและระบบให้ดีขึ้น ซึ่งผู้นำจะทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญ และยอมรับในจุดประสงค์และภารกิจของหน่วยงาน และ 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) จะเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงาน และในสังคมที่มีการแข่งขันกันสูง ดังนั้น ความอยู่รอดขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของผู้บริหารว่าจะมีศักยภาพในการบริหารองค์กรการให้บรรลุจุดหมายภายใต้สถานการณ์ได้มากน้อยเพียงใด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรทำให้ผู้บริหารเป็นบุคคลหลักที่จะต้องรับผิดชอบ

ต่อประสิทธิผลของหน่วยงานและความสำเร็จก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้บริหาร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญมาก สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับในปัจจุบัน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็น 4 คณะแรกที่ได้จัดตั้งขึ้นพร้อมกับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2514 เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2514 คณะศึกษาศาสตร์ทำหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรี ดำเนินการเปิดสอนใน 3 สาขาวิชาคือ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยา และสาขาวิชาภูมิศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2532 คณะศึกษาศาสตร์ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนระดับปริญญาโท โดยปัจจุบันเปิดสอนทั้งหมด 25 สาขาวิชา ในปีพ.ศ. 2543 คณะศึกษาศาสตร์ได้ดำเนินการสอน ระดับปริญญาเอก จนถึงปัจจุบันเปิดสอนทั้งหมด 6 สาขาวิชา คนบดคนปัจจุบันคือ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเดช สารานิจิตต์ (พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน) ในการบริหารจัดการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ สิ่งที่สำคัญก็คือผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานบทบาทใหม่ของอาจารย์ นักศึกษา ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับคณะศึกษาศาสตร์ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลดีต่อนักศึกษาทุกคน

ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ผู้สอนในคณะศึกษาศาสตร์ มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการว่าอยู่ในระดับใด มีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะได้นำเสนอผู้บริหารนำไปพัฒนาตนเอง และพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งได้ข้อมูลการวิจัยมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2554

จำนวนทั้งสิ้น 200 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับสลากไม่คืนเบอร์ จำนวนทั้งสิ้น 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง แบ่งได้เป็นแบบสอบถามการวิจัยเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (multiple choices) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของแบสและอวลิโอ 4 ชั้น ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน มีค่า IOC ระหว่าง 0.8 ถึง 1.0

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 132 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าร้อยละเพื่อศึกษาข้อมูลส่วนตัว ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ใช้สถิติ *t-test* และกรณีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ One-way ANOVA ซึ่ง ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญจะใช้การทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffé

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 ประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันโดยภาพรวม และรายด้านได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวม และราย-

ด้านได้แก่ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายคน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและวิจารณ์ผล

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีประเด็นสำคัญที่ ดังนี้

1. ด้านผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของสมควร (2546) เรื่องแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ด้านการบริหาร ตลอดทั้งมีความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับ เปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน การดำรงชีวิต เพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดทั้งการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยทุกคนในองค์กร ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดในการทำงาน เพื่อสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร ประกอบกับผู้บริหารนับเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะมีอำนาจในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย อำนาจการ และมอบหมายให้งาน กำกับติดตามเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด ในยุคปัจจุบันผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เพื่อการบริหาร งานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ใช้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานมีความมั่นใจในการทำงาน งานทุกอย่างจะสำเร็จด้วยดีก็ด้วยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สมพร, 2550) ส่วนด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นคณะที่มีบุคลากรมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ดังนั้น จึงเป็นการยากสำหรับผู้บริหารในการให้ความเอาใจใส่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหาทุกคน การให้ความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานทุกคนรวมทั้งการให้ความสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการมีภารกิจหลักคือต้องนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน โดยอาจารย์ผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติการสอน ส่วนเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการมีหน้าที่สนับสนุนอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการสอนของอาจารย์ผู้สอน ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

3. ด้านผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันนี้สถานศึกษาต่าง ๆ ได้ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อ

พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตลอดจนมีการย้ายข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาเข้าอยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน ทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีวุฒิทางด้านการศึกษาระดับสูง มีความเฉลียวฉลาดเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สร้างค่านิยมในการทำงานให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ ดังนั้นบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการกระตุ้นชาวปัญญาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรผู้มีวุฒิการศึกษาสูงย่อมมีการกระตุ้นชาวปัญญาสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า จึงทำให้มีความคิดเห็น ในด้านการกระตุ้นชาวปัญญา แตกต่างกัน

4. ด้านผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้านได้แก่ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงต่างได้รับทราบนโยบายในการปฏิบัติงาน และการวางแผนบริหารคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อสนองตอบนโยบายการศึกษาของชาติเช่นเดียวกัน ไม่อาจจะเพ่งเข้ามาทำงานหรือทำงานมานานแล้วก็ตาม ทำให้อาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันย่อมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรประเมินตนเองในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการสังเกตจากการปฏิบัติงาน และจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลในการนำมาพัฒนาตนเอง

2. ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผู้นำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอื่น ๆ

2. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารคณะอื่นที่ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะในงานประกันคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาคณะที่รับผิดชอบให้ทันสมัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมสามัญศึกษา, กรมกระทรวงศึกษาธิการ. 2543. คู่มือการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการ เพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2544. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- สมควร ไกรพน. 2546. แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏเลย.
- สมพร จำปานิล. 2550. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุรัฐ ศิลปะอนันต์. 2543. เส้นทางสู่ความสำเร็จของปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

- Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce J. 1990.
Manual for The Multifactor Leadership
Questionnaire. Palo Alto, California;
Consulting Psychologists Press.
- Krejcie R.V., and Morgan, D.W. 1970. Determining
sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement,
30(3), 607-610.