



Transformational Leadership of Educational Institution Administrators under the Office of the Vocational Education Commission, Chonburi Province

Weerasak Duanjaem¹ and Pradit Chatcharatkoon²

Nakorn Ratchasima College, Thailand

¹Email: kruweecomputer@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-0629-6756>

²Corresponding author email: pradit_chat@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-8054-234X>

Received 12/03/2024

Revised 05/05/2024

Accepted 20/07/2024

Abstract

Background and Aims: This research has the following objectives: 1) to study the level of transformational leadership behavior of school administrators under the Office of the Vocational Education Commission, Chonburi Province. 2) To compare opinions about the transformational leadership behavior of school administrators in Chonburi Province. 3) To find ways to develop transformational leadership of school administrators under the Office of the Vocational Education Commission, Chonburi Province.

Methodology: The sample used in this research consisted of 276 school administrators and teachers. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and use stratified random sampling The research instrument was a questionnaire with a 5-level rating scale. Which has a consistency index between 0.80 - 1.00 and the confidence value of all questionnaires is equal to 0.98. For data analysis, statistics are used, including frequency, percentage, mean, standard deviation, T-value and F-value tests.

Results: The results of the research are as follows: (1) the transformational leadership of educational institution administrators under the Office of the Vocational Education Commission, Chonburi Province, overall and in each area, is at a high level. (2) Results of comparing opinions about transformational leadership of school administrators classified by position and work experience. It was found that overall and in each aspect there were no differences. But when classified by educational level It was found that there was a statistical significant difference at the 0.05 level. (3) Guidelines for developing transformational leadership among school administrators





are divided into 3 approaches: 1) development by external agencies, 2) development by educational institutions, and 3) development by oneself.

Conclusion: The study finds that transformational leadership among educational institution administrators in Chonburi is generally high, with no significant differences based on position or work experience, but the educational level has a significant impact. External agencies, educational institutions, and personal efforts can all help to develop this type of leadership.

Keywords: Leadership Behavior; Transformational Leadership





ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี

วีระศักดิ์ เตือนแจ่ม และ ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล

วิทยาลัยนครราชสีมา

บทคัดย่อ

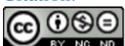
ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้: 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี 3) เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 276 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน และใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.98 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการศึกษา: ผลการวิจัยมีดังนี้ (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรีโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมและในแต่ละด้านไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การพัฒนาโดยหน่วยงานภายนอก 2) การพัฒนาโดยสถานศึกษา และ 3) การพัฒนาด้วยตนเอง

สรุปผล: การศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรีโดยทั่วไปอยู่ในระดับสูง โดยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญตามตำแหน่งหรือประสบการณ์การทำงาน แต่ระดับการศึกษามีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ หน่วยงานภายนอก สถาบันการศึกษา และความพยายามส่วนบุคคล ล้วนช่วยพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ได้

คำสำคัญ: พฤติกรรมภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง





บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 เกิดจากการปรับเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่หันมาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ผู้เรียนต้องปรับตัวทั้งในด้านการศึกษาและชีวิตประจำวัน การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตเป็นกุญแจสำคัญในการรับมือกับความไม่แน่นอน นักเรียนควรมีทัศนคติเชิงบวกต่อความท้าทาย พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการเรียนรู้และการจัดการปัญหา สุขภาพจิต การเรียนรู้ต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวสู่การทำงานที่หลากหลายและการใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ ผู้เรียนควรมีสมรรถนะในการนำเสนอแนวคิดใหม่ การทำงานร่วมกัน และสร้างคุณค่าในสังคม การพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตจึงจำเป็นสำหรับการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง การมีมุมมองเชิงบวกต่อความท้าทายและการยอมรับความล้มเหลวเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ และ พิทยชา ตั้งพรไพบุลย์, 2566)

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สร้างความรู้และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ช่วยให้ประชากรสามารถอยู่รอดในโลกและดำเนินชีวิตอย่างมีประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม โดยคุณภาพการศึกษาสะท้อนถึงคุณภาพของบุคคล ซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดการศึกษา (ยลพรรษย์ ศิริรัตน์ และ มัทนา วัฒนอมศักดิ์, 2562) การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาในด้านวิชาชีพที่มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) ระดับเทคนิค (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หรือ ทล.บ.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ชุมชน ตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ การจัดการอาชีวศึกษาจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ รวมถึงมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานอาชีพ ซึ่งกำหนดให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เข้มแข็ง พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ผ่านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม รวมถึงการมีระบบบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างทั่วถึง (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2562)

คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ โดยประกอบด้วยคุณลักษณะทางบุคลิกภาพและการบริหาร การค้นพบและรู้จักตนเองช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงจุดอ่อนและเสริมสร้างจุดเด่นให้โดดเด่นขึ้น การวางแผนในการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งประสบการณ์ในการบริหารและความรู้ทางวิชาชีพจะเป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารเพื่อให้ความพร้อมและส่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารสถานศึกษา (วันทิศา โพธิสาร และคณะ, 2563) คุณลักษณะเหล่านี้สามารถดำรงอยู่ได้เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา โดยมีความแน่วแน่และไม่ย่อท้อ พร้อมด้วยความรักในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นเลิศ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่โดดเด่นเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า





จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวถึง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี เพื่อทำความเข้าใจลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และหาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดังกล่าว ผลการวิจัยนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาในระบบอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสถานประกอบการ อันเป็นไปตามเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

กมลวรรณ นาจ้อย (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐฉานันท์ เรือนตาหลวง (2554)** ที่ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำว่า การบริหารงานใด ๆ จะเกิดประสิทธิผลได้ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ในองค์การผู้บริหารหรือผู้นำจะนำพาองค์กรไปสู่การมีเป้าหมายที่วางไว้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในสังคมเกิดจากการที่สมาชิกคนใดคนหนึ่งมีอิทธิพลหรือใช้อำนาจที่มีอยู่ เพื่อจูงใจให้สมาชิกภายในกลุ่มคล้อยตาม เพื่อปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย สมาชิกของกลุ่มจะปฏิบัติงานจนสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำกลุ่มที่จะทำให้สมาชิกซึ่งเป็นผู้ตามเกิดความศรัทธายอมรับ และพร้อมที่จะร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้สำเร็จ





วิไลลักษณ์ สีตา (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความผูกพันและใกล้ชิดกับครูผู้สอน ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจ รับรู้ความเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นทางปัญญาให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง และสามารถหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาผู้บริหารสร้างศรัทธา ความไว้วางใจ และความมั่นใจในการทำงานของครูผู้สอน

วันทิศา โพธิสาร และคณะ (2563) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ปรากฏภายนอก ได้แก่ด้านบุคลิกภาพ และคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล นั้น ๆ ได้แก่ด้านการบริหาร ซึ่งเป็นคุณสมบัติในตัวบุคคลที่ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารจะต้องมี เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้มีการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา โดยมีระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 การแต่งตั้งให้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอน จัดการฝึกอบรม และมีหน้าที่ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ตลอดจนการบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ให้มีคุณภาพและความเป็นเลิศ และสามารถนำพาองค์กรบรรลุตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ แมกนุสัน (Magnuson, W. G., 1971) ศึกษาคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา พบว่าประกอบด้วย 1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี วางแผนและจัดระเบียบงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการสื่อสาร รับฟังความคิดเห็นและใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการตัดสินใจ 2) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีองค์ความรู้ที่หลากหลาย ความจงรักภักดี สามารถควบคุมอารมณ์ มีความเป็นกันเอง จริงใจ มีความเสมอต้นเสมอปลาย เอาใจใส่ มีความเมตตาและมีจิตใจที่เอื้ออาทร แต่งกายดี มั่นใจในตัวเอง คล่องแคล่ว และอ่อนน้อมถ่อมตน



กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ตามแนวทางทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ
 - 1) ชาย
 - 2) หญิง
2. อายุ
 - 1) ต่ำกว่า 30 ปี
 - 2) 31 – 40 ปี
 - 3) มากกว่า 40 ปี
3. วุฒิการศึกษา
 - 1)ปริญญาตรี
 - 2)ปริญญาโท
 - 3)ปริญญาเอก
3. ตำแหน่ง
 - 1)ผู้บริหาร
 - 2)ครู
4. ประสบการณ์การทำงาน
 - 1) ต่ำกว่า 10 ปี
 - 2) 10 - 20 ปี
 - 3) มากกว่า 20 ปี

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน และ ครู จำนวน 879 คน รวมทั้งสิ้น 908 คน (**สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566**)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2566 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การกำหนด ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (**บุญชม ศรีสะอาด, 2553**) และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 11 คน และครูจำนวน 265 คน รวมทั้งสิ้น 276 คน

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 4 คน และครูจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert Scale 5 ระดับ

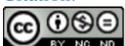
ตอนที่ 3 คำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open – Ended Questionnaire) เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศ แล้วกำหนดเป็นประเด็นข้อคำถามในแต่ละตัวแปร





- 3.2 นำข้อคำถามแต่ละตัวแปรมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 3.3 ปรับปรุงแก้ไข ร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการตัวแปรตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4 วิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านได้ทำการตรวจพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (index of item object congruence : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินค่า IOC ของข้อคำถามแต่ละข้อตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป เพื่อนำไปจัดทำแบบสอบถามต่อไป

3.5 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน ที่มีได้รับเลือกให้เป็นตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามเทคนิคของครอนบาร์ช (Cronbach, 1974) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.98

- 3.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่วิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัย ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลส่งถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมด้วยแบบสอบถามตามจำนวน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี โดย ผู้วิจัยจะจัดส่งทางไปรษณีย์ และกำหนดเวลาในการส่งแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน และสำหรับแบบสอบถามที่ไม่ได้คืน ผู้วิจัยจะติดตามโดยการโทรศัพท์ หรือการเดินทางไปรับ ณ สถานศึกษา

- 4.3 ทำการตรวจสอบแบบสอบถามโดยคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

- 4.4 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยทำการนัดหมายผู้ให้ข้อมูลเพื่อสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการร้อยละ (percentage) ของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 11 คน และกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 265 คน รวมเป็น กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 276 คน





5.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยกำหนดช่วงวัดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

5.3 การวิเคราะห์ค่าที (t test) ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

5.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ถ้าการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรวม 276 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 11 คน และครูจำนวน 265 คน โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	11	4
ครู	265	96
รวม	276	100
ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	188	68.1
สูงกว่าปริญญาตรี	88	31.9
รวม	276	100
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	120	43.5
10 – 20 ปี	93	33.7
มากกว่า 20 ปี	63	22.8
รวม	276	100





จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4 และครูจำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 96 ในส่วนของระดับการศึกษา พบว่าผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 ขณะที่ผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 สำหรับประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10 ถึง 20 ปี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8

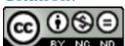
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.90	0.82	มาก	1
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.84	0.85	มาก	3
3	การกระตุ้นทางปัญญา	3.83	0.84	มาก	4
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.85	0.89	มาก	2
ภาพรวม		3.86	0.80	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) ตามมาด้วยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.85$) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.83$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน





ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ	ผู้บริหาร ($n_1 = 11$)			ครู ($n_2 = 265$)			t	p
	\bar{X}	แปลผล	S.D.	\bar{X}	แปลผล	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.02	มาก	0.70	3.88	มาก	0.82	0.51	.61
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.84	มาก	0.69	3.84	มาก	0.85	0.00	.99
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.65	มาก	0.74	3.84	มาก	0.84	0.72	.46
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.88	มาก	0.90	3.85	มาก	0.89	0.10	.91
รวม	3.85	มาก	0.73	3.86	มาก	0.80	0.03	.97

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.65$) ซึ่งแม้ว่าจะเป็ด้านที่ต่ำที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก

ในกลุ่มครู พบว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูให้ความสำคัญกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากที่สุด ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.84$) แม้จะเป็นค่าต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรีระหว่างผู้บริหารและครูในภาพรวมของทุกองค์ประกอบ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณารายองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ





ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

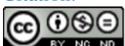
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ	ปริญญาตรี ($n_1 = 188$)			สูงกว่าปริญญาตรี ($n_2 = 88$)			t	p
	\bar{X}	แปลผล	S.D.	\bar{X}	แปลผล	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.77	มากที่สุด	0.82	4.16	มาก	0.75	3.77	.000*
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.70	มากที่สุด	0.82	4.14	มาก	0.83	4.09	.000*
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.73	มาก	0.81	4.04	มาก	0.87	0.41	.004*
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.76	มากที่สุด	0.92	4.04	มาก	0.78	2.51	.011*
รวม	3.74	มากที่สุด	0.78	4.10	มาก	0.78	3.48	.001*

*p < .05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากที่สุด ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.76$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.70$) แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 4.10$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.14$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.04$) แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ





ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	3.494	2	1.747	2.629	.074
	ภายในกลุ่ม	181.453	273	.665		
	รวม	184.947	275			
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.548	2	1.774	2.467	.087
	ภายในกลุ่ม	196.337	273	.719		
	รวม	199.885	275			
3. การกระตุ้นทาง ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	4.297	2	2.253	2.865	0.59
	ภายในกลุ่ม	191.581	273	.786		
	รวม	195.878	275			
4. การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.505	2	2.253	2.865	.059
	ภายในกลุ่ม	214.618	273	.901		
	รวม	219.123	275			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.552	2	1.776	2.801	.062
	ภายในกลุ่ม	173.089	273	.634		
	รวม	176.641	275			
	รวม	238.887	422			

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านในองค์ประกอบทั้ง 4 ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ก็ไม่พบความแตกต่างกันเช่นกัน



สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ทั้ง 4 องค์ประกอบคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำคือ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำโดยหน่วยงานภายนอก 2) การพัฒนาภาวะผู้นำโดยสถานศึกษา 3) การพัฒนาภาวะผู้นำโดยตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีหัวข้อในการอภิปรายดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารมีการทำงานที่ใกล้ชิดและประสานงานกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถแสดงภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเด่นชัด ไม่ว่าจะเป็นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองและนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารยังสามารถสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และความมั่นใจในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิไลลักษณ์ สีดา (2562)** ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตดังกล่าวตามความเห็นของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมากเช่นกัน

อภิปรายผลแยกเป็นองค์ประกอบพฤติกรรม 4 องค์ประกอบตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ บาสและอวลีโอ ดังนี้





1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดขึ้นจากการที่ผู้บริหารมีความเข้าใจและเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการใช้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำให้บุคลากรเข้าใจและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์เหล่านั้นมากขึ้น ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีและมีความยึดหยุ่นในการปรับตัวระหว่างการเปลี่ยนแปลง จะสามารถสร้างอิทธิพลในเชิงบวกและได้รับความเคารพจากบุคลากร การที่ผู้บริหารมีศีลธรรมและจริยธรรมสูง ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยไม่ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความศรัทธาและความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งในทีม นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์จะกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันและเลื่อมใสต่อภารกิจขององค์กร การจัดการอารมณ์ของผู้บริหารในสถานการณ์ต่าง ๆ ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ผู้บริหารที่ยึดมั่นในอุดมการณ์และค่านิยมของตนเองจะสามารถแสดงความมั่นใจและส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1999 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ที่กล่าวว่าผู้นำที่ประพฤติดีเป็นแบบอย่างจะได้รับการยกย่อง เคารพ และไว้วางใจ เพราะสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤตได้ พฤติกรรมที่สม่ำเสมอและเป็นธรรมชาติของผู้นำจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจความจริงใจของผู้นำ ทำให้เกิดความเลื่อมใสและต้องการปฏิบัติตาม งานวิจัยของระพีพร ภูแลดี (2562) ที่ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ก็สอดคล้องกับประเด็นนี้ โดยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามความเห็นของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมาก

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดขึ้นจากความแน่วแน่และการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยผู้บริหารมุ่งเน้นสร้างเจตคติและทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ทั้งผู้บริหารและครูมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำในองค์กรประกอบนี้อยู่ในระดับมาก การสร้างแรงบันดาลใจดังกล่าวยังเกิดจากการที่ผู้บริหารมุ่งสร้างแรงจูงใจภายในให้บุคลากร โดยการให้ความหมายและท้าทายในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1999 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ที่ระบุว่าผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม สร้างความมีชีวิตชีวา นำเสนอวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดสำหรับอนาคต และสื่อสารความหวังอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงความมุ่งมั่นและความเชื่อมั่นในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน การวิจัยของพิมพ์ชนก อินทะโชติ (2561) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กร พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ครู 2) ผู้บริหารมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ และ 3) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงเป้าหมายในการทำงาน ในขณะที่ค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ การที่ผู้บริหารสร้างทัศนคติในการทำงานที่ดีให้กับครู



1.3 การกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและครุมีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบนี้อยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเสนอวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลและเหตุผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1999 อ้างอิงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ที่ระบุว่าผู้นำสามารถกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และสร้างความต้องการให้บุคลากรหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิมผู้นำจะมีความคิดสร้างสรรค์และระบบในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งให้กำลังใจบุคลากรในการหาทางแก้ไขปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเหตุผล ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นความท้าทายและโอกาสที่ดีในการร่วมกันแก้ไข โดยผู้บริหารจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรว่าทุกปัญหาย่อมมีวิธีการแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับ Podsakoff et al (1990 อ้างอิงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2556) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมของผู้นำในการสร้างความท้าทายและกระตุ้นให้บุคลากรมองปัญหาและงานเดิมด้วยมุมมองใหม่ จะต้องใช้เวลาคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติใหม่ที่เหมาะสม

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและครุมีความเห็นว่าองค์ประกอบนี้อยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นพี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985 อ้างอิงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2556) ที่ระบุว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน การให้กำลังใจ และการเป็นพี่เลี้ยงที่ช่วยสอนงานแก่บุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการพัฒนา นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ รัชนีพันธ์ สุนันทวนิช (2561) ยังพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการกระตุ้นการใช้ปัญญา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ตำแหน่ง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง พบว่าโดยรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



2.2 ระดับการศึกษา ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อเสนอพื้นฐานนี้อาจเกิดจากความแตกต่างของระดับการศึกษา ส่งผลให้ทัศนคติ มุมมอง ความเชื่อ และค่านิยมของแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน งานวิจัยของ **ธัญญา มาศแดงสีดา (2565)** ได้ศึกษาในลักษณะเดียวกัน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ประสพการณ์การทำงาน สำหรับผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสพการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมและในรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี

3.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยหน่วยงานภายนอก จากผลการวิจัย พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย สถาบัน หรือองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดฝึกอบรม จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานเหล่านี้สามารถถ่ายทอดเนื้อหาที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน รวมถึงการใช้วิธีการจำลองสถานการณ์หรือบทบาทสมมุติในการฝึกอบรม ซึ่งจะให้ผู้เข้าร่วมมีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์จริงมากกว่าการฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว วิธีการเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความเข้าใจและความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงานจริง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในสถานศึกษา

3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำภายในสถานศึกษาควรใช้วิธีการมอบหมายงานให้กับผู้บริหาร โดยให้กรมมอบหมายงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานจริง นอกจากนี้ ควรมีการกำกับติดตามการทำงานและการให้คำแนะนำจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์และได้รับการยอมรับ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถเรียนรู้และปรับปรุงตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อดีของการพัฒนาภาวะผู้นำโดยสถานศึกษาคือผู้บริหารไม่ต้องเดินทางไปอบรมที่อื่น และสามารถพัฒนาทักษะผู้นำในบริบทของการทำงานจริงได้ การทำงานในฐานะผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา จะส่งเสริมให้ผู้บริหารต้องปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งสามารถให้คำแนะนำและติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องภายในสถานศึกษาอีกด้วย



3.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยตนเอง จากผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเองนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ตนเองเพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจประเด็นที่ต้องการการพัฒนา โดยมีวิธีการพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมฝึกอบรม การอ่านหนังสือเพื่อเสริมสร้างความรู้ รวมถึงการค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ การมีต้นแบบผู้บริหารที่มีความสามารถก็เป็นแนวทางที่ดีในการศึกษาแนวคิดและกระบวนการทำงาน ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางของตนเองได้ การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเองสามารถทำได้หลายวิธี แต่ผู้บริหารต้องยอมรับถึงคุณสมบัติของตนเองและเห็นความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ดีกว่า ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยการมีความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาภาวะผู้นำประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มากขึ้นดังต่อไปนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงการมีเป้าหมาย และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยยึดหลักความถูกต้อง ความมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแบบอย่าง และมีส่วนช่วยกระตุ้นให้ผู้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา พร้อมทั้งจะสร้างการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในความสำเร็จของสถานศึกษา ให้บุคลากรมองเห็นภาพความสำเร็จของสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายงานสนับสนุน ให้กำลังใจ ประสานงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรแก้ปัญหาด้วยแนวทางด้วยวิธีคิดอย่างเป็นระบบ การทำความเข้าใจกับปัญหา การรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ การกระตุ้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตามความสามารถและเหมาะสม มีการส่งเสริม สนับสนุน และการกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ



1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมและกระตุ้นการพัฒนาตนทักษะในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร ช่วยเหลือและเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ได้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารและครูที่อาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.2 ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยเพิ่มตัวแปรด้านภาระงานที่เกี่ยวข้องลงไปเพื่อประโยชน์ในทราบปัจจัยที่ส่งผลมากขึ้น

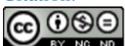
เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ นาจ้อย. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ณัฐฉานันท์ เรือนตาหลวง. (2554). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธัญญา มาศแดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ และ พิทยชา ตั้งพรไพบูลย์. (2566). กรอบความคิดแบบเติบโต : ทักษะที่จำเป็นแห่งโลกยุคพลิกผัน (Growth Mindset: An Essential Skill of VUCA World). *Journal of Education Studies*, 51(1), 1-12.
- พิมพ์ชนก อินทะโชติ. (2561). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การภายในสถานศึกษาตามทรรศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.





- ยลพรรษย์ ศิริรัตน์ และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2562). ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 488-510.
- ระพีพร ภูแล่ดี. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.
- รัฐนันท์ สุนันทวนิช. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ
- วันทิตา โปธิสาร , สมคิด สร้อยน้ำ และเรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(5), 328-345.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2566). เกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. Retrieved October 9, 2023 from: <https://www.vec.go.th/th-th>
- สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2562). *หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตร และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เรื่องที่ 1 การจัดการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2556). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็ชเปอร์เน็ท.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications, Inc.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. Free Press; Macmillan necklace.
- Bass, B.M. (1999) Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 9-32. <http://dx.doi.org/10.1080/135943299398410>
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing*. (3rd ed). New York: Harper & Row.





Magnuson, W. G. (1971). *The Characteristics of Successful School Business Managers Doctoral Dissertation*. California: Los Angeles.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)

