

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการประเมินของครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

Transformational Leadership of the Administrators as Evaluated by the Teachers in Vocational Institutes under the Office of Vocational Education, Kalasin Province

แสงอุษา โพธิ์ศรี¹, วรชัย วิภูอุปโภค²

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี¹

คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี²

Saenguhsa Phosri¹, Vorachai Viphoouparakhot²

Graduate student, Mater of Education in Educational Administration¹,

Faculty of Education, Bangkok Thonburi University²

E-mail: saenguhsa.p@ovec.moe.go.th¹, E-mail: vorachai.vip@bkkthon.ac.th²

Received: January 6, 2024; Revised: March 11, 2024; Accepted: March 29, 2024

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือเพื่อสำรวจและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการประเมินของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรเป็นครูในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 375 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน ด้วยวิธีแบ่งแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสำรวจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการประเมินของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันยกเว้นด้านต้นแบบนำทางไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

ABSTRACT

The objectives of this study were to survey and compare the transformational leadership of administrators at vocational colleges under the Office of Vocational Education, Kalasin Province as evaluated by the teachers classified by their educational levels and work experience. The population included 375 teachers in the vocational institutes under the Office of Vocational Education, Kalasin Province. The sample were 191 teachers, obtained by stratified random sampling method. The Transformational Leadership of Administrators Questionnaire, with 5-point rating scale, was used for data collection. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. It was found that overall and each aspect of transformational leadership of the administrators as evaluated by the teachers, overall and each aspect was at a high level. The comparison of the teachers' evaluation of transformational leadership of the administrators, classified by their educational level that overall and each aspect was statistically different, and work experience revealed that overall was statistically different, except for the role model of leadership, there was no significant difference.

KEYWORDS: Transformational leadership, Educational Administrators, The Office of Vocational Education of Kalasin

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยนั้น ได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้

ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำยุทธศาสตร์อาชีวศึกษาระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยมี 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านการศึกษา พัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการ

ต้องการในการพัฒนาประเทศ สร้างโอกาส ความเสมอภาคและเท่าเทียมในด้านการอาชีวศึกษา การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต และการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาภายใต้หลักธรรมาภิบาล และพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับบริบทความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดเป็นพันธกิจ ประกอบด้วย 1) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ 2) ขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้แก่ประชาชนทุกช่วงวัย 3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา 4) พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และ 5) พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ถือเป็นองค์กรหลักในการผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านวิชาชีพที่มีคุณภาพ ดังนั้นการจัดทำยุทธศาสตร์ดังกล่าวก็เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยเฉพาะการก้าวไปสู่ประเทศไทย 4.0 ซึ่งการยกระดับงานอาชีวศึกษาในอนาคตจะยึดหลักคุณภาพ คุณธรรม ความร่วมมือ จิตอาสา จรรยาบรรณวิชาชีพ ทักษะ ความเป็นมืออาชีพ เพื่อนำไปสู่การเป็นอาชีวะระดับสากลโดยมุ่งเน้นพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องทั้งองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) ในด้านผู้บริหารของสถานศึกษา โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้น วรชัย วิภูอุปโคตร (2564) ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะเห็นได้ว่าการที่มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้องค์กรเกิดการพัฒนายกระดับขีดความสามารถของบุคลากร

ทีมงานได้ ทั้งนี้ภาวะผู้นำถือเป็นความสำคัญมากในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองรวมทั้งบุคลากรในหน่วยงาน ด้านต่าง ๆ ที่เป็นไปตามยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์วิธีการที่ได้ตั้งไว้ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) พร้อมทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิต การดำรงอาชีพ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อสภาวะโลกและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์หรือเรียกว่า ยุค “การบริหารงานในศตวรรษที่ 21” สามารถพัฒนาองค์กร หาแนวทางยุทธศาสตร์ใหม่ๆ ในการบริหารจัดการปรับเปลี่ยนระบบกระบวนการในการทำงาน ให้ความสำคัญและความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมขององค์กร มุ่งผลสัมฤทธิ์เอาใจใส่ในเรื่องของศาสตร์ด้านวิชาการหรือแนวทางการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

ได้มีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยังมีปัญหาบางประการกล่าวคือ เมื่อประสบปัญหาในการบริหาร ผู้บริหารเกิดความลำเอียงในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารขาดความเป็นกันเอง ครูไม่สามารถเข้าพบเพื่อปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้เท่าที่ควรเพราะมีความเกรงกลัวและรับรู้ความต้องการของครูเพียงกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ซึ่งทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน ส่วนข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหาร ควรสร้างมาตรฐานด้าน

ความซื่อสัตย์ในการทำงานให้กับครู เพราะเป็นสิ่ง
ส่งผลโดยตรงต่อคุณลักษณะส่วนบุคคล และยังมี
ผลต่อเนื่องไปยังสถานศึกษาในภาพ รวมอีกด้วย
นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้นำการ
เป็นต้นแบบที่ดั่งทางทางด้านศีลธรรมแก่ครู และ
ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ปัญหา เช่น เมื่อ
มีครูสร้างชื่อเสียงให้สถานศึกษา ผู้บริหารมักจะ
กล่าวชมเชยเฉพาะบุคคลที่เป็นพรรคพวก ของตน
และละเลยที่จะให้รางวัลหรือคำชมเชยครูคนอื่น
และครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะสิ่งที่
ผู้บริหารจะมอบให้เมื่องานสำเร็จ ไม่ใช่สิ่งที่ครู
ต้องการ ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหาร ควรให้คำ
ยกย่องชมเชยและให้คุณค่าต่อผลงานความสำเร็จ
ของครู โดยเสริมพลังอำนาจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ
(ล้านนา มาปลูก, 2562) จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ ซึ่งวิมลพรรณ ช่าง
คิด (2560) นำเสนอว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
มีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
ซึ่งผู้บริหาร จะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มี
ทักษะ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะ
ผู้นำที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ได้
อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วย
ความเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อการเปลี่ยนแปลง
องค์กรให้ประสบความสำเร็จ ในทำนองเดียวกัน
เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562) กล่าวว่า ภาวะ ผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มุ่ง
เปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น ด้วยการพัฒนา 4
ศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตาม รวมถึง ส่งเสริม
ให้ผู้ร่วมงานตระหนักในภารกิจ วิสัยทัศน์
ตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้น ขณะที่ จิระเดช สวัสดิภักดี
(2562) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง จะช่วยกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้
มีชีวิตชีวา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่

บวก และจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของ
ตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ตลอดจน
ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อ
เป้าหมายระยะยาว อีกทั้ง อังกูร เกาวัลย์ (2562)
กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ
อย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ
สถานศึกษา เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของ
สถานศึกษาที่ดำเนินการ โดยผ่านเครือข่ายบุคคล
และบทบาท หน้าที่ ขององค์กรภาวะผู้นำ
สอดคล้องกับ วรชัย วิภูอุปโคตร. (2564) เน้นให้
ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแนวทาง
ในการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์และม
ีความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์กระบวนการทศน์
ใหม่และภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการสร้าง
ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่น เพื่อสร้างความ
สมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วม
รับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้
เหตุผล เพื่อให้ผู้ตามยินยอม ทำตามผลการปฏิบัติ
งานขององค์กร เป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของ
ผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของ
นักเรียนให้สูงขึ้น นอกจากนี้ อรุมา ศรีประทุมวงศ์
(2563) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็น
กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจ
ให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคน ยอมรับ ยอมทำตาม
ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ มองเห็นและผูกพันต่อ
วิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่
การเปลี่ยนแปลง สามารถมองการณ์ไกลและสามารถ
รับรู้การเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อม
ได้เร็ว ขณะที่ Viphoooparakhot, V. (2024)
กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องเป็นผู้นำแห่งการ
เปลี่ยนแปลงด้านการให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณธรรม
จริยธรรมที่ยังคงต้องให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงในการสร้างเสริมคุณลักษณะสำคัญ
ด้านจริยธรรมแบบแผนการปฏิบัติที่ดีและสร้างให้

เกิดวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมด้านคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งคุณธรรมจริยธรรม จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ทราบข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของตนเอง สามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เหมาะสม และมีศักยภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาที่ดี ยิ่งขึ้น นอกจากนี้หน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารให้ดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์

1. สรรวจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามการประเมินของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามการประเมินของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามการประเมินของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ทราบข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง สามารถ นำข้อมูลไปใช้พัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม และมีศักยภาพในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น
2. สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน เพื่อจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น
3. หน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารให้ดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

อังกูร เถาว์ลย์ (2562) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก และมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้น กว่าความพยายามที่คาดหวังในกระบวนการต่างๆ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และกระตุ้นการแสดงศักยภาพให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในการกิจสร้างแรงจูงใจ และ กระตุ้นให้ตระหนักในความสำเร็จขององค์กรมากกว่า ความสำเร็จส่วนตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคมต่อไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Kouzes J.M and Posner B.Z. (1989) แห่งมหาวิทยาลัยซานตา คลารา (Santa Clara) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาประสบการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และกล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นั้นประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1. กล้าท้าทายกระบวนการ (Challenging the Process) การกล้าท้าทายต่อกระบวนการเป็นวิถีชีวิตหนึ่งของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งการสร้างข้อคิดเห็นใหม่ๆให้เกิดขึ้น หรือ ยอมรับและสนับสนุนข้อคิดเห็นใหม่ๆที่เกิดขึ้น ผู้นำต้องแสดงให้เห็นความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแนวความคิดและพฤติกรรม การปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตใหม่ๆ ตามกรรมวิธีที่ทันสมัย และนำมาใช้

2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspiring a Shared Vision) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นสิ่ง

สำคัญในการคัดสรรบุคคลเข้ามาทำงานขององค์กรต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกัน และร่วมการสร้างสรรค์ในอนาคต

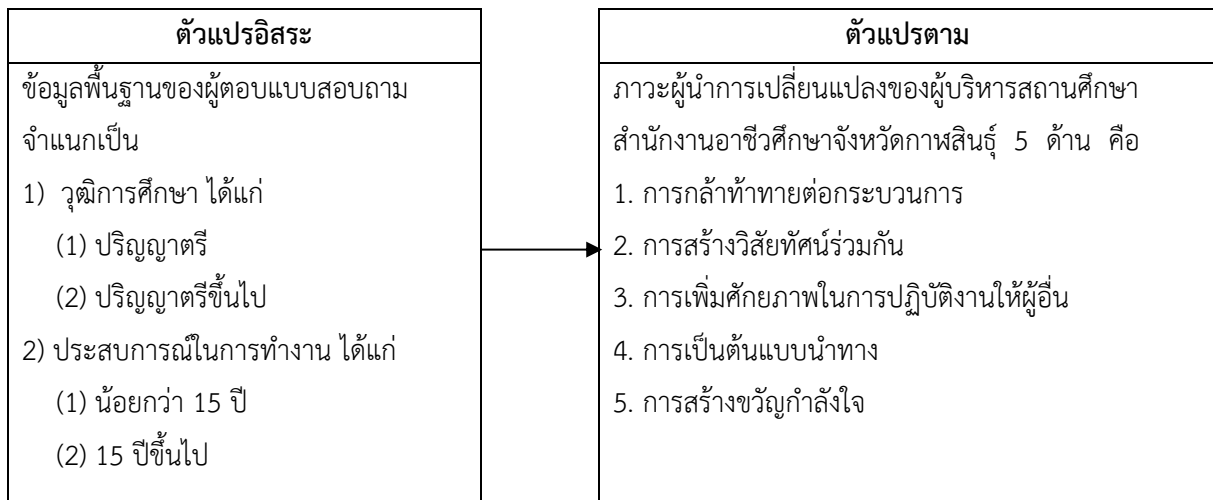
3. การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Enabling Others to Act) การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น คือ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น

4. เป็นต้นแบบนำทาง (Modeling the Way) ผู้นำต้องเริ่มก่อน ทำก่อน หรือปฏิบัติ ก่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำตัวเป็นแบบอย่าง และแสดงความมุ่งมั่นผ่านการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ให้เห็นถึงความคืบหน้าและการไม่หยุดอยู่กับที่

5. การสร้างขวัญกำลังใจ (Encouraging the Heart) ทุกคนมักจะต้องการได้รับกำลังใจ และแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ด้วยการแบบสอบถามเพื่อหาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์จากการประเมินของครูตามระดับการศึกษาและประสบการณ์โดยมีตัวแปรในการศึกษาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Kouzes J.M and Posner B.Z. (1989) โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ภาครัฐในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 375 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 191 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และนำมาทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของประชากร

เครื่องมือ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Kouzes J.M and Posner B.Z. (1989) ของผู้บริหารอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา

จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามค่าทางสถิติโดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ตอนที่ 2 ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับสูงที่สุด; ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับสูง; ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง; ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับต่ำ; ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับต่ำที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคือครูภาคครูในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ผู้ตอบแบบสอบถามครูภาคครูในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 15 ปี มากที่สุด 138 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการประเมินของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการประเมินของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีค่าเฉลี่ยรวมของทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ตามลำดับ ดังนี้

สร้างขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 4.36$) เป็นต้นแบบนำทาง ($\bar{X} = 4.31$) กล้าท้าทายต่อกระบวนการ ($\bar{X} = 4.28$) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.28$) และสร้างแรงบันดาลใจสยัทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.27$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการประเมินของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

(n = 191)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1	กล้าท้าทายกระบวนการ	4.28	0.32	สูง	3
2	สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.27	0.29	สูง	5
3	เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น	4.28	0.27	สูง	4
4	เป็นต้นแบบนำทาง	4.31	0.35	สูง	2
5	สร้างขวัญกำลังใจ	4.36	0.34	สูง	1
รวมเฉลี่ย		4.30	0.31	สูง	

ตารางที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ตามแนวคิด

ของ Best จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 191 คน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการประเมินของครูในสถานศึกษา อาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 191)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา	ระดับการศึกษา						t	P
	ปริญญาตรี			ปริญญาตรีขึ้นไป				
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1. กล้าท้าทายต่อกระบวนการ	4.31	0.33	มาก	4.17	0.25	มาก	.313	.002
2. สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.30	0.31	มาก	4.16	0.17	มาก	.381	.000
3. เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น	4.24	0.27	มาก	4.40	0.26	มาก	.351	.001
4. ต้นแบบนำทาง	4.21	0.33	มาก	4.62	0.20	มาก	.983	.000
5. สร้างขวัญกำลังใจ	4.45	0.31	มาก	4.06	0.25	มาก	.851	.000
รวม	4.30	0.17	มาก	4.28	0.10	มาก	.100	.317

*P < 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการประเมินของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ที่ตั้งไว้ตามระดับ

การศึกษามีความแตกต่างกันโดยรวม และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูภาครัฐ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการประเมินแตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการประเมินของครูในสถานศึกษา อาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=191)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						t	P
	น้อยกว่า 15 ปี			15 ปีขึ้นไป				
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1. กล้าท้าทายต่อกระบวนการ	4.31	0.33	มาก	4.21	0.26	มาก	.220	.029
2. สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.30	0.32	มาก	4.19	0.18	มาก	.297	.003
3. เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น	4.19	0.27	มาก	4.40	0.25	มาก	.425	.000
4. ต้นแบบนำทาง	4.17	0.29	มาก	4.67	0.21	มาก	.127	.000
5. สร้างขวัญกำลังใจ	4.46	0.31	มาก	4.10	0.28	มาก	.753	.000
รวม	4.29	0.16	มาก	4.31	0.13	มาก	.896	.372

*P < 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการประเมินของครู ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน ยกเว้นด้านต้นแบบแนวทาง ไม่แตกต่างกัน ประเมิน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการประเมินของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด กาฬสินธุ์ พบว่า องค์ประกอบ การสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกัน (Inspiring a Shared Vision) มีค่าเฉลี่ย เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง กำหนดนโยบายเกี่ยวกับทิศทางวิจัยที่ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ใหม่ ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงให้แก่ครูและสถานศึกษา และ ส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีการวิจัยที่สร้างองค์ ความรู้ใหม่ สนับสนุนการมีบทบาทของการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาเพื่อการศึกษาและมีการสร้าง

เครือข่ายนักวิจัย และสนับสนุนการนำผลงานวิจัย ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ หรือต่อยอด ในเชิงพาณิชย์ ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งพัฒนา ระบบบริหารจัดการงานวิจัย เพื่อสนับสนุน การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับงานวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการประเมินของครู ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ขอเสนอแนะเพื่อการ วิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ใน สังกัดอื่นๆ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มี ประสิทธิภาพในด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

- เกศสุตา วรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- จิระเดช สวัสดิภักดี. (2562). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ล้านนา มาปลูก. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต สุดถิ่น ไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา).
- วรชัย วิภูอุปโคตร. (2564) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนใน ศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี* 9(3), 14-27.

- วรชัย วิภูอุปโภคตร. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุค 4.0. วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1), 60-69.
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579, 2560 หน้า 7-10.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: พรินทรวรรณกราฟฟิค.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อังกร เถาว์ลย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- Best, John. (1977). *Research in Education*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.1977.
- Kouzes J.M. & Posner B.Z. (1989). *The Leadership Challenge*. San Francisco: Jossey-Bass, 1989.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Viphoouparakhot, V. (2024). *Enhancing the educational administration experience through ethical leadership of administrators*. (Proceeding). *The 4th International conference on Education 2024*, 24 - 25 February 2024 Chateau de khaoyai hotel & resort pakchong Nakhonratchasima, Thailand. Organized by Education sub-committee of Association of Private Higher Education Institution of Thailand under the Patronage of Her Royal Highness Princess Mahachakri Sirindhorn (APHEIT).