

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดกำแพงเพชร

Transformational Leadership of School Administrators under
Kamphaeng Phet Provincial Vocational Education Office

นันทิยา แสนสุวรรณ¹ นลวัช ยูทวงศ์²
Nanthiya Sansuwan, Nontawat Yuttawong

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร 2) เพื่อหาแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร และ 3) เพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ของแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่างและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้ทรงคุณวุฒิ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ในปีการศึกษา 2565 จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 149 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก 2) แนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร มีดังนี้ 2.1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี 2.2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรให้เกียรติ ยกย่องชมเชย กระตุ้นให้กำลังใจ และให้โอกาสผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 2.3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมกันแก้ปัญหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักฐาน นำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และ 2.4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรเข้าใจให้ความสำคัญถึงความแตกต่างของผู้ร่วมงานทุกคน มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ ยินดีเต็มใจช่วยเหลือ และแนะนำช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ร่วมงานทุกคน

Received: 2023-04-01 Revised: 2023-05-14 Accepted: 2023-05-19

¹ คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น Faculty of Education, Northern College.

Corresponding Author. e-mail: nanthiyasansuwan@gmail.com

² คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น Faculty of Education, Northern College. e-mail: nontawat192498@gmail.com

ได้ และ 3) แนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมและรายด้าน มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ (Keywords): ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; อาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร

Abstract

The purposes of the research were to 1) investigate the conditions of transformational leadership of school administrators under Kamphaeng Phet Provincial Vocational Education office, 2) explore the approaches to transformational leadership of school administrators under Kamphaeng Phet Provincial Vocational Education office, and 3) to evaluate beneficence of the approaches to transformational leadership of school administrators under Kamphaeng Phet Provincial Vocational Education office. The samples and the data source used in the research were teachers and experts, which collected data through questionnaires, interviews, and evaluation forms of academic year 2022 from the samples consisting of 140 teachers and 9 experts, a total of 149 people. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings of the research indicated that; 1) The conditions of transformational leadership of school administrators under Kamphaeng Phet Provincial Vocational Education office; as a whole and each aspect were at the high level. 2) In terms of the approaches to transformational leadership of school administrators under Kamphaeng Phet Provincial Vocational Education office, they were as follows; 2.1) for idealized influence, the school administrators should concentrate on having a virtuous and ethical character and being a good role model. 2.2) In terms of inspiration, the school administrators should respect, praise, encourage and give all colleagues the opportunity to participate in working together. 2.3) For intellectual stimulation, the school administrators should encourage all colleagues to solve problems together, promote knowledge exchange, and be open-minded based on information and evidence leading to creative thinking. 2.4) In terms of individualized consideration, the school administrators should understand and give precedence to individual differences among colleagues, assign tasks according to the abilities, help each other with pleasure, and give all colleagues advice and help them to solve problems. and 3) In terms of the approaches to transformational leadership of school administrators

under Kamphaeng Phet Provincial Vocational Education office; as a whole and each aspect, beneficence was at the high level.

Keywords: Transformational Leadership; School Administrators; Kamphaeng Phet Provincial Vocational Education Office

บทนำ (Introduction)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ข้างต้นดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และก้าวสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

ซึ่งการบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การบริหารจัดการในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมากที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำทุกคนต้องใช้ความรู้ความสามารถและเปลี่ยนแปลงการบริหารแบบเดิม ๆ นำไปสู่การบริหารแนวใหม่โดยการนำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาบริหาร ซึ่งทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ผู้นำจะต้องเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ให้ผู้ตามมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีภาวะผู้นำสูงขึ้นและสอดคล้องกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องใช้ศักยภาพส่วนตนที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (นิธย์ สัมมาพันธ์, 2550; อ้างถึงใน จิระเดช สวัสดิภคิต, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพของสถานศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมาก ทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมที่ถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นผลที่สืบเนื่องจากการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา จนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพหรือที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยภาวะการณ์เป็นผู้นำของผู้บริหาร ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร จัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีและหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องอันเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร (ศราวุธ กางสำโรง, 2559) การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มคนที่จัดกิจกรรมทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบและบริหารงานในสถานศึกษาทุกด้าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (ธนาภรณ์ นิลพันธ์, 2562) และการบริหารการศึกษายังหมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจองค์กร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต (Hoy & Miskel, 2001; อ้างถึงใน เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์, 2562)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่ผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและนัก เทคโนโลยีมีการปฏิรูปทั้งระดับแนวคิด โครงสร้างและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้ผลผลิตที่มีคุณภาพ มี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับพัฒนาชาติดังพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ในมาตรา 6 ที่กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษาต้องสอดคล้องกับกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ศึกษา สภาพการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้าน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และโลกการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรใน ศตวรรษ ที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมยุค 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร มีการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากำลังคนในด้านฝีมือ

ต่าง ๆ ออกมารับใช้สังคมในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับปริญญาตรี และหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ในสาขาต่างๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาชีพทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนดังกล่าวเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้ศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษาและภาวะผู้นำบริหารจัดการอย่างเหมาะสมให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ธีระ รุญเจริญ, 2553) และภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษาทุกระดับ เพราะภาวะผู้นำก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยเฉพาะในภาวะวิกฤตของการศึกษาไทยที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็งมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาและสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และทำให้การศึกษาของไทยก้าวหน้าไปในทางที่ดีขึ้น (นิรุฒ มีพันธ์, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญในประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อหาแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร
3. เพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ของแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตามแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. กลุ่มเป้าหมาย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร วิทยาลัยสารพัดช่างกำแพงเพชร วิทยาลัยเกษตร

และเทคโนโลยีกำแพงเพชร และวิทยาลัยการอาชีพพานรลักษณ์บุรี จำนวน 4 วิทยาลัยฯ ในปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น จำนวน 222 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร วิทยาลัยสารพัดช่างกำแพงเพชร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกำแพงเพชร และวิทยาลัยการอาชีพพานรลักษณ์บุรี จำนวน 4 วิทยาลัยฯ ในปีการศึกษา 2565 ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น จำนวน 140 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้ 1) แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นชั้นภูมิ โดยใช้วิทยาลัยฯ เป็นตัวแปรแบ่งชั้นภูมิ 2) กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วน 3) สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

2.3 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา / รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน

3.2 ใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร

3.3 ใช้แบบประเมิน เพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ของแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอนในวิทยาลัย 4 วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร รวมทั้งสิ้น จำนวน 140 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.2 ใช้แบบสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลกับแหล่งข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.3 ใช้แบบประเมิน เก็บข้อมูลกับแหล่งข้อมูลซึ่งเป็นครูผู้สอนในวิทยาลัย 4 วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร รวมทั้งสิ้น จำนวน 140 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.3 ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมิน วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.11) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.12) ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 0.16) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.11)

หากพิจารณาในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.42) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.62) ข้อที่ 10 ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.51) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ข้อที่ 8 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 0.59)

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.60) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองเห็นความสำเร็จในการทำงานและมองอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.60) กับข้อที่ 8 ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.45) และข้อที่ 4 ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานทุกคนในการทำงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.55) กับข้อที่ 9 ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.36) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ข้อที่ 10 ผู้บริหารกระตุ้นโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D.= 0.53)

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่ามีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 0.62) รองลงมาคือ ข้อที่ 10 ผู้บริหารชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนา อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.45) ข้อที่ 2 ผู้บริหารตั้งคำถามกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนช่วยกันคิด แก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์ อย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.55) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.54)

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสนใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.47) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารให้เกียรติ ยอมรับ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.50) กับข้อที่ 9 ผู้บริหารตั้งใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นกลาง อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.45) ข้อที่ 4 ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานทุกคน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.42) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารกระตุ้น

2. ผลการหาแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพ เลื่อมใส และศรัทธา มีหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ มีสติรอบคอบ อดทน อดกลั้น มีน้ำใจเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจ กระตุ้นให้กำลังใจ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย และให้โอกาสกับผู้ร่วมงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มองโลกในแง่ดียินดีพร้อมประสานกับผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาค

2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักฐานอย่างมีเหตุผล นำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรเข้าใจและให้ความสำคัญถึงความแตกต่างของผู้ร่วมงานทุกคน มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถให้กับทุกคนอย่างทั่วถึง ยินดีเต็มใจช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นและสามารถแนะนำช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานทุกคนได้

3. ความเป็นประโยชน์ของแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมและรายด้าน พบว่า ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.30$, $S.D. = 0.22$) เมื่อพิจารณาความเป็นประโยชน์เป็นรายด้านเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $S.D. = 0.05$) รองลงมาคือ ด้าน ที่ 3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.37$, $S.D. = 0.34$) ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.25$, $S.D. = 0.34$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.03$, $S.D. = 0.01$)

หากพิจารณาความเป็นประโยชน์ในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก ที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $S.D. = 0.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $S.D. = 0.49$) รองลงมาคือ ข้อ 5 ผู้บริหารต้องเสียสละเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ความเป็นประโยชน์ อยู่ใ นระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $S.D. = 0.49$) ข้อ 4 ผู้บริหารต้องมีสติรอบคอบ อดทน อดกลั้น และ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $S.D. = 0.50$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มี ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.48$, $S.D. = 0.50$)

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.03$, $S.D. = 0.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ร่วมงานทุกคน และข้อที่ 4 ผู้บริหารต้องกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองเห็นความสำเร็จในการทำงานและมองอนาคต อย่างคนมองโลกในแง่ดีมี ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.04$, $S.D. = 0.20$) และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารต้องให้เกียรติและยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานทุก คนปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ข้อที่ 3 ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้กำลังใจและสร้างเจตคติที่ดีให้แก่ ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และข้อที่ 5 ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน แสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์อย่างเสมอภาค ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.03$, $S.D. = 0.17$)

3.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก $\bar{X} = 4.37$, $S.D. = 0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ ความเป็นประโยชน์ และข้อที่ 4 ผู้บริหารต้องรับฟัง ความคิดเห็นและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานที่แตกต่างจากตนเอง

อย่างมีเหตุผล มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D.= 0.49) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล บนพื้นฐานของข้อมูลและหลักฐาน มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D.= 0.49) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และข้อที่ 5 ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.00)

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานทุกคน มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D.= 0.49) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารต้องยอมรับและเข้าใจถึงความแตกต่างของผู้ร่วมงานทุกคน มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D.= 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารต้องเข้าใจ สนใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน ข้อที่ 3 ผู้บริหารต้องให้เกียรติ ยอมรับ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงความสามารถ และข้อที่ 5 ผู้บริหารต้องกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทุกคนพัฒนาตนเอง และยินดีช่วยเหลือทุกคนด้วยความเต็มใจ มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.00)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความสนใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ตลอดจนแสดงให้เห็นว่ามีความเข้าใจและเห็นว่ามีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุดาวรรณสินธ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามความเป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ระดับ มาก ภาวะผู้นำตามความคาดหวังของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมไปถึงให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร และผู้บริหารควรมีทักษะในการยกย่องและชมเชยในตัวบุคลากร ยังไปสอดคล้องกับแนวคิดของ จิระเดช สวัสดิ์ถิศักดิ์ (2562) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีเป้าหมาย

ในการทำงานที่ชัดเจน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ไขปัญหาในทางสร้างสรรค์ และหาวิธีการแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน ใส่ใจดูแลความต้องการและให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานทุกคน ยอมรับในความแตกต่างโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ความสามารถในการทำงาน และติดตามสอบถามให้คำปรึกษาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ และไปสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบสและอวลิโอ (Bass & Avolio, 1994; อ้างถึงในธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ที่กล่าวว่า ผู้นำมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ มีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรมนำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้ตามมีความศรัทธา เลื่อมใส รักดี ผู้นำจะจูงใจผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจภายใน การทำทนายในเรื่องการทำงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม และทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ และผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามทุกคนให้สูงขึ้น

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์และไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุดเพียงด้านเดียว คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้นจูงใจ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นริเริ่ม สร้างสรรค์ และกระตุ้นโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลำนนา มาปลูก (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วม ช่วยกันคิดแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์อย่าง

เป็นระบบ และแสดงให้เห็นให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจและเห็นว่ามีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994; อ้างถึงใน พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564) ที่กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นครูผู้สอนให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยการหาแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ได้จากความร่วมมือร่วมใจกันของทุกคน และกระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาความสามารถและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญ สนใจ เอาใจใส่ ให้เกียรติ ยอมรับฟังความคิดเห็น มีใจเป็นกลาง กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุขุม จุสนิธิ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติ โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับ มาก โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. แนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถนำแนวทางมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพ เลื่อมใส และศรัทธา มีหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ มีสติรอบคอบ อดทน อดกลั้น มีน้ำใจเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994; อ้างถึงใน พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจแก่ครูผู้สอน มีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีศีลธรรม จริยธรรมสูง

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจ กระตุ้นให้กำลังใจ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย และให้โอกาสกับผู้ร่วมงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มองโลกในแง่ดียินดีพร้อมประสานกับผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาค สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994; อ้างถึงใน ธัญญา มาศแดงสิดา (2565) ที่กล่าวว่า ผู้นำประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีคิดในแง่บวกว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มุ่งข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และการกิจขององค์กร

2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักฐานอย่างมีเหตุผล นำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994; อ้างถึงใน ธัญญา มาศแดงสิดา (2565) ที่กล่าวว่า ผู้นำมีการกระตุ้นผู้

ตามให้เกิดความตระหนักรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม และทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรเข้าใจและให้ความสำคัญถึงความแตกต่างของผู้ร่วมงานทุกคน มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถให้กับทุกคนอย่างทั่วถึง ยินดีเต็มใจช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นและสามารถแนะนำช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานทุกคนได้ สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบสและอวลิโอ (Bass & Avolio, 1994; อ้างถึงใน พิมพ์พร วงศ์อนุสฐิติ (2564) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่ามีการดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล คำนึงยอมรับและเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา มอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ให้การสนับสนุน คำแนะนำ สำหรับความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ

3. ความเป็นประโยชน์ของแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยรวมและรายด้าน พบว่า ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานมีสติรอบคอบ อดทน อดกลั้น และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ เสียสละเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องกับแนวคิดของ จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ เคารพศรัทธา หลีกเลียงการใช้อำนาจตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมประกอบพิจารณาการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ยังไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุตา วรณสินธ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามความเป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ระดับ มาก ภาวะผู้นำตามความคาดหวังของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พร วงศ์อนุสฐิติ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุดเพียงด้านเดียว คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

เมื่อพิจารณาความเป็นประโยชน์ของแนวทางในแต่ละด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีสติรอบคอบ ควบคุมอารมณ์ อดทน อดกลั้น และเสียสละเห็นแก่ผลประโยชน์

ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องกับแนวคิดของ จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกว่ามีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน เป็นมิตรใจดีเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ เคารพศรัทธา หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมประกอบพิจารณาการตัดสินใจ และมีวิสัยทัศน์ที่ดี

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกระตุ้นใจให้กำลังใจ สร้างเจตคติที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นไว้วางใจส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองถึงความสำเร็จในอนาคต และให้เกียรติยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อผู้ร่วมงานทุกคน ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบส และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1994; อ้างถึงใน รุ่งนภา จันทรลี (2562) ที่กล่าวว่า การให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

3.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น กระตุ้นและส่งเสริมให้ทุกคนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากตนเองอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักฐาน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ โดยให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบสและอวลิโอ (Bass & Avolio, 1994; อ้างถึงใน พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ (2564) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ทุกคนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้มีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีการตั้งใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา กระตุ้นให้เกิดความคิดและเหตุผลไม่วิจารณ์ในความคิดที่แตกต่าง ทำให้รู้สึกว่าเป็นปัญหาคือความท้าทายและเป็นโอกาสในการแก้ปัญหาาร่วมกัน สามารถเอาชนะได้จากความร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา และกระตุ้นให้พัฒนาความสามารถและแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญเอาใจใส่ ให้เกียรติ ยอมรับ เข้าใจถึงความแตกต่างของผู้ร่วมงานทุกคน ยินดีช่วยเหลือทุกคนด้วยความเต็มใจ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ คอยกระตุ้นส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทุกคนพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994; อ้างถึงใน รุ่งนภา จันทรัส (2562) ที่กล่าวว่า การมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถ มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและให้ผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวอย่างเปิดเผย เอาใจใส่ผู้ร่วมงานในกรณีที่มีปัญหาพิเศษ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของสถานศึกษาในสังกัดได้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีขึ้น

1.3 ครูผู้สอนตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร มีแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2550). แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ที.เอส.พี. โปรดักส์.
- _____. (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่รองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545, 2553). กรุงเทพฯ : องค์การคำคุณุสภา.

- เกศสุตา วรรณสินธุ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์. (2562). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- ธนาภรณ์ นิลพินันท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา(ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.*
- ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.*
- นิรุช มีพันธ์. (2559). *ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). ฉบับปรับปรุงใหม่ กรุงเทพฯ : บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.*
- พิมพ์พร วงศ์อนุสุทธิ. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- ล้านนา มาปลูก. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- ศราวุธ กางสำโรง. (2559). *อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*

- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551). พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2560). ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) และแผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพฯ: กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- สุขุม จุสณิท. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbery Park, CA: Sage.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration : Theory Research Practice*. 6th ed. New York: Mc Graw-Hill.