

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

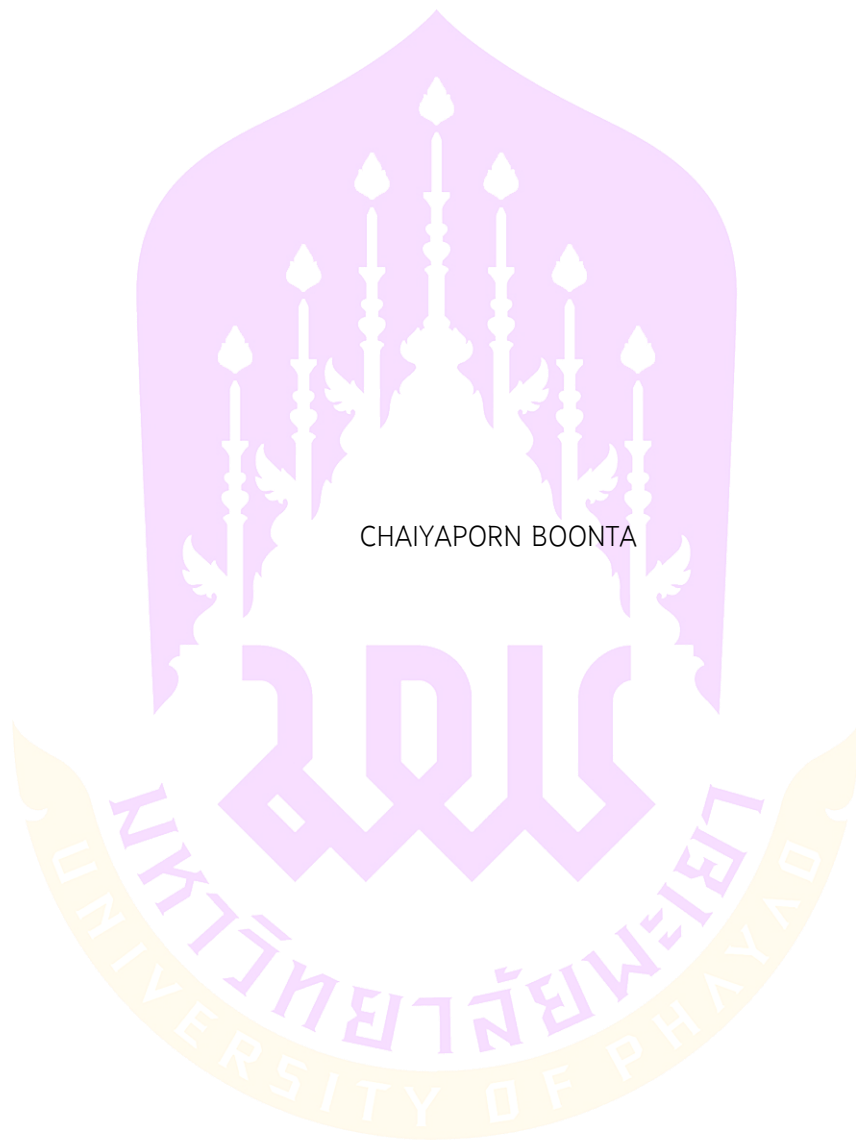
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS,
UNDER VOCATIONAL IN CHIANGRAI PROVINCE



CHAIYAPORN BOONTA

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

ของ ไชยพร บุญทา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

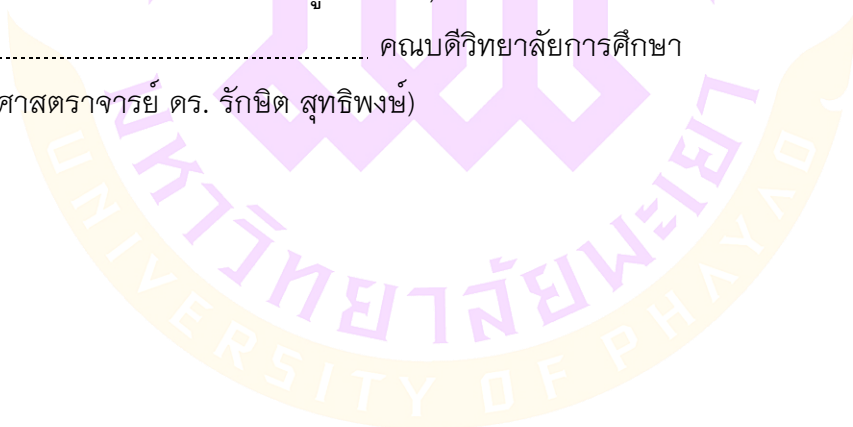
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปณตนนท์ เกียรติประภากุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ดร. ธารารัตน์ มาลัยแก้ว)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)



เรื่อง:	การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ไชยพร บุญญา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. ธารารัตน์ มาลัยแก้ว
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม เพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ภาคีรัฐ จำนวน 8 สถานศึกษา จำนวน 206 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

Title: THE STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS,
UNDER VOCATIONAL IN CHIANGRAI PROVINCE

Author: Chaiyaporn Boonta, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of
Phayao, 2023

Advisor: Dr. Thararat Malaitao

Keywords: the transformational leadership of educational institution administrators Under the Office of the
Vocational Education Commission Chiang Rai Province

ABSTRACT

This research The objectives are 1) to study the transformational leadership of educational institution administrators. Under the Office of the Vocational Education Commission Chiangrai Province 2) To compare the transformational leadership of educational institution administrators. Under the Office of the Vocational Education Commission Chiangrai Province classified by gender, educational background, and work experience. Sample groups include: Teachers under the Office of the Vocational Education Commission Chiangrai Province, government sector, 8 educational institutions, 206 people. The sample was determined using Crejcie and Morgan's sample determination table by stratified random sampling. The tool is a 5-level rating scale questionnaire. Data is analyzed using basic statistics such as percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance. and pair testing The results of the research found that 1) transformational leadership of educational institution administrators Under the Office of the Vocational Education Commission Chiangrai Province Overall, it is at a high level. When considering each aspect It was found that the aspect with the highest average was In terms of intellectual stimulation, followed by the effectiveness of educational institution administrators. The aspect with the lowest average was the aspect of giving rewards according to the situation. 2) Results of comparing teachers' opinions on the transformational leadership of school administrators. Under the Office of the Vocational Education Commission Chiangrai Province, classified by gender, was overall not different. Classified by educational background Overall different and classified according to work experience Overall there is no difference.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าที่ร้อยตรีสัมฤทธิ์ ไกลถิ่น ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเทิง และนายเชาวรัช ศิริอำมาต รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาดลอดมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในการศึกษา และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ขอจงได้รับส่วนแห่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

ไชยพร บุญทา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	12
แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
กรอบแนวคิดการวิจัย	40
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	41

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน	57
บทที่ 5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
สรุปผลการวิจัย	62
อภิปรายผลการวิจัย	65
ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	77
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	78
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อ การวิจัย (Item Congruence Index: IOC)	79
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)	88
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	91
ประวัติผู้วิจัย	98

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 สังเคราะห์แนวคิดทางวิชาการที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	21
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	41
ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม.....	48
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการสร้างบารมี	49
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	50
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	51
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล	52
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา.....	53
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	54

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาระดับปริญญาโทผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความ
ความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์55

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาระดับปริญญาโทผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความ
ความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการละเว้น56

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความ
ความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน..... 57

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความ
ความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน58

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตาม
ความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน.....59



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	40



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้า ต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาของชาติมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพได้นั้น คือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชา ดูแล ควบคุมการบริหารในโรงเรียน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ศิลปะหรือกระบวนการในการมีอิทธิพลเหนือ ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการที่จะนำองค์การให้ก้าวไปสู่การปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และศักดิ์ศรี รวมถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้การใช้งบประมาณ เทคโนโลยี เวลา และคนในสถานศึกษานั้นได้อย่างเหมาะสม

ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษา ควรต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและต้องมีความพร้อม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะ สำคัญที่จะทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบการศึกษา และที่สำคัญยิ่งก็คือการผลักดันให้เกิด การปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ ประชากรของประเทศ การเปลี่ยนแปลงสำคัญทางด้านวิชาการนี้มีผลโดยตรงต่อสถานศึกษาและ เป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นและเป็นองค์ประกอบสำคัญอยู่สองส่วนคือ การบริหารงานและการบริหารคน ต้องมีการจัดการระบบงานตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้สามารถกระทำภาระงานได้ตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องมีรูปแบบการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา การสนับสนุนอย่างจริงจังจากทุกฝ่าย สิ่งสำคัญจะต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็ง ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การจัดการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการ บริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีทางสังคม

โลกอย่างรวดเร็ว การพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพต้องอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ดังที่ Boss (2006) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาให้สอดคล้องและทันสมัยทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาและจัดรูปแบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามยุคสมัยทันต่อเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรที่มีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังอาชีวศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดเพื่อสร้างคุณภาพในการผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง เพื่อการพัฒนาประเทศ ขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดความคล่องตัวสู่การบริหารจัดการโดยใช้จังหวัดเป็นฐาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการและส่งเสริมการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา การลงทุนด้านการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตอบสนองการผลิตกำลังคนที่มีความชำนาญด้านทักษะอาชีพ เทคโนโลยีทางวิชาชีพที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามการบริหารสถานศึกษาทุกฝ่ายล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น ซึ่งโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือและฝ่าย บริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการจัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขึ้นใน 77 จังหวัด และออกระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2566 เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการอาชีวศึกษาสู่ภูมิภาค ให้การขับเคลื่อนนโยบาย การวางแผนงาน การบริหารงานและการจัดการเป็นไปอย่างมีระบบ มีความคล่องตัวต่อการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ตอบสนองความต้องการในการผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเป็นองค์กร ที่เกิดจากการรวมกลุ่มสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัด เชียงราย ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษา 8 สถานศึกษา ได้แก่ 1) วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย 2) วิทยาลัยเทคนิคเทิง 3) วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย 4) วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า

5) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย 6) วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย 7) วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง 8) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559) จังหวัดเชียงรายมีการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา โดยมีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่กระจายทั่วพื้นที่ของจังหวัดเชียงราย สามารถรองรับผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ มีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพเฉพาะทาง สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดอบรมวิชาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่จังหวัดเชียงรายได้อย่างทั่วถึงและมีการจัดสอนภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน โดยเจ้าของภาษา เพื่อรองรับการขยายตัวของเขตเศรษฐกิจพิเศษส่งผลให้สามารถผลิตบุคลากรรองรับตลาดแรงงาน และรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดเชียงราย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถเดินหน้าไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตามนโยบายของรัฐบาลได้

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษาซึ่งรับราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย 8 สถานศึกษา รวมทั้งเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนให้สามารถบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในยุคของการปฏิรูปการศึกษา สามารถนำผลวิจัยไปใช้ในราชการ เพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง และมาตรฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และด้านเทคโนโลยีของโลกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่างกันไป
2. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่างกันไป
3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่างกันไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการสร้างบารมี
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล
- 1.5 ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.6 ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
- 1.7 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์
- 1.8 ด้านการบริหารด้วยการละเว้น

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 443 คน (สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) รวมทั้งสิ้น 206 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้นประกอบด้วย

3.1.1 เพศ

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

3.1.2 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) ระหว่าง 5 – 10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล 5) ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา 6) ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 7) ด้านการให้รางวัล ตามสถานการณ์ 8) ด้านการบริหารด้วยการให้อิสระ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงความพยายามจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยให้บุคลากรได้มีความพยายามให้เกิดผลงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม รวมถึงการพัฒนาความสามารถ

และ ศักยภาพของบุคลากรให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์การในอนาคต ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1.1 การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการตระหนักว่าพฤติกรรมของผู้บริหารมีผลต่อบุคลากรในสถานศึกษา มีการสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่ไม่คุกคาม เต็มใจในการเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีบทบาทภาวะผู้นำ และทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการสื่อสารในแนวทางที่บันดาลใจให้คนอื่นกระทำ สร้างสิ่งแวดล้อมที่เกิดความต้องการพัฒนาตนเอง แบ่งปันทักษะและความรู้อย่างเหมาะสม กระตุ้นจิตวิญญาณของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความกระตือรือร้น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าการดำเนินการต่าง ๆ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารทำให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยการใช้คำถามเพื่อจุดประเด็นทางความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยมีผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.4 การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล เป็นที่ปรึกษาและเป็นต้นแบบที่ดีทางด้านศีลธรรม ทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

1.5 ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้นำที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาตั้งไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ โดยให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.6 การส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหาร ของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการสะท้อนกลับด้านการปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษาช่วยให้

บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจบทบาทและส่งเสริมสนับสนุนการต่อยอดผลงานของบุคลากร ในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จยิ่งขึ้น

1.7 การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร ที่ได้แสดงให้เห็นถึงการจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้ทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยบอกผลลัพธ์ของงานที่ต้องการ วิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและบอกถึงรางวัลที่จะได้รับตามความต้องการเมื่องานสำเร็จ

1.8 ด้านการบริหารด้วยการละเว้น หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร ที่ได้แสดงให้เห็นถึงการให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กฎระเบียบต่าง ๆ ของราชการให้ความสนใจและเปิดใจรับฟังแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ ให้ความเสมอภาคภาคแก่บุคลากร และให้คำแนะนำหรือข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า ได้ใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคนผลักดันและกระตุ้นชักนำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย เป็นการปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่อง และมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์อันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้ที่รักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าว หรือหัวหน้างานในฝ่ายต่าง ๆ หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้างานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

4. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย เฉพาะสถานศึกษาของรัฐบาล ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย วิทยาลัยเทคนิคเทิง วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้งวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย

5. สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย หมายถึง หน่วยงานที่ตั้งขึ้นตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 และระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2566 เพื่อการขับเคลื่อนการ

จัดการอาชีวศึกษาและประสานงาน การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดเชียงราย

6. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และบุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียนนักศึกษาเกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่านรวมถึงการฝึกทักษะปฏิบัติและแนวทางในการทำงานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

7. บุคลากรในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในสถานศึกษา

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสามารถนำผลวิจัยไปใช้ในราชการ เพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง และมาตรฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย 8 สถานศึกษา โดยนำเสนอเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.1 สังเคราะห์แนวคิดทางวิชาการที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา
 - 4.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา
 - 4.2 หลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา
 - 4.3 การจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ
 - 4.4 มาตรฐานการอาชีวศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

"ภาวะผู้นำ" หมายถึง "กระบวนการใดกระบวนการหนึ่งที่ผู้นำนั้นสามารถจะโน้มน้าว จูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน" จากความหมายนั้นจึงสะท้อนให้เห็นว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องของกระบวนการในการโน้มน้าว ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจ และภาวะผู้นำนั้นเกิดขึ้นภายในกลุ่ม เนื่องจากแสดง

ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ส่วนคำว่า "ผู้นำ" หมายถึง บุคคลภายในกลุ่มหรือองค์การที่ทำหน้าที่โน้มน้าวหรือจูงใจสมาชิกภายในกลุ่มหรือองค์การของตนให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันภาวะผู้นำจึงมีองค์ประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตาม สถานการณ์ การโน้มน้าว และเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ยังได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำไว้อย่างหลายหลาก ดังนี้

Luthans (1992) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับอิทธิพล กระบวนการกลุ่ม การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลิกภาพ การยอมตามพฤติกรรมที่เจาะจง การชักจูง อำนาจ การปฏิสัมพันธ์ ความแตกต่างกันในบทบาท ฯลฯ

Robbins (1993) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการมีอิทธิพลที่จะทำให้กลุ่มมุ่งตรงไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

Daft (2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงจุดมุ่งหมายร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

Robbins, DeCenzo and Coulter (2015) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการกลุ่มของการนำกลุ่ม และจูงใจกลุ่มให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Baldwin, Bommer and Rubin (2013) กล่าวว่า ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถในการโน้มน้าวบุคคลให้จัดผลประโยชน์ส่วนตัว และสนับสนุนเป้าหมายของส่วนรวมอย่างน้อยชั่วขณะหนึ่ง

Jones and Gearge (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการโน้มน้าวบุคคลอื่น และให้กำลังใจ จูงใจ และให้คำแนะนำในการทำกิจกรรม เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

Knicki and Fugate (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลโน้มน้าวกลุ่มของตนให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Colquitt, LePine and Wesson (2017) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อำนาจและการโน้มน้าว เพื่อแนะแนวการปฏิบัติงานของผู้ตาม เพื่อบรรลุเป้าหมาย

กนกอร สมปราชญ์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อบุคลากร ครูผู้สอน ผู้เรียน ชุมชน รวมถึง ผู้มีส่วนร่วมต่อส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา โดยใช้กระบวนการสื่อสาร โน้มน้าวชักจูงให้เกิดความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการชาวไทยและต่างประเทศได้นำเสนอเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการกระทำที่ผู้นำแสดงบทบาทแห่งการนำเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน แสดงออกในแต่ละสถานการณ์ ใช้กระบวนการโน้มน้าวใจ จูงใจให้คล้อยตาม ภาวะผู้นำนั้นมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานทุกสถานการณ์ เป็นการขับเคลื่อนของผู้นำที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

วารุณี งอยพาลา (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดวางแผน และจูงใจให้ผู้ตามตระหนักและเต็มใจปฏิบัติงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จกับการดำเนินงาน

นกกอร สมปราชญ์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญดังนี้คือ 1) กำหนดให้ทิศทางการปฏิบัติงานเพื่อมีอิทธิพลต่อสมาชิกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2) เป็นกระบวนการ และเป็นความสามารถที่ใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อสมาชิก รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษา โดยใช้กระบวนการสื่อสาร ชักจูง โน้มน้าวให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3) เป็นอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 4) เป็นหน่วยปฏิบัติการ เพื่อสร้างคุณภาพการศึกษาเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มของผู้เรียนอย่างแท้จริง 5) เป็นความสามารถและวิธีการของการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุน และมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษา

มณฑนา ชุมปัญญา (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความจำเป็นสำหรับผู้นำอย่างยิ่ง การบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้ความเป็นภาวะผู้นำ โดยให้บุคคลเหล่านั้นร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือด้วยความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่ส่งผลให้ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Prachi Juneja (2015) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นหน้าที่สำคัญของการจัดการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรตั้งแต่การเริ่มต้นดำเนินการ การให้คำแนะนำ การสร้างความมั่นใจ การสร้างขวัญกำลังใจและการประสานงาน

จากที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินการ ความก้าวหน้าขององค์กร การขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินการในการขับเคลื่อนของผู้นำที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำโดยเป็นแนวคิดที่ถูกนำเสนอเป็นครั้งแรก ในช่วงราวปี พ.ศ. 2519 โดย Downton (1973) ในงานเรื่อง "Rebel Leadership: Commitment and Charisma in a Revolutionary Process" และต่อมาในปี พ.ศ. 2521 ได้มีผลงานของ Khanin (2007) ที่ทำให้เขาได้รับสิทธิในการเป็นผู้ริเริ่ม แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดย Burns (2003) เขาได้พยายามเชื่อมโยงบทบาทความเป็นผู้นำกับความเป็นผู้ตาม โดยกล่าวว่า ผู้นำนั้นเป็นบุคคลที่กระตุ้นแรงจูงใจของผู้ตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นทั้งของผู้นำและผู้ตาม ซึ่งเป็นทัศนะของความเป็นผู้นำแตกต่างจากการใช้อำนาจแบบเดิม เนื่องจากเป็นสิ่งที่ผู้ตามต้องการด้วยเช่นกัน และในช่วงปี พ.ศ. 2523 Bass ได้ขยายและปรับปรุงแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากพื้นฐานของ Burns (2003) โดยการให้ความสำคัญมากขึ้นต่อความต้องการของผู้ตามมากกว่าผู้นำและเสนอว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เสมอ นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns (1978) ได้เสนอแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ในหนังสือชื่อ Leadership โดยให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำนั้นจะส่งนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกัน ทำให้บทบาทของผู้นำกับผู้ตามสอดคล้องกันกลายเป็นมโนทัศน์รวม (United Conceptually) กล่าวคือ เป็นปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เป็นการทำให้ผู้ตามนั้นปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำและผู้ตาม และมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นไว้ 3 ลักษณะคือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำริเริ่มติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการต่อรอง โดยผู้นำการแลกเปลี่ยนจะใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเท ความพยายามเพื่อทำงานให้สำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับแรก ของระดับความต้องการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตระหนักถึงความต้องการพัฒนาของผู้ตาม และค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่งและยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยม จุดหมาย เช่น อิสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ผู้ตามถูกครอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ เช่น ความกลัว ความโลภ ความเกลียด ความอิจฉาริษยา เป็นต้น และภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จะกลายเป็นผู้นำจริยธรรมอย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อเขาได้ยกระดับความประพฤติของมนุษย์ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้ง 2 ฝ่าย ให้ ซึ่งผู้นำที่กล่าวมาทั้ง 3 ลักษณะนี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเกิดผลประโยชน์เอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งผู้นำและผู้ตามมีสัมพันธกันจนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม ผู้นำมีความสำคัญตามระดับของ Abraham Maslow ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (ซีวิน อ่อนละออบ, 2553)

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1997) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทความเรื่อง "Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?" โดยการต่อยอด จากแนวคิดของ James M. Bors โดยเขาได้อธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร และชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) โดยเขาเห็นว่าความมีบารมี มีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญ อีกสาม ส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ทั้ง 3 องค์ประกอบ รวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบ ที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมี นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบบารมีมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอ และต้องคอยพึ่งพาผู้นำ โดยการสร้างความจงรักภักดีให้อยู่เหนือกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด เขายังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกันซึ่งเขายอมรับว่าในผู้นำคนเดียวอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกันได้

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Hoy and Miskel (2005) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญดังนี้ (1) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น (2) สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน (3) ดลใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง (4) เป็นที่ศึกษาหรือเป็นที่เลื่อมใสแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้น (5) เปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมวางไว้มากกว่าที่จะทำงานภายในบริบทเดิม ในเรื่องการพัฒนาดตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและ

ผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากผลการศึกษาของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2547) ได้ให้แนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน “เกินกว่าความคาดหวังตามปกติ” โดยมุ่งไปที่ภารกิจงานอย่างกว้าง ๆ ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง เช่น ความสำเร็จของงานมากกว่าความต้องการ ในระดับต่ำ เช่น ความปลอดภัยหรือความมั่นคง และทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่เกินกว่าปกติ นั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้มาแทนที่ภาวะผู้นำแห่งการจัดการ แต่จะช่วยเสริมหรือก่อให้เกิดผลที่เพิ่มขึ้น (Add-On Effect) จากภาวะผู้นำแห่งการจัดการ กล่าวอีกนัยหนึ่งการที่ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำแห่งการจัดการเป็นพื้นฐานด้วย

จากที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่ไม่ใช่แค่บารมี (Charisma) เป็นเป็นต้องมีการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ต้องรู้วิธีการที่จะบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตามในการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการแข่งขันทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สังคมของการค้าขายที่เปิดกว้างขึ้นอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมของการผลิตและบริโภคที่เปลี่ยนไปจากสมัยก่อน และต้องแข่งขันกับต่างชาติในอุตสาหกรรมเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ได้มุ่งเน้นไปที่การใช้ความสามารถในการเปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม เพื่อให้ทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้แก่ผู้ตามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จากการศึกษา พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลากหลายองค์ประกอบ ดังนี้

Barling, Weber and Kelloway (1966) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารองค์การธุรกิจตามแนวคิดของ Bass โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างบารมี คือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเลื่อมใส ศรัทธา เคารพนับถือและไว้วางใจ พยายามเลียนแบบการประพฤติปฏิบัติของผู้นำ และเชื่อมั่นผู้นำว่าทำในสิ่งที่ถูกต้องดี

งาม เป็นผู้ที่มีคุณธรรม รับผิดชอบต่อความเสี่ยงกับผู้ตาม ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และกลุ่มบารมี เป็นลักษณะพิเศษของบุคคล หรือเป็นการมีอำนาจในตัวผู้นำที่มีผลต่อผู้ตามอย่างลึกซึ้ง ทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง ศรัทธา พร้อมทั้งจะอุทิศตนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข (Team Spit) ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามในอนาคต สามารถสื่อภาพฝันหรือวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามทราบอย่างชัดเจน แสดงความผูกพันต่อเป้าหมาย ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามได้โดยแสดงพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล คือ การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำจะหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล ทั้งนี้โดยให้โอกาสผู้ตามในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง มอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล เป็นลักษณะสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อผู้นำ และสมรรถนะในการผลิตของผู้ตาม โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม และให้ความสนใจกับการหาทางตอบสนองความต้องการความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน และอาชีพของผู้ตาม 4) การกระตุ้นทางปัญญา คือ เป็นการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามตื่นตัว เกิดความเชื่อ จินตนาการ ความคิดและค่านิยมมากกว่าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในทันทีทันใด ทำให้เกิดความเข้าใจ เกิดมโนทัศน์ และสามารถใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาปัญหาที่เผชิญอยู่ ตลอดจนวิธีการแก้ไขด้วยสติปัญญา และ 5) การให้รางวัลตามสถานการณ์ คือ วิธีการที่ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ทุ่มเทความพยายามเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยบอกผลลัพธ์ของงานที่ต้องการ วิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และบอกถึงรางวัลที่จะได้รับตามต้องการเมื่องานสำเร็จ การอธิบายวิธีการทำงาน และผลลัพธ์ของงานจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้ง่าย จึงทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลอาจเป็นคำยกย่องชมเชย การประกาศความดีความชอบ การให้เกียรติในฐานะผู้ตามดีเด่นการขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง

Yukl (1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้

ปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ ๆ 2) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration) คือ เป็นการปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร 3) การสร้างบารมี (Charisma) คือ ความสามารถในการมีอำนาจในการบังคับบัญชาให้ผู้ตามเกิดความซื่อสัตย์อย่างเข้มแข็งและมีความเสียสละทุ่มเท และที่สำคัญคือการมีอิทธิพลต่อผู้ตามซึ่งหลักในการสร้างบารมีให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำนั้นไม่ใช่เป็นสิ่งที่ง่ายในการสร้าง

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) บารมี (Charisma) คือ การที่ผู้นำสามารถปลุกฝังความรู้สึกที่มีคุณค่า ความเคารพ ชื่นชม และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 2) ความใส่ใจส่วนบุคคล (Individual Attention) คือ ผู้นำสนใจในความต้องการของผู้ตามในการมอบหมายงานที่มีความหมายเพื่อให้ผู้ตามเกิดความก้าวหน้า 3) การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา (Intellectual stimulation) คือ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริงทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ 4) รางวัลเกินคาดหมาย (Contingent Reward) คือ ผู้นำบอกให้ผู้ตามทราบว่าทำอย่างไรผู้ตามจะได้รับรางวัลที่ชอบมากกว่า และ 5) การบริหารด้วยการละเว้น (Management by Exception) คือ ผู้นำยินยอมให้ผู้ตามทำงานในภาระงานนั้น ๆ โดยไม่เข้าไปสอดแทรก เว้นแต่ว่าการกระทำนั้นไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยเหตุทางด้านเวลา และทุน

Covey (2004) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) คือ ผู้นำควรมีการชื่นชมจากผู้ตาม โดยผู้นำที่มีบารมีต้องสร้างความชัดเจนต่าง ๆ แสดงให้เห็น คุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ มีการกำหนดบทบาทพิเศษ หรือการอุทิศตนให้กับผู้ตาม และยึดหลักบทความความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มีมาตรฐานสูงขึ้น จัดหางานในแต่ละส่วนและสื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต ผู้ตามนั้นจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออกซึ่งเป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ ในการยอมรับและแรงผลักดันในการบังคับและชักชวน 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Simulation) คือ ผู้นำควรให้โอกาสให้กระตุ้นทางปัญญา ให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์การ 4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำต้องพิจารณาใส่ใจหรือสนใจผู้ตามรายบุคคล โดยผู้นำต้องรับฟังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ตามรวมถึงต้องกา

ต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน และสามารถสร้างทีม ผู้นำสอนให้ผู้ตามเกิดการกระตือรือร้นช่วยเหลือตนเองได้ ยอมรับในสิ่งที่ผิดพลาดและนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุง เพื่อให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

Oke, Munshi and Walumbwa (2009) กล่าวว่า กรอบความคิดหลักขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้นำควรแสดงบทบาทเป็นตัวอย่างที่น่าเคารพยกย่องและสร้างความเชื่อถือ โดยพิจารณาความต้องการของคนอื่นมากกว่าตนเองมั่นคงในความประพฤติกล้าที่ยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน และชักนำตัวเองเกี่ยวกับหลักจริยธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำจะต้องกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจกับสิ่งที่ท้าทายในองค์การ โดยจะต้องทำให้กลุ่มผู้ตามเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น เกิดคาดหวังทางที่ดีและทำการเชื่อมระหว่างความคาดหวังกับความรับผิดชอบวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและเกิดความสามารถในการสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองมาตรฐาน คำถามและปรับเปลี่ยนมุมมองในเรื่องที่ยุ้งยากและหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ต่อสาธารณชนและ 4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำให้ความสนใจกับความต้องการแต่ละบุคคลเพื่อสนับสนุนให้บรรลุผลสำเร็จ และเกิดการพัฒนา โดยผู้นำจะเปรียบเสมือนผู้ฝึกสอนหรือผู้ให้คำปรึกษาที่สร้างสรรค์โอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เห็นถึงคุณค่าความหลากหลาย และหลีกเลี่ยงการควบคุม

Bass (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence Charisma) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธา เคารพนับถือไว้วางใจและเชื่อมั่นว่าผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและยินดีปฏิบัติตามผู้นำ ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและกลุ่ม รวมทั้งยอมรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับผู้ตาม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้เห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน กระตุ้นการทำงานเป็นทีมอย่างมีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น และมีความคิดในด้านบวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามของอนาคต รวมทั้งผู้นำจะสร้างและสื่อสารสิ่งที่ผู้นำมุ่งหวังอย่างชัดเจนแสดงถึงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (3) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมการสื่อสารแบบ 2 ทาง

Bass and Riggio (2006) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ชื่อย่อว่า “4 I’s” ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หรือภาวะผู้นำบารมี (Idealized Influence or Charisma or Charisma Leadership) คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำก็จะเป็นที่ยกย่อง ศรัทธา เคารพ นับถือ ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตัวของผู้นำ เมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติตามต้นแบบของผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ การที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยมีผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตามโดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence and Charisma) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำ ก็จะทำให้เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำ จะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรม จนเกิดการยอมรับว่า เป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ ในทางปฏิบัติผู้นำ

มักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายแทน การทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดง ออกมาด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยการใช้วิธีการฝึกคิดทบทวนตาม ความเชื่อและค่านิยมเดิมของผู้คนหรือผู้นำหรือขององค์การ ผู้นำจะสร้างความรู้สึกรำคาญให้ เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับงานองค์การ

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรม ของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้ และตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครูพี่เลี้ยง และเป็นพี่ที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ ระดับที่สูงขึ้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) กล่าวว่า คุณภาพสำคัญ 4 ประการของผู้นำเชิงปฏิรูป จะมีลักษณะส่วนตัวที่เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านคุณภาพ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสามารถพิเศษ (Charismatic) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และความรู้สึกของภาระหน้าที่ ที่มีการเอาใจใส่ในงาน มีความมั่นใจด้วยผลจากประสบการณ์ที่เกี่ยวกับชื่อเสียงของผู้นำ ซึ่ง จะทำให้ผู้ตามมีความซื่อสัตย์ มีความภาคภูมิใจ มีศรัทธาอย่างแรงกล้า มีความรักดีและไว้วางใจในสิ่งที่ผู้นำต้องการที่จะทำให้สำเร็จ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หรือผู้นำที่มีจูงใจผู้ตามให้กระทำ ตามที่ตนต้องการ ให้ทำตามโดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและมั่นใจ มีอารมณ์ดี ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องแก่ผู้ตาม

3. การกระตุ้นทางปัญญาหรือแรงกระตุ้นด้านสติปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นสมาชิกในกลุ่มให้ทดสอบด้วยวิธีการเก่า ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ มีการ สร้างบรรยากาศซึ่งกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และความคิดที่เกิดขึ้นเองจากการหยั่งรู้ (Intuition) ในขณะที่เดียวกันก็จะเน้นวิธีการแก้ปัญหา (Methodical Problem Solving) การคิดใหม่ (Rethinking) การทดสอบสมมติฐานใหม่และการให้เหตุผลด้วยความรอบคอบ เหล่านี้ทำให้ผู้ตามเกิดความ ยอมรับและมีการพัฒนาด้านสติปัญญา

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคลหรือการให้ความสำคัญรายบุคคล (Individualized Consideration) มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคลให้ ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล ผู้นำจะให้ความสนใจพิเศษแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล

ผู้นำจะใช้เวลาในการสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับผู้ตามและรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ ขณะเดียวกันก็จะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเคารพ ผู้นำจะเน้นการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้วยการพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายอาชีพ และโอกาสการพัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถนำมาเทียบเคียงในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย

ซีวิน อ่อนละออ (2553) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด คือ 1) องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 4 ตัวชี้วัดคือ การเน้นการปฏิบัติ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างความเชื่อในจุดหมายของอุดมการณ์ และการสร้างความคาดหวังในความสามารถของผู้ตาม 2) องค์ประกอบด้านการดำเนินถึงแก่กัตละบุคคล มี 3 ตัวชี้วัดคือ การเน้นการพัฒนา การเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเป็นพี่เลี้ยง 3) องค์ประกอบด้านกระตุ้นปัญญา มี 4 ตัวชี้วัดคือ การใช้หลักเหตุผล การเน้นที่การอยู่รอด การใช้ประสบการณ์ และการมุ่งเน้นความเป็นเลิศ และ 4) องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 2 ตัวชี้วัดคือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างบารมี

1. สังเคราะห์แนวคิดทางวิชาการที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเห็นได้ว่า ความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่โดยรวมอยู่ในระดับมากและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งนั่นได้สะท้อนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีและมีส่วนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท สถานการณ์ต่าง ๆ ในยุคปัจจุบัน ตลอดจนนักวิชาการได้ให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบไว้สอดคล้องกัน ดังตารางสรุปแนวคิด ดังนี้

ตาราง 1 สังเคราะห์แนวคิดทางวิชาการที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Julian Barling, Tom Weber & E. Kevin Kelloway (1966)	Gary A. Yukl (1998)	James L. Gibson, John M. Ivancevich & James H. Donnelly	Stephen R. Covey (2004)	Adegoke Oke, Natasha Munshi & Fred O. Walumbwa (2009)	Bernard M. Bass (1997)	สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2550)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551)	ความถี่
1. ด้านการสร้างบารมี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกกัตถะบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
5. ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
6. ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง		✓	✓			✓	✓		4
7. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	✓		✓		✓			✓	4
8. ด้านการบริหารด้วยการละเว้น		✓	✓			✓		✓	4

จากตาราง 1 สังเคราะห์แนวคิดทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง จำนวน 9 แห่ง พบว่ามีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 8 ด้าน ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องตามเกณฑ์ 50% ของจำนวนนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ (จำนวนความถี่ตั้งแต่ 4 ความถี่ขึ้นไป) ครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกกัตถะบุคคล 5) ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา 6) ด้านรางวัลเกินคาดหมาย 7) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ 8) ด้านการบริหารด้วยการละเว้น โดยในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดของแหล่งข้อมูลดังนี้

1.1 ด้านการสร้างบารมี หมายถึง ความต้านทานในการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่สำคัญในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ การเผชิญกับความต้านทานอาจมีผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการทราบและการจัดการกับการสร้างบารมีเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำและบุคคลที่มีบทบาทในกระบวนการเปลี่ยนแปลง นี่คือบางตัวอย่างของการสร้างบารมีในองค์กร

1.1.1 ความกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง บุคคลอาจมีความกังวลเกี่ยวกับผลที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง เช่น ความไม่มั่นใจในความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงหรือกลัวว่าการเปลี่ยนแปลงอาจมีผลกระทบต่อตนเองและงานของตน

1.1.2 การไม่เข้าใจความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง บางครั้งความไม่เข้าใจเหตุผลหรือความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้คนมีความต้านทานและความไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

1.1.3 การเสียสละและความขัดแย้ง บุคคลอาจมีความขัดแย้งเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง เช่น การไม่เห็นด้วยกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง

1.1.4 ข้อกังวลเกี่ยวกับสิทธิและตำแหน่ง บางครั้งคนอาจกังวลว่าการเปลี่ยนแปลงอาจมีผลกระทบต่อสิทธิและตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน

1.1.5 ขาดความสนับสนุนและความน่าเชื่อถือ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงขึ้นกับการมีความสนับสนุนและความไว้วางใจจากบุคคลภายในองค์กร หากไม่มีความสนับสนุนหรือความน่าเชื่อถือนั้นอาจเป็นการสร้างบารมี

1.1.6 ความยากลำบากในการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงอาจมีความยากลำบากที่ส่งผลให้คนไม่ต้องการเข้าร่วมหรือร่วมกับการเปลี่ยนแปลง

1.1.7 การเสียเวลาและทรัพยากร การเปลี่ยนแปลงอาจต้องการเวลาและทรัพยากรเพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การปรับปรุงกระบวนการ ซึ่งอาจเป็นข้อบารมีสำหรับบุคคลที่ไม่พร้อมที่จะลงทุนเวลาและทรัพยากรในการเปลี่ยนแปลงการจัดการกับการสร้างบารมีเป็นส่วนสำคัญของบทบาทของผู้นำ การเสริมสร้างความเข้าใจ เสริมสร้างความไว้วางใจ และการสร้างแรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการบรรลุความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงในองค์กรหรือกลุ่ม

Barling, Weber and Kelloway (1966) กล่าวว่า การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเลื่อมใส ศรัทธา เคารพนับถือและไว้วางใจ พยายามเลียนแบบการประพฤติปฏิบัติของผู้นำ และเชื่อมั่นผู้นำว่าทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เป็นผู้มีคุณธรรม ยอมรับผิดชอบ

ความเสี่ยงกับผู้ตาม ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และกลุ่มบารมี เป็นลักษณะพิเศษของบุคคล หรือเป็นการมีอำนาจในตัวผู้นำที่มีผลต่อผู้ตามอย่างลึกซึ้ง ทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง ศรัทธา พร้อมทั้งจะอุทิศตนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ดังนั้นการสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการตระหนักว่าพฤติกรรมของผู้บริหารมีผลต่อบุคลากรในสถานศึกษา มีการสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่ไม่คุกคาม เต็มใจในการเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีบทบาทภาวะผู้นำ และทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง กระบวนการที่สำคัญในการนำทีมหรือกลุ่มผู้คนไปสู่ความสำเร็จและความเติบโต ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจที่เหมาะสมและมีคุณภาพ ผู้นำสามารถกระทำดังนี้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในบริบทต่าง ๆ

1.2.1 แสดงตัวอย่างดี การเป็นแบบนำร่องด้วยตัวอย่างที่ดีและมีคุณภาพสูง เช่น การทำงานหนัก ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่น จะสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้คนรอบข้าง

1.2.2 เล่าเรื่องราวที่สร้างความหวัง เล่าเรื่องราวที่มีความหมายและสร้างความหวังในอนาคต เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรหรือกลุ่ม

1.2.3 แสดงความเข้าใจและอำนวยความสะดวก ให้ความรู้สึกรู้สึกให้กับผู้คนที่คุณเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นและความคาดหวังของพวกเขา และพร้อมที่จะสร้างความสะดวกในการทำงาน

1.2.4 กำหนดเป้าหมายที่มีความหมาย กำหนดเป้าหมายที่สร้างแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ผู้คนรู้สึกว่ามีเป้าหมายที่น่าตื่นเต้นตาตื่นใจในการพัฒนา

1.2.5 สร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือ สร้างความสัมพันธภาพและความร่วมมือในทีมหรือกลุ่ม และสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของทุกคน

1.2.6 ให้คำแนะนำและตอบรับ ให้คำแนะนำที่สร้างแรงบันดาลใจและช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงาน

1.2.7 สร้างพื้นที่ให้พัฒนาส่วนตัว สนับสนุนให้ผู้คนมีโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อเติบโตและพัฒนาตนเอง

1.2.8 เลือกใช้เทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ ใช้เทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ เช่น การใช้คำพูดที่มีความหมาย การใช้สื่อเพื่อสร้างความเข้าใจ หรือการสร้างกิจกรรมที่เติมเต็มความสนุกสนานและความแรงบันดาลใจ

1.2.9 สร้างความรู้สึกลำคัญและความผูกพัน สร้างความรู้สึกลำคัญของทีมหรือกลุ่ม และสร้างความผูกพันในการทำงานร่วมกัน

1.2.10 แสดงความชื่นชมและคำแนะนำบอกลำคัญ ชื่นชมและให้การตอบรับตอนที่มีผลงานที่ดี และบอกให้รู้ว่ความลำคัญของผลงานนั้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจนั้นถือว่าเป็นสิ่งลำคัญที่ผู้นำจะใช้จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวาแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

ดังนั้นการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการสื่อสารในแนวทางที่บันดาลใจให้คนอื่นกระทำ สร้างสิ่งแวดล้อมที่เกิดความต้องการพัฒนาตนเอง แบ่งปันทักษะและความรู้อย่างเหมาะสม กระตุ้นจิตวิญญาณของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความกระตือรือร้น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าการดำเนินการต่าง ๆ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ในทีมหรือองค์กร การกระตุ้นทางปัญญาช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างแนวคิดใหม่ การเปิดโอกาสให้ผู้คนเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ และส่งเสริมการทำงานที่เน้นความคิดริเริ่มและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผลนี้คือวิธีบางอย่างในการกระตุ้นทางปัญญาในบริบทของการนำและการทำงานกลุ่ม

1.3.1 สร้างสภาวะที่ปลอดภัยในการแสดงความคิด สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไม่มีการดักเตือนในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนให้สมาชิกของทีมเสนอแนวคิด ข้อเสนอ และประเมินวิจารณ์โดยไม่กลัวว่าจะถูกตีความผิดหรือปฏิเสธ

1.3.2 สร้างกรอบการแก้ไขปัญห สนับสนุนให้ทีมมีการแก้ไขปัญหอย่างระมัดระวังและตรวจสอบข้อมูล เปิดโอกาสให้สมาชิกที่มีความคิดแนวคิดแตกต่างมาช่วยแก้ไขปัญห

1.3.3 สร้างกระบวนการทำงานแบบกระรวงงาน (Brainstorming) สนับสนุนให้ทีมมีการนำเสนอและบรรยายความคิดโดยเปิดกว้าง โดยไม่มีการตีความผิดหรือปฏิเสธ และสร้างแรงบันดาลใจจากความคิดของผู้อื่น

1.3.4 ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ สนับสนุนให้สมาชิกของทีมมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ สามารถจัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และความเข้าใจในแวดวงต่าง ๆ

1.3.5 การท้าทายความคิด สนับสนุนให้สมาชิกของทีมท้าทายความคิดเดิม ๆ และพยายามให้มองปัญหาและสถานการณ์จากมุมมองใหม่

1.3.6 การสร้างคำถามและการกระตุ้นความคิด สนับสนุนให้สมาชิกของทีมมีการสร้างคำถามที่กระตุ้นความคิดและช่วยให้เกิดการวิจารณ์และการวิเคราะห์

1.3.7 การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ สนับสนุนให้สมาชิกของทีมแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์กับผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

1.3.8 ส่งเสริมการทำความเข้าใจทางองค์ความรู้ สนับสนุนให้สมาชิกของทีมมีการค้นคว้าและศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อเสริมความเข้าใจและมุ่งหน้าไปสู่ความรู้ใหม่

Bass (1997) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานมีผลงานดีเด่นมีความผูกพัน (Commitment) ต่องานและต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าผู้ตามจะเชื่อถือ ศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อในความสามารถของผู้นำที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยปัญญาผู้ตามเห็นว่าผู้นำจะทำให้ตนมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมายคล้อยให้เกิดการรักดี ผู้นำมีพรสวรรค์ที่จะจุดประกายเป้าหมายให้ผู้ตามเห็นช่องทางในการนำไปสู่เป้าหมาย

ดังนั้นการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารทำให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยการใช้คำถามเพื่อจุดประเด็นทางความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยมีผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกกัตถะบุคคล คือ การให้ความสำคัญและสนับสนุนให้บุคคลแต่ละคนสามารถพัฒนาและเติบโตตามความสามารถและความต้องการของตนเองได้ ความเป็นเอกกัตถะเน้นให้บุคคลมีสิทธิและความเสรีภาพในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมต่อตนเอง โดยคำนึงถึงความเป็นเอกกัตถะ เราสามารถเสริมสร้างสิ่งต่อไปนี้ให้กับบุคคล

1.4.1 การเติบโตและพัฒนาบุคลิกภาพ สนับสนุนให้บุคคลมีความเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ เช่น การเรียนรู้ทางอาชีพ การพัฒนาทักษะส่วนตัว หรือการสำรวจความสามารถใหม่ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะทางการอารมณ์และสติปัญญา

1.4.2 การเปิดโอกาสให้พัฒนาตน สนับสนุนให้บุคคลมีโอกาสในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ และสามารถลองทำสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน เช่น การเรียนรู้งานใหม่ การท้าทายตนเองในสิ่งที่ยากลำบาก

1.4.3 การให้ความสนใจและการอุปการะ สนับสนุนให้บุคคลรู้สึกว่าพวกเขาได้รับการสนใจและการเข้าใจจากผู้อื่น และมีการอุปการะในการพัฒนาความเป็นตนเอง

1.4.4 การให้สิทธิเลือกตัดสินใจ รับรู้ถึงความสำคัญของการให้สิทธิเลือกตัดสินใจส่วนตัว โดยสนับสนุนให้บุคคลมีโอกาสเลือกตัดสินใจและดำเนินการตามตนเอง

1.4.5 การสร้างรางวัลและการพิจารณาแรงจูงใจ สนับสนุนให้บุคคลมีรางวัลในการพัฒนาตนเอง เช่น การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะ และการพิจารณาให้คำชี้แนะและตอบรับ

1.4.6 การสนับสนุนการสร้างเป้าหมายและแผนการทำงาน สนับสนุนให้บุคคลกำหนดเป้าหมายส่วนตัว และพัฒนาแผนการทำงานในการเติบโตและพัฒนาตนเอง

1.4.7 การสนับสนุนในการทำงานและการพัฒนา สนับสนุนให้บุคคลมีโอกาสทำงานในสิ่งที่สนใจและมีความถนัด รวมถึงการพัฒนาทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงาน

อมรภัสร์ บุญยสิทธิ์เสวต (2559) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคลและทำให้เกิดผู้ใต้บังคับบัญชาที่รู้สึกมีคุณค่าความสำคัญ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ดังนั้นการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล เป็นที่ปรึกษาและเป็นต้นแบบที่ดีทาง ด้านศีลธรรม ทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

1.5 ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการกำหนดนโยบายและดำเนินการในการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้นความสำเร็จและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อผลการเรียนรู้ของ

นักเรียนและสภาพแวดล้อมการทำงานของคุณและบุคลากรทั้งหมด นี่คือนิยามของประสิทธิผลที่อาจจะเกิดขึ้นจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำเร็จ

1.5.1 ประสิทธิภาพในผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารที่มีการวางแผนและดำเนินการเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้มีความสามารถในการส่งเสริมผลการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำที่เน้นการปรับปรุงหลักสูตร การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีในการสอนอาจช่วยเพิ่มผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้

1.5.2 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและเต็มเปี่ยมไปด้วยสิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารที่สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่ นักเรียนและครูจะส่งผลให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และครูมีความสุขในการทำงาน

1.5.3 ความเป็นร่วมมือและความร่วมมือกับครูและบุคลากร ผู้บริหารที่สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือ การแบ่งปันข้อมูล และการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทำให้มีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิผลและการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลง

1.5.4 การวางแผนและการจัดการที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีทักษะในการวางแผนและการจัดการเป็นตัวอย่างในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนงานพัฒนาสถานศึกษา การจัดการเวลาและทรัพยากรทางการเงิน

1.5.5 การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาบุคลากรมีความสามารถในการเพิ่มทักษะและความรู้ของครูและบุคลากรให้ก้าวไปข้างหน้า โดยการให้โอกาสในการฝึกอบรม การพัฒนาอาจารย์เป็นผู้นำ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.5.6 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม ผู้บริหารที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับชุมชนและสังคมทั้งในแง่ของการสนับสนุนและการรับการสนับสนุนจากชุมชน จะมีผลต่อความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสถานศึกษา

Leithwood and Jantzi (2008) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี จะสร้างวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการพัฒนา และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อสถานศึกษา ทักษะการบริหารจัดการ การสื่อสาร การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีม และการพัฒนาตนเอง ล้วนมีผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนั้นประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้นำที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาตั้งไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ โดยให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง เหตุการณ์ที่สวงามและไม่คาดคิดที่เกิดขึ้นในชีวิตเรา มันอาจเป็นผลมาจากความพยายามหรือทำงานที่หมั่นเพื่อเป้าหมายใด ๆ หรืออาจเกิดจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดเลย รางวัลเกินคาดหมายสามารถสร้างความสุข ความสนุกสนาน และความตื่นตัวในชีวิตของเราได้ นี่เป็นตัวอย่างของรางวัลเกินคาดหมายที่อาจเกิดขึ้น

1.6.1 การได้รับรางวัลในงานประกวดหรือการแข่งขัน ความพยายามและความมุ่งมั่นในการเตรียมตัวเข้าร่วมการแข่งขันหรือประกวดอาจนำไปสู่การได้รับรางวัลที่ไม่คาดคิด เช่น การชนะเลิศเลื่อนในการแข่งขันกีฬา การประกวดทักษะพิเศษ หรือการแข่งขันทางวิชาการ

1.6.2 การได้รับคำชมเชยหรือการรับรางวัลในงานงานองค์กร การทำงานหนักและการมีผลงานที่สร้างคุณค่าอาจทำให้คุณได้รับการรับรางวัลหรือคำชมเชยจากองค์กรของคุณ อาจเป็นการรับรางวัลนักเรียนเหมือนเดิม การได้รับความชื่นชมจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

1.6.3 โอกาสทางการงานหรือการศึกษา บางครั้งการทำงานหนักและการพัฒนาตนเองอาจส่งผลให้คุณได้รับโอกาสในการประกอบงานหรือการศึกษาที่ไม่คาดคิด เช่น การได้รับโอกาสทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับทุนการศึกษา หรือโอกาสทำงานในสถานที่ที่ฝัน

1.6.4 การได้รับความรับรองจากครอบครัวหรือเพื่อนสนิท คำปลอบใจและการรับรองจากครอบครัวหรือเพื่อนสนิทเมื่อคุณได้รับความสำเร็จหรือผลงานที่ไม่คาดคิด อาจเป็นการสร้างความประทับใจและความสุขในใจคุณ

1.6.5 เหตุการณ์และประสบการณ์ที่เฉพาเจาะจง บางครั้งเราอาจได้รับประสบการณ์ที่ไม่คาดคิดที่มีความสำคัญสำหรับชีวิตของเรา เช่น การได้พบคนที่สำคัญ การได้เส้นทางใหม่ หรือเหตุการณ์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

Leithwood, K., and Jantzi, D. (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร

ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี จะสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การคิดริเริ่ม และ ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อผลการเรียนของนักเรียน

ดังนั้นการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหาร ของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการสะท้อนกลับด้านการปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษาช่วยให้ บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจบทบาทและส่งเสริมสนับสนุนการต่อยอดผลงานของบุคลากรใน สถานศึกษาสู่ความสำเร็จยิ่งขึ้น

1.7 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง กลยุทธ์หนึ่งที่ใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีในองค์กรหรือกลุ่มคนต่าง ๆ การให้รางวัลที่เหมาะสมและเป็นไปตามสถานการณ์จะช่วยสร้างความสุขและความพึงพอใจในผู้รับรางวัล นอกจากนี้ยังสามารถสร้างความสนใจและความตื่นตัวในการทำงานหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย ตัวอย่างของการให้รางวัลตามสถานการณ์อาจมีดังนี้

1.7.1 การประสานงานทีม ในกรณีที่ทีมทำงานสำเร็จในการประสานงานและสร้าง ผลงานที่ดี ผู้บริหารสามารถให้รางวัลทีมในรูปแบบของอันดับพิเศษหรือการจัดกิจกรรมสังสรรค์ เพื่อเฉลิมฉลองความสำเร็จของทีมได้

1.7.2 การส่งเสริมความสร้างสรรค์ เมื่อมีการสร้างสรรค์และนวัตกรรมจากพนักงาน อาจมอบรางวัลในรูปแบบการให้ค่าชมเชยหรือเงินรางวัลเล็ก ๆ เป็นการรับรองและส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร

1.7.3 การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่ทีมพนักงานที่มีการพัฒนาทักษะ และความสามารถอย่างดี อาจมอบรางวัลเป็นรูปแบบการให้โอกาสเรียนรู้เพิ่มเติม หรือการ ช่วยสนับสนุนในการเติบโตอาชีพ

1.7.4 การเรียบเรียงสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารอาจมอบรางวัลเป็นการปรับปรุง สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การตกแต่งพื้นที่ทำงาน การเพิ่มความสะอาดสบายในสถานที่ ทำงาน เป็นต้น

1.7.5 การสนับสนุนความเชื่อมั่นและความสำเร็จส่วนตัว เมื่อพนักงานให้ประสิทธิผล และสร้างความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารสามารถให้รางวัลในรูปแบบการประทับใจหรือ การยกย่องผลงานส่วนตัว

1.7.6 การจัดกิจกรรมสัมมนาการ ในบางครั้งการจัดกิจกรรมสัมมนาการหรือ เพื่อสร้างความผ่อนคลายสามารถเป็นรางวัลที่สร้างความสุขและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ พนักงาน

Barling, Weber and Kelloway (1966) วิธีการที่ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยบอกผลลัพธ์ของงานที่ต้องการ วิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย และบอกถึงรางวัลที่จะได้รับตามต้องการเมื่องานสำเร็จ การอธิบายวิธีการทำงาน และผลลัพธ์ของงานจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้ง่าย จึงทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลอาจเป็นค่ายกย่องชมเชย การประกาศความดีความชอบ การ ให้เกียรติในฐานะผู้ตามดีเด่นการขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง

ดังนั้นการให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร ที่ได้แสดงให้เห็นถึงการจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้ทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้งานประสบ ผลสำเร็จ โดยบอกผลลัพธ์ของงานที่ต้องการ วิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและบอกถึง รางวัลที่จะได้รับตามความต้องการเมื่องานสำเร็จ

1.8 ด้านการบริหารด้วยการละเว้น หมายถึง การใช้กลยุทธ์หรือการจัดการโดยไม่ ต้องแทรกแซงหรือแก้ไขเรื่องราวหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ในบางกรณี การละเว้นอาจถูกใช้ เพื่อลดความผันผวน หรือเพื่อป้องกันความขัดแย้งหรือการเสียดสีที่อาจเกิดขึ้นจากการแก้ไข สถานการณ์ การบริหารด้วยการละเว้นสามารถมีประโยชน์ในบางสถานการณ์ แต่ก็ควรใช้ด้วยความรอบคอบและเหมาะสม ดังนี้คือตัวอย่างของการบริหารด้วยการละเว้น

1.8.1 สถานการณ์ที่ไม่จำเป็นต้องแก้ไข ในบางกรณีการแก้ไขสถานการณ์อาจไม่ จำเป็นถ้าสถานการณ์นั้นไม่มีผลกระทบที่สำคัญต่อองค์กรหรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง การละเว้น สถานการณ์นี้อาจช่วยลดการเสียเวลาและทรัพยากรในการแก้ไขที่ไม่จำเป็น

1.8.2 การที่แต่ละฝ่ายมีการเข้าใจแตกต่างกัน ในบางกรณีการละเว้นสถานการณ์ อาจช่วยในการเคลื่อนไปข้างหน้า แม้ว่าความคิดเห็นระหว่างแต่ละฝ่ายจะแตกต่างกันการแก้ไข อาจทำให้เกิดการขัดแย้งเพิ่มขึ้น

1.8.3 การลดความขัดแย้ง การละเว้นบางครั้งอาจช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร หรือกลุ่มคน โดยไม่ต้องเปิดเผยหรือแก้ไขสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง

1.8.4 การเสริมแรงบันดาลใจและความรับผิดชอบ ในบางกรณีการละเว้นสถานการณ์อาจเป็นการส่งเสริมแรงบันดาลใจและความรับผิดชอบให้กับบุคลากร โดยอาจช่วยให้พวกเขารับผิดชอบต่อและแก้ไขสถานการณ์ด้วยตนเอง

1.8.5 การลดความซับซ้อน บางครั้งการแก้ไขสถานการณ์อาจทำให้เกิดความซับซ้อนเพิ่มขึ้น การละเว้นสถานการณ์บางครั้งอาจช่วยลดความซับซ้อนและทำให้สิ่งที่เกิดขึ้นยังคงเป็นไปได้อย่างราบรื่น

Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารด้วยการละเว้น (Management by Exception) หมายถึง ผู้นำยินยอมให้ผู้ตามทำงานในภาระงานนั้น ๆ โดยไม่เข้าไปสอดแทรก เว้นแต่ว่าการกระทำนั้นไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยเหตุทางด้านเวลา และทุน

ดังนั้นการบริหารด้วยการละเว้น หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้กฎระเบียบต่าง ๆ ของราชการให้ความสนใจและเปิดใจรับฟังแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ ให้ความเสมอภาคแก่บุคลากร และให้คำแนะนำหรือข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา

1. ความหมายของการอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษา มาจากรากศัพท์ 2 คือ คำว่า อาชีวะหรืออาชีพ กับคำว่า ศึกษา เมื่อรวมกันเข้าเป็นอาชีวศึกษา ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาที่มุ่งไปในทางช่างฝีมือ ส่วนในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายตรงกับอาชีวศึกษาหลายคำ เช่น Vocational education หมายถึง โปรแกรมการศึกษาที่มีระดับต่ำกว่าระดับมหาวิทยาลัย มีจุดมุ่งหมาย เพื่อฝึกอบรมบุคคลออกไปประกอบอาชีพ หรือเพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือที่มีงานทำอยู่แล้วให้มีฝีมือแรงงานในระดับที่สูงขึ้น Technical education หมายถึง การศึกษาที่เน้นการเรียนรู้ด้านเทคนิค หรือการปฏิบัติทางเทคนิคและทักษะ มีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นช่างเทคนิค ซึ่งโดยปกติจะจัดรูปแบบการเรียนการสอนในระดับที่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายแต่ไม่ถึงระดับปริญญา Technical and vocational education หมายถึง การจัดการศึกษาวิชาชีพเฉพาะอย่างในระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิทยาลัยชุมชน (Community college) และระดับสถาบันเทคนิค (Technical institute)

ดาว สมศรีโหม่ง (2548) กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นมีต้นแบบมาจาก Prosser & Allen (1925) ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกงานด้านการพัฒนาระบบการอาชีวศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาให้เจริญก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรกำลังคนเพื่ออุตสาหกรรม พวกเขาได้เสนอแนวคิดหลักการจัดการอาชีวศึกษาไว้ 16 ประการ เพื่อมุ่งที่จะจัดการอาชีวศึกษาให้สามารถฝึกทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความชำนาญขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ดังนั้นสถาบันการอาชีวศึกษาจึงต้องพิจารณาถึงความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น ครูผู้สอน อุปกรณ์ช่วยสอน วัสดุฝึก เครื่องมือ เครื่องจักร สถานที่ฝึกงานทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย

2. หลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา

ปัจจุบันการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศได้รับการส่งเสริมและมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก และเนื่องจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคตมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีด้วย จึงส่งผลให้แรงงานในระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตามทีระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมนั้น ๆ ต้องการ ดังนั้นการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพจึงต้องสอดคล้องกับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้ต้องมีความร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษาและการวัดประเมินผล เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอาชีพและหรือมาตรฐานสากล มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสามารถสนองตอบความต้องการกำลังคน ตลอดจนความต้องการของผู้เรียนเองที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ตรงตามสาขาที่เรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้เพื่อความก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพ

จุดมุ่งหมายในการจัดการอาชีวศึกษาดังกล่าวนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญอยู่หลายประการ โดยมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2.1 เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกเรียนวิชาชีพต่าง ๆ ตามที่ตนสนใจและมีความถนัด

2.2 เพื่อผลิตช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน

2.3 เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนช่างอุตสาหกรรม (ในบางสาขาวิชา) ของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน

2.4 เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญให้กับทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการและตลาดแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่

2.5 เพื่อแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจะต้องขึ้นอยู่กับความวางแผนจัดทรัพยากรต่าง ๆ อาทิ ในด้านงบประมาณ บุคลากร เครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุฝึกของสถานศึกษาให้มีสัดส่วนและสอดคล้องกับจำนวนนักศึกษาที่รับและตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

3. การจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ

การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและ พัฒนา กำลังคนทั้งในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีในทุก สาขาวิชาชีพ ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สามารถสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ การอาชีวศึกษาจึงเป็นรากฐานอันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมเพราะความเจริญของประเทศ คุณภาพของการอาชีวศึกษาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถประกอบอาชีพ หรือสามารถทำงานได้จริง และต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ด้านวิชาการ และมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามที่สถานประกอบการต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561) คุณภาพทางการศึกษานั้นมีความ สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาคุณภาพคน เพราะคุณภาพการศึกษาย่อมส่งผล ต่อความรู้ความสามารถและศักยภาพ อันได้แก่สติปัญญาและความเป็นเลิศของมนุษย์ คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

3.1 คุณภาพการศึกษามีความสำคัญ ต่อการสร้างและพัฒนาคน ทำให้ ทรัพยากร มนุษย์ที่มีการศึกษามีคุณภาพ จึงต้องสอดคล้องกับคุณลักษณะที่สร้างขึ้น การศึกษาจะพัฒนา คนให้สามารถมีปัญญาคิดเอง มีสติปัญญา และสามารถปรับตัวได้

3.2 คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อการแข่งขันการสร้างคุณภาพ และมาตรฐาน สร้างความเป็นเลิศและความเข้มแข็งทางวิชาการ ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ

3.3 คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อความเชื่อมั่นของประชาชน เพราะการศึกษา ที่มีคุณภาพได้มาตรฐานจะทำให้ประชาชนทุกคนเชื่อมั่นได้ว่าลูกหลาน ที่ได้รับการศึกษาใน สถานศึกษาที่มีมาตรฐานสูงจะมีคุณภาพ มีความสามารถ มีศักยภาพเพียงพอในการทำงาน และประกอบอาชีพ

4. มาตรฐานการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561) จากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34 วรรคสองและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 17 กำหนดให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาพิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษา ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้ สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด คณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจึงได้พิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการฝึกอบรมวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็น การประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ที่พึงประสงค์การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จ การศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิ อาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านความรู้ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้ เกี่ยวกับข้อเท็จจริงตามหลักกรทฤษฎีและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา ที่เรียน หรือทำงานโดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

2. ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ ผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตเป็นไปตาม มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสุขภาวะที่ดี

3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติ และกณินสัยที่ดีภูมิใจ และรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของ ผู้อื่นมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ ที่กำหนดใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ประกอบด้วย ประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุง รายวิชาเดิมหรือกำหนดรายวิชาใหม่ หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาด แรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา สถานศึกษา มีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษา และมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องเพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการ และวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของ ผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงาน ตามหลักสูตร มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา แต่ละระดับ การศึกษาตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการประเมินผล การเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุนกำกับดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอน รายวิชาให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

3. ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาบริหารจัดการ บุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์และงบประมาณ ของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สถานศึกษามี ความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงาน ต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจาก ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้มีการจัดทำนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วย ประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ ในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคน ในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

2. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ งานวิจัย สถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่ามาตรฐานการอาชีวศึกษามี 3 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา 1) ด้านหลักสูตร อาชีวศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งาน สร้างสรรค์ งานวิจัย

จากที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า สรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องเป็นการ จัดการศึกษาด้านอาชีพที่ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา และสถาน ประกอบการเพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายใน และภายนอก โดยคำนึงถึงมาตรฐานการอาชีวศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เกล้าจิกา ถวัลย์เสรี (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมมาเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดลำดับความสำคัญในประเด็นต่าง ๆ พบว่าผู้นำควรแสดงบทบาท

อย่างเข้มแข็งต่อผู้ปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้นำควรสื่อสารให้ผู้ตามเกิดความคาดหวัง สร้างแรงจูงใจจนทำให้เกิดความทุ่มเทจนกลายมาเป็นการอยู่ในอำนาจ และเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ร่วมกันในสถานศึกษา

ลำดวน เขี่ยมอาจ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านทั้ง 6 ด้าน ที่มีภาวะผู้นำสูงสุดลงมาได้แก่ การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับสูง การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม การปลุกเร้าทางปัญญา การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และการถือคุณและยอมรับเป้าหมายของกลุ่มตามลำดับ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำโดยการจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้นำในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ทั้งเพศชายและเพศหญิง และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบโดยการจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน

ศักดิ์สิทธิ์ พลศักดิ์ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ปราบกฏผลรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในระดับความถี่สูงสุด 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรเป็นแบบอย่างในการอุทิศและเสียสละเวลาในการพัฒนาสถานศึกษาจนเป็นที่นับถือของผู้บังคับบัญชาและชุมชน อยู่ในระดับความถี่สูงสุด 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาควรส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง โดยการให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อเนื่องตามศักยภาพ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้นอยู่ในระดับความถี่สูงสุด และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรมอบหมายภาระหน้าที่โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ข้อจำกัดของแต่ละบุคคล มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ความถนัดอย่างเหมาะสม และประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานอยู่ในระดับความถี่สูงสุด

ชูศิลป์ หันสันเทียะ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำงานโปร่งใส เป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมงาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารควรยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ หรือให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่เกิดกับสถานศึกษา และด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนต่อสูงขึ้น ตามลำดับ

ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติและผลการเปรียบเทียบตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

บัญญัติ กิมศรี (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจากการจำแนกตามวุฒิการศึกษาของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้สติปัญญา และด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นผู้มีปารมี และการเป็นผู้สร้างบัณฑิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจากการจำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันเพ็ญ โสภมา (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผลการเปรียบเทียบตามการจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน โดยมีข้อเสนอแนะให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การเข้ารับการฝึกอบรม ประเมินผลการพัฒนา ปรับปรุง ต่อยอด การพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ต้องสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารเห็นความจำเป็นในการพัฒนาตนเองพัฒนาเพื่อนร่วมงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

Koh, W.L., Steer, R.M., and Terborg, J.R. (1995) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กร พฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครู ต่อผู้นำโรงเรียนและส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

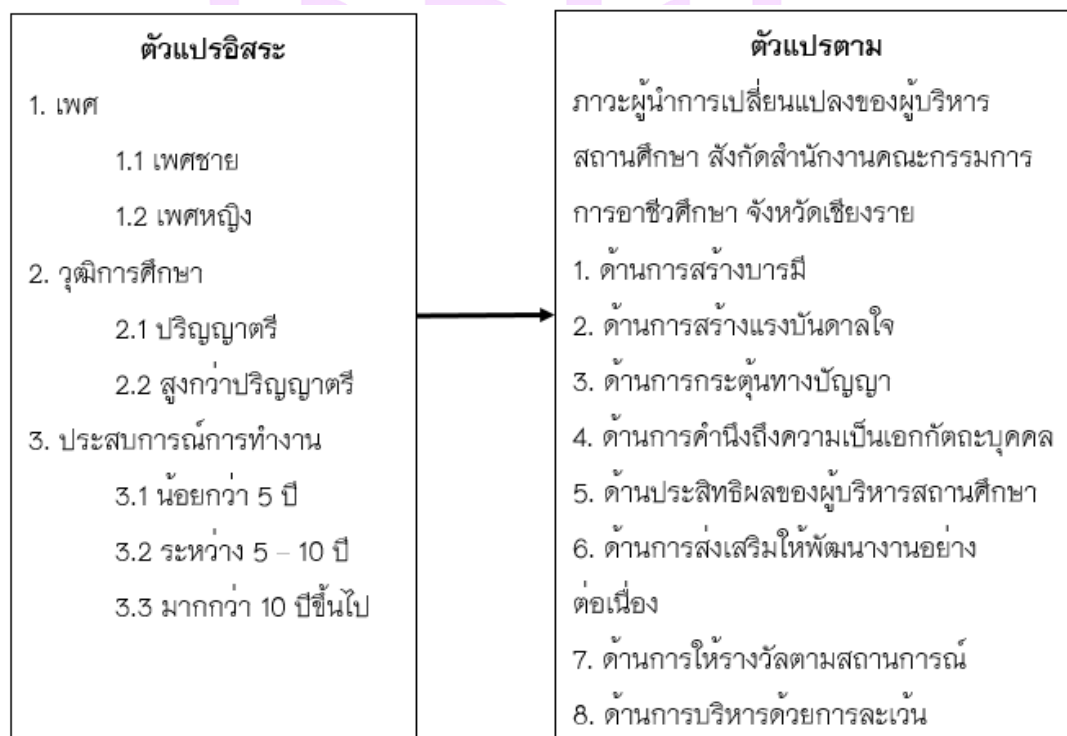
Kyle Sandell (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ตาม เป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติงาน โดยผู้ตามเข้าใจการมีส่วนร่วมที่ผู้นำสร้างและการขับเคลื่อนประสิทธิภาพในเรื่องงานได้ดีขึ้น องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากอิทธิพลเหล่านี้ที่ผู้นำมีในการเชื่อมปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันกับผู้ตามได้

Leithwood (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำบ่งชี้ผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน

Ayiro (2014) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลลัพธ์ด้านการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศเคนย่า โดยได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ การมีจิตสาธารณะ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากระดับสูงไประดับต่ำตามลำดับได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม การมีจิตสาธารณะ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ

Maria Eliophotou Menon (2014) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบหลบเลี่ยงต่อการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำและความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสาธารณรัฐไซปรัส ผลการวิจัยพบว่าครูมีการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำของผู้นำและความพึงพอใจในผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำและความพึงพอใจของครูในโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 443 คน (สำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 206 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย	87	41
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย	62	28
วิทยาลัยเทคนิคเทิง	114	54
วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า	40	18
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย	48	22
วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย	24	11
วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง	30	14
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย	38	18
รวม	443	206

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 8 ด้าน มีจำนวนรวม 42 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิด (ธนาเศรษฐ์ เพ็ชรกลาง, 2561) โดยมีหลักเกณฑ์การให้ระดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความ ตำรา เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด

2.2 ศึกษาและสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

2.3 สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

2.4 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำเครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

2.5 นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence) IOC แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ไว้ใช้และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามถูกต้อง สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถาม ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

2.6 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและมีการปรับตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of item – objective congruence) (IOC = 0.968)

2.7 นำเครื่องมือวัดที่ได้ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ซึ่งจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ได้เท่ากับ 0.964

2.8 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.9 ขอเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์บัณฑิตวิทยาลัยออกหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 สถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา เพื่อตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามออนไลน์และคิวอาร์โค้ด (Google Form) ไปแจกให้ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 206 ชุด และรับคืนภายใน 30 วัน
4. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามออนไลน์จากครูผู้สอน ผ่านสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ได้รับการตอบรับกลับมาจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 100
5. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
6. ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติและรายงานผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความเรียบร้อยในการกรอกข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Checklist) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (Independent t-Test) สำหรับทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบว่ามีความแตกต่าง

ค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ
เชฟเฟ (Scheffe's method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามออนไลน์และคิวอาร์โค้ด (Google Form) ไปแจกให้ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 206 ชุด ได้รับการตอบรับกลับมาจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยแจกแจงความถี่ และร้อยละ ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ความถี่ (n = 206)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	158	76.70
หญิง	48	23.30
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	127	61.70
สูงกว่าปริญญาตรี	79	38.30
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	93	45.10
ระหว่าง 5 – 10 ปี	86	41.70
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	27	13.20

จากตาราง 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 76.70 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 23.30 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.70 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.30 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.10 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.70 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด
เชียงราย ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด เชียงราย	(n = 206)		ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสร้างบารมี	4.16	0.58	มาก	4
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.09	0.56	มาก	6
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.36	0.54	มาก	1
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น เอกัตถะบุคคล	4.15	0.57	มาก	5
5. ด้านประสิทธิผลของผู้บริหาร สถานศึกษา	4.33	0.51	มาก	2
6. ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง	4.25	0.51	มาก	3
7. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.78	0.53	มาก	8
8. ด้านการบริหารด้วยการละเว้น	3.83	0.51	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.11	0.35	มาก	

จากตาราง 4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. =
0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (\bar{X}
= 4.36 , S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$,
S.D. = 0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.78$,
S.D. = 0.53)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด
เชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการสร้างบารมี

ข้อ ที่	ด้านการสร้างบารมี	(n = 206)		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการตระหนัก ว่าพฤติกรรมของตนมีผลต่อบุคลากรใน สถานศึกษา	4.24	0.97	มาก	2
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากรใน สถานศึกษาด้วยวิธีการที่ไม่คุกคาม	3.96	0.85	มาก	6
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจในการเปลี่ยนความ คิดเห็นของตนเองเมื่อมีข้อค้นพบหรือความรู้ใหม่	4.10	0.93	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล และ แบ่งปันวิสัยทัศน์นั้นกับบุคลากรในสถานศึกษา	4.25	0.98	มาก	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรใน สถานศึกษาให้มีบทบาทภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	4.24	0.94	มาก	3
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรใน สถานศึกษาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน กับผู้บริหารสถานศึกษา	4.20	0.99	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.16	0.58	มาก	

จากตาราง 5 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างบารมี ในภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหาร
สถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและแบ่งปันวิสัยทัศน์นั้นกับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$
 , S.D. = 0.98) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการตระหนักว่าพฤติกรรม
ของตนมีผลต่อบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่ไม่คุกคาม ($\bar{X} = 3.96$
 , S.D. = 0.85)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อที่	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	(n = 206)		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการสื่อสารในแนวทางที่บันดาลใจให้บุคลากรในสถานศึกษากระทำตาม	4.26	0.94	มาก	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความต้อองการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	4.18	0.99	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งปันทักษะและความรู้ อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	3.74	0.76	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นจิตวิญญาณของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความกระตือรือร้น	4.03	0.97	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้	4.23	0.93	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.09	0.56	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการสื่อสารในแนวทางที่บันดาลใจให้บุคลากรในสถานศึกษากระทำตาม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.94) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.93) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งปันทักษะและ

ความรู้้อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.76)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด เชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ข้อที่	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	(n = 206)		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความมั่นใจว่า แนวความคิดที่เกิดจากบุคลากรในสถานศึกษา ได้รับการประเมินอย่างเหมาะสม	4.37	0.83	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะที่หลากหลายของ บุคลากรในสถานศึกษาในแก้ปัญหาใหม่ๆ	4.39	0.78	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำถามต่างๆเพื่อช่วยให้ เข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติงานในปัจจุบันและ การปรับปรุงต่อไป	4.38	0.82	มาก	2
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำถามปลายเปิดที่มี ประสิทธิภาพเพื่อจุดประเด็นทางความคิดของ บุคลากรในสถานศึกษา	4.35	0.85	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำถามปลายเปิดที่มี ประสิทธิภาพเพื่อทำความเข้าใจในประเด็น ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.31	0.86	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.36	0.54	มาก	

จากตาราง 7 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะที่หลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาในแก้ปัญหาใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำถามต่างๆเพื่อช่วยให้เข้าใจ

มาตรฐานการปฏิบัติงานในปัจจุบันและการปรับปรุงต่อไป ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำถามปลายเปิดที่มีประสิทธิผลเพื่อทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.86)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาระยะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล

ข้อที่	ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล	(n = 206)		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล	4.20	0.95	มาก	2
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น	3.89	0.71	มาก	5
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง	4.20	0.93	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำให้การดูแลสั่งสอนทางด้านศีลธรรมในสถานศึกษา	4.18	0.98	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์ในสถานศึกษา	4.28	0.94	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.15	0.57	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.94) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล ($\bar{X} =$

4.20 , S.D. = 0.95) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาเพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.71)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด เชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ ที่	ด้านประสิทธิผลของผู้บริหาร สถานศึกษา	(n = 206)		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้ ปรับปรุงการปฏิบัติงานรายบุคคลอย่าง ต่อเนื่อง	4.33	0.91	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรใน สถานศึกษามีส่วนร่วมประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.05	0.75	มาก	5
3.	ผู้บริหารสถานศึกษากลับเผชิญหน้ากับ ปัญหาต่าง ๆ	4.43	0.91	มาก	2
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการวางแผนและ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.48	0.83	มาก	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธภาพกับ บุคลากรในสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.99	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.33	0.51	มาก	

จากตาราง 9 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการวางแผนและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากลับเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรใน สถานศึกษามีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.75)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ข้อที่	ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	(n = 206)		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสะท้อนกลับด้านการปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษา	4.57	0.80	มากที่สุด	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำให้สถานศึกษาบรรลุความสำเร็จ	4.35	0.96	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจบทบาทของเขาในการทำให้สถานศึกษาบรรลุความสำเร็จ	4.01	0.84	มาก	4
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการต่อยอดผลงานของบุคลากรในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จยิ่งขึ้น	4.37	0.98	มาก	2
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการต่อยอดผลงานของบุคลากรในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จยิ่งขึ้น	3.95	0.94	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.25	0.51	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสะท้อนกลับด้านการปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการต่อยอดผลงานของบุคลากรในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.98) ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการต่อยอดผลงานของบุคลากรในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.94)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

ข้อที่	ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	(n = 206)		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นความพยายามของบุคลากรในสถานศึกษาตามแนวทางที่จริงจังและเหมาะสม	3.77	0.98	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ค่ายกย่องชมเชยแก่บุคลากรในสถานศึกษาเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วง	3.62	0.99	มาก	5
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำงานสำเร็จ	3.92	0.98	มาก	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มเงินเดือนให้กับบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำความดีความชอบให้กับสถานศึกษา	3.75	0.97	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คุณค่ากับผลงานความสำเร็จของบุคลากรสถานศึกษาในการนำไปใช้ประโยชน์และต่อยอด	3.84	0.87	มาก	2
รวมเฉลี่ย		3.78	0.53	มาก	

จากตาราง 11 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำงานสำเร็จ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.98) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คุณค่ากับผลงานความสำเร็จของบุคลากรสถานศึกษาในการนำไปใช้ประโยชน์และต่อยอด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.87) และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำยกย่องชมเชยแก่บุคลากรในสถานศึกษาเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.99)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการการศึกษาระดับผู้บริหารเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการบริหารด้วยการละเว้น

ข้อที่	ด้านการบริหารด้วยการละเว้น	(n = 206)		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาภายใต้กฎระเบียบต่าง ๆ ของราชการ	3.84	0.92	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าให้ความสนใจกับบุคลากรในสถานศึกษา	3.75	0.87	มาก	5
3.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังอย่างยุติธรรมต่อแนวคิดและวิธีใหม่ ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา	3.92	0.97	มาก	2
4.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการเปิดใจและแสดงให้เห็นความจริงใจในการรับฟัง	3.78	0.98	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เลือกที่รักมักที่ชังให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.02	0.98	มาก	1
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำหรือข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	3.67	0.96	มาก	6
รวมเฉลี่ย		3.83	0.35	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารด้วยการละเว้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.35) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.98) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังอย่างยุติธรรมต่อแนวคิดและวิธีใหม่ ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำหรือข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.96)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบว่ามีความแตกต่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n = 158)		หญิง (n = 48)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการสร้างบารมี	4.18	0.56	4.11		
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.07	0.52	4.13	0.67	-0.516	0.607
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.36	0.52	4.35	0.59	0.163	0.870
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล	4.17	0.55	4.08	0.63	1.066	0.288
5. ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา	4.33	0.49	4.34	0.58	-0.179	0.858
6. ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.30	0.49	4.12	0.56	2.044*	0.042
7. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.80	0.52	3.73	0.55	0.758	0.449

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t	Sig.
	(n = 158)		(n = 48)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
8. ด้านการบริหารด้วยการละเว้น	3.86	0.48	3.76	0.60	1.123	0.263
เฉลี่ยรวม	4.13	0.31	4.07	0.46	0.816	0.418

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด
เชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและ
รายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	(n = 127)		(n = 79)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสร้างบารมี	4.08	0.60	4.29	0.51	-2.561*	0.011
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.01	0.57	4.22	0.51	-2.681*	0.008
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.32	0.58	4.43	0.46	-1.424	0.156
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล	4.09	0.60	4.26	0.50	-2.192*	0.030
5. ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา	4.29	0.55	4.39	0.44	-1.386	0.167

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 127)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 79)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	6. ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.21	0.56	4.32		
7. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.80	0.57	3.75	0.45	0.641	0.522
8. ด้านการบริหารด้วยการละเว้น	3.83	0.54	3.84	0.47	-0.046	0.963
เฉลี่ยรวม	4.07	0.40	4.18	0.23	-2.456*	0.015

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด
เชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการสร้างบารมี	ระหว่างกลุ่ม	0.355	2	0.177	0.532	0.588
	ภายในกลุ่ม	67.614	203	0.333		
	รวม	67.969	205			

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.236	2	0.118	0.376	0.687
	ภายในกลุ่ม	63.714	203	0.314		
	รวม	63.950	205			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	0.892	2	0.446	1.539	0.217
	ภายในกลุ่ม	58.798	203	0.290		
	รวม	59.689	205			
4. ด้านการคำนึงถึงความ เป็นเอกัตถะบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.699	2	0.350	1.085	0.340
	ภายในกลุ่ม	65.375	203	0.322		
	รวม	66.075	205			
5. ด้านประสิทธิผลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.340	2	0.170	0.652	0.522
	ภายในกลุ่ม	52.973	203	0.261		
	รวม	53.314	205			
6. ด้านการส่งเสริมให้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.951	2	0.476	1.840	0.161
	ภายในกลุ่ม	52.485	203	0.259		
	รวม	53.436	205			
7. ด้านการให้รางวัลตาม สถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.302	2	0.151	0.539	0.584
	ภายในกลุ่ม	56.871	203	0.280		
	รวม	41.94	205			
8. ด้านการบริหารด้วยการ ละเว้น	ระหว่างกลุ่ม	0.377	2	0.188	0.711	0.493
	ภายในกลุ่ม	53.790	203	0.265		
	รวม	54.167	205			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.112	2	0.056	0.462	0.630
	ภายในกลุ่ม	24.664	203	0.121		
	รวม	24.776	205			

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงราย โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน



บทที่ 5

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างบารมี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล และแบ่งปันวิสัยทัศน์นั้นกับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการตระหนักว่าพฤติกรรมของตนมีผลต่อบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่ไม่ถูกต้อง

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการสื่อสารในแนวทางที่บัณฑิตใจให้บุคลากรในสถานศึกษากระทำตาม ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิด

ความต้องการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งปันทักษะและความรู้อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะที่หลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาในแก้ปัญหาใหม่ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำถามต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติงานในปัจจุบันและการปรับปรุงต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความมั่นใจว่าแนวความคิดที่เกิดจากบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการประเมินอย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำถามปลายเปิดที่มีประสิทธิผลเพื่อทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น

1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการวางแผนและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษากลับเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสะท้อนกลับด้านการปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการต่อยอดผลงานของบุคลากรในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำให้สถานศึกษาบรรลุความสำเร็จ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการต่อยอดผลงานของบุคลากรในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จยิ่งขึ้น

1.7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำงานสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คุณค่ากับผลงานความสำเร็จของบุคลากรสถานศึกษาให้มีการนำไปใช้ประโยชน์และต่อยอด ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นความพยายามของบุคลากรในสถานศึกษาตามแนวทางที่จริงจังและเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำยกย่องชมเชยแก่บุคลากรในสถานศึกษาเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วง

1.8 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารด้วยการละเว้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรใน ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังอย่างยุติธรรมต่อแนวคิดและวิธีใหม่ ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาภายใต้กฎระเบียบต่าง ๆ ของราชการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำหรือข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญ และนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ แนวทางการปฏิรูปการศึกษาจึงสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายได้อย่างดี มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทใน การทำงานทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Barling (1966) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามตื่นตัว เกิดความเชื่อ จินตนาการ ความคิดและค่านิยมมากกว่าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในทันทีทันใด ทำให้เกิดความเข้าใจ เกิดมโนทัศน์ และสามารถใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาปัญหาที่เผชิญอยู่ ตลอดจนวิธีการแก้ไขด้วยสติปัญญา และด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการกำหนดนโยบายและดำเนินการในการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้นความสำเร็จและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนและสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและบุคลากรทั้งหมด นี่คือนิยามของประสิทธิผลที่อาจเกิดขึ้นจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำเร็จ ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญญัติ กิมศรี (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมมากร เจตีย์คำ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญต่อเพศในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์กำลังเกิดขึ้น การวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ (สมยศ นาวิการ, 2550) คำนี้ถึงความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน ความเหมาะสมและมีความเข้าใจในความสามารถของตัวบุคคล และประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของงานที่ได้กำหนดไว้ มีองค์ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและหน้าที่ในการปฏิบัติงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน เป็นไปด้วยการร่วมมือกันมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน (อัมพร อารังลักษณ์, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมมาวดี วัฒนระนุกุล (2560) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมนชญา ทาญโก (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความเข้าใจต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และมีความเป็นไปได้ว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมักได้รับการส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานบริหาร เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าระดับชั้น ประกอบกับการได้มีโอกาสใกล้ชิดและร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษาทำให้สามารถเรียนรู้การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ขณะที่ผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีหน้าที่หลักในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ส่งผลให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา สิทธิจินดา (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ สารสมัค (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างเป็นกระบวนการ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต้องมีประสบการณ์สั่งสมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยเฉพาะประสบการณ์ด้านการบริหารทางการศึกษาในองค์กรทางการศึกษาระดับต่าง ๆ ในตำแหน่งทางการบริหารการศึกษาที่ได้ดำเนินบทบาทภารกิจตามสายงานที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้ร่วมงานภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นศรัทธาและไว้วางใจ มีอุดมการณ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีคความรู้อย่างรอบรู้ ประสบการณ์สมกับเป็นผู้บริหารบุคลากรที่เป็นครูมืออาชีพแล้ว ประสบการณ์จะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มากขึ้น เข้าใจความหมายของประสบการณ์นั้น และสามารถนำไปใช้พัฒนาตนเอง (Lewin , 2005) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา วงศ์อำมาตย์ (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำร่วมสมัยในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 5 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศสวาท ศรีเสน (2551) กล่าวว่า แม้ว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันแต่ทุกคนได้รับนโยบายแนวปฏิบัติที่เหมือนกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในพื้นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในพื้นที่ของจังหวัดยโสธรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตพิงค์ คล้ายโยทอง (2557) เรื่องพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ผลวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความต้านทานในการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ เพราะมีผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการทราบและการจัดการกับการสร้างบารมีเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้และบุคคลที่มีบทบาทในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการที่สำคัญในการนำทีมหรือกลุ่มผู้คนไปสู่ความสำเร็จและความเติบโต ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจที่เหมาะสมและมีคุณภาพ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการที่ส่งเสริมและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ในทีมหรือองค์กร การกระตุ้นทางปัญญาช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างแนวคิดใหม่ การเปิดโอกาสให้ผู้คนเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ และส่งเสริมการทำงานที่เน้นความคิดริเริ่มและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผล

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้บุคคลแต่ละคนสามารถพัฒนาและเติบโตตามความสามารถและความต้องการของตนเองได้ เน้นให้บุคคลมีสิทธิและความเสรีภาพในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมต่อตนเอง โดยคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล

5. ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายและดำเนินการในการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพราะความสำเร็จและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนและสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและบุคลากรทั้งหมดทั้งในและนอกสถานศึกษา

6. ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมการได้เส้นทางใหม่ หรือเหตุการณ์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี รางวัลเกินคาดหมายสามารถสร้างความสุข ความตื่นเต้น และความสนุกสนานในชีวิตเรา มันเป็นเครื่องขยายที่สามารถเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความสำเร็จในอนาคตได้

7. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ผู้บริหารควรให้รางวัลตามสถานการณ์โดยพิจารณาถึงเป้าหมายที่ต้องการให้รางวัล และความเหมาะสมของรางวัลในบริบทนั้น การให้รางวัลที่เหมาะสมสามารถสร้างผลกระทบที่ดีและเสริมแรงบันดาลใจในองค์กรและกลุ่มคนต่าง ๆ ได้

8. ด้านการบริหารด้วยการละเว้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรระมัดระวังเมื่อใช้กลยุทธ์การบริหารด้วยการละเว้น เนื่องจากอาจทำให้เกิดความไม่พอใจ ความไม่เข้าใจ หรือการขาดความรับผิดชอบในอนาคต การเลือกใช้การละเว้นควรพิจารณาให้รอบคอบและใช้ในกรณีที่เหมาะสมเท่านั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในรูปแบบเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์มากขึ้น

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป เนื่องจากการวิจัยฉบับนี้เป็นเพียงการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น



บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2562). **ภาวะผู้นำกับคุณภาพการศึกษา**. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกล้าจิกา วัลย์เสรี. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ชนิษฐา สิทธิจินดา. (2552). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- จินดา วงศ์อำมาตย์. (2550). **ภาวะผู้นำร่วมสมัยในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชีวิน อ่อนละออบ. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ค.ศ., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชูศิลป์ หันสันเทียะ. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ฉัฐิพงศ์ คล้ายไยทอง. (2557). **พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรีเขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ดาว สมศรีโหม่ง. (2548). **การศึกษามูลเหตุจูงใจนักเรียน ประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมต่อการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.

- ธนาเศรษฐ์ เพ็ชรกลาง. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ธีรศักดิ์ สารสมัคร. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.** ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5
- ธูมากร เจตย์คำ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ, จันทบุรี.
- บัญญัติ กิมศรี. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิศสวาท ศรีเสน. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในฝันหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนในฝันจังหวัดยโสธร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อุบลราชธานี.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ: ธนัช.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ลำดวน เอี่ยมอาจ. (2558). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** วิทยานิพนธ์

กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วันเพ็ญ โสมมา. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.

วารุณี งอยพลา. (2556). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2547). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

ศักดิ์ไทย สุรกีจาวร. (2549). **จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการปฏิบัติการ.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ศักดิ์สิทธิ์ พลศักดิ์. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

สมยศ นาวิการ. (2550). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2559). **โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2566, จาก http://www.kktech.ac.th/files/10000001_22012811110755.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561.** สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2566, จาก <https://fmt.surin.rmuti.ac.th/2017/data/5/article/files/3aa94ea9d9aedf8cbfaa537a22e46dab.pdf>

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย. (2566). **ข้อมูลผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ 16 สิงหาคม 2566.** สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2566,

สิริรักษ์ นัคนตรี. (2560). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).
- สุมณฑา ทายุกโก. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย. (2564). *แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.2566–2570 องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย*. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2566, จาก https://chiangraipao.go.th/docs/PLANnew_25662570.pdf
- อมรภัทร์ บุญยสิทธิ์เศวต. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อัมพร ชำรงลักษณ์. (2553). *การบริหารปกครองสาธารณะ (Public governance) การบริหารรัฐกิจในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุมาวดี วัฒนะนุกุล. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- Ayiro, L. P. (2014). Transformational Leadership and School Outcomes in Kenya. **Does Emotional Intelligence Matter. FIRE: Forum for International Research in Education**, 1(1), 26–46.
- Baldwin, T. T., Bommer, W. H. and Rubin, R. S. (2013). **Managing organizational behavior: what great managers know and do** (Vol. 2). New York: McGraw–Hill: International Edition.
- Barling, J., Weber, Tom. & Kelloway, E. Kevin. (1966). Effects of Transformational Leadership Training on Attitudinal and Financial Outcomes. **Journal of Applied Psychology**, 81(6), 827–832.
- Bass, B. M. (1997). Does the Transactional–Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries. **American Psychologist**, 52(2), 15.
- Bass, B. M., and Riggio, R.E. (2006). **Transformational Leadership** (Vol. 2). New Jersey:

Lawrence Erlbaum Associates.

Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper and Row.

Burns, J. M. (2003). **Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness**. New York: Atlantic Monthly Press.

Colquitt, J. A., LePine, J.A. and Wesson, M.J. (2017). **Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace** (Vol. 5). New York: McGraw–Hill.

Covey, S. R. (2004). **The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness**. New York: Simon & Schuster.

Daft, R. L. (2008). **Management** (Vol. 5). New York: Harcourt College Publishers.

Downton, J. V. (1973). **Rebel Leadership: Commitment and Charisma in the Revolutionary Process**. New York: Free Press.

Gibson, L. J., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J.H. (1997). **Organizations, Behavior Structure Processes** (Vol. 9). United States: The McGraw–Hill Companies. from Downton, J.V

Griffin, R. W., and Moorhead, G. (2014). **Organizational behavior: managing people and organization** (Vol. 11). Mason,OH: South–Western, Cengage Learning.

Hoy, W. K., and Miskel, C.G. (2005). **Educational Administration Theory–Research practice** (Vol. 7). Boston: McGraw–Hill.

Jones, G. R., and George, J.M. (2016). **Contemporary management** (Vol. 9). Boston: McGraw–Hill.

Khanin, D. (2007). Contrasting Burns and Bass: Does the transactional–transformational paradigm live up to Burns' philosophy of transforming leadership? **Journal of leadership studies**, 1(3), 7–25.

Kinicki, A., and Fugate, M. (2016). **Organizational behavior: a practical, problem–solving approach**. McGraw–Hill: International Edition.

Krejcie, R. V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.

Kyle Sandell. (2012). **Transformational leadership, engagement, and performance**. A

new perspective, Colorado State University

Leithwood, K., & Sun, J.P. (2012). The nature and effects of transformational school leadership: a meta-analytic review of unpublished research. **Educational Administration Quarterly**, 48(3), 387–423.

Luthans, F. (1992). **Organizational Behavior**: (Vol. 6). New York: McGraw–Hill.

Maria Eliophotou Menon. (2014). The relationship between transformational leadership, perceived leader effectiveness and teachers job satisfaction. **Educational Administration**, 52(4), 509–528.

Oke., A., Natasha, M. and Fred, O.W. (2009). The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities. **Organizational Dynamics**, 38(1), 64–72.

Prachi Juneja. (2015). **Importance of Leadership**. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2566, จาก https://www.managementstudyguide.com/importance_of_leadership.htm

Robbins, S. P. (1993). **Organizational Behavior** (Vol. 6). New Jersey: Prentice–Hall.

Robbins, S. P., DeCenzo, D., and Coulter, M (2015). **Fundamentals of management: and Development Journal**, 40(7), 201.

Yukl, G. A. (1998). **Leadership in Organizational** (Vol. 4). New Jersey: Prentice Hall





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาของแบบสอบถามที่ ดังรายนามดังต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา

วุฒิการศึกษา Ph.D.(Education)

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต

วิทยฐานะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. ว่าที่ร้อยตรีสัมพันธ์ ไกลถิ่น

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิคเทิง

วุฒิการศึกษา กศ.ม.การบริหารการศึกษ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

3. นายเชาว์รัช ศิริอำมาต

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า

วุฒิการศึกษา กศ.ม.การบริหารการศึกษ

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

- 1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5–1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
- 2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ด้านที่ 1 ด้านการสร้างบารมี จำนวน 6 ข้อคำถาม

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคน			รวม	เฉลี่ย	สรุปความ สอดคล้อง
		ที่ 1	2	3			
1. ด้านการสร้างบารมี							
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการตระหนักว่าพฤติกรรมของตนมีผลต่อบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่ไม่คุกคาม	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจในการเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองเมื่อมีข้อค้นพบหรือความรู้ใหม่	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล และแบ่งปันวิสัยทัศน์นั้นกับบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 5 ข้อคำถาม

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคน			รวม	เฉลี่ย	สรุปความ สอดคล้อง
		ที่ 1	2	3			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ							
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการสื่อสารในแนวทางที่บันดาลใจให้บุคลากรในสถานศึกษากระทำตาม	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความต้องการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งปันทักษะและความรู้อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นจิตวิญญาณของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความกระตือรือร้น	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 5 ข้อคำถาม

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคน			รวม	เฉลี่ย	สรุปความ สอดคล้อง
		ที่ 1	2	3			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา							
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความมั่นใจว่าแนวความคิดที่เกิดจากบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการประเมินอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะที่หลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาในแก้ปัญหาใหม่ ๆ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำถามต่างๆเพื่อช่วยให้เข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติงานในปัจจุบันและการปรับปรุงต่อไป	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำถามปลายเปิดที่มีประสิทธิผลเพื่อจุดประเด็นทางความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำถามปลายเปิดที่มีประสิทธิผลเพื่อทำความเข้าใจความกระจ่างในประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล จำนวน 5 ข้อคำถาม

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคน			รวม	เฉลี่ย	สรุปความ สอดคล้อง
		ที่ 1	ที่ 2	ที่ 3			
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล							
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้ช่วยให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้การดูแลสั่งสอนทางด้านศีลธรรมในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์ในสถานศึกษา	1	1	1		1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ด้านที่ 5 ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อคำถาม

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคน			รวม	เฉลี่ย	สรุปความ สอดคล้อง
		ที่ 1	2	3			
5. ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา							
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน รายบุคคลอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากร ในสถานศึกษามีส่วนร่วม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษากลา เผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ วางแผนและแก้ไขปัญหอย่างเป็น ระบบ	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง สัมพันธภาพกับบุคลากรใน สถานศึกษาที่จะนำไปสู่การ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ด้านที่ 6 ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อคำถาม

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคน			รวม	เฉลี่ย	สรุปความ สอดคล้อง
		ที่ 1	2	3			
6. ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง							
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสะท้อนกลับด้านการปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำให้สถานศึกษาบรรลุความสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจบทบาทของเขาในการทำให้สถานศึกษาบรรลุความสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการต่อยอดผลงานของบุคลากรในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการต่อยอดผลงานของบุคลากรในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 7 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 5 ข้อคำถาม

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคน			รวม	เฉลี่ย	สรุปความ สอดคล้อง
		ที่ 1	2	3			
7. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์							
7.1	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นความพยายามของบุคลากรในสถานศึกษาตามแนวทางที่จริงจังและเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7.2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำยกย่องชมเชยแก่บุคลากรในสถานศึกษาเมื่อทำงานสำเร็จดูฉับ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำงานสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มเงินเดือนให้กับบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำความดีความชอบให้กับสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7.5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คุณค่ากับผลงานความสำเร็จของบุคลากรสถานศึกษาให้มีการนำไปใช้ประโยชน์และต่อยอด	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ด้านที่ 8 ด้านการบริหารด้วยการละเว้น จำนวน 6 ข้อคำถาม

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคน			รวม	เฉลี่ย	สรุปความ สอดคล้อง
		ที่ 1	2	3			
8. ด้านการบริหารด้วยการละเว้น							
8.1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาภายใต้กฎระเบียบต่างๆ ของราชการ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8.2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าให้ความสนใจกับบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8.3	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังอย่างยุติธรรมต่อแนวคิดและวิธีใหม่ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8.4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการเปิดใจและแสดงให้เห็นความจริงใจในการรับฟัง	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8.5	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ให้ความเสมอภาคภาคแก่บุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8.6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำหรือข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	3.9
	Excluded ^a	780	96.1
	Total	812	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.989	42

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
คำถามข้อ 1.1	3.9688	.89747	32
คำถามข้อ 1.2	4.2188	.94132	32
คำถามข้อ 1.3	4.0000	1.19137	32
คำถามข้อ 1.4	4.0938	.99545	32
คำถามข้อ 1.5	4.1563	.95409	32
คำถามข้อ 1.6	4.0938	.96250	32
คำถามข้อ 2.1	4.1875	.89578	32
คำถามข้อ 2.2	4.1875	.96512	32
คำถามข้อ 2.3	4.0938	.92838	32
คำถามข้อ 2.4	4.0625	.94826	32

คำถามข้อ 2.5	4.2188	.97499	32
คำถามข้อ 3.1	4.1563	1.01947	32
คำถามข้อ 3.2	4.0938	.89296	32
คำถามข้อ 3.3	4.0625	.91361	32
คำถามข้อ 3.4	4.1250	.90696	32
คำถามข้อ 3.5	4.0313	.86077	32
คำถามข้อ 4.1	4.1250	.90696	32
คำถามข้อ 4.2	3.9375	.91361	32
คำถามข้อ 4.3	4.2500	.87988	32
คำถามข้อ 4.4	4.0313	.93272	32
คำถามข้อ 4.5	4.3125	.85901	32
คำถามข้อ 5.1	4.1875	.89578	32
คำถามข้อ 5.2	4.2188	.94132	32
คำถามข้อ 5.3	4.0313	1.03127	32
คำถามข้อ 5.4	4.2813	.88843	32
คำถามข้อ 5.5	4.3750	.94186	32
คำถามข้อ 6.1	4.3750	.87067	32
คำถามข้อ 6.2	4.1563	.88388	32
คำถามข้อ 6.3	4.2500	.91581	32
คำถามข้อ 6.4	4.1563	.88388	32
คำถามข้อ 6.5	4.0000	.91581	32
คำถามข้อ 7.1	4.1875	.96512	32
คำถามข้อ 7.2	4.0000	1.01600	32
คำถามข้อ 7.3	4.0000	1.07763	32
คำถามข้อ 7.4	4.0313	.96668	32
คำถามข้อ 7.5	3.9688	1.03127	32
คำถามข้อ 8.1	4.2500	.91581	32
คำถามข้อ 8.2	4.1875	.96512	32
คำถามข้อ 8.3	4.0938	1.02735	32
คำถามข้อ 8.4	4.0938	1.02735	32
คำถามข้อ 8.5	4.2813	.95830	32
คำถามข้อ 8.6	4.1250	1.03954	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คำถามข้อ 1.1	169.6875	1063.190	.787	.989
คำถามข้อ 1.2	169.4375	1062.899	.754	.989
คำถามข้อ 1.3	169.6563	1045.394	.821	.989
คำถามข้อ 1.4	169.5625	1056.641	.810	.989
คำถามข้อ 1.5	169.5000	1058.516	.815	.989
คำถามข้อ 1.6	169.5625	1055.286	.861	.989
คำถามข้อ 2.1	169.4688	1061.547	.817	.989
คำถามข้อ 2.2	169.4688	1054.967	.864	.989
คำถามข้อ 2.3	169.5625	1060.060	.812	.989
คำถามข้อ 2.4	169.5938	1054.765	.883	.989
คำถามข้อ 2.5	169.4375	1057.093	.820	.989
คำถามข้อ 3.1	169.5000	1056.774	.788	.989
คำถามข้อ 3.2	169.5625	1062.577	.802	.989
คำถามข้อ 3.3	169.5938	1057.991	.862	.989
คำถามข้อ 3.4	169.5313	1059.870	.836	.989
คำถามข้อ 5.3	169.6250	1057.081	.774	.989
คำถามข้อ 5.4	169.3750	1059.339	.863	.989
คำถามข้อ 5.5	169.2813	1053.693	.907	.989
คำถามข้อ 6.1	169.2813	1059.241	.883	.989
คำถามข้อ 6.2	169.5000	1064.065	.784	.989
คำถามข้อ 6.3	169.4063	1063.088	.772	.989
คำถามข้อ 6.4	169.5000	1062.194	.817	.989
คำถามข้อ 6.5	169.6563	1058.362	.853	.989
คำถามข้อ 7.1	169.4688	1054.709	.868	.989
คำถามข้อ 7.2	169.6563	1055.072	.817	.989
คำถามข้อ 7.3	169.6563	1054.297	.780	.989
คำถามข้อ 7.4	169.6250	1063.661	.721	.989
คำถามข้อ 7.5	169.6875	1057.319	.770	.989
คำถามข้อ 8.1	169.4063	1062.249	.787	.989
คำถามข้อ 8.2	169.4688	1051.741	.916	.989
คำถามข้อ 8.3	169.5625	1054.383	.818	.989
คำถามข้อ 8.4	169.5625	1052.577	.846	.989
คำถามข้อ 8.5	169.3750	1058.952	.804	.989
คำถามข้อ 8.6	169.5313	1049.418	.884	.989

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
173.6563	1110.039	33.31725	42

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

2. ผู้กรอกแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด เพราะผู้วิจัยนำผลออกมาสรุปเป็นภาพรวม

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถามและหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการติดต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นายไชยพร บุญทา

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

1. เพศ

เพศชาย

เพศหญิง

2. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

ระหว่าง 5 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมาก
3 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารน้อย
1 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการสร้างบารมี						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการตระหนักว่า พฤติกรรมของตนมีผลต่อบุคลากรในสถานศึกษา					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่ไม่คุกคาม					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจในการเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองเมื่อมีข้อค้นพบหรือความรู้ใหม่					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการสร้างบารมี (ต่อ)						
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล และแบ่งปันวิสัยทัศน์นั้นกับบุคลากรในสถานศึกษา					
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษา					
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการสื่อสารในแนวทางที่บันดาลใจให้บุคลากรในสถานศึกษากระทำตาม					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความต้องการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรในสถานศึกษา					
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งปันทักษะและความรู้ที่เหมาะสมเพื่อช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา					
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นจิตวิญญาณของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความกระตือรือร้น					
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้					
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความมั่นใจว่าแนวความคิดที่เกิดจากบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการประเมินอย่างเหมาะสม					
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะที่หลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาในแก้ปัญหาใหม่ ๆ					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (ต่อ)						
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำถามต่างๆเพื่อช่วยให้เข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติงานในปัจจุบันและการปรับปรุงต่อไป					
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำถามปลายเปิดที่มีประสิทธิผลเพื่อจุดประเด็นทางความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำถามปลายเปิดที่มีประสิทธิผลเพื่อทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล					
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น					
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง					
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำให้การดูแลสั่งสอนทางด้านศีลธรรมในสถานศึกษา					
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์ในสถานศึกษา					
5. ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา						
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง					
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนรวมประเมินผลการปฏิบัติงาน					
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)						
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการวางแผนและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ					
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรในสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง						
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสะท้อนกลับด้านการปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษา					
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำให้สถานศึกษาบรรลุความสำเร็จ					
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจบทบาทของเขาในการทำให้สถานศึกษาบรรลุความสำเร็จ					
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการต้อยอดผลงานของบุคลากรในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จยิ่งขึ้น					
6.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการต้อยอดผลงานของบุคลากรในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จยิ่งขึ้น					
7. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์						
7.1	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นความพยายามของบุคลากรในสถานศึกษาตามแนวทางที่จริงใจและเหมาะสม					
7.2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำยกย่องชมเชยแก่บุคลากรในสถานศึกษาเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วง					
7.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำงานสำเร็จ					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ (ต่อ)						
7.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มเงินเดือนให้กับบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำความดีความชอบให้กับสถานศึกษา					
7.5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คุณค่ากับผลงานความสำเร็จของบุคลากรสถานศึกษาให้มีการนำไปใช้ประโยชน์และต่อยอด					
8. ด้านการบริหารด้วยการละเว้น						
8.1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาภายใต้กฎระเบียบต่าง ๆ ของราชการ					
8.2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าให้ความสนใจกับบุคลากรในสถานศึกษา					
8.3	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังอย่างยุติธรรมต่อแนวคิดและวิธีใหม่ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา					
8.4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการเปิดใจและแสดงให้เห็นความจริงใจในการรับฟัง					
8.5	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรในสถานศึกษา					
8.6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำหรือข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายไชยพร บุญทา
วัน เดือน ปี เกิด	30 กรกฎาคม 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
วุฒิการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต(วิศวกรรมคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	253 หมู่ 11 ต.ทุ่งก้อ อ.เวียงเชียงรุ้ง จ.เชียงราย 57210
ผลงานตีพิมพ์	ไชยพร บุญทา. (ผู้บรรยาย). (20 เมษายน 2567). การศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในการประชุมวิชาการ บัณฑิต ครั้งที่ 10 (หน้า 66-79). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

