*แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น

ชัญญารักษ์ นาคปั้น[1] จุลดิศ คัญทัพ[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
*Corresponding author e-mail: chanya.nak743@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น 2) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารและผู้สอนโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 86 คน เลือกโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า $PNI_{modified}$ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ได้จากการศึกษาประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับศักยภาพของผู้บริหารในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ; โรงเรียนเอกชน

* Received: 2025-05-08, Revised: 2025-06-09, Accepted: 2025-06-12

Guidelines for Developing Transformational Leadership of Administrators At a Private Vocational School in Khon Kaen Province

Chanyaruk Nakpan[1*] Juladis Khanthap[2]

[1]Master of Education Program in Educational Administration
[2]Asst. Prof., Ph.D., Lecturer of Suryadhep Teachers College, Rangsit University
[*]Corresponding author e-mail: chanya.nak743@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the current conditions, desired conditions, and needs regarding transformational leadership among administrators at a private vocational school in Khon Kaen Province, and 2) propose guidelines for developing transformational leadership among those administrators. A mixed-methods research design was employed. The sample consisted of 86 administrators and teachers selected through simple random sampling based on Krejcie and Morgan's sampling table. The research instruments included a five-point Likert scale questionnaire assessing current and desired states of transformational leadership, and a semi-structured interview guide. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$). The results revealed that 1) the current and desired states of transformational leadership among the school administrators were rated at a high level overall. The top three areas of highest priority needs were: idealized influence, intellectual stimulation, and individualized consideration. 2) The proposed guidelines for developing transformational leadership consisted of the same three key components: idealized influence, intellectual stimulation, and individualized consideration. These components can be applied to enhance the leadership capacities of administrators in private vocational schools, enabling them to meet the challenges of 21st-century education.

Keywords: Transformational Leadership; Leadership Development Guidelines; Private Vocational School

บทนำ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการเตรียมบุคคลให้สามารถปรับตัวและดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ ในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องการทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ การใช้สารสนเทศ เทคโนโลยี และสื่ออย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา ซึ่งช่วยเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาทุนมนุษย์ได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว (รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์, 2560) ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการลดความเหลื่อมล้ำเป็นภารกิจสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยเฉพาะในด้านอาชีวศึกษา ที่ถือเป็นกลไกหลักในการ

พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การดำเนินงานตามนโยบาย “อาชีวศึกษายกกำลังสอง” จึงมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย และเน้นการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนระดับกลางที่มีคุณภาพและศักยภาพสูง โดยดำเนินการภายใต้กรอบนโยบาย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเสริมสร้างความมั่นคง 2) การพัฒนากำลังคนและขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) การเสริมสร้างศักยภาพคน 4) การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา 5) การเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในสายอาชีวะจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ การบริหารจัดการในยุคใหม่จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ มีอุดมการณ์ ใช้ปัญญาในการตัดสินใจ และให้ความสำคัญกับความหลากหลายของบุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาและผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีบทบาทสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและนักเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 และแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล การเข้าสู่สังคมสูงวัย และความต้องการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ภายใต้นโยบาย “อาชีวศึกษายกกำลังสอง” สอศ. ได้ผลักดันให้สถานศึกษาอาชีวะเป็นศูนย์กลางการพัฒนากำลังคน โดยเน้นการบูรณาการหลักสูตรกับสถานประกอบการในรูปแบบทวิภาคี พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนในระบบอาชีวศึกษามีโอกาสมีงานทำสูงขึ้น ในสาขาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเอกชนในฐานะส่วนหนึ่งของระบบอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนนโยบายดังกล่าว โดยมุ่งจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โดยเน้นการผลิตกำลังคนที่มีทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานวิชาชีพ การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านนโยบาย โครงสร้าง และกระบวนการบริหาร โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับแนวทางไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ใช้เหตุผลกระตุ้นการคิด วิเคราะห์ปัญหา และคำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร ภาวะผู้นำในลักษณะนี้จะช่วยให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถปรับตัวรองรับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดที่เน้นการมีอิทธิพลต่อบุคลากรในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่รายบุคคลไปจนถึงระดับระบบองค์กรและวัฒนธรรม โดยผู้นำมุ่งสร้างสายสัมพันธ์กับผู้ตาม เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนภายในองค์กร แนวคิดนี้สอดคล้องกับพลวัตของโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารการศึกษา ซึ่งต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันเทคโนโลยี และมีทักษะในการวางกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาวิธีการเรียนรู้ใหม่ ๆ และปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลง การศึกษาของนภัทร ธัญญวณิชกุล (2564) กล่าวว่าผู้บริหารต้องเข้าใจกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของฐาปนวัฒน์ ชินบุตร (2560) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม เน้นการใช้กลยุทธ์และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันสมัยและเป็นสากล 2) ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความกล้าหาญในการริเริ่มเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3) ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ มุ่งพัฒนาความสามารถในการปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบริบทอย่างมีประสิทธิผล พร้อมเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมการบริหารแบบกระจายอำนาจ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้เกิดการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง แนวทางการพัฒนานี้จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องมีการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาการจัดการในขอบเขตต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด นอกจากนี้สิ่งสำคัญคือต้องปรับแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมความเป็นผู้นำที่สามารถปรับให้เข้ากับความต้องการของศตวรรษที่ 21 ซึ่งจังหวัดขอนแก่นเป็นหนึ่งในศูนย์กลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การศึกษา และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการอาชีวศึกษา ขอนแก่นเป็นจังหวัดที่มีวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจำนวนมากและหลากหลายรูปแบบ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ อีกทั้งยังเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือและแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในบริบทของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการในสถานศึกษา

อาชีวะเอกชนในขอนแก่นยังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นโยบายของรัฐ และความคาดหวังของภาคเอกชนและผู้เรียน ซึ่งทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับตัวและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็ง การศึกษาภาวะผู้นำในบริบทเฉพาะของขอนแก่นจึงมีความสำคัญในการหาแนวทางพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพจริง และสามารถเป็นต้นแบบให้กับพื้นที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายกันได้

จากบริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวะเอกชนในจังหวัดขอนแก่นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็งและทันสมัย งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายชาติ และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน โดยเน้นการส่งเสริมคุณลักษณะผู้นำที่รอบรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม มีธรรมาภิบาล และสามารถปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาไทยในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 106 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น เป็นการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้วิธีการเปิดตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) รวมจำนวน 86 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสอบถาม (Questionnaires) ออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบสำรวจรายการข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Checklist) ของ ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 86 คน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้วยตนเอง นำข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์แล้วเรียบเรียงบรรยายข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป

4. การสร้าง พัฒนา และตรวจสอบเครื่องมือ

ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้การสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีขั้นตอนและวิธีการสร้างโดยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น เพื่อเป็นแนวทางในการร่าง และสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาให้ครอบคลุมแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยมีตัวอย่างของแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาความสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พิจารณา ตรวจสอบ และปรับปรุงสำเนาเนื้อหา ให้มีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) มากกว่า 0.5 ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 ในงานวิจัยนี้ค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.90

ขั้นตอนที่ 3 ปรับปรุงข้อคำถามตามขอเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบทดสอบที่ผ่านการพิจารณา ไปทดลองใช้กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย 30 ชุด (Tryout) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้ง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ซึ่งแบบสอบถามนี้ มีค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน ที่ 0.98 และสภาพที่พึงประสงค์ ที่ 0.93 ตามสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถาม

n แทน จำนวนคำถามทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง รายงานและวิเคราะห์ผลด้วยสถิติขั้นพื้นฐานเพื่อนำเสนอข้อมูลสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่นเพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น เพื่อประประยุกต์ และนำเสนอแนวทาง มีขั้นตอนดังนี้

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูล โดยมีการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยไปเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สำหรับการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามวัน เวลา ที่นัดหมาย ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างกลุ่มเป้าหมายโดยใช้ประเด็น แนวทางการสัมภาษณ์

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ โดยนำเสนอในรูปแบบของความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น ด้วยสถิติบรรยาย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติ พฤติกรรม ความคิดเห็นตาม สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ พฤติกรรม ความคิดเห็นตาม สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ พฤติกรรม ความคิดเห็นตาม สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ พฤติกรรม ความคิดเห็นตาม สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ พฤติกรรม ความคิดเห็นตาม สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3 อันดับแรก โดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI) โดยใช้ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยนำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นหาแนวทางการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลข้อมูลหลัก 5 คน

$$PNI_{modified} = (I - D)/ D$$

$PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติ พฤติกรรม ความคิดเห็นตามสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติ พฤติกรรม ความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย และเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของข้อมูลมากที่สุด 3 อันดับแรก (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการรวบรวมข้อคิดเห็นแล้วบรรยายข้อมูลที่ได้จาก การศึกษา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร รวมทั้งเสนอแนวทางการพัฒนา โดยผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$PN_{Imodified}$
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.65	0.65	4.24	0.61	0.16
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.95	0.70	4.23	0.72	0.07
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.63	0.75	4.21	0.67	0.15
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.79	0.72	4.16	0.62	0.09
รวม	3.75	0.70	4.21	0.65	0.12

พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.75, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$= 3.95, S.D. = 0.70) อยู่ในลำดับมากสุด รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$= 3.79, S.D. = 0.72) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$= 3.65, S.D. = 0.65) และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X}$= 3.63, S.D. = 0.75)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.21, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$= 4.24, S.D. = 0.61) อยู่ในลำดับมากสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$= 4.23, S.D. = 0.72) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X}$= 4.21, S.D. = 0.67) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$= 4.16, S.D. = 0.62)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($PNI_{modified}$ = 0.16) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($PNI_{modified}$ = 0.15) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($PNI_{modified}$ = 0.09) และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($PNI_{modified}$ = 0.07) ตามลำดับ

2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากระยะที่ 1 มาสังเคราะห์เป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 ราย และวิเคราะห์เนื้อหาจากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาใน 3 ด้านหลัก ได้แก่

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ผู้บริหารควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมให้ผู้สอนมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงาน ให้กับสถานศึกษา สามารถดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็น

เลิศและผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้สอน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด

2.2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้สอนแสดงความคิดและเหตุผล เพื่อให้บุคลากรและผู้เรียนมีความสามารถในการปรับตัวสู่โลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ ผู้สอนอย่างต่อเนื่อง โดยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้สอน จนบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้สอนมีความเจริญก้าวหน้าทั้ง ทางด้านวิชาการและวิชาชีพและ ผู้บริหารควรให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้สอนในการ ปฏิบัติงาน และควรให้ความการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลกับผู้สอนแต่ละคนอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรและนักเรียนรู้สึกมีคุณค่าและสามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่

อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การที่สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการทำความรู้จักและจดจำบุคลากรในองค์กร ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร ให้อิสระในการทำงาน เข้าใจธรรมชาติ และความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ บุคลากรใช้ความสามารถในด้านอื่น ๆ และเป็นกัลยาณมิตรที่ดีโดยการสร้างความเชื่อใจไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน สร้าง แรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยการมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันแก่บุคลากร ทุกคนในองค์กร สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยชี้ให้เห็นถึงภาพเป้าหมายและภาพความสำเร็จร่วมกัน เป็นแบบอย่างในการมุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม กระบวนการมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจมอบหมายงานให้บุคลกรตามความสามารถ ให้อิสระในการทำงาน ให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

อย่างเป็นกัลยาณมิตร ยกย่องชมเชยบุคลากรอยู่เสมอ และมอบรางวัลในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับ Tesfaw (2014) ที่ทำการศึกษาเรื่องศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของผู้สอน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกความพึงพอใจในการทำงานของผู้สอน และงานวิจัยของ Savareikiene (2013) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจได้และเป็นคุณลักษณะ ของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามยอมรับในการบริหาร และยอมเปลี่ยนเพื่อความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะต้องความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือเข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลการพัฒนาปรับปรุงต่อยอดการพัฒนาอย่าง สม่ำเสมอ ตระหนักและเห็นความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเพื่อนร่วมงา ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพพัฒนา งานในหน้าที่เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน เกิดแรงบันดาลใจที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิผลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร และผู้สอนโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มี ความพึงประสงค์ให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทุกแห่งมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาทิผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนควรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละเพื่อโรงเรียนควรมีการปฏิบัติต่อผู้สอนโดยการคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลควรกระตุ้นให้ผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ ควรทำให้ผู้สอนมีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้สอนอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชา โสภัณนา และคณะ (2563) ได้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีการดำเนินสูงสุด คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับแนวคิดของภวัต มิสดีย์และคณะ (2563) ได้ทำวิจัยการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นเฉลี่ย เท่ากับ 0.11 ซึ่งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน โรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยมีค่าความต้องการจำเป็น PNI(Modified) เท่ากับ 0.16 0.15 และ 0.09 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่ง ควรมีการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการเพิ่มโอกาสให้แก่ตนเอง เห็นคุณค่าของ ตนเอง เห็นคุณค่าของผู้อื่น มีคุณธรรม จริยธรรมในการ

ปฏิบัติงานอีกทั้งคอยให้ความช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้ผู้สอนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานโดยการกล่าวคำยกย่อง ชมเชย ให้แก่ผู้สอนเมื่อสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จ และควรมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้บริหารอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับ งานวิจัยของพลพีระ วงค์พรประทีป และคณะ (2562) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้สอนโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุด ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การวิเคราะห์ $PNI_{modified}$ พบว่า

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คือ (1) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์อย่าง ชัดเจน มีการส่งเสริมให้ผู้สอนมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน (2) ผู้บริหารควรทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงาน ให้กับสถานศึกษา สามารถดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศและ (3) ผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้สอน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ซึ่ง แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชา โสภัณนา (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์คือ การมีวิสัยทัศน์ในการในการบริหารงานที่ชัดเจน กว้างไกลและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยการมีเป้าหมายในการบริหารงานและใช้วิธีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและศรัทธา และต้องเป็นผู้ มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคือ การให้ความสนใจกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ การทำให้ผู้ใต้บังคับเห็นว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญต่อ สถานศึกษา และให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกับ โดยใช้หลักมองอย่างทั่วถึง ต้องเข้าใจถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถนำหลัก “พรหมวิหาร 4” มาใช้ในการทำงานและมีการให้ขวัญกำลังใจกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนัฏฐกานต์ ทันที (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัด ศรีสะเกษ พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมี การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ด้านแรกที่ควรพัฒนาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ (1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาร่วมกัน (2) ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี (3) ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้สอนแสดงความคิดและเหตุผล แนวทางนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Afshari et al. (2012) ที่ชี้ว่าความสามารถ

ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน และของ Luft (2012) ที่ระบุว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี

2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ (1) ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ ผู้สอนอย่างต่อเนื่อง โดยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้สอน จนบรรลุเป้าหมาย (2) ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้สอนมีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพและ (3) ผู้บริหารควรให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้สอนในการ ปฏิบัติงาน และควรให้ความการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลกับผู้สอนแต่ละคนอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของนัฏฐกานต์ ทันที (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรพัฒนาภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งจัดตั้งกลไกติดตามและประเมินผล เพื่อให้แน่ใจว่าผู้บริหารสามารถนำหลักการดังกล่าวไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ควรส่งเสริมการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยพัฒนากลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและการแก้ปัญหา เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการจัดการระดมความคิดเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.3 ควรจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและการกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

a. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมและหลากหลายยิ่งขึ้น

b. ควรดำเนินการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

c. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังโรงเรียนอาชีวศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลและพัฒนาแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาไทย โดยเฉพาะในสายอาชีวศึกษา จำเป็นต้องปรับตัวทั้งในระดับนโยบายและการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนากำลังคนให้ตอบโจทย์เศรษฐกิจยุคใหม่ การเปลี่ยนผ่านสู่ประเทศไทย 4.0 ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการสร้างนวัตกรรม การพัฒนาหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับสถานประกอบการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรู้เท่าทัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารยุคใหม่ที่ไม่เพียงแต่บริหารองค์กร แต่ยังต้องมีวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจ และผลักดันผู้สอนและบุคลากรให้เกิดพลังร่วมในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมให้ ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารควรนำเสนอแนวทาง ให้แก่ครูสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและสนับสนุนให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์จนสามารถผลิตผลงาน ออกมาได้อย่างหลากหลาย 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานให้แก่ครูจนบรรลุเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

กฤษณะ ชัยสิริธัญญา. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้สอนในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐาปนวัฒน์ ชินบุตร. (2560). *ทัศนะของผู้สอนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา 21 อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

นัฏฐกานต์ทันที. (2555). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษ์จังหวัดศรีสะเกษ.*การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริการพัฒนาท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นภัทร ธัญญวณิชกุล. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารการวัดผลการศึกษา, 38*(104), 1-10.

ประชา โสภัณนา. (2563). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารมหาจุฬานครทรรศน์, 7*(7), 360-372.

พลพีระ วงศ์พงประทีป. (2562). *ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียน รัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภวัต มิสดีย์. (2563). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาควิชาการบริหารการศึกษา. *มนุษยสังคมสาร, 18*(1), 51-67.

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก. *วารสารสารสนเทศ, 16*(1), 1-15.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Afshari, M., Bakar, K. A., Luan, W. S., & Siraj, S. (2012). Factors affecting the transformational leadership role of principals in implementing ICT in schools. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, *11*(4), 164-176.

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

Luft, K. A. (2012). A research study of transformational leadership comparing leadership styles of the principals. Doctor of Education's Dissertation, Duquesne University.

Savareikiene, D. (2013). Transformational Leadership in the Development of Motivation in Aspects of Good Governance. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, 3*(31), 152-158.

Tesfaw, T. A. (2014). The Relationship Between Transformational Leadership and Job Satisfaction: The case of Government Secondary School Teachers in Ethiopia. *Educational Management Administration & Leadership, 42*(6), 903-918.