ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต
Transfomational Leadership of Vocational College Administrators in Pichayabundit Institution Group

เอกสิทธิ์ ทินจอง[1] อดิศร ศรีเมืองบุญ[2] และธีระเดช จิราธนทัต[3]
Ekkasit Thinjong[1], Adisorn srimuangban[2], and Thiradet Jirathanathat[3]
[1]นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
[2,3] อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
e-mail: csi005@hotmail.co.th

วันที่รับบทความ (Received) 30 พ.ค. 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 6 ก.ค. 2562
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 9 ก.ค. 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การสอน และอายุ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา, กลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study transformational leadership of vocational college administrators, and 2) to compare transformational leadership of vocational college administrators according to the opinions of teachers with different teaching experiences and

ages. The samples were 140 teachers. The research instrument was a questionnaire with 0.96 reliabilities. The statistic for data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent – samples T Test, and One – Way ANOVA.

The research findings were as follows: 1) transformational leadership of vocational college administrators as a total and each aspect was at a high level, 2) teachers with different teaching experience had opinions that transformational leadership of vocational college administrators as total and each aspect was not significantly different at 0.05 level and 3) teachers with different ages had opinion that transformational leadership of vocational college administrators as total and each aspect was not significantly deferent at 0.05 level.

Keywords : Transformational Leadership, Vocational College Administrators, Pitchayabundit Institution Group

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้จากการได้รับการถ่ายทอดจากบุคคลหรือจากสื่อใดๆ ไปสู่บุคคลเพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ซึ่งความรู้เหล่านี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์พัฒนาได้ มนุษย์ได้เติบโตทั้งทางด้านสมอง สติปัญญาควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมและสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข การศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันมีกระบวนการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลายมากขึ้น มีการจัดทำและนำเครื่องมือต่างๆ ที่ทันสมัย สามารถถ่ายทอดให้ผู้เรียนรู้ได้เข้าใจและมีความรู้ได้ง่ายขึ้น ประเทศไทยนั้นเห็นความสำคัญของการศึกษาจึงได้มีตรากฎหมายการศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้ผู้ได้รับความรู้ได้ศึกษาขั้นพื้นฐานโดยไม่มีค่าใช้จ่าย การศึกษาส่งผลให้เกิดความรู้ ความรู้นี้สามารถนำมาใช้พัฒนาคนให้มีความสามารถที่จะใช้ประกอบอาชีพและเอาตัวรอดได้ รวมทั้งช่วยขัดเกลาคนให้มีจิตสำนึกและคุณธรรม เป็นผู้เจริญทางปัญญาและจิตใจซึ่งคนเหล่านี้นอกจากจะสามารถพัฒนาตนเองแล้วยังส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศได้ด้วย คุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการนำสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้บริหารไม่ว่าจะบริหารงานในสถานศึกษาขนาดเล็กหรือสถานศึกษาขนาดใหญ่ก็ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (เสาวนิตย์ ทวีสันทนีนุกูล, 2548)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบของผู้นำยุคใหม่ ซึ่งนับว่าสอดคล้องในยุคปฏิรูปที่มีการพัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้นำจะมีความสามารถในการหยั่งรู้และคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ มีความคิดชัดเจนที่นำบุคลากรไปสู่องค์กรในการเปลี่ยนแปลงด้วยศักยภาพและสมรรถนะเต็มกำลังความสามารถรวมทั้งเป็นการปฏิรูปและพลิกโฉมหรือยกเครื่ององค์กร สนับสนุนการถ่ายโอนวัฒนธรรมแนวใหม่ มีความสามารถในการจัดการเปลี่ยนแปลง สามารถตีความเข้าใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีความคิดสร้างสรรค์สามารถประยุกต์วิธีการต่างๆ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ผู้นำจะมีแผนในใจโดยครอบคลุมเรื่องใหม่ๆ ที่เป็นเรื่องท้าทาย ดังนั้นองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดต้องเริ่มจากผู้นำที่มีความเข้มแข็ง จริงจังและ

ใช้หลักการทำงานเป็นทีมและที่สำคัญสามารถรักษาองค์กรให้อยู่รอดปลอดภัยโดยที่ผู้นำต้องทำตนให้เป็นผู้นำที่น่าเสื่อมใสและไว้วางใจ มีจริยธรรมสร้างวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในองค์กร รวมทั้งสร้างเครื่องมือเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

บาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’S” (Four I’S) คือ 1) การสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ฯลฯ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Sprit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ฯลฯ 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ฯลฯ และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง การที่ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ฯลฯ

จากการศึกษารายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และครูที่มีประสบการณ์และอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่น สุธาสินี สิงห์ประโคน (2558) ที่วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จตุพงษ์ ลี้ประเสริฐ (2558) ที่วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559) ที่วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พนัชกร ภูบรม (2558) ที่วิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ซอฟี่ ราเซะ (2560) ที่วิจัยพบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี 35-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีความเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพิชญบัณฑิต 2 ซึ่งเป็น 1 ใน 7 แห่งของกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มนี้ว่ามีมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์การสอนและอายุ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูผู้สอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต 7 แห่ง ปีการศึกษา 2561 จำนวน 220 คน (กลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต, 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต 7 แห่ง ปีการศึกษา 2561 จำนวน 140 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต	ประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. วิทยาลัยเทคโนโลยีพิชญบัณฑิต	30	19
2. วิทยาลัยเทคโนโลยีพิชญบัณฑิต 2	25	16
3. วิทยาลัยเทคโนโลยีภูมิบัณฑิต	33	21
4. วิทยาลัยเทคโนโลยีบ้านจั่น	48	31
5. วิทยาลัยเทคโนโลยีพิชญพิชญ์	17	11
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคนิคพิชญบัณฑิต	38	24
7. วิทยาลัยเทคโนโลยีภูมิพิชญ	29	18
รวม	**220**	**140**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 2 ข้อ คือ 1) ประสบการณ์ และ 2) อายุ ส่วนที่ 2 ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิตเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยพิชญบัณฑิตถึงวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต 7 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วรอรับคืนภายใน 2 สัปดาห์

3.2 กรณีที่ได้ไม่ครบจำนวน ผู้วิจัยได้ติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตัวเองจนครบ 140 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.2 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51 – 5.00 มีความคิดเห็นในการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 มีความคิดเห็นในการปฏิบัติในระดับ มาก

2.51 – 3.50 มีความคิดเห็นในการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 มีความคิดเห็นในการปฏิบัติในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 มีความคิดเห็นในการปฏิบัติในระดับ น้อยที่สุด

4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ประสบการณ์สอนต่างกันต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต ใช้การทดสอบค่าที แบบ Independent (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต ใช้การทดสอบค่าเอฟ แบบ One – Way ANOVA (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 82.85 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.15 ส่วนครูผู้สอนที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 25 – 35 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 62.85 และมากกว่า 35 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ17.85 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์สอน		
ต่ำกว่า 10 ปี	116	82.85
10 ปีขึ้นไป	27	17.15
รวม	**140**	**100**
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	27	19.30
25 – 35 ปี	88	62.85
มากกว่า 35 ปี	25	17.85
รวม	**140**	100

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.25) ด้านภาวะผู้นำสูงสุด คือ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{x}$= 4.28) รองลงมาด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x}$ = 4.22) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x}$ = 4.18) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x}$ = 4.12) ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาใน กลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต โดยรวมและรายด้าน (n = 140)

ลำดับ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการสร้างบารมี	4.28	0.71	มาก
2	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.22	0.70	มาก
3	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.18	0.67	มาก
4	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.12	0.61	มาก
	โดยรวม	4.25	0.61	มาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนต่างกันต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนต่างกันต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต (n = 140)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี			10 ปีขึ้นไป			t	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการสร้างบารมี	4.28	0.72	มาก	4.25	0.60	มาก	.217	0.829
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.11	0.68	มาก	4.14	0.75	มาก	-.216	0.830
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.21	0.68	มาก	4.22	0.64	มาก	-.062	0.951
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.18	0.62	มาก	4.18	0.52	มาก	-.047	0.962
โดยรวม	**4.24**	**0.63**	**มาก**	**4.27**	0.46	มาก	-0.216	0.830

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต (n = 140)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
1. ด้านการสร้างบารมี	ระหว่างกลุ่ม	0.432	2	0.26	0.42	0.65
	ภายในกลุ่ม	69.20	137	0.55		
	รวม	69.63	139			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.87	2	0.93	1.96	0.14
	ภายในกลุ่ม	65.42	137	0.47		
	รวม	67.30	139			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	0.78	2	0.39	0.85	0.42
	ภายในกลุ่ม	62.36	137	0.45		
	รวม	63.16	139			
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.86	2	0.67	1.84	0.16
	ภายในกลุ่ม	50.38	137	0.36		
	รวม	51.24	139			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.86	2	0.43	1.17	0.31
	ภายในกลุ่ม	50.38	137	0.36		
	รวม	51.24	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 82.85 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.15 ส่วนครูผู้สอนที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 25 – 35 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 62.85 และมากกว่า 35 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.85 ตามลำดับ

1.2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.25) ด้านภาวะผู้นำสูงสุด คือ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{x}$ = 4.28) รองลงมาด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x}$ = 4.22) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x}$ = 4.18) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x}$ = 4.12) ตามลำดับ

1.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการสอนต่างกันต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การกระตุ้นสติปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุธาสินี สิงห์ประโคน (2558) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จตุพงษ์ ลี้ประเสริฐ (2558) ที่วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุดคือ ด้านการสร้างบารมีที่เป็นเช่นนั้นเป็นเพราะว่าผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกแห่งพยายามพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า มีความมั่นใจว่าครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถชี้นำครูให้ตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมาย สามารถแสดงศักยภาพและมีความสามารถในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ฯลฯ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรมีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการสร้างบารมีมีมากกว่าทุกด้าน

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า ครูผู้สอนทั้งสองกลุ่มคือ กลุ่มที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10 ปีและกลุ่มที่มีประสบการณ์สอน 10 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่าผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใกล้เคียงกันมากทั้งโดยรวมและรายด้าน เช่น ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{x}$ = 4.21 กับ 4.22) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{x}$ = 4.18 กับ 4.18) เป็นต้น ดังรายละเอียดในตารางที่ 3 สอดคล้องกับสุธาสินี สิงห์ประโคน (2558) ที่วิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับ พนัชกร ภูบรม (2558) ที่วิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกแห่งได้ใช้อำนาจในการชักจูงหรือโน้มน้าวครูผู้สอนทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองบรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยหรือผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกแห่งได้แสดงบทบาทหน้าที่ทำให้ครูผู้สอนไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อจูงใจให้ครูผู้สอนมองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของวิทยาลัยจึงทำให้ครูผู้สอนทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กลุ่มที่มีอายุ 25-35 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความเห็นว่าผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ ซอฟี่ ราเซะ (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี 35-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีความเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารวิทยาลัยดังกล่าวควรใส่ใจและเสริมสร้างศักยภาพด้านนี้อย่างจริงจัง เพราะแรงบันดาลใจเป็นแรงผลักดันให้ครูผู้สอนทำงานในหน้าที่ให้บรรลุตามที่หวังไว้ หรือแรงบันดาลใจเป็นพลังอำนาจในตัวครูผู้สอนทุกคน ซึ่งใช้ในการขับเคลื่อนกระบวนการคิดและการกระทำใดๆ ที่พึงประสงค์ให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการ อีกทั้งการสร้างแรงบันดาลใจยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจของครูผู้สอนอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต

2.2 ควรทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันพิชญบัณฑิต

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจากท่าน ดร.อดิศร ศรีเมืองบุญ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ และดร.ธีระเดช จิราธนทัต รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต ที่ให้ความอนุเคราะห์แนะนำ ดูแล ตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้กำลังใจ กระทั้งงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ,* 9(2) : 1510-1511.

กลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต. (2561). *ข้อมูลสารสนเทศของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน.* อุดรธานี : กลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต.

จตุพงษ์ ลี้ประเสริฐ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ซอฟี ราเซะ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น

พนัชกร ภูบรม. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี).

สุธาสินี สิงห์ประโคน. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.* สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2562, จาก https://www.dspace.bru.ac.th/.

เสาวนิตย์ ทวีสันทนีนุกูล. (2548). *ภาวะผู้นำปริวรรต : ตัวจักรสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา.* สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Bernard M. Bass and Bruce. J. Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.* (Thousand Oaks : Sage,2).