



แบบเสนออนุมัติตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ
วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

252/2564
[Signature]

นายกฤษฎภัคต เนติบัณฑิตอุทิศ

28 มี.ย. 2564

1. ชื่อนักศึกษา (ชาย/หญิง/นางสาว) ..ภัทธววรรณ...วรรณะบัวเพ็ญ.....รหัสประจำตัว...6251751602008.....
2. หลักสูตร ค.ม. สาขาวิชา...การบริหารการศึกษา.....รุ่น.....35.....
หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้สะดวก089-8562209.....E - mail .Pattarawan.gpla@pnru.ac.th.....
3. ประเภทนักศึกษา ภาคปกติ ภาคพิเศษ
4. ได้เข้าสอบปากเปล่า วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ แล้วตั้งแต่วันที่...25...พฤษภาคม...2564.....

หัวข้อเรื่อง (ภาษาไทย)...ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากรของผู้บริหารสถานศึกษา.....
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

หัวข้อเรื่อง (ภาษาอังกฤษตัวพิมพ์ใหญ่)...Transformational leadership in the Administration of the Resource Management by the Executives of Vocational Education Commission Bangkok.

บัดนี้ ได้จัดเตรียมบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรียบร้อยแล้ว โดยประสงค์นำเสนอบทความวิจัยในรูปแบบ

การตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ที่มีชื่อปรากฏในฐานข้อมูล

TCI (Thai Journal Citation Index Centre) หรือ ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ซึ่งตรวจสอบได้จาก http://www.kmutt.ac.th/jif/public_html/index.html

วารสารที่มีชื่อปรากฏในประกาศของสมศ. ระดับชาติ ระดับนานาชาติ (ซึ่งตรวจสอบได้จาก <http://www.onesqa.or.th>)

ฐานข้อมูลอื่นๆ (โปรดระบุ)

หรือ

การนำเสนอต่อที่ประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม (Proceedings) ที่มีบทความฉบับสมบูรณ์ (ที่ไม่ใช่การรวมเล่มบทความย่อเท่านั้น)

ชื่อการประชุมวิชาการ มหงษ์ศาสตร์ และ สวีตศาสตร์ ระดับชาติ ครั้งที่ 14

ระดับชาติ ระดับนานาชาติ ช่วงเวลาที่จัดประชุม 17-18 มี.ย. 64

สถานที่จัดการประชุม คณะ มหงษ์ศาสตร์และสวีตศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

โดยหน่วยงาน มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

โดยข้าพเจ้าขอรับรองว่า บทความวิจัยวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระที่จะนำเสนอในรูปแบบข้างต้น ได้ผ่านการตรวจสอบและเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ลงชื่อ.....นักศึกษา

(..นางสาวภัทราวรรณ วรรณนะน้ำเพ็ญ.....)

วันที่ 28 / 06 / 64

5. ความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ

ได้ตรวจสอบคุณภาพของบทความวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่แล้วพบว่า

- ผ่านการพิจารณา และเห็นควรอนุญาตให้ตีพิมพ์เผยแพร่ตามเสนอ โดยไม่มีการแก้ไข
- ผ่านการพิจารณา และเห็นควรอนุญาตให้ตีพิมพ์เผยแพร่ตามเสนอ โดยมีเงื่อนไขต่อไปนี้

ไม่ผ่านการพิจารณา และเห็นควรให้นำกลับไปแก้ไข เพื่อเสนอพิจารณาใหม่

ลงชื่อ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ
(..ดร.เบญจวรรณ ศรีมารุต.....) วันที่ 28 / 06 / 64

6. ความเห็นของฝ่ายวิชาการ

- ผ่านการพิจารณา และเห็นควรอนุญาตให้ตีพิมพ์เผยแพร่ตามเสนอ โดยไม่มีการแก้ไข
- ผ่านการพิจารณา และเห็นควรอนุญาตให้ตีพิมพ์เผยแพร่ตามเสนอ โดยมีเงื่อนไขต่อไปนี้

ปรับปรุงบทส่งขอและขอตรวจคุณภาพ

ไม่ผ่านการพิจารณา และเห็นควรให้นำกลับไปแก้ไข เพื่อเสนอพิจารณาใหม่

ลงชื่อ.....

(นางสาวศศิธร โสภารัตน์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการฝึกหัดครู

วันที่ 29 / 5.0. / 64

7. ความเห็นคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เห็นชอบให้ตีพิมพ์เผยแพร่

ลงชื่อ.....

(นายดิเรก พรสีมา)

คณบดีวิทยาลัยการฝึกหัดครู

วันที่ 1 / 1.ค. 2564

ที่ อว ๘๑๑๐/๐๙๘๑



คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาบทความ

เรียน นางสาวภัทราวรรณ วรรณะบำเพ็ญ

ตามที่ท่านได้ส่งบทความเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากร ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อนำเสนอในงานประชุมวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ระดับชาติครั้งที่ ๑๔ และระดับนานาชาติครั้งที่ ๑ ในหัวข้อเรื่อง Challenges of Humanities and Social Sciences in Digitalization: Flourish or Perish? ความท้าทายทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในยุคดิจิทัล: เฟื่องฟูหรือถดถอย? ในวันที่ ๑๗ – ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการกลั่นกรองคุณภาพบทความ ได้พิจารณาตอบรับบทความของท่านให้เข้าร่วมนำเสนอบทความแบบบรรยาย (Oral Presentation) ในงานประชุมวิชาการดังกล่าว ทั้งนี้ บทความฉบับเต็มของท่านจะได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสารรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) ภายหลังเสร็จสิ้นงานประชุมวิชาการฯ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุชาดา รัตนวานิชย์พันธ์)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สำนักงานคณบดี

กลุ่มงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๓๓๗

NIC-HUSO 2021



**การประชุมวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ระดับชาติครั้งที่ ๑๔ และระดับนานาชาติครั้งที่ ๑**

**14th National and 1st International Conference on Humanities and Social Sciences
(Virtual conference)**

*ความท้าทายทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในยุคดิจิทัล : เฟื่องฟูหรือถดถอย?
Challenges of Humanities and Social Sciences in Digitalization: Flourish or Perish?*

Conference Proceedings

17 - 18 June 2021

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัยในการประชุมระดับชาติ

	หน้า
ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน เพื่อส่งเสริมทักษะการพูดนำเสนอภาษาอังกฤษสำหรับ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ทวิศิลป์ ในจิต และ สุนีตา โฆษิตชัยวัฒน์	876
ผลลัพธ์จากการใช้จ่ายของภาครัฐและเอกชนที่มีต่อดัชนีการพัฒนามนุษย์ของประเทศไทย รายาวดี ยามาริ และ อุ๋นกัง แซ่ลิ้ม	894
สวัสดิการทางเศรษฐกิจและผลกระทบภายนอกของนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ณิชนันท์ ชันกลีกรรม และ อิศรา ศานติศาสตร์	910
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารระคน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการจัดการเรียนรู้แบบ สืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับการแก้ปัญหของโพลยา อรอนงค์ เต็มราม, อภิรัตน์ดา ทองแกมแก้ว และ พัศกรเบศวณ์ เวชวิริยะสกุล	923
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ภัทราวรรณ วรณะบำเพ็ญ และ เบญจวรรณ ศรีมารุต	938
มุมมองของครูอาสาสมัครชาวจีนต่อการเรียนการสอนในประเทศไทย หลี่ เซียน และ ผาสุข บุญธรรม	954
รูปแบบภาวะผู้ตามของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) สิรินภา ลินตระการผล และ ศุภศักดิ์ เงามประเสริฐวงศ์	966

บทความวิจัยในการประชุมวิชาการระดับชาติ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE ADMINISTRATION OF THE RESOURCE
MANAGEMENT BY THE EXECUTIVES OF VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION
BANGKOK.

ภัทรารวรรณ วรรณะบำเพ็ญ (Pattarawan Wannabumphen)¹

เบญจวรรณ ศรีมารุต (Benjawan Srimarut)²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากร ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากร ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหาร และ ครู จำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากร ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากรของผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่ง ภาพรวมความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสูงกว่าความคิดเห็นของครู และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากร, อาชีวศึกษาจังหวัดกรุงเทพ, สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

¹ นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Abstract

The objective of this independent study was to study 1) The Leadership Changing in the Administration of the Resource Management by the Executives of Vocational Education Commission Bangkok, and to 2). compare the Leadership Changing in the Administration of the Resource Management by the Executives by classified position and worked experience. The total of cluster random sampling was 323 people consisted of 63 executives, 260 people. The statistic used to analysis the data was to percentage, average, standard deviation, t-test and F-test.

The results of the research found that 1) the Leadership Changing in the Administration of the Resource Management by the Executives of Vocational Education Commission Bangkok in overall at high level. When considering each aspects found to be at high level, in all aspects from high level to low level as follow:- the Ideological Influence, Inspiration, Cognitive Stimulations and in Consideration of Individuality. 2) the Leadership Changing in the Administration of the Resource Management by the Executives classified by their positions have different opinion related to statistic magnification at .05 level. The Leadership Changing in the Administration of the Resource Management by the Executives of Vocational Education Commission Bangkok executives' opinion higher than teachers' and classified according to experience in their work. The influence affect in an ideology of inspiration, cognitive stimulation and consideration of individuality significantly at 0.5.

Keywords: The Leadership Changing in the Administration of the Resource Management, Vocational Education Bangkok, Vocational Education Commission.

บทนำ

การศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันที่อยู่ในยุคที่สามารถพบเห็นการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งในด้านของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การเมืองการปกครอง และประชากรที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนซึ่งในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้โลกในยุคปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงจากในอดีตไปอย่างสิ้นเชิงซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ปัจจุบันมีถึง 4 ฉบับ โดยที่ในฉบับปัจจุบันคือ ปี พ.ศ. 2562 ที่มีการเปลี่ยนแปลงในบางมาตราบางเนื้อหาเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกและในมาตราที่ 6 ในส่วนของการจัดการศึกษาที่ต้องการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ พรบ.การศึกษาชาติ ฉบับที่ 4, 2562)

การบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษา โดยเฉพาะในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การบริหารในสถานศึกษามีความสำคัญมากขึ้น ในช่วงที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowerment) เป็นผู้ที่มี คุณธรรม (Moral Agent) โดยพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้ง ตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ อื่น ๆ (โกเมธ พิมพ์เข้าธรรม, 2547: 4) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของระบบการศึกษา ซึ่งจะสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้น ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ในเรื่องของการวางแผนงาน การวางแผนนโยบาย รวมถึงวิธีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

ผู้บริหารทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้ 1. ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา 4. ฝ่ายวิชาการ (ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา, 2552: 3) ซึ่งฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายที่มีหน้าที่และรับผิดชอบในการควบคุมดูแล งานบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียน งานประชาสัมพันธ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และ ประสบการณ์สูงในการบริหารงานและประสานคนให้มี ประสิทธิภาพสูงสุดการที่มีผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรที่มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ เน้นการจูงใจเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในการบริหารงาน (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548: 265) (รัฐสภา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2559: 1)

จากข้อมูลข้างต้นรวมถึงประสบการณ์ของผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษากรุงเทพที่อยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้พบปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เรื่องของการเป็นผู้นำที่ดี การใช้งบประมาณให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ ซึ่งทั้ง 2 กรณีนั้นอยู่ในส่วนของฝ่ายบริหารทรัพยากร ซึ่งทั้ง 2 กรณีที่ได้ยกตัวอย่างมานั้น ถือเป็นเรื่องสำคัญทั้งคู่ เพราะบางสถานศึกษาผู้บริหารไม่สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้ เพราะผู้ได้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตาม รวมถึงการใช้งบประมาณได้อย่างฟุ่มเฟือยไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงเป็นเหตุผลให้สนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากร ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อที่ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา ไปสู่มาตรฐานและเกิดประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทราบแนวทางการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากร โดยสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากเปลี่ยนแปลงไปวางแผนการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา และรูปแบบภาวะผู้นำ ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สู่การบริหารยุคใหม่ให้มีคุณภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากร ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากร ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553: 17) ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ทำให้ครุเกิด การตระหนักรู้คุณค่า วิสัยทัศน์มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มีการกระตุ้นและจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

รัตติกรณ จงวิศาล (2551: ออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศาสนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

ริโรจน์ สารรัตน์ (2547: 40-42) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาและมีปฏิกิริยาจากผู้ตาม เพราะลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงคือ การมุ่งให้มีการ เปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Change Oriented) โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาส หรือปัญหาและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์การ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theories)

เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำโดยมีแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio) เป็นสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงให้เห็นเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio อ้างถึงในประยุทธ์ ชูสอน, 2548: 16) ได้พัฒนารูปร่างขึ้นโดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกอบรมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับและไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล สถานศึกษา ในต่างเชื้อชาติและต่างวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire :MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดย แบส และอโวลิโอ เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่ม การปฏิบัติงานของบุคลากรและขององค์กรต่อมาแบส (Bass, 199-121 อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม ,2537: 60) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบพิสัยเต็ม (The full Range Model of Leadership) โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ 3 แบบ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership)

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของแบส และอโวลิโอ มี 4 ประการ

- (1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ(Charisma or Idealized Influence: CI or II)
- (2) การสร้างแรงบันดาลใจ(Inspirational Motivation-IM)
- (3) การกระตุ้นทางปัญญา(Intellectual Stimulation-IS)
- (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(Individualized Consideration-IC)

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นได้มุ่งเน้นไปที่การใช้ความสามารถในการเปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม เพื่อให้ทำงานได้บรรลุเหนือกว่า เป้าหมายที่ต้องการโดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์และกระตุ้นทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้แก่ผู้ตามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งจากการศึกษาพบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลากหลายองค์ประกอบ แต่ในการศึกษาครั้งนี้ข้าพเจ้าเลือกใช้ ตามแนวคิดของแบส และ อโวลิโอ

วิธีการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถามมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert)

2. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 885 คน

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 74 คน และครู จำนวน 811 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 63 คน ครู จำนวน 260 คน กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างตาม
ตารางของ เครซีแอนด์มอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, p.608) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้แก่แบบสอบถาม ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

1. ตำแหน่ง จำแนกเป็น ผู้บริหาร และครู

2. ประสบการณ์ทำงาน จำแนกเป็น ต่ำกว่า 5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี,
21-25ปี, 26 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก
บุคคล (จำนวน 5 ข้อ), (จำนวน 7 ข้อ), (จำนวน 6 ข้อ) และ(จำนวน 6 ข้อ) แบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้น
ตามแนวคิดของลิเคอร์ท แบบสอบถามการประเมินค่า Rating scale 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับดีมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับดี

ระดับ 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์การแปลค่าคะแนน ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- 4.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4.2 สร้างแบบสอบถาม
- 4.3 นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ โดยผู้วิจัยใช้การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการหาค่า IOC
- 4.4 ปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
- 4.5 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Tryout) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient- α) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 202-204) แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้เท่ากับ .94 ความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง .67-1.00 โดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์รายข้อกับทั้งฉบับแบบเพียร์สัน
- 4.6 นำแบบสอบถามเก็บข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 5.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานโดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็น โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- 5.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามตำแหน่ง สถิติที่ใช้ในการทดสอบตามแตกต่างกันระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบทีแบบอิสระ (t-test Independent)
- 5.4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบเกี่ยวกับความแตกต่างมากกว่า 3 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหาร	63	19.50
1.2 ครู	260	80.50
รวม	323	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 5 ปี	44	13.62
2.2 6-10 ปี	66	20.43
2.3 11-15 ปี	48	14.86
2.4 16-20 ปี	43	13.31
2.5 21-25 ปี	58	17.96
2.6 26 ปี ขึ้นไป	64	19.81
รวม	323	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 323 คน ดังนี้

- ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 80.50 เป็นผู้บริหาร จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50
- ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.43 มากที่สุด รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน 26 ปี ขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.81 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.96 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.86 ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.62 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม และรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง	n = 323		ระดับ	ลำดับที่
		\bar{X}	SD.		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.44	0.53	มาก	1
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.38	0.63	มาก	3
3.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.40	0.65	มาก	2
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.35	0.72	มาก	4
รวม		4.39	0.63	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.44$, SD = 0.53) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.40$, SD = 0.65) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.38$, SD = 0.63) และอันดับสุดท้ายด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.35$, SD = 0.72)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากรของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
 ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

1. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามตำแหน่ง
 โดยรวม และรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง	ผู้บริหาร n=323		ครู n=323		t-test	Sig.
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.75	0.44	4.46	0.67	3.24	.000*
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.79	0.41	4.38	0.78	4.00	.000*
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.83	0.38	4.48	0.78	3.43	.000*
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.81	0.40	4.43	0.84	3.45	.000*
ค่าเฉลี่ยรวม		4.79	0.41	4.44	0.77	3.53	.000*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ระหว่างผู้บริหาร และครู โดยรวมมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 รายด้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้าน
 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตาม
 ประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง	ค่าความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	7.692	5	1.538	3.901	.002*
		ภายในกลุ่ม	124.995	317	.394		
		รวม	132.687	322			
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	9.594	5	1.919	3.605	.003*
		ภายในกลุ่ม	168.746	317	.532		
		รวม	178.341	322			
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	9.796	5	1.959	3.780	.002*
		ภายในกลุ่ม	164.303	317	.518		
		รวม	174.099	322			
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	13.404	5	2.681	4.586	.000*
		ภายในกลุ่ม	185.326	317	.585		
		รวม	198.731	322			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.53$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.65$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.63$) และอันดับสุดท้าย ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.72$)

ตอนที่ 2

1. พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระหว่างผู้บริหาร และครู โดยรวมมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ พบประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากร ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

1. พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เพราะว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ ความสามารถในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นระบบ สามารถให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชากระตุ้นให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญและสามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ และผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนาตนเองและนำความรู้ที่ได้รับกลับมาพัฒนาสถานศึกษารวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ตามความสามารถ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูง อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกร อรุณโน (2559) ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผล สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Keyredin Kedir and Abeya Geleta. (2017: 49-61) การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาชั้นนำ: แนวทางปฏิบัติของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถาบันอาชีวศึกษาและฝึกอบรมด้านเทคนิคของเอธิโอเปีย (TVET)

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Veronica. O. Money. (2017: 135-140) ประสิทธิภาพของรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในไนจีเรีย

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ประชา โสภณนา และ สินธะวา ความดิษฐ์ (2563: 360-372) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ประชา โสภณนา และสินธะวา ความดิษฐ์ (2563: 360-372) การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27

2. พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ความคิดเห็นของผู้บริหารสูงกว่าความคิดเห็นของครู ทั้งนี้เพราะว่าทรศนะในการมองและการพิจารณา ผู้บริหารจะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากร เป็นอย่างดี เพราะในตัวผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่เสมอ อีกทั้งยังสามารถที่จะกำหนดนโยบายมาใช้ในการจัดการบริหารงานและจัดการทำงานที่เป็นระบบ สามารถนำบุคลากรไปสู่เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีความเสียสละ และมีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ และผู้บริหารสามารถให้กำลังใจครูและบุคลากร กระตุ้นให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญและสามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ อีกทั้ง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความถนัดเป็นรายบุคคลและผู้บริหารใช้การสื่อสารสองทาง เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกมีคุณค่า ผู้บริหารจะสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ในทรศนะความคิดของครูนั้นส่วนใหญ่จะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่การที่ครูจะมองถึงเรื่องการกำหนดหรือคาดหวังคุณลักษณะที่จะได้มาในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มีความแตกต่างจากผู้บริหารจนบางเรื่องเห็นเป็นเรื่องปกติที่จะต้องทำ และในบางเรื่องก็ไม่ได้ให้ความสำคัญมองผ่านไป ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มุมมองจึงมีความแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Least Significant Difference : LSD) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานฝ่ายบริหารทรัพยากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n=323) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารให้คำแนะนำปรับปรุงพัฒนาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้คำแนะนำปรับปรุงพัฒนาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาทักษะสมรรถนะของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษา 4.0 เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพต่อไป
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งเป็นด้านที่มีความสำคัญเช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เร่งสร้างบรรยากาศการบริหารงานภายในตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการสถานศึกษา
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งข้อสมมติฐาน ในการทำงานทำให้รู้สึกว่ปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย เป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งข้อสมมติฐานในการทำงานทำให้รู้สึกว่ปัญหาเป็นสิ่งท้าทายเป็น

โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกันเพื่อการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในยุคปัจจุบันและในอนาคต

4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศเวลาในการทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา และผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป็นต้นแบบ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศเวลาในการทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา และผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป็นต้นแบบและสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ครูและบุคลากรเห็นถึงสมรรถนะในการบริหารจัดการในยุคการศึกษา 4.0

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานฝ่ายอื่น ๆ เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และฝ่ายแผนงานและความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน
3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.เบญจวรรณ ศรีมารุต อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า อาจารย์ ดร.มีนมาส พรานป่า คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ซึ่งคอยดูแลให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกขั้นตอน ตลอดระยะเวลาการทำการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงการค้นคว้าอิสระนี้จนสมบูรณ์ขึ้น ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณ ดร.อรรถพล สังขวาสี รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดร.สุรพงษ์ เอ็มอุทัย ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา และอาจารย์ ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำ ชี้แนะและตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือแนะนำการสร้างเครื่องมือในด้านต่าง ๆ รวมถึงคณาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเป็นอย่างดี ทำให้การศึกษาวิจัยนี้สามารถดำเนินงานสำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้กำเนิดและสั่งสอนให้ลูกเป็นคนดีเสมอมา ครูอาจารย์ทุกท่าน ที่มอบความรู้ดีดั่งแก้ว ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พี่ ๆ น้อง ๆ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน

และกำลังใจเสมอมา ท้ายสุด ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการ และคณะครูอาจารย์วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในส่วนของคุณข้อมูลและสถานที่ให้การศึกษาวิจัย

หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เกิดประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในครั้งนี้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยอันทรงคุณค่าควรแก่การเทิดทูน

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: บริษัท สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- โกเมธ พิมพ์เป้าธรรม. (2547). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏเลย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2552). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ตโปรดักส์.
- ธีรศักดิ์ สารสมักร, ไพรวลัย โศตรตะ และชวนคิด มะเสนะ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 “การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Research to Make A CHANGE)”* (หน้า 348-358).
- นนทกร อรุณโน. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) จันทบุรี, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นารินทร์ เดชสะท้อน, ชัยยนต์ เพาพาน และศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิ์ลั่น. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 1(3), 83-99.
- พัชรี พลอยเทศ และชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(2).
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2551. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory). *สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้า*. [Online]. Available. URL : http://202.28.8.55/HR/index.php?option=com_content&task=view&id=51&Itemid=15
- ประชา โสภณนา และสินธวา คามดิษฐ์. (2563). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 27. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 7(7), 360-372.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2532). *วิธีการทางสถิติสำหรับนักวิจัย เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล.
- ประคอง กรรณสูตร. (2537). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูตร. (2538). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชา โสภณนา และสินธะวา คามดิษฐ์. (2563, กรกฎาคม). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 27. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*. 7 (7), 360-372.
- ประยุทธ์ ชูสอน. (2548). *พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์, กศ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2537). “การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำหรับศึกษาธิการจังหวัด”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2536). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2547). ภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 27 (3), 40-52.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- _____. (2552). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาพ.ศ.2552*.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2559). *รายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาและการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ เรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- Keyredin, Kedir., and Abeya, Geleta. (2017, July). Leading Educational Change : The Practices of Transformational Leadership in the Ethiopian Technical Vocational Education and Training (TVET) Institutions. *International Journal of Vocational and Technical Education*. Vol. 9 (5) : 49-61

Veronica, O. Money. (2017). Effectiveness of Transformational Leadership Style in Secondary Schools in Nigeria. *Journal of Education and Practice*, v8 n9 : 135-140.

NIC-HUSO 2021



คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

Faculty of Humanities and Social Sciences, BURAPHA UNIVESITY
169 Long Hard - Bangsaen Road, Tambon Saensuk,
Amphoe Muang, Chonburi 20131

www.huso.buu.ac.th



pr-huso@go.buu.ac.th





Certificate for Participation

NIC-HUSO 2021

This certifies that

MissPattarawan Wannabumphen

has attended the 14th National and 1st International Virtual Conference on Humanities and Social Sciences (NIC-HUSO 2021), "*Challenges of Humanities and Social Sciences in Digitalization: Flourish or Perish?*", organized by Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University, on June 17-18, 2021

Suchada Rattanawanitpun, Ph.D.
Faculty Dean & Conference Chair

