

## ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น Trans for Mational Leadership of Administrators Under Vocauural Education Colleges in Khon Kaen Provine

กาญจนา ศรีผักหอม<sup>1</sup>  
ดร.อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์<sup>2</sup>  
ดร.दारूरธรรม ถวิลการ<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 730 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F - test) ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าผู้บริหารและครุ ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารและครุ ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครุ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น รายด้านไม่แตกต่างกัน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

<sup>3</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

5. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสังกัด พบว่า ผู้บริหารและครูต่างสังกัดกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ผู้บริหาร

### บทนำ

ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาจะต้องมีมิติในการบริหารงานที่หลากหลายมิติ เพราะบุคลากรในแต่ละสถานศึกษาจะมีทั้งบุคลากรที่เป็นสายวิชาชีพเฉพาะและบุคลากรที่เป็นสายสามัญ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์สูงในการบริหารงานและประสานคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดการที่มีผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เน้นการจูงใจเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในการบริหารงาน อาทิเช่น การให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ ให้การยอมรับบุคลากร ให้ความเป็นอิสระ พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม กระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนและส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ คิดนอกกรอบ มีภาวะผู้นำก็จะทำให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ มีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงสุด (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจน คิดกลยุทธ์เชิงรุก (proactive) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถกำหนดทิศทางเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน (change sponsor) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

สถานศึกษาต้องการผู้บริหารมืออาชีพ ผู้บริหารที่ทำให้องค์กรเจริญขึ้น ถ้าหากผู้บริหารที่ไม่ใช่มืออาชีพ สถานศึกษานั้นก็จะค่อยๆ ทดุดลงๆ ผู้บริหารสถานศึกษาที่

มีการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เชื่อว่าจะช่วยให้ผู้บริหารได้ใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพการบริหาร สร้างคนให้เป็นผู้นำ ตามแบบอย่าง ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยในความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำความเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่เป็นผลเกิดจากการทำงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนกับตนเอง ตระหนักถึงตนเองและผู้อื่นอย่างสมบูรณ์ด้วยความเป็นมนุษย์ทั้งความคิด จิตใจร่างกาย และจิตวิญญาณ (กุหลาบ ปุริสาร, 2558) เราอาจกล่าวได้ว่าสถานศึกษาจะดีหรือไม่ดี มีคุณภาพหรือไม่ขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ซึ่งมีบทบาทในการจัดการศึกษาสายอาชีพซึ่งถือได้ว่าเป็นสถาบันที่รับผิดชอบในการสร้างและพัฒนาคุณลักษณะพื้นฐานเพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพผู้ที่จบการศึกษาจะนำพาตนเองไปสู่การมีงานทำได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีเกียรติและศักดิ์ศรีอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขเหล่านี้คือผลสัมฤทธิ์ของผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาตามกระบวนการพัฒนาของอาชีวศึกษาสมัยใหม่ ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถโดยเฉพาะเป็นผู้กำหนดนโยบายของสถาบันเหล่านั้นได้เล็งเห็นความสำคัญของศักยภาพในการก่อเกิดจากการเป็นผู้นำของตนเองในโลกยุคใหม่ของโลกยุคใหม่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรนำไปสู่เป้าหมายในการสัมฤทธิ์ผลตามผลผลิต/ผลลัพธ์ของดัชนีตามตัวชี้วัด (Indication) ผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators or KPI) จึงเป็นโอกาสที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาจะประสบความสำเร็จในการก้าวไปสู่มาตรฐานสากล (International Standard) จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ



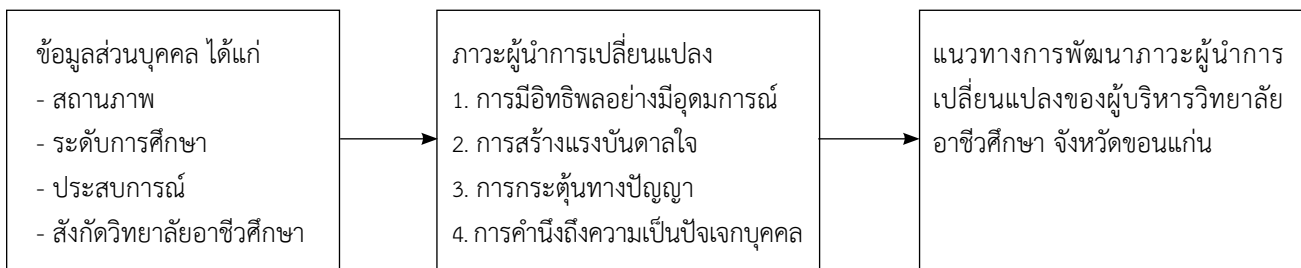
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น

### สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกัน
4. ผู้บริหารและครูที่มีสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกัน

### ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตัวแปรที่ศึกษา (Dependent Variable)



### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ที่มีผลต่อระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4

ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วไปคือ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคนกล้าเปิดเผยเป็นคนที่เชื่อมั่นในคนอื่น ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อนและเป็นผู้มองการณ์ไกล โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผู้นำจึงจะดำเนินการเป็นผู้บริหารความเปลี่ยนแปลงโดยการตรวจวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง ระบุการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง กำหนดและมอบหมายความรับผิดชอบ พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารและการนำไปใช้ตลอดจนติดตามการตรวจประเมินความก้าวหน้าในการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

## ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยแยกเป็นผู้บริหาร 169 คน ครู 781 คน รวม 950 คน และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) โดยแยกเป็นผู้บริหาร 165 คน ครู 580 คน รวม 745 คน จำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,695 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มคือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผู้บริหารจำนวน 118 คน จำนวน ครู 260 คน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ผู้บริหารจำนวน 118 คน จำนวนครู 234 คน รวมเป็น 730 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ และสังกัดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ โดยแบบสอบถามมีลักษณะมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้รวมจำนวนทั้งสิ้น 730 ชุด โดยทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ )

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม สถานภาพ, ประสบการณ์ ระดับการศึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิเคราะห์ สถานภาพและสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที ( $t$ -test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่อิสระจากกัน ประสบการณ์ และ ระดับการศึกษา ใช้สถิติในการทดสอบค่า การวิเคราะห์ความแปรปรวน ( $F$ -test) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยหลังการวิเคราะห์ โดยใช้วิธีของ Scheffe (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น โดยการสังเคราะห์เนื้อหา

ตอนที่ 5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น โดยการสังเคราะห์เนื้อหา

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยรายงานผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

**วัตถุประสงค์การวิจัย 1.** เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา



**วัตถุประสงค์การวิจัย 2.** เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามสถานภาพด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมากกว่าครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ มีจำนวน 2 ด้านที่ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารและครู ที่มีช่วงประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 21-30 ปี และอีกคู่คือ ระหว่าง 10 -20 ปี และระหว่าง 21-30 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 21- 30 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน และด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น รายด้านไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสังกัด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูต่างสังกัดกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

**วัตถุประสงค์การวิจัย 3.** เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในทุกๆ มิติ “ตัวอย่างที่ดีมีค่ากว่าคำสอน” ผู้นำต้องรู้จักปรับใช้ รู้จักบริการต้องคิดที่จะทำให้อื่นดีขึ้น ให้อื่นก้าวหน้าขึ้น ให้อื่นมีความสุขมากยิ่งขึ้น กระแส ชนวงค์ (2554) ควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง ไม่ใช่ใช้อิทธิพลเพื่อประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ทั้งด้านความคิดด้วย ผู้บริหารต้องตั้งใจแน่วแน่ ใช้ความรู้ คู่คุณธรรม อุดมการณ์ ไม่มีอิทธิพลใดๆ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทำให้จริง สิ่งแรกต้องคำนึงถึงประชาธิปไตย เป็นหลักต่อจากนั้นดูจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น กล้านำกล้าเปลี่ยน และรับผิดชอบ ประพฤติปฏิบัติงานสมกับเป็นผู้นำ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและสามารถถ่ายทอดให้เห็นเป็นรูปธรรมในองค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน มุ่งอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน บริหารทรัพยากรทางการศึกษาทั้งคนและงบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

ต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นและเป็นที่ศรัทธาของลูกน้อง เน้นความซื่อสัตย์ เที่ยงตรง เป็นธรรม การมีอุดมการณ์ เป็นสิ่งที่ดีแต่ต้องเหมาะสมกับยุคสมัยเหตุการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถนำประโยชน์สูงสุดมาสู่การบริหารจัดการได้ ดูแลบุคลากรในวิทยาลัยให้ได้มีสิทธิที่ควรได้ เป็นที่ยอมรับของครูในวิทยาลัย มุ่งพัฒนาโรงเรียนในทุกด้าน เป็นแนวทางและเป็นแรงจูงใจให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน มีข้อสงสัยในวิธีการก็สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคลได้

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตาม สมมติฐานของการวิจัย คือ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วิทยาลัย อาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทและหน้าที่ต่อองค์กร ในฐานะเป็นผู้บริหารต้องรู้ข่าวสารและ เข้าใจองค์กรเป็นอย่างดี ผู้บริหารจะทำงานที่รับผิดชอบ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างองค์กรให้มีการ พัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยรวม พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถเฉลี่ยฉลาดเป็นที่ยอมรับของ เพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ เนื่องจากว่าผู้บริหารประพฤติตัวเป็น แบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตาม เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายาม ประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ ของเขา สิ่งทีผู้นำต้องปฏิบัติให้บรรลุคือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เนื่องจากว่าผู้บริหารยัง ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วน รวม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่ อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน จึงทำให้ผู้บริหารไม่เข้าใจถึง ความต้องการของครู ดังนั้น ผู้บริหารควรหลีกเลียงที่จะ ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วน รวมขององค์กร และสร้างความรู้สึกลงในการทำงานเป็นทีม สร้างความมั่นใจ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่วางตัวสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้ความจริงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมที่จะเข้าไปช่วยเหลือ จากบทสัมภาษณ์ ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จและเป็นต้นแบบในการเป็น ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จได้กล่าวไว้ว่า “ ตัวอย่างที่ดีมี ค่ากว่าคำสอน คนที่มีภาวะผู้นำทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นภาวะ ผู้นำระดับไหนหรือด้านไหน ถ้าจะรักษาภาวะผู้นำนั้นต่อไป ต้องรู้จักปรับใช้ รู้จักบริการต้องคิดที่จะทำให้อื่นดีขึ้น ให้ คนอื่นก้าวหน้าขึ้น ให้คนอื่นมีความสุขมากยิ่งขึ้น”

ในบางกรณีการที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ ในทุกๆ เรื่อง ก็อาจทำให้ขาดการไตร่ตรองและคิดให้ รอบครอบเพราะอาจมองว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ฉะนั้นการ เป็นตัวอย่างที่ดี ย่อมดีกว่าคำสอนแน่นอน และควรเป็น ตัวอย่างที่ดีแม้เรื่องเล็กน้อย เช่น 1. การนำวัสดุครุภัณฑ์ ของหน่วยงานมาใช้ส่วนตัว 2. การใช้โทรศัพท์ของหน่วย งานติดต่อบุคคลส่วนตัว 3. การนำรถของหน่วยงานไปใช้ ในการดำเนินธุรกิจส่วนตัว 4. การนำข้อมูลในที่ทำงานไป ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว 5. การรับสินบน ส่งผลให้มีการ ตัดสินใจที่เอื้อประโยชน์ต่อตนเอง 6. การทำงานส่วนตน โดย เบียดบังเวลางานขององค์กรจนเกิดความเสียหายแก่ องค์กร 7. การนำบุคคลของหน่วยงานมาใช้งานเพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว 8. การส่งเสริมหรือสนับสนุน ให้ผู้ร่วม งานแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว 9. การเพิกเฉยละเลยต่อ การรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม 10. การนำวัสดุ ครุภัณฑ์ ของหน่วยงานมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว เป็นต้น ดังนั้นการ เป็นผู้บริหารต้องระมัดระวังทั้งเรื่องเล็กเรื่องใหญ่ ให้มากๆ



รอบครอบในทุกๆ เรื่อง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและไม่เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวมตามมาด้วย

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่กระตือรือร้นในการบริหารงาน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตและชีวมมีการแสดงออกซึ่งกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานสามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ ทั้งนี้ เนื่องจากว่าผู้บริหารมุ่งพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จลุล่วงต่อเป้าหมาย โดยมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนด ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำในเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก มีความจริงใจต่อกัน ในการสร้างแรงบันดาลใจควรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ทั้งในด้านการพัฒนาอาชีพ ศักยภาพของครูและความสำเร็จของงาน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผลการวิจัยโดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา ทั้งนี้ เนื่องจากว่าผู้บริหารมีความเข้าใจในความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้ร่วมงานทุกคนมีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกัน เมื่อทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยการหาหนทางที่ดีที่สุดใน การแก้ปัญหาทำให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานได้คิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากว่าบางครั้งผู้บริหารยังยึดติดวิธีคิดแบบเดิมๆ การ

แก้ปัญหาแบบเดิมๆ จึงทำให้การตัดสินใจแก้ไขปัญหายังเป็นวิธีการแบบเก่า ไม่ทันต่อเหตุการณ์ ขาดแนวทางแก้ไข ปัญหาแบบใหม่ๆ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว ใส่ใจต่อความกังวลของผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำกิจกรรมให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นทีปรีक्षा ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารยังไม่จริงจังในการเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล ในการพัฒนาศักยภาพตนเองของแต่ละคน นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ให้การสนับสนุนเป็นรายบุคคลจะต้องมีเหตุผลเพียงพอต่อการให้การสนับสนุนในการทำงานนั้นๆ ซึ่ง อุทัย หิรัญโต (2524) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานทุกองค์การจำเป็นต้องมีการกระทำร่วมกัน และติดต่อประสานงานกันอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กเท่าใดองค์การต่างๆ มีแนวโน้มที่จะขยายเติบโตอย่างไม่หยุดยั้ง ความเป็นผู้นำหรือความเป็นหัวหน้าคนของผู้บริหารองค์การ เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องนำมาใช้เพื่อชักจูงบุคคลให้เข้าร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน

เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่นโดยจำแนกตามสถานภาพ จำแนกตามสถานภาพ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ผู้บริหาร

วิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมากกว่าครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก

เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ มีจำนวน 2 ด้านที่ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารและครู ที่มีช่วงประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 21-30 ปี และอีกคู่คือ ระหว่าง 10 -20 ปี และระหว่าง 21-30 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 21- 30 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน และด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 21 – 30 ปี มีประสบการณ์ที่มากกว่าสามารถมองปัญหาได้รอบด้านกว่าคนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับคนอื่น การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้บริหารจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน พร้อมทั้งมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ดี สามารถควบคุมอารมณ์ได้ใน

สถานการณ์วิกฤต หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม เสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติการหน้าที่ขององค์กรได้ดี จึงทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี และช่วงประสบการณ์ 10 -20 ปี

เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น รายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ส่งผลให้การบริหารงานต่างกันเพราะผู้บริหารในปัจจุบันมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง และในการจัดการศึกษาของประเทศในปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งผู้ที่เป็นผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพยายามพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นอกจากนี้แล้วยังต้องมีการปรับปรุงวิธีการบริหารงานของตนเอง ตลอดเวลา รวมทั้งอุทิศเวลาเสียสละ มีจิตสาธารณะ มีความมุ่งมั่น พฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ

เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสังกัด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูต่างสังกัดกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น





รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีวิสัยทัศน์มุ่งมั่นในการพัฒนาวิทยาลัย มีความอิสระในการบริหารจัดการ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ มีการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ มีระบบการบริหารสั่งการสามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว ด้วยสายการบังคับบัญชาที่สั้น แก้ปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์ รวมทั้งผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนแก่สมาชิกขององค์กรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุนแรงจูงใจที่สูงกว่าแรงจูงใจที่สามารถคิดว่าเป็นไปได้ ผู้บริหารจะเป็นมากกว่าหัวหน้ากองเชียร์ และพัฒนา กระตุ้นผู้ตามของพวกเขาเป็นรายบุคคล ทำให้แรงจูงใจและความตระหนักสูงขึ้นและได้รับ ความไว้วางใจ ความประทับใจ ความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นต่อองค์กร และเมื่อมีปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานโดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขา กำลังถูกตรวจสอบ

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถาบันการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปดังนี้

- ผู้นำต้องสร้างผู้นำ
- ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในทุกๆ มิติ
- ผู้นำต้องรู้จักรับใช้ รู้จักการให้บริการ

- ต้องคิดที่จะทำให้คนอื่นดีขึ้น ให้คนอื่นก้าวหน้าขึ้น
  - การทำให้คนอื่นมีความสุขมากยิ่งขึ้น
  - การมองต่างมุม ควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล
  - มีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง
  - ไม่ใช่โอ้อวดใดๆ ในการปฏิบัติงาน
  - ผู้บริหารต้องตั้งใจแน่วแน่ ใช้ความรู้คู่คุณธรรม
- อุดมการณ์
- คำนึงถึงประชาธิปไตยเป็นหลัก
  - กล้านำ กล้าเปลี่ยน และรับผิดชอบ
  - บริหารทรัพยากรทางการศึกษาทั้งคนและงบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด
  - การมีอุดมการณ์เป็นสิ่งที่ดีแต่ต้องเหมาะกับยุคสมัยเหตุการณ์ในปัจจุบัน

#### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น พบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ตามลำดับ จึงขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ตามลำดับดังต่อไปนี้

1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกให้ผู้ร่วมงานเป็นหนึ่งเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถความเฉลียวฉลาดเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในการทำงานผู้บริหารต้องมีความมั่นใจ ตั้งใจแน่วแน่ ตั้งใจสูง ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานจัดการกับอุปสรรคในการทำงานของตนเองได้ มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญและผู้บริหารควรตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อจะได้กระตุ้นความสามารถของผู้ร่วมงาน



ผู้บริหารต้องมีความเสียสละมุ่งพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายได้

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรใช้วิธีการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มองปัญหาการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่และ ควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บริหารพยายามคิดหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาตนเองมีส่วนทำให้งานดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนวิธีการทำงานกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ให้ความสำคัญผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและควรมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัวใส่ใจต่อความกังวลของผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น

### เอกสารอ้างอิง

1. กระแส ชนะวงศ์.(2554). คิดเป็น ทำ เป็น: สำนักพิมพ์ขวัญข้าว.
2. กุหลาบ บุริสาร. (2558). ภาวะผู้นำที่ทรงพลัง. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2558.
3. วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5.

กรุงเทพฯ: ทิพยวสุทธี.

4. อุทัย หิรัญโต.. (2520). หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.