บทความวิจัย (Research Article)

วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ปีที่ 2 ● ฉบับที่ 1 • มกราคม – มิถุนายน 2561

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

The Transformational Leadership of School Administrators under the Jurisdiction of the Office of Vocational Education Commission in Bangkok Metropolis as Perceived by Administrators and Teachers

กิตติธัช ออไอศูรย์[1*]

Kittituch Orisoon[1*]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยใช้กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio จำนวน 4 องค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 21 คน และครูจำนวน 300 คน รวมทั้งสิ้น 321 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ระดับมากที่สุด ($\bar{x}_1$ = 4.60, S.D. = 0.33) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ ระดับมากที่สุด ($\bar{x}_1$ = 4.57, S.D. = 0.41) 3) การกระตุ้นทางปัญญา ระดับมาก ($\bar{x}_1$ = 4.48, S.D. = 0.56) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ระดับมากที่สุด ($\bar{x}_1$ = 4.55, S.D. = 0.41) ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู พบว่าผู้บริหารรับรู้ว่าตนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกองค์ประกอบสูงกว่าที่ครูรับรู้ และมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; อาชีวศึกษา; การรับรู้

[1] คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร 10240

[1] Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Bangkok 10240.

[*] ผู้นิพนธ์ประสานงาน (Corresponding author) e-mail: kittituch.o@hotmail.com

ABSTRACT

The purposes of this study were (1) to study the level of transformational leadership behaviors of administrators in schools as perceived by administrators and teachers. (2) to compare the mean level of transformational leadership behaviors of administrators in schools as perceived by administrators and teachers. According to research, the framework used was based on Bass & Avolio's concept of transformational leadership behaviors including 4 parts. There were 321 samples including 21 administrators and 300 teachers under Office of the Vocational Education Commission in Bangkok. A questionnaire with 40 questions, five-point Likert scale at the reliability of 0.99, was used for data collection. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and T-test for comparing of two groups. The results showed that 1) Idealized Influence was at the highest level ($\bar{x}_1$ = 4.60, S.D. = 0.33) 2) Inspirational Motivation was at the highest level ($\bar{x}_1$ = 4.57, S.D. = 0.41) 3) Individualized Consideration was at high level ($\bar{x}_1$ = 4.48, S.D. = 0.56) and 4) Intellectual Stimulation was at the highest level ($\bar{x}_1$ = 4.55, S.D. = 0.41). Furthermore, the result of the level of all sub-scale transformational leadership between administrators and teachers expressed a statistically significantly difference at .05. All sections of the administrators had perceived transformational leadership better than all sections of teachers.

Keywords: Transformational Leadership; Vocational Education; Percieving

บทนำ

ในปัจจุบัน สังคมโลกได้เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันที่ซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากเทคโนโลยีในหลายแขนงได้ถูกพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการใช้ชีวิตประจำวันของมนุษย์ในหลายด้าน

การปฏิรูปการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้ประเทศก้าวผ่านวิกฤตการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และสืบเนื่องจากการปรับตัวของสังคม ทำให้เกิดการกระจายอำนาจในการบริหารขององค์กรการศึกษาจากส่วนกลางสู่หน่วยปฏิบัติ ตามที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) มาตรา 39 และจากมาตรา 59 ที่ได้ระบุว่าให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคล มีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์ ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ [1] จากการปฏิรูปนี้ส่งผลให้การบริหารการศึกษามีลักษณะที่แตกต่างออกไปจากเมื่อก่อน ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับดังกล่าว จากการ

เปลี่ยนแปลงทั้งด้านรูปแบบและวิธีการบริหาร การดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จจะต้องเกิดจากความร่วมมือของคนในองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จริงจังและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับสมคิด บางโม ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการที่ผู้นำขององค์กรใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร [2]

Bass and Avolio ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำและพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ (4 I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อผู้นำ ประกอบด้วย 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) คือ มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ และจริยธรรม ประกอบกับความสามารถในการบริหารอารมณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) คือ การสร้างแรงจูงใจในตัวบุคคลให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน 3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) คือ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และเปลี่ยนกรอบมุมมองในการทำงาน 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือ การเอาใจใส่รายบุคคล โดยคำนึงถึงความต้องการและเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของตนเองและองค์กรได้ [3] จากแนวคิดของ Bass and Avolio นี้ พบว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเหมาะสมต่อสังคมไทยในการพัฒนาให้พ้นวิกฤตทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมถึงด้านการศึกษา ให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงาน ทางการศึกษาหลักที่รับผิดชอบในการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีเพื่อเตรียมกำลังคนด้านอาชีพ เข้าสู่ตลาดแรงงาน เนื่องจากกำลังคนที่มีคุณภาพจะสามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ให้มีศักยภาพในการแข่งขันได้ ตามนโยบายการเตรียมความพร้อมกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) [4] จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการบริหารและจัดการสถานศึกษาให้สนองต่อสาระสำคัญแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

วัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหาร 21 คน และครูจำนวน 1,125 คน รวมประชากร 1,146 คน จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 21 แห่ง ข้อมูล ณ วันที่ 19 มีนาคม 2559 โดยกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้การเลือกแบบเจาะจงผู้บริหาร จำนวน 21 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่างครูจากสูตรยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% [5] ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 296 คน ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น ครู 300 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ของประชากร และเนื่องจากสภาพทั่วไปของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครสภาพทั่วไปไม่แตกต่างกันมาก ผู้วิจัยจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างครูโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) หาสัดส่วนประชากรอย่างง่ายจนได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนในจำนวนตามร้อยละที่เท่าๆ กัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร และแบบสอบถามสำหรับครู แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคอร์ท 5 ระดับ มีทั้งหมด 40 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเฉพาะ 4 ประการ ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตั้งแต่ ปฏิบัติมากที่สุด ถึงปฏิบัติน้อยที่สุด หรือไม่เคยปฏิบัติเลย มีความหมายดังนี้

5 มากที่สุด หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในข้อรายการนั้นมากที่สุด

4 มาก หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในข้อรายการนั้นมาก

3 ปานกลาง หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในข้อรายการนั้นปานกลาง

2 น้อย หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในข้อรายการนั้นน้อย

1 น้อยที่สุดหรือไม่เคยปฏิบัติเลย หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในข้อรายการนั้นน้อยที่สุดหรือไม่เคยแสดงพฤติกรรมในข้อรายการนั้นเลย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร เช่น หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. กำหนดกรอบแนวคิดวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio [3] และวิเคราะห์ข้อมูลจากนักวิชาการต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องตามแนวคิดกรอบการวิจัยมาประกอบในรายละเอียด

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วจึงสร้างข้อคำถาม

4. สรุปรวบรวมข้อเสนอแนะ พิจารณาแก้ไข จากนั้นเมื่อผ่านการพิจารณาแล้วจึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อคัดเลือกและปรับปรุงข้อความให้สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้โดยข้อความทั้งหมดโดยมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6-1.0

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมโดยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาอาชีวศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ กำหนดเวลาในการส่งคืนภายใน 15 วัน และสำหรับคำถามที่ไม่ได้คืน ผู้วิจัยจะติดตามโดยการโทรศัพท์ หรือการเดินทางไปรับ ณ สถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน และตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้จำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดช่วงวัดได้ตามเกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูตร [6] ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงน้อยที่สุดหรือไม่เคยแสดงพฤติกรรมเลย

2. การวิเคราะห์ค่าที (t-test) ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

3. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู มีผลการวิจัยดังนี้

ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}_1$ = 4.55)

เมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรมเฉพาะพบว่า ผู้บริหารรับรู้ว่าตนเองมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}_1$ = 4.60) รองลงมา การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x}_1$ = 4.57) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x}_1$ = 4.55) และด้านที่ผู้บริหารรับรู้ว่าตนเองมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าด้านอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x}_1$ = 4.48) แต่ยังอยู่ในระดับมาก

ส่วนในกลุ่มครูพบว่า ครูมีการรับรู้ว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}_2$ = 3.90)

เมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรมเฉพาะพบว่า ครูรับรู้ว่าตนเองมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากกว่าพฤติกรรมเฉพาะอื่น ($\bar{x}_2$ = 3.87) รองลงมา การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x}_2$ = 3.84) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x}_2$ = 3.79) และในด้านที่ครูรับรู้ว่าตนเองมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าด้านอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x}_2$ = 3.70) แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้บริหารและครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมทุกองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และการรับรู้ของผู้บริหารและครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แยกรายองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 องค์ประกอบ ก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับตัวแปรรวม 4 องค์ประกอบ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม 4 องค์ประกอบ	$\bar{x}_1$	ผู้บริหาร (n_1 = 21) ระดับพฤติกรรม	S.D.	$\bar{x}_2$	ครู (n_2 = 300) ระดับพฤติกรรม	S.D.	t
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.60	มากที่สุด	0.33	3.87	มาก	0.85	8.25*
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.57	มากที่สุด	0.41	3.84	มาก	0.91	7.05*
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.48	มาก	0.56	3.79	มาก	0.92	5.16*
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.55	มากที่สุด	0.41	3.70	มาก	0.96	8.06*
รวม	4.55	มากที่สุด	0.33	3.90	มาก	0.85	8.25*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลแยกเป็นองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีแนวคิดของ Bass & Avolio ดังนี้

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ผู้บริหารรับรู้ว่าตนเองมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในระดับมากที่สุด และครูรับรู้ว่าผู้บริหารตนเองมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของผู้นำของ Bennis and Nanus ว่า บุคคลที่ทำในสิ่งที่ถูก กำหนดนโยบาย มีมุมมองในการใช้ชีวิตที่ใหญ่ มีวิสัยทัศน์หรือสามารถกำหนดทิศทางในอนาคตได้ [7] และตรงกับที่ Yulk กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ขั้นตอนของการมีอิทธิพลต่อคนอื่น เพื่อที่เข้าใจและยอมรับเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องทำและวิธีการที่ทำ โดยใช้ความพยายามของแต่ละบุคคลและส่วนรวมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน [8] นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพิพัฒน์ แจ่มนิล ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารรับรู้ว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก [9]

การสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้บริหารรับรู้ว่าตนเองมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจในระดับมากที่สุด และครูรับรู้ว่าผู้บริหารตนเองมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ Robbins and Coulter กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกระตุ้นและการสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้ตาม เพื่อให้บรรลุผลที่ดี [10] ในส่วนผู้บริหารที่รับรู้ว่า ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายในให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีความหมายต่องานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารบรรยายภาพความสำเร็จในอนาคตจากการ ทำงานแก่บุคลากร และผู้บริหารอุทิศตนแก่งานและแสดงความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย Dasborough and Ashkanasy ศึกษาพบว่าผู้นำที่ดีควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรแสดงอารมณ์ทางบวกกับพนักงาน ใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม พนักงานจะรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่องาน เกิดการพัฒนางาน และปฏิบัติงานด้วยความสุข ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น [11]

การกระตุ้นทางปัญญา

ผู้บริหารรับรู้ว่าตนเองมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญาในระดับมาก และครูรับรู้ว่าผู้บริหารตนเองมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญาในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ที่ Bennis and Nanus กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะของผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความพร้อมอยู่ตลอดเวลา และมีความเชื่อมั่นในผู้ตามของตนเอง กล้าที่จะเสี่ยงในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตขององค์กร [7] อย่างไรก็ตามในข้อรายการนี้ผู้บริหารรับรู้น้อยกว่าองค์ประกอบเฉพาะน้อยกว่ารายการอื่น ถือว่าเป็นประเด็นที่ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารกระตุ้นการคิดให้กับครู ส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแก้ไขปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ซึ่งสามารถสะท้อนได้ว่าผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นให้ครูก่อน และจากนั้นจะช่วยให้ครูมีการแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้บริหารรับรู้ว่าตนเองมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับมากที่สุด และครูรับรู้ว่าผู้บริหารตนเองมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของคำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ Warrilow หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้งหมดที่สร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกในตัวผู้ตาม โดยพวกเขาจะดูแลกันและกันตามเรื่องที่ตนสนใจ [12]

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีการรับรู้องค์ประกอบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากที่สุด ส่วนองค์ประกอบการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบเป็นรายองค์ประกอบแล้วมีคะแนนต่ำที่สุด เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีสามข้อที่ได้คะแนนรายข้อต่ำที่สุด ประกอบด้วย ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นแก่ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ตามหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน และผู้บริหารแนะนำให้บุคลากรแก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ด้วยการเปลี่ยนกรอบแนวคิด ด้วยวิธีการใหม่อย่างสร้างสรรค์ จากการรับรู้รายข้อนี้ผู้บริหารควรให้ครูได้คิดนอกกรอบ จัดกิจกรรมอบรมให้ครูได้ฝึกการคิดพัฒนาความรู้ใหม่ๆ อย่างตลอดเวลา

2) ครูในภาพรวมมีการรับรู้องค์ประกอบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากที่สุดส่วนองค์ประกอบการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีคะแนนต่ำที่สุด เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ

ผู้บริหารคอยสนับสนุนและให้การช่วยเหลือบุคลากรโดยไม่ทำให้รู้สึกว่าโดนตรวจสอบ จากการรับรู้รายข้อนี้ ครูยังรู้สึกว่าผู้บริหารควรตรวจสอบอยู่ทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมายงาน หรือเมื่อได้เจอผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติตัวให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู มีเมตตากับครูให้มากขึ้น

คำขอบคุณ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์อุไร สุทธิแย้ม ประธานสาขาวิชาการจัดการอาชีวศึกษา ภาควิชาการศึกษาต่อเนื่องและอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นอย่างสูงที่ให้คำแนะนำในการทำวิจัยเรื่องนี้มาโดยตลอด

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

[2] สมคิด บางโม. (2551). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒนา

[3] Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving Organization Effectiveness Through transformational Leadership. California: Sage Publications.

[4] พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 43 ก. 26 กุมภาพันธ์ 2551.

[5] Yamane, T. (1967). Statistics, An Introductory Analysis. 2nd Edition. New York: Harper and Row.

[6] ประคอง กรรณสูต. (2538). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[7] Bennis, W., & Nanus, B. (1997). Leaders: The strategics for taking charge. New York: HarperBusiness.

[8] Yukl, G. A. (2006). Leadership in organizations. New Jersey: Prentice Hall.

[9] จิรพิพัฒน์ แจ่มนิล. (2551). การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร. (ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

[10] Robbins, S. P., Coulter ,M. (2012). Management. Boston: Prentice Hall.

[11] Dasborough, M. T., and Ashkanasy, N. M., (2002). Emotion and attribution of intentionality in leader-member relation. Queensland: University of Queensland.

[12] Warrilow, S. (2012). Transformational Leadership Theory – The 4 Key Components in Leading Change & Managing Change. Retrieved September 29, 2015, from http://EzineArticles.com/?expert=Stephen_Warrilow.