

การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

THE STUDY ROLE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ADMINISTRATIONS
IN VOCATIONAL COLLEGES AT RAYONG, CHANTHABURI AND TRAT PROVINCES

จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ²

Email. sukkasi14@hotmail.com

รองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์³

Email. -

¹นักศึกษาระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Email. Jiradat777@gmail.com

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

³คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 262 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ บทบาท, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study and compare role transformational leadership administrations in vocational colleges at Rayong, Chanthaburi and Trat provinces. Classified by status and school size. The population used in this research included 262 teachers in schools in vocational colleges at Rayong, Chanthaburi and Trat provinces, The instrument used to collect the data was a 5-rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way analysis of variance

The results showed that: 1) The role transformational leadership administrations in vocational colleges at Rayong, Chanthaburi and Trat provinces was at a high level in both overall and in all aspects; 2) The comparative results of the role transformational leadership administrations in vocational colleges at Rayong, Chanthaburi and Trat provinces when classified by status and school size was statistically significant at the .05 level.

Keywords Role, Transformational Leadership, Administrations

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลทั้งทางบวกและทางลบที่ผ่านมาได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและยังมีผลกระทบต่อเนื่อง หากมองในระดับองค์การทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศเพื่อให้การศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นนโยบายที่สำคัญและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารการศึกษาของประเทศไทย โดยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งตัดสินใจในการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เป็นผู้นำการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 7)

การบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ความสำคัญด้านการบริหารจัดการยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับซึ่งปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับมาก คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำกระบวนการทัศน์ใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมพลังใจ เป็นผู้มีความรู้และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์การสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์การจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวคิดที่ว่าผู้นำจะต้องเป็น ผู้นำเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีภาวะผู้นำในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องใช้ศักยภาพส่วนตนที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (นิตย สัมมาพันธ์. 2550 : 11)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา และ

ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษารวมพลังและประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556 : 251)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาถือเป็นองค์กรพื้นฐานที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา นอกจากนี้จะมีภารกิจและนโยบายด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ โดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานแล้วยังมีหน้าที่ยกระดับความสามารถของผู้เรียนเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา การประเมินด้านมาตรฐานวิชาชีพ และการประเมินระดับห้องเรียน สร้างเสริมทักษะอาชีพในอนาคตด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม วิถีประชาธิปไตย ความมีวินัย เสริมสร้างทักษะชีวิต ความสามารถด้านนวัตกรรม/ สิ่งประดิษฐ์ การเป็นผู้ประกอบการพัฒนาทักษะการคิดบนพื้นฐานสมรรถนะด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีเพื่อสิ่งแวดล้อม และความคิดสร้างสรรค์บนความประหยัด รวมทั้งการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมและการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ม.ป.ป. : ออนไลน์) แนวทางนโยบายที่สำคัญของการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายสำคัญที่จะส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการอาชีวศึกษาในโครงการต่าง ๆ ดังนี้ 1) โครงการสานพลังประชารัฐด้านการยกระดับคุณภาพวิชาชีพซึ่งเกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษาโดยตรง 2) ทวิภาคี สอศ.ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ด้านการจัดการเรียนการสอน ระบบทวิภาคีกับสาธารณรัฐออสเตรเลีย ซึ่งเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จ ด้านอาชีวศึกษาทวิภาคีอย่างมาก 3) ทวิศึกษาหรือโครงการเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาแก่ประชาชนวัยเรียนและวัยทำงาน และเพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายไปสู่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในการเข้าสู่หลักสูตรอาชีวศึกษา และ 4) ทวิภูมิคือ การจับคู่สถาบันอาชีวศึกษาไทยกับสถาบันอาชีวศึกษาต่างประเทศ โดยจัดทำวุฒิการศึกษาร่วมกัน (อรพรรณ ฤทธิ์มั่น. 2559 : ออนไลน์)

สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนของกระทรวงศึกษาธิการโดยมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านฝีมือต่าง ๆ ออกมารับใช้สังคม ทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และแกนมัธยม ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาชีพทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จะสามารถผลิตกำลังคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้นั้น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมการเพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อม และให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เพื่อให้การบริหารงาน ในสถานศึกษามีมาตรฐานและคุณภาพ ดังนั้น การบริหารและจัดการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพและใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตโดยมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (ธีระ รุณเจริญ. 2553 : 163)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2560 จำนวน 262 คน
2. ขอบเขตตัวแปร
 - 2.1 ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้
 - 2.2.1 สถานภาพ จำแนกเป็น
 - 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2) ครูผู้สอน
 - 2.2.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น
 - 1) ขนาดเล็ก
 - 2) ขนาดกลาง
 - 3) ขนาดใหญ่
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
 - 2.2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 2.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 2.2.3 การกระตุ้นทางปัญญา
 - 2.2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดของสถานศึกษา
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert's)

2. ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2.3 สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเท่ากับ 0.32-0.98

2.6 แบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 : 77) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา โดยหาค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 : 77)

4.50 - 5.00 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพโดยการทดสอบค่าที (t-test)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 ขนาดเล็ก จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 และขนาดกลาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

2. บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3. การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

3.1 บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ดังต่อไปนี้

1. บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของตนให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอันเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษา สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่มีการแข่งขันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ทัดเทียมกับนานาประเทศโดยการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและปรับเปลี่ยนกระบวนการทศนให้เป็นผู้นำการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 7) ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาอันก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด และสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทันต่อยุค การเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้น (นิตย สัมมาพันธ์. 2550 : 11) จึงทำให้บทบาทภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาณี เลิศศักดิ์วานิช (2557 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประถมศึกษาระนองโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของแอนนา รัตน์ภักดี (2554 : 77) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนั้นมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหาร สถานศึกษามีหน้าที่บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จโดยกำหนดนโยบายต่าง ๆ และมอบหมายให้ ครูผู้สอนปฏิบัติ ส่วนครูผู้สอนมีหน้าที่สอนหนังสือเด็กและน่านโยบายของผู้บริหารมาปฏิบัติตาม จึงทำให้ทั้ง ครูผู้สอนและผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไป (สัมมา ธรณิธย์. 2553 : 15) อีกทั้งสถานศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยจัดหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดย ให้ความสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลง โดยเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ส่งผลสัมฤทธิ์ถึงผู้เรียน รวมถึงจัดหลักสูตรพัฒนาครูผู้สอน เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ การทำหน้าที่ครู โดยเน้นคุณธรรมนำความรู้ และมีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่างกัน ย่อมมีแนวคิดและมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ต่างกัน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552 : 10) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา กล้าหาญ (2559 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่าย มิตรศึกษา สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศทวรุช แข็งแรง (2558 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นระดับ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีขนาดสถานศึกษาทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งรูปแบบการบริหารงานของ สถานศึกษาก็แตกต่างกันไปตามบริบทของขนาดสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษา หน้าที่และภาระงานของ ผู้บริหารแต่ละคน รวมไปถึงทรัพยากรทางการบริหาร เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ที่แตกต่างกัน

การดูแล เอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชา และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง และที่สำคัญคือการนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นพฤติกรรมของผู้บริหารได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารของสถานศึกษาแต่ละขนาดมีโอกาสได้แสดงออกถึงพฤติกรรมทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาน้อยแตกต่างกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2553 : 10) อีกทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรน้อย ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ได้ทั่วถึง และสามารถส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้การให้กำลังใจ หรือจูงใจต่อผู้ตาม จะทำได้ง่ายกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ เพราะมีจำนวนบุคลากรมาก ทำให้มีความหลากหลายในความคิด ต่างคนต่างปฏิบัติงานตามความคิดของตนเอง ยากต่อการบริหารงาน และยากต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้ทั่วถึง (จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2555 : 31) จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล โยคานุกูล (2556 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร สามัญ (2558 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ควรส่งเสริมสนับสนุนในการมอบรางวัลประจำปีแก่ครูผู้สอนและผู้ร่วมงานที่มีผลงานดีเพื่อสร้างขวัญกำลังใจต่อการทำงาน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ควรให้ความอิสระแก่ครูผู้สอนและผู้ร่วมงาน ในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการทำงาน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา และยอมรับในการตัดสินใจหรือยอมรับในความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเมื่อเห็นสมควร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี.โปรดักส์.
- _____. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กิตติยา กล้าหาญ. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายมิตรศึกษา สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- คชาวุธ แข็งแรง. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 3. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วี พรีนซ์.
- จิราพร สามัญ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรม SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ต.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกรอบสาม. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2550). ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- นฤมล โยคานุกุล. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมมา ธรนิธย์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (เมษายน 2553). หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 30(1), 10-15
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (ม.ป.ป.). การกิจและนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 15, 2559, จาก [http : www.vec.go.th/Default.aspx?tabid=87](http://www.vec.go.th/Default.aspx?tabid=87).
- สุภาณี เลิศศักดิ์วานิช. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อรพรรณ ฤทธิ์มั่น. (2559). นโยบายอาชีวศึกษา. สืบค้นเมื่อ กันยายน 14, 2559,
จาก [http:// www.moe.go.th/ moe/th/news/detail](http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail).

แอนนา รัตน์ภักดี. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย
พิชญทรรศน์. 5(1), 70-77.