

## ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคีรัฐจังหวัดสกลนคร TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF THE PUBLIC VOCATIONAL COLLEGES' ADMINISTRATORS IN SAKON NAKHON PROVINCE

นลินี ศรีจันทร์<sup>1</sup> และสุรางคณา มั่นยานนท์<sup>2</sup>

Nalinee Srichun<sup>1</sup>, Surangkana Manyanon<sup>2</sup>

Received: 04/02/2022

Revised: 19/02/2022

Accepted: 07/03/2022

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคีรัฐในจังหวัดสกลนคร 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคีรัฐในจังหวัดสกลนครจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคีรัฐในจังหวัดสกลนครกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 252 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่โดยวิธีการ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามขนาดโรงเรียนภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ 3. ปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารยึดตัวเองเป็นหลัก ผู้บริหารยังขาดความเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน ผู้บริหารไม่ส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานรักความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง และผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจในการมอบหมายงานผู้อาวุโสกว่า ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารโรงเรียน

นักศึกษาศาสาวิชาการศึกษา การบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Student of educational administration  
programme Ratchathani University, Udonthani Campus

<sup>2</sup>อาจารย์สาขาวิชาการศึกษา การบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Lecturer of educational administration  
programme Ratchathani University, Udonthani Campus

\*อีเมลติดต่อ: nalinee.2523@gmail.com

## Abstract

The purposes of this study included the following: 1) To investigate the transformational leadership of the public vocational colleges' administrators in Sakon Nakhon Province, 2) to compare the transformational leadership of the public vocational colleges' administrators in Sakon Nakhon Province according to the sizes of the educational institutes, and 3) To examine the problems of the transformational leadership of the public vocational colleges' administrators in Sakon Nakhon Province. The informants consisted of 241 administrators and teachers. The instrument was 5 point-rating scale questionnaire with 0.90 reliability. The statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Scheffe's comparison method. The study revealed these results: 1. The overall transformational leadership was at the high level. Of all aspects, the intellectual stimulation was at the highest most level while the inspiration/motivation, idealistic influence, and individualized consideration were at the second, third, and fourth, most level, respectively. 2. Comparing the transformational leadership based on the sizes of the educational institutes, it was found that the transformational leadership of the small-sized, medium sized and large-sized schools significantly differed at 0.05 statistical level. In addition, the transformational leadership of the administrators in small-sized schools was higher than the transformation leadership of the administrators in the medium-sized and large-sized schools. 3. Regarding the transformational leadership problems, these problems were indicated and they were ranked from the most to the lowest levels: the administrators were self-centered; they were not the good role models since they lacked efficient self-control, human resources and work management; the administrators did not support their co-workers to have the affection for self-development and progress; the administrators did not have audacity to designate the jobs to the seniors.

**Keywords:** Transformational leadership, School administrators,

## บทนำ

ประเทศไทยเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลทั้งทางบวกและทางลบที่ผ่านมาได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและยังมีผลกระทบต่อเนื่อง หากมองในระดับองค์การทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศเพื่อให้การศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นนโยบายที่สำคัญและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารการศึกษาของประเทศไทยโดยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งตัดสินใจในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียน

การสอนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เป็นผู้นำการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 7)

ด้วยประเทศไทยเข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาถือเป็นองค์กรพื้นฐานที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา “อาชีวศึกษายกกำลังสอง” ซึ่งเป็นนโยบายขับเคลื่อนการอาชีวศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน “อาชีวศึกษายกกำลังสอง” ซึ่งเป็นการสร้างคุณภาพอาชีวศึกษา โดยพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย และตอบโจทย์ความต้องการของตลาด ทั้งยังสร้างอาชีพใหม่ให้ประชาชนรองรับผู้เรียนที่จบการศึกษาของอาชีวศึกษา มีงานทำ 100% โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบของทวิภาคี ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานประกอบการที่รับนักเรียน นักศึกษาไปแล้วสามารถปฏิบัติงานได้จริงตรงกับความต้องการ รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างศักยภาพให้กับครูผ่านการฝึกทักษะ ซึ่งครูได้รับการพัฒนาอย่างตรงจุด (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2564, ออนไลน์)

วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนครมุ่งหวังจะทำให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจในการศึกษาสายวิชาชีพและส่งบุตรหลานมาเรียนต่อมีการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านฝีมือต่าง ๆ ออกมารับใช้สังคม ทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในด้านวิชาชีพทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติซึ่งวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร จะสามารถผลิตกำลังคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้นั้น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมการเพื่อให้อุปกรณ์เกิดความพร้อม และให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษามีมาตรฐานและคุณภาพ ดังนั้น การบริหารและจัดการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพและใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตโดยมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (วิทยาลัยเทคนิคสว่างแดนดิน 2564, ออนไลน์)

จากการศึกษาความสำคัญทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไป

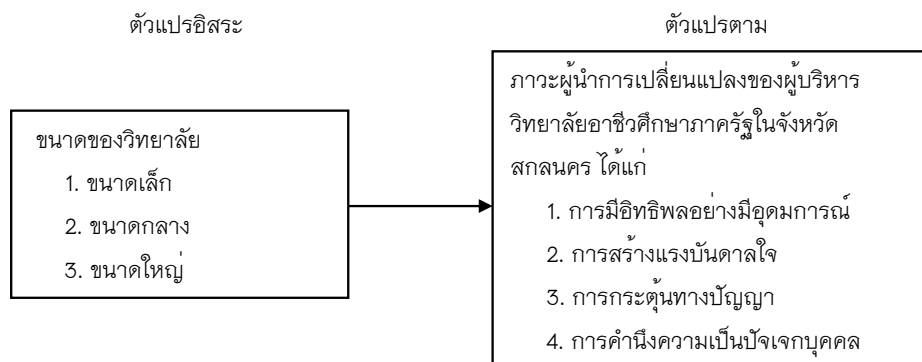
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัด

สกลนครจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐใน  
จังหวัดสกลนคร

### กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีรายละเอียดการวิจัย ดังนี้

#### ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร จำนวน 381 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 20 คน ครูผู้สอน จำนวน 361 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร จำนวน 252 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 20 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงเป็นผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร ตามเกณฑ์คุณสมบัติผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ วิทยาลัยละ 5 คน ส่วนครูผู้สอน จำนวน 232 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง (Kerjcie & Morgan, 1970, p.608) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสำรวจรายการ (Checklist) มีจำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็น มี 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2554, หน้า 121) จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคอีสานในจังหวัดสกลนคร

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถาม จำนวน 252 ฉบับและติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 241 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.63 ผู้วิจัยนำไปดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคอีสานในจังหวัดสกลนคร โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปตารางและบรรยายประกอบ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคอีสานในจังหวัดสกลนคร ภาพรวมและรายด้าน

| ด้าน | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง          | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย |
|------|----------------------------------|-----------|------|----------|
| 1    | ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | 3.80      | 0.14 | มาก      |
| 2    | ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ          | 3.87      | 0.18 | มาก      |
| 3    | ด้านการกระตุ้นทางปัญญา           | 3.96      | 0.15 | มาก      |
| 4    | ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล  | 3.76      | 0.21 | มาก      |
| รวม  |                                  | 3.85      | 0.14 | มาก      |

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคอีสานในจังหวัดสกลนครภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D.=0.14) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D.=0.15) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D.=0.18) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D.=0.14) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D.=0.21)

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคอีสานใน จังหวัดสกลนครภาพรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร ตามขนาดโรงเรียน

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง               | ss    | df  | MS   | F      | p     |
|---------------------------------------|-------|-----|------|--------|-------|
| 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์   | 0.36  | 2   | 0.18 | 6.94   | 0.01* |
| ระหว่างกลุ่ม                          | 11.02 | 422 | 0.03 |        |       |
| ภายในกลุ่ม                            | 11.36 | 424 |      |        |       |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ            | 3.75  | 2   | 1.88 | 164.96 | 0.00* |
| ระหว่างกลุ่ม                          | 4.80  | 422 | 0.01 |        |       |
| ภายในกลุ่ม                            | 8.55  | 424 |      |        |       |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา             | 1.49  | 2   | 0.75 | 65.24  | 0.00* |
| ระหว่างกลุ่ม                          | 4.82  | 422 | 0.01 |        |       |
| ภายในกลุ่ม                            | 6.31  | 424 |      |        |       |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | 0.94  | 2   | 0.48 | 9.59   | 0.00* |
| ระหว่างกลุ่ม                          | 20.89 | 422 | 0.50 |        |       |
| ภายในกลุ่ม                            | 21.84 | 424 |      |        |       |
| ภาพรวม                                | 0.94  | 2   | 0.47 | 84.39  | 0.01* |
| ระหว่างกลุ่ม                          | 2.35  | 422 | 0.01 |        |       |
| ภายในกลุ่ม                            | 3.28  | 424 |      |        |       |

\* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าภาพรวมและรายด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารยึดตัวเองเป็นหลัก ผู้บริหารยังขาดความเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรักความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง และผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจในการมอบหมายงานผู้อาวุโสกว่า ตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงผู้บริหารมีภาวะผู้นำความสามารถในการบริหารจัดการเป็นระบบส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราตรี ศรีเมือง (2558, หน้า 86-87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของตนให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอันเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษา สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่มีการแข่งขันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ทัดเทียมกับสถานศึกษาเอกชน โดยการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ให้เป็นผู้นำการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา ศรีผักหอม (2559, หน้า 59) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรเดช สวัสดิ์ภูกิต (2561, หน้า 42-52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่าบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาใน จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกสิทธิ์ ทินจอง (2562, หน้า 61) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิชญบัณฑิต พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลักขณา ลักเข็มหาร (2563, หน้า 86-87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ระบุถึงจุดประสงค์ในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน รองลงมาคือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีวิสัยทัศน์ที่ดีและสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีความทุ่มเทกับการปฏิบัติงานสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างในการประพฤติตนเสียสละให้เกิดประโยชน์ส่วนรวมได้รับความไว้วางใจในความเป็นผู้นำจากครูในปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทำงานอย่างเป็นกระบวนกรเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติของครูสามารถปฏิบัติงานจนทำให้ครูยอมรับนับถือ เชื่อมมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรเดช สวัสดิ์ภูกิต (2561, หน้า 42-52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ เคารพศรัทธาและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตาม หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตน และแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา ศรีผักหอม (2559, หน้า 59) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น พบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสตรีและครูมี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ให้การยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มองอนาคตในแง่กระตือรือร้น มุ่งมั่นความเป็นหนึ่งเดียว ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู โดยชื่นชมยกย่อง แสดงความเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานได้อย่างสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรเดช สวัสดิ์ดิกดิ์ (2561, หน้า 42–52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีแผนการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน และให้การยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราตรี ศรีเมือง (2558, หน้า 86–87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลักขณา สักเซ็มหาร (2563, หน้า 86–87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองหาวิธีการแนวทางใหม่ในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการกล่าวถึงความล้มเหลวของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนางาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษาเห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา เช่น การให้คำแนะนำ พูดคุย ให้เหตุผลในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้ครูรู้จักคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล การอบรม และการสัมมนา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรเดช สวัสดิ์ดิกดิ์ (2561, หน้า 42–52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการกล่าวถึงความล้มเหลวของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อข้อสันนิษฐานที่เป็นข้อสงสัยของผู้ร่วมงาน

1.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ยอมรับในความแตกต่างในความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล และหาทางส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ รู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น การมอบหมายงานให้ครูตามภาระหน้าที่ และความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรเดช สวัสดิ์ดิกดิ์ (2561, หน้า 42–52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร



สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงาน รู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าภาพรวมและรายด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะว่าเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาดต่างให้ความสำคัญกับการศึกษา รวมทั้งการเตรียมการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงจากต้นสังกัดหรือการเตรียมการประเมินภายนอก ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร จึงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาอยู่รอด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรเดช สวัสดิ์ดีภักดี (2561, หน้า 42-52) ได้วิจัยการศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราตรี ศรีเมือง (2558, หน้า 86-87) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรเดช สวัสดิ์ดีภักดี (2561, หน้า 42-52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการสร้างแรงบันดาลใจสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรเดช สวัสดิ์ดีภักดี (2561, หน้า 42-52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการสร้างแรงบันดาลใจสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการกระตุ้นทางปัญญาสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรเดช สวัสดิ์ดีภักดี (2561, หน้า 42–52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการกระตุ้นทางปัญญาสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรเดช สวัสดิ์ดีภักดี (2561, หน้า 42–52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

3. ปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดสกลนคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เรื่องลำดับจากปัญหาที่มีค่าความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารยึดตัวเองเป็นหลักไม่รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารไม่สนใจผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 53–63) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขาดวิสัยทัศน์ในการทำงานและผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เรื่องลำดับจากปัญหาที่มีค่าความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารยังขาดความเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครอง ผู้บริหารขาดความมั่นใจในการทำงาน และผู้บริหารขาดการยกย่องชมเชยให้กำลังใจหรือให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่เกิดกับสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 53–63) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงานเพียงบางคนไม่กระจายงาน และขาดความเป็นธรรม

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เรื่องลำดับจากปัญหาที่มีค่าความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรักความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ผู้บริหารขาดทักษะการสื่อสารที่ดี และผู้บริหารไม่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานและนำข้อมูลมาพัฒนาสถานศึกษาของตนให้เท่าเทียมสถานศึกษาอื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 53–63) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีการประชุมวางแผนร่วมกันในการทำงานไม่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยการใช้อำนาจในการบริหาร

3.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลบุคคล เรียงลำดับจากปัญหาที่มีค่าความถี่มากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจในการมอบหมายผู้อาวุโสกว่า ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารไม่วางตนเป็นกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 53-63) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจเด็ดขาดในการสั่งการ/บริหารงาน/ตัดสินใจ และมักจะเร่งรัดให้ครูทำงานให้สำเร็จตามนโยบายในทุกเรื่อง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารอาชีวศึกษาภาคอีสานจังหวัดสกลนคร ควรจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร เพื่อรับวิสัยทัศน์ การสื่อสาร และการถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน
2. ผู้บริหารอาชีวศึกษาภาคอีสานจังหวัดสกลนคร ควรมองอนาคตในแง่กระตือรือร้น มุ่งมั่นความเป็นหนึ่งเดียว โดยสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยดำเนินการให้ครูได้สอนงาน ฝึกงาน และแนะนำงานให้แก่กันและกัน และผู้บริหารวิทยาลัยควรประชุมครูเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน อุปสรรคและโอกาสในการพัฒนาวิทยาลัยให้ดีขึ้น
3. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคอีสานจังหวัดสกลนครควรกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ยึดติดกับการทำงานรูปแบบเก่าๆ นำเทคโนโลยีใหม่ๆ ทันสมัยมาใช้ในปฏิบัติงาน เช่น งานวิชาการ ควรนำโปรแกรมการจัดการฐานข้อมูล (RMS) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัย เป็นต้น
4. ผู้บริหารควรเข้าถึงความต้องการ ความจำเป็นของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล โดยเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเข้าถึงบุคลากรในวิทยาลัยได้ง่ายขึ้น โดยไม่เกิดข้อขัดแย้งกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคอีสานจังหวัดสกลนคร
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: ที.เอส. บี.โปรดักส์.
- กาญจนา ศรีพักหอม. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ขอนแก่น: วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.
- จิรเดช สวัสดิ์ถักดี. (2561). *การศึกษายาทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด
- ราตรี ศรีเมือง. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลักขณา ลักเข็มหาร. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม*. สารนิพนธ์ สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิทยาลัยเทคนิคสว่างแดนดิน. (2564). สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2564./แหล่งที่มา/<http://www.swicec.ac.th>.
- วีรศักดิ์ ประจง. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2564). *สถานศึกษาในสังกัด สอศ. ในจังหวัดสกลนคร*. สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2564./แหล่งที่มา/<http://www.zzz.sakontech.com>
- เอกสิทธิ์ ทินจง. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสถาบันการศึกษาพิษณุพนธ์*. สารนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา หนองบัวลำภู: วิทยาลัยพิษณุพนธ์.