

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก

Transformative Leadership of School Administrators under the Office of the Eastern Vocational Education Commission

ปัญญา สงเสริม

Panjapa Songserm

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima College, Thailand

Email ; panjapa7458@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4145-1436>

Received 20/01/2023

Revised 25/01/2023

Accepted 05/02/2023

บทคัดย่อ

การจะพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่โลกศตวรรษที่ 21 ในโลกที่เกิดการปฏิวัติดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารต้องริเริ่มการเปลี่ยนแปลง มีการกระจายอำนาจตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีจุดมุ่งหมาย มีวิสัยทัศน์ และมีความมุ่งมั่นที่จำดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ จุดเริ่มต้นของการพัฒนาสถานศึกษา การวิจัยเรื่องนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก และ (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก จำนวน 34 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 125 คน และครู จำนวน 2,154 คน รวมทั้งสิ้น 2,279 คน กลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 96 คน และครูจำนวน 327 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัย พบว่า (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมนั้นผู้บริหารและครูมีความเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากในทุกองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษา; คณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก

[387]

Citation:



ปัญญา สงเสริม. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 387-400.

Songserm, P., (2023). Transformative Leadership of School Administrators under the Office of the Eastern Vocational Education Commission.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 387-400; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.26>

Abstract

The development of educational institutes to enter the 21st-century world in a world that has a digital revolution and changes to Industry 4.0. Administrators must lead the change in school administration, that is, administrators must initiate change, be decentralized according to the purpose of the National Education Act, have a purpose, have a vision, and have the determination to be successful. Therefore, it can be seen that transformational leadership is the starting point of educational institute development. This research has the objectives; (1) To study the transformational leadership of school administrators under the Office of the Eastern Vocational Education Commission. And (2) to compare the transformational leadership of school administrators under the Eastern Vocational Education Commission classified by gender, educational background, and work experience. The population in this study consisted of personnel under the Office of the Eastern Vocational Commission in 34 locations, consisting of 125 school administrators, and 2,154 teachers, a total of 2,279 people. The sample was divided into 96 administrators, and 327 teachers. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The results showed that; (1) The transformational leadership of school administrators under the Eastern Vocational Education Commission found that administrators and teachers had opinions at a high level in all components. Considering each component, the ideological influence was the highest mean, and individuality was the lowest. (2) The results of the comparison of transformational leadership of educational institute administrators under the Office of the Eastern Vocational Education Commission classified by gender and educational background showed no significant difference overall. However, Classified by work experience, there was a significant difference at the .05 level.

Keywords: Leadership; School Administrators; Eastern Vocational Education Commission

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการของการให้ความรู้และคุณสมบัติที่ทำให้เขาสามารถอยู่รอดในโลกได้ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมโดยรวม ดังนั้นคุณภาพการศึกษาจึงสะท้อนคุณภาพของคนที่เป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา (ยลพรชัย ศิริรัตน์ และ มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2562) ปัจจุบันหน่วยงานด้านการศึกษาหลาย

[388]

Citation:



ปัญญา สงเสริม. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 387-400.

Songserm, P., (2023). Transformative Leadership of School Administrators under the Office of the Eastern Vocational Education Commission.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 387-400; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.26>

.....

แห่งมุ่งเน้นการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ทรัพยากรที่จำกัดและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ การคัดเลือก บุคลากรระดับบริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคนระดับนี้จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น คณาจารย์ เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ตลอดจนนักศึกษา เป็นต้น เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จเป้าหมาย เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (รัฐนันท์ สุนันทวิช, 2561)

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) ระดับเทคนิค (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ ปวส.) และระดับเทคโนโลยี(ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หรือ ทล.บ.) ซึ่งเป็นการศึกษาระยะยาวและการฝึกอาชีพซึ่งเป็นการศึกษาระยะสั้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนและบัณฑิตมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ชุมชน ตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ ในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษาต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ กรอบ คุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานอาชีพที่ต้องการให้นักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษามี ทักษะความรู้ความสามารถที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและ เทคโนโลยี รวมถึงมีระบบการจัดการที่คล่องตัวทำให้การศึกษาสายอาชีพเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงสำหรับทุกคน (สำนัก มาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2562)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่จำเป็นต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย คุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ และคุณลักษณะผู้นำด้านการจัดการ การค้นหาความรู้ด้วยตนเอง นำไปสู่การปรับปรุงจุดอ่อนและพัฒนาจุดแข็ง จัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตลอดจนประสบการณ์ในการบริหารภูมิหลังทางสังคมและความรู้ในวิชาชีพจะเป็นพลังขับเคลื่อนคุณลักษณะของ ผู้บริหารให้พร้อมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา (วันทิศา โพธิสาร และคณะ, 2563) ซึ่ง คุณสมบัติเหล่านี้มีอยู่เพราะผู้บริหารดำเนินการตามนโยบายของสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ ด้วยใจที่มี ความรักต่อองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นเลิศ ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้นำ (Leadership) (AHSC, 1985)

โดยเฉพาะในองค์กรยุคใหม่ต้องการผู้นำที่โดดเด่น มีคุณลักษณะที่ดีในการกำกับและชี้นำความสำเร็จของ องค์กรในอนาคต (Northouse, P. G., 2012) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยเหตุผลที่ว่าผู้บริหารที่สามารถตอบสนองความต้องการหรือสร้างความพึงพอใจ

ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาในทางที่ถูกต้องอาจช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดีที่สุด บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นเสมือนพลังขับเคลื่อนให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

การจะพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวเข้าสู่โลกศตวรรษที่ 21 ในโลกแห่งการปฏิวัติดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 นั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง มีการกระจายอำนาจตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีจุดมุ่งหมาย มีวิสัยทัศน์ และมีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ จึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับบทบาทผู้นำเพื่อสร้างศรัทธา เชื่อมั่น เป็นผู้นำที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนโรงเรียนสู่โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ท่ามกลางความหลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยร่วมกันบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายเพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษา (กมลวรรณ นาजू, 2561)

ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ เพราะมีการปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างทันทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุก ๆ สถานการณ์ ทำให้กระบวนการดำเนินงานไม่มีอุปสรรคใด ๆ (พิมพ์ชนก อินทะโชติ, 2559) ในการบริหารใด ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องใช้ความเป็นผู้นำในการกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ภาวะผู้นำระดับผู้บริหาร ซึ่งเป็นกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในสังคมที่เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งมีอิทธิพลหรือใช้อำนาจที่มีอยู่ชักชวนสมาชิกภายในกลุ่มให้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานของสมาชิกในกลุ่มขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำกลุ่มในการ ได้รับความเคารพจากศิษย์ และพร้อมที่จะร่วมกิจกรรมต่างๆ ได้สำเร็จ (ณัฐณานันท์ เรือนตาหลวง, 2554)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาดังกล่าวจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความคาดหวังของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และสถานประกอบการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัย กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ
2. วุฒิการศึกษา
3. ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

- การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- การสร้างแรงบันดาลใจ
- การกระตุ้นทางปัญญา
- การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1 เพศ ประกอบด้วย (1) ชาย และ (2) หญิง
- 1.2 วุฒิการศึกษา ประกอบด้วย (1) ปริญญาตรี, (2) ปริญญาโท และ (3) ปริญญาเอก
- 1.3 ประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย (1) 0 – 5 ปี, (2) 6 – 10 ปี, (3) 11 – 15 ปี, (4) 16 – 20 ปี และ (5) มากกว่า 20 ปี

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 34 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 125 คน และครู จำนวน 2,154 คน รวมทั้งสิ้น 2,279 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การกำหนด ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่ม

ตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 96 คน และครูจำนวน 327 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert Scale 5 ระดับมีทั้งหมด 40 ข้อโดยครอบคลุมเนื้อหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเฉพาะ 4 ประการ สำหรับเกณฑ์ในการลงน้ำหนักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ ตั้งแต่ปฏิบัติมากที่สุด ถึงปฏิบัติน้อยที่สุด หรือไม่เคยปฏิบัติเลย ดังนี้

5 มากที่สุด หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในรายชื่อนั้นมากที่สุด

4 มาก หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในรายชื่อนั้นมาก

3 ปานกลาง หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในรายชื่อนั้นปานกลาง

2 น้อย หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในรายชื่อนั้นน้อย

1 น้อยที่สุดหรือไม่เคยปฏิบัติเลย หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในรายชื่อนั้นน้อยที่สุดหรือไม่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในรายชื่อนั้นเลย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) t - test แบบ Independent Samples และ F - test แบบ One Way ANOVA (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรวม 423 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 96 คน และครูจำนวน 327 คน โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ผู้บริหาร		ครู	
	จำนวน (n = 96)	ร้อยละ	จำนวน (n = 327)	ร้อยละ
1. เพศ				
1) ชาย	56	58.33	116	35.47
2) หญิง	40	41.67	211	64.53
รวม	96	100.00	327	100.00
2. วุฒิการศึกษา				
1) ปริญญาตรี	0	0	199	60.86
2) ปริญญาโท	84	87.50	124	37.92
3) ปริญญาเอก	12	12.50	4	1.22
รวม	96	100.00	327	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน				
1) 0 – 5 ปี	0	0.00	80	24.46
2) 6 – 10 ปี	0	0.00	45	13.76
3) 11 – 15 ปี	38	39.58	28	8.56
4) 16 – 20 ปี	18	18.75	65	19.88
5) มากกว่า 20 ปี	40	41.67	109	33.33
รวม	96	100.00	327	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า

กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 96 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.33 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 87.50 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.67

กลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 327 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.53 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.86 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33

[393]

Citation:



ปัญญา สงเสริม. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 387-400.

Songserm, P., (2023). Transformative Leadership of School Administrators under the Office of the Eastern Vocational Education Commission.

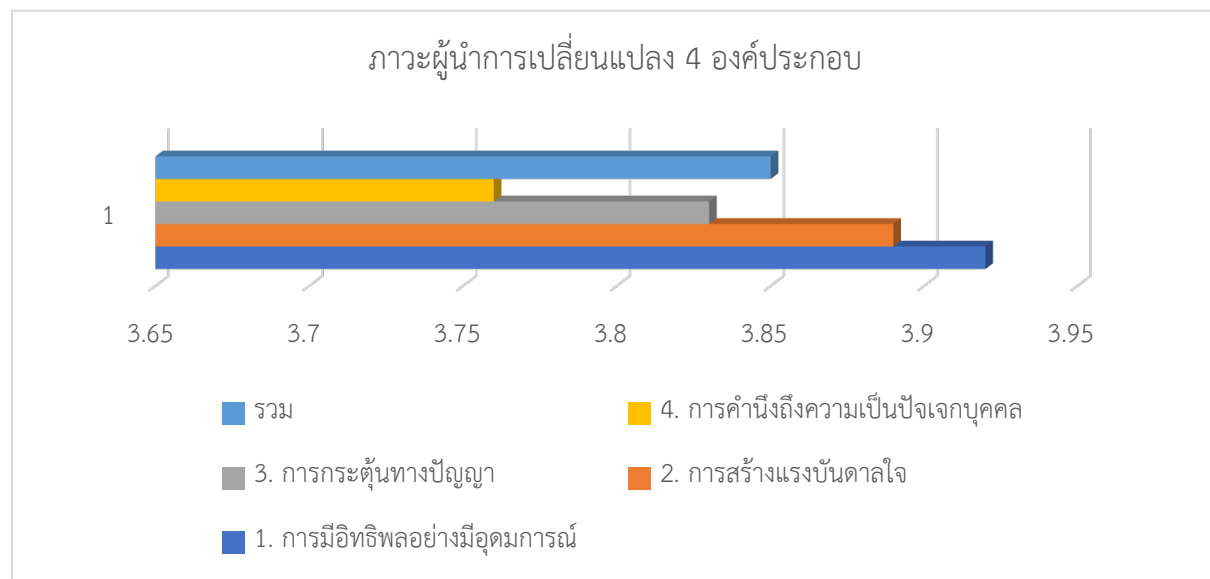
Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 387-400; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.26>

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : $S.D.$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ	$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.92	0.85	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.89	0.90	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.83	0.92	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.76	0.96	มาก
รวม	3.85	0.86	มาก



จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.76$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ	ชาย			หญิง			t	P-value
	$\bar{X}$	แปล ผล	S.D.	$\bar{X}$	แปล ผล	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	3.80	มาก	0.93	4.00	มาก	0.79	-1.89	.060
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.79	มาก	0.91	3.94	มาก	0.89	-1.43	.153
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.78	มาก	0.94	3.87	มาก	0.91	-0.89	.374
4. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	3.73	มาก	0.96	3.77	มาก	0.95	-0.27	.790
รวม	3.78	มาก	0.90	3.89	มาก	0.84	-1.17	.244

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายองค์ประกอบพบว่า เพศหญิงมีความเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าเพศชายทุกองค์ประกอบ

.....

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.491	2	.746	1.037	.356
	ภายในกลุ่ม	228.649	420	.719		
	รวม	230.141	422			
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.938	2	2.969	3.724	.025
	ภายในกลุ่ม	253.556	420	.797		
	รวม	259.494	422			
3. การกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	3.982	2	1.991	2.370	0.95
	ภายในกลุ่ม	267.167	420	.840		
	รวม	271.149	422			
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	6.327	2	3.163	3.509	.031
	ภายในกลุ่ม	286.672	420	.901		
	รวม	292.999	422			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.023	2	2.011	2.723	.067
	ภายในกลุ่ม	234.864	420	.739		
	รวม	238.887	422			
	รวม	238.887	422			

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน

[396]

Citation:



ปัญญา สงเสริม. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 387-400.

Songserm, P., (2023). Transformative Leadership of School Administrators under the Office of the Eastern Vocational Education Commission.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 387-400; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.26>

.....

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	11.796	4	2.949	4.268	.002*
	ภายในกลุ่ม	218.345	418	.691		
	รวม	230.141	422			
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	18.965	4	4.741	6.229	.000*
	ภายในกลุ่ม	240.529	418	.761		
	รวม	259.494	422			
3. การกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	16.659	4	4.165	5.171	.000*
	ภายในกลุ่ม	254.490	418	.805		
	รวม	271.149	422			
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	21.233	2	5.308	6.172	.000*
	ภายในกลุ่ม	286.672	420	.901		
	รวม	292.999	422			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	16.822	2	4.206	5.985	.000*
	ภายในกลุ่ม	222.064	420	.703		
	รวม	238.887	422			
	รวม	238.887	422			

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

[397]

Citation:



ปัญจภา สงเสริม. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 387-400.

Songserm, P., (2023). Transformative Leadership of School Administrators under the Office of the Eastern Vocational Education Commission.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 387-400; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.26>

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก ผู้วิจัยมีหัวข้อในการอภิปรายดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับครู ให้ผู้บริหารเกิดแรงบันดาลใจ รู้จักความเป็นปัจเจกชนและกระตุ้นสติปัญญาให้ครูพัฒนาตนเอง และสามารถนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการ แก้ปัญหาได้ ผู้บริหารสร้างศรัทธาเชื่อมั่น และมั่นใจในงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

2.1 จากผลสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ผู้บริหารมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ยกเว้นด้านการกระตุ้นปัญญาเท่านั้น ด้านเดียว แต่ในขณะที่ยังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายองค์ประกอบพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ หากอธิบายตามหลักการของ Burgoon, Hunsaler and Dawson (1994) กล่าวว่าเมื่อผู้รับรู้แต่ละคนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน มีอารมณ์ต่างกัน มีค่านิยมต่างกัน ทำให้การรับรู้ของแต่ละคนแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความคาดหวังในอดีต จะส่งผลต่อการรับรู้สิ่งทีมาจากการกระตุ้น. จากความหมายดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่าผู้บริหารและครูมีสถานภาพที่แตกต่างกัน นั่นคือผู้บริหารคือผู้บังคับบัญชา ครูเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่านิยมต่างกัน เจตคติต่างกัน ทำให้มีประสบการณ์ที่ส่งผลต่อการรับรู้เหตุการณ์ต่างๆ ดังนั้นการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงแตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและวุฒิการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลก็ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม และเพศ ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อรับผิดชอบงานด้านต่างๆ ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูต่างเพศมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิทิพ ทิพโม (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผลการเปรียบเทียบ

[398]

Citation:



ปัญญา สงเสริม. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 387-400.

Songserm, P., (2023). Transformative Leadership of School Administrators under the Office of the Eastern Vocational Education Commission.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 387-400; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.26>

พบว่า เพศต่างกันมีทัศนคติไม่แตกต่างกันและหากบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการศึกษาให้บรรลุระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรมีแนวทางในการพัฒนางานมากขึ้น อย่างไรก็ตามกรอบแนวคิดในการดำเนินงานด้านการศึกษาดำเนินการตามนโยบายเพื่อให้ส่งผลต่อผู้เรียนมากที่สุด และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีการรับรู้ถึงปัจจัยด้านอิทธิพลทางอุดมการณ์มากที่สุด องค์ประกอบการกระตุ้นการรับรู้อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบแต่ละองค์ประกอบและมีคะแนนต่ำสุด เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า มี 3 ข้อที่ได้คะแนนรายข้อต่ำสุด ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของตน ผู้บริหารเร่งค้นหาแนวทางใหม่ ในการแก้ปัญหาในหน่วยงานและผู้บริหารได้แนะนำให้บุคลากรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วโดยเปลี่ยนกรอบแนวคิดและวิธีการใหม่อย่างสร้างสรรค์ จากความเห็นในประเด็นนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูคิดนอกกรอบจากกิจกรรมอบรม เพื่อให้ครูได้ฝึกคิดและพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา

1.2 มุมมองของครูโดยรวมมีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางอุดมการณ์มากที่สุด องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพมีคะแนนต่ำสุด เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนต่ำสุดคือบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยเหลือผู้บริหารโดยไม่รู้สีกว่าถูกกลั่นกรอง จากมุมมองนี้ ครูยังรู้สึกว่าคุณครูและระบบคอยตรวจสอบเมื่อได้รับมอบหมายงานหรือเมื่อพบกับผู้ดูแลระบบ ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู มีน้ำใจกับครูมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่อาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยเพิ่มตัวแปรภาระงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการทราบปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ นาजू. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ณัฐนันท์ เรือนตาหลวง. (2554). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พิมพ์ชนก อินทโชติ. (2561). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การภายในสถานศึกษาตามทรรศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ยลพรรษย์ ศิริรัตน์ และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2562). ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10 (1), 488-510.

รัฐนันท์ สุนันทวนิช. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

วันทิตา โพธิสาร ,สมคิด สร้อยน้ำ และเรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 5 (5), 328-345.

วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศศิทิพ ทิพโม. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ลพบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2565). เกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. Retrieved on October 9, 2022 from: <https://www.vec.go.th/th-th>

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2562). หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตร และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เรื่องที่ 1 การจัดการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยเทคนิคมินบุรี.

Burgoon, M., Hunsaler, F. G., & Dawson, E. J. (1994). *Human communication*. 3rd edition. Thousand Oaks, CA: SAGE.

[400]

Citation:



ปัญญา สงเสริม. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 387-400.

Songserm, P., (2023). Transformative Leadership of School Administrators under the Office of the Eastern Vocational Education Commission.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 387-400; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.26>