

ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการ อาชีวศึกษา

อุไรวรรณ เชาวน์ชื่น¹, กัมปนาท บริบูรณ์² พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์³ และกัญญาพันธ์ เพี้ยชัย⁴

^{1,2,3}สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา แขนงวิชาการบริหารการอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁴คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*Corresponding author e-mail: uchaowchuen@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 6 ระดับ ประชากร เป็นผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา 23 แห่ง จำนวน 202 สถานศึกษา รวมประชากรทั้งสิ้น 1,010 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากเกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ปัจจัยของแฮร์และคณะ (Hair et al., 2010: 101-102) จากนั้นสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 569 คน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ 4 ปัจจัย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการตรวจสอบปัจจัยเชิงยืนยัน ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในดัชนีกลุ่มสัมบูรณ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 43.26 df=34, p=.13, ค่า GFI=0.99, ค่า AGFI=0.9, ค่า RMSEA=0.02, ค่า SRMR=0.01 ส่วนในดัชนีกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า ค่า CFI=1.00 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ตามสอดคล้อง พบว่า ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และดัชนีอื่นๆ ซึ่งให้เห็นว่าโมเดลการวัดปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งหมายความว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ โดยปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.96 รองลงมา การกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.95 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.92 และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.90 ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา



JOURNAL OF INDUSTRIAL EDUCATION

URL : <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jindedu/issue/archive>

JOURNAL OF INDUSTRIAL EDUCATION (ISSN: 1905-9450)

FACULTY OF EDUCATION, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY, Volume 13 No.1 January-June 2019

THE FACTOR OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FOR DIRECTOR COLLEGE UNDER INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION

Uraivan Chaowchuen¹, Gumpanat Boriboon²,
Pacharaporn Srisawat³ and Pinyapan Piasai⁴

^{1,2,3}*Educational Administration and Management program Concentrate in Vocational Education Administration*

Faculty of Education Srinakarinwirot University

⁴*Faculty of Humanities, Srinakarinwirot University*

*Corresponding author e-mail: uchaowchuen@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to study the factors of transformational leadership for director college under Institute of Vocational Education. There were 2 steps of research operation: The first step was to study of the elements of effective transformational leadership from principles, theories, related researches and collecting In-depth Interview data from 5 experts. The second step was to analyze the grounded theory. The data were collected by a set of 6-rating scale questionnaire. There were the total of 1010 key informants. The stratified random sampling technique was applied to 569 who efficiently of director college under Institute of vocational education. The number of samples was calculated with the sample criteria in the component analysis of Hair et al. (Hair et al., 2010: 101-102) The findings of this study were as follows. The result of 4 factors are inspirational motivation, individualized consideration, intellectual stimulation and idealized influence. After checking with the factors of transformational leadership for director college under Institute of Vocational Education, the finding reveals that all were consistent with the empirical data. The results from the quantitative data can explain the support statistical finding. ($\chi^2=43.26$, $df=34$, $p=.13$, $GFI=0.99$, $AGFI=0.97$, $RMSEA=0.02$, $SRMR=0.01$, $CFI=1.00$). The most important factor was the idealized influence (0.96), followed by intellectual stimulation (0.95), inspirational motivation (0.92) and individualized consideration, respectively.

Keywords : Transformational Leadership, Factor of Transformational Leadership, Director College under Institute of Vocational Education

บทนำ

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาทุนมนุษย์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกยุคศตวรรษที่ 21 ผลักดันให้ประเทศไทยอยู่ในระยะการเปลี่ยนผ่านทำให้เกิดโมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน Thailand 4.0 (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2560: 1-2) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เสริมสร้างในการพัฒนาประเทศ คือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพตั้งแต่ปัจเจกบุคคล ครอบครัว และชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 1-5) กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้วิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรมมี คุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในสังคม ได้วางเป้าหมายและกำหนดยุทธศาสตร์ที่สามารถตอบสนองการพัฒนา ซึ่งหน่วยงานองค์กรหลักต้องนำแผนของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่การปฏิบัติต่อไป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559: 51-56)

จากกระแสโลกยุคใหม่หรือยุคโลกาภิวัตน์ในศตวรรษที่ 21 ทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวตลอดเวลา ภายในปี 2020 โลกทั้งใบจะแคบลงไปอีกมาก ประชากรโลกที่มีมากกว่า 7,500 ล้านคน จะเดินทางถึงทุกที่ในโลกได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ด้วยการติดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยีประเภทต่างๆ ดังนั้นต้องสร้างทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับปี 2020 โดยการเสริมสร้างให้มี 4 'I's ได้แก่ 1) International Perspective: ต้องสร้างให้เข้าใจความเปลี่ยนแปลงในโลก 2) Integrated Knowledge: ต้องสร้างความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) Innovative Capacity: ต้องสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาทางเลือกใหม่ๆ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และ 4) Integrity: ต้องปลูกฝังเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมทั้งในชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตทั่วไป (พิภพ อุดร, 2555: 1) การที่โลกเปลี่ยนแปลงไปองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม อุตสาหกรรม และปัจจัยภายนอกต่างๆ ส่งผลกระทบต่อองค์การการจัดการศึกษา ทั้งด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การลงทุนทางการศึกษา การแข่งขัน และความคาดหวังของสังคม ทำให้องค์การทางการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนเกิดการปฏิรูปการศึกษา มีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงาน ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรมืออาชีพ (บุญชม ศรีสะอาด และ สุรיתอง ศรีสะอาด, 2552: 12)

ภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับเพื่อให้สามารถบริหารองค์การบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะที่เหมาะสมกับบริบทสังคมยุคปัจจุบันและในอนาคต ซึ่ง เบิร์น (Burns, 1978: 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึกของความต้องการและให้ได้รับการตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นและหาทางที่จะพัฒนาผู้ตามจนสามารถบรรลุศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อเปลี่ยนแปลงผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนแปลงผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม สอดคล้องกับ เฟดเลอร์ (Fiedler, 1987: 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการปฏิบัติงานของผู้นำประสานควบคุมการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่มเพื่อทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย และจากการศึกษาของ แบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994: 114-122) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (The full model of leadership) ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบาย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีประสิทธิภาพรองลงมา ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบายมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด แบส (Bass, 1999: 11) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสัจการแห่งตน ความเจริญรุ่งเรืองของสังคมองค์กรและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้

ตามให้สูงขึ้น อาจจะทำให้ผู้นำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย ยูคัล (Yukl, 2006: 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมเฉพาะตัวของบุคคลที่สามารถสั่งการซึ่งน่าจูงใจหรือใช้อิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามปฏิบัติตามในองค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยมีอำนาจและอิทธิพลเข้ามาเกี่ยวข้อง

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหาร ล้วนส่งผลต่อรูปแบบหรือสไตล์การทำงานของผู้บริหาร จึงน่าจะเป็นปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ควรได้รับการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัย จากการศึกษาข้างต้น ยังไม่พบว่ามีงานวิจัยใดที่นำเสนอปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่ข้อค้นพบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา กล่าวคือ จะทำให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษาที่มีผลต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ได้ข้อมูลและสารสนเทศปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษาที่มีผลต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

ด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา
ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

ด้านตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

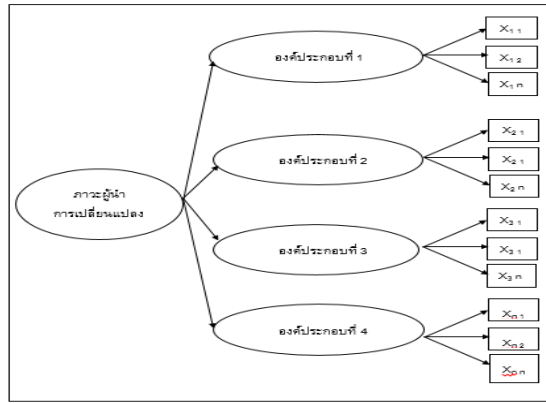
ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

ด้านเนื้อหา ประกอบด้วยปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา 23 แห่ง 202 วิทยาลัย จำนวน 1,010 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ปัจจัยของแฮร์และคณะ (Hair et al., 2010: 101-102) ได้กลุ่มตัวอย่าง 569 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จากนั้นทำการสุ่มตามสัดส่วนตามภูมิภาค
ด้านตัวแปร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์เอกสาร ตำรา บทความ วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้งในและต่างประเทศและจัดทำข้อสรุป
2. นำข้อสรุปแนวคิดที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
3. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการขอสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยติดต่อขออนุญาตหมายผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองทุกขั้นตอน
3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ จากการวิเคราะห์เนื้อหา และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษาและนำตัวแปรที่ได้ไปสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 84 ข้อ เป็นแบบสอบถามลักษณะประมาณค่า 6 ระดับ ใช้สอบถามผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีลำดับขั้น ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ
 2. ประมวลความรู้ที่ได้จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศร่วมกับข้อสรุปจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา
 3. การเขียนนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษา
 4. การสร้างแบบสอบถามฯ ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย และน้อยที่สุด
 5. นำแบบสอบถามฯ ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาตามนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามฯ มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท
 6. นำแบบสอบถามฯ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัยทางการศึกษาและทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาตามนิยามเชิงปฏิบัติการ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แล้วผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้จำนวนข้อคำถามจำนวน 84 ข้อ
 7. นำแบบสอบถามฯ ไปทำการทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50 และทำการหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .982
 8. นำแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฉบับที่ได้ปรับปรุงและแก้ไขอย่างสมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง
- การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้
1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการทดลองเครื่องมือเพื่อปรับปรุงและแก้ไขให้ได้แบบวัดที่มีความสมบูรณ์ในการวิจัย
 2. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยจากทางบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลฯ ช่วงเดือนมีนาคม - มิถุนายน พ.ศ. 2561
 3. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ ได้จำนวน 569 ฉบับ
 4. นำแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การพัฒนาแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งมีการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

2.2.1 การหาค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง

2.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับภาพรวม (Item-Total Correlation) ซึ่งหาจากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Coefficient Correlation)

2.2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากสูตรสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาค (Coefficient's Alpha)

2.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อลดจำนวนตัวแปรที่เหลือตัวแปรที่สำคัญ ใช้สถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยด้วยสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ซึ่งค่า KMO มีค่าระหว่าง 0-1 โดยมีค่ามากกว่า 0.9 แสดงว่าเหมาะสมดีมาก ถ้าค่าน้อยกว่า 0.5 แสดงว่าไม่ควรใช้ และถือเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งพิจารณาจากค่าไอแกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวของปัจจัยมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปและประกอบด้วยปัจจัยตั้งแต่ 3 ปัจจัยขึ้นไปตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser, 1983: 411)

2.3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างปัจจัยและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ซึ่งพิจารณาจาก

1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi - Square statistics: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก หรือมีค่าเข้าใกล้ศูนย์เท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดลอิสระ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ คำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง คำนี้อ้างอิงเดียวกับ GFI ซึ่งค่า GFI และ AGFI มีค่าเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งบราวน์และคูเด็ค (Browne and Cudeck, 1993: 136-162) ได้อธิบายว่า ค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close fit) แต่อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับโมเดลไม่ควรจะเกิน .08

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

ผลการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์เอกสาร ตำรา บทความ วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ ทั้งในและต่างประเทศ และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นวิธีการพูดคุยซักถามแบบตัวต่อตัวระหว่างผู้ให้ข้อมูลกับผู้วิจัย โดยใช้เวลาประมาณ 30 นาที สรุปประเด็น ได้ดังนี้

1.1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ มีกรอบแนวคิดที่คล้ายคลึงกัน คือ มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เป็นผู้ตัดสินใจการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงอะไรในสถานศึกษาต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมและมีการสื่อสารถ่ายทอดที่ดี มีบารมี มีเหตุผล เป็นผู้ที่เข้าใจในบริบทของการอาชีวศึกษา มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น และนำพาการอาชีวศึกษาไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ มีกรอบแนวคิดคล้ายคลึงกัน คือ

1.2.1 ควรนำหลักแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการบริหาร ต้องเป็นแบบอย่างและแสดงถึงอิทธิพลให้ผู้ตามเห็นถึงพลังในการสร้างวิสัยทัศน์ มีความกล้าหาญมั่นใจในวิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ การนำองค์การไปสู่เป้าหมาย การตัดสินใจและแสดงความจริงใจกับผู้อื่น และผู้นำต้องคำนึงถึงการสร้างบารมีโดยสร้างจากความจริงใจและนำความเชื่อมั่นในคุณค่าและเป็นแรงผลักดันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเกิดการยอมรับนับถือและศรัทธาในตัวผู้นำเมื่อผู้ตามเกิดการรับรู้พฤติกรรมของผู้นำก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น โดยปกติแล้วพฤติกรรมผู้นำเป็นพฤติกรรมที่ดีมีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงามและถูกต้อง

1.2.2 ควรสร้างความคาดหวังในความสามารถของผู้ตาม โดยแสดงพฤติกรรมด้วยการสร้างแรงบันดาลใจทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจกระตือรือร้นยึดมั่นแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายและผลงานขององค์กร

1.2.3 ควรหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ผู้นำจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นกับผู้ตามและสนับสนุนให้หาวิธีการใหม่ๆ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เกี่ยวกับงานองค์กร โดยผู้ตามตอบรับการสนับสนุนจากผู้นำด้วยการคิดเชิงจินตนาการอย่างสร้างสรรค์กับสิ่งที่เป็นไปได้และจำเป็น ผู้นำสามารถเพิ่มเติมความรู้และทักษะความสามารถให้แก่ผู้ตามในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองเห็นปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาและร่วมมือร่วมใจของทุกคนในการแก้ปัญหาพร้อมกัน

1.2.4 ต้องให้ความสำคัญผู้ตามในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้กระบวนการรับฟังและเปลี่ยนแปลงแต่ละบุคคลตามความจำเป็นและความสามารถ ผู้นำควรจัดหาโอกาสที่จะเรียนรู้ฝึกฝนให้การสนับสนุนทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและด้านการพัฒนางาน ผู้นำอาจแสดงบทบาทครูพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศชายรองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.80 และ 20.20 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อายุ 56-60 ปี รองลงมาคือ อายุ 46-50 ปี, อายุ 51-55 ปี, อายุ 41-45 ปี และอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.50, 23.00, 20.80, 7.60 และ 1.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท รองลงมาวุฒิกการศึกษาปริญญาเอก และวุฒิกการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.80, 8.20 และ 3.00 ตามลำดับ ตำแหน่งหน้าที่รองผู้อำนวยการวิทยาลัย และผู้อำนวยการวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 80.00 และ 20.00 ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 6-10 ปี รองลงมาคือ 1-5 ปี ประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่า 15 ปี และประสบการณ์ในตำแหน่ง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.65, 24.25, 17.93 และ 16.17 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

2.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ของข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา พบว่า ข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.77-5.39

2.2 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเมทริกซ์เอกลักษณ์ โดยใช้สถิติทดสอบของบาร์ทเลท (Bartlett's Test) และหาค่าความเพียงพอของกลุ่มการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (Measure of Sampling Adequacy: MSA) ของข้อคำถามจำนวน 84 ข้อ และค่าพิสัยความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (MSA) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวบ่งชี้ที่มีมากเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย ปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา (n=569)

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น	χ^2	KMO	df	p
Bartlett's Test	32904.77	0.92	3486	.00
ค่าพิสัยความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.88-0.85				

**p<.01

จากตาราง 1 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัย จำนวน 84 ข้อ ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ นั่นคือ ข้อคำถามทั้ง 84 ข้อ มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์ปัจจัยต่อไปได้ (Bartlett's Test: $\chi^2=32904.77$ df=3486 p=.00) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (KMO) เท่ากับ 0.92 และค่าพิสัยความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.72-0.96 แสดงว่า ข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ทุกข้อที่นำมาศึกษา มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยต่อไปได้

2.3 การสกัดปัจจัยของข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสกัดปัจจัย (Extraction of Initial Factor) เพื่อหาจำนวนปัจจัยร่วมที่น้อยที่สุดระหว่างข้อ โดยการสกัดปัจจัยหลัก (Principal Component Method) โดยปัจจัยหลักจะเป็นผลรวมเชิงเส้นตรง (Linear Combination) ของข้อ และมีความแปรปรวนมากที่สุด ส่วนปัจจัยหลักอื่นๆ จะมีความแปรปรวนรองลงมา โดยเป็นอิสระจากปัจจัยที่ได้สกัดมาก่อนหน้าแล้ว พบว่า ข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าการร่วมในการสกัดปัจจัยอยู่ในระดับที่สามารถอธิบายความผันแปรได้ทั้งหมด

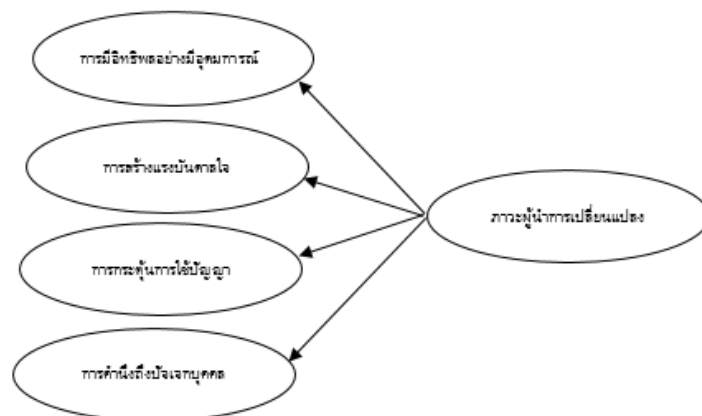
2.4 ค่าไอเกนของปัจจัย ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมของข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยทำการหาค่าไอเกนของปัจจัย ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมของข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยฯ พบว่า ข้อคำถาม มีจำนวน 4 ปัจจัย โดยปัจจัยที่ 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้มากที่สุดถึงร้อยละ 31.83 ส่วนปัจจัยที่ 2 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.51 ปัจจัยที่ 3 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.51 และปัจจัยที่ 4 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.93 เมื่อพิจารณาค่าไอเกน (Eigenvalue) โดยทุกปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 42.77

2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจของข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PC) โดยใช้การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีข้อคำถามไม่เข้ากลุ่มปัจจัยจำนวน 28 ข้อ จึงเหลือข้อคำถามจำนวน 56 ข้อ โดยมีจำนวน 4 ปัจจัย ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ มีค่าน้ำหนักปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.30-0.71 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ มีค่าน้ำหนักปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.37-0.68 การกระตุ้นการใช้ปัญญา มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ มีค่าน้ำหนักปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.31-0.58 และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ มีค่าน้ำหนักปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.30-0.56

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา มีจำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์



ภาพประกอบ 2 ปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

2.6 การศึกษาปัจจัยเชิงยืนยันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจในข้างต้น ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี แวริแมกซ์ (Varimax Method) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ปัจจัย การมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์และการสร้างบารมี ปัจจัยที่ 2 การสร้าง แรงบันดาลใจ มีจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การเน้นการปฏิบัติ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างความเชื่อใน จุดหมายของอุดมการณ์ และการสร้างความคาดหวังในความสามารถของผู้ตาม ปัจจัยที่ 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา มี จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การใช้หลักเหตุผล การเน้นที่การอยู่รอด การใช้ประสบการณ์ และการมุ่งเน้นความเป็น เลิศ และปัจจัยที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การเน้นการพัฒนา การเน้นความ แตกต่างระหว่างบุคคล และการเป็นพี่เลี้ยง

2.7 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัย ภายใต้อาชีวศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัย จำนวน 4 ปัจจัย และตัวบ่งชี้จำนวน 13 ตัว มาทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อนำมาใช้เป็นสถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน พบว่า มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม เท่ากับ 5.16 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า การกระตุ้น การใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5.21 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 รองลงมาคือ การคำนึงถึงปัจเจก บุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.19 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.06 มี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 ตามลำดับ

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้อาชีวศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.36-0.74 โดยการสร้างความเชื่อมั่นในจุดมุ่งหมายของอุดมการณ์กับการสร้างความคาดหวังใน ความสามารถของผู้ตาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ 0.74 ส่วนการมุ่งเน้นความเป็นเลิศกับการสร้าง วิสัยทัศน์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ 0.36

2.8 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้อาชีวศึกษา

ตาราง 2 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้อาชีวศึกษา (n=569)

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น	χ^2	KMO	df	p
Bartlett's Test	4856.91	0.94	78	.00**
ความเพียงพอของกลุ่มการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (MSA) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.91-0.96				

**p<.01

จากตาราง 2 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาไม่ เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์ปัจจัยต่อไปได้ (Bartlett's Test: $\chi^2=4856.91$ df=78 p=.00) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) เท่ากับ 0.94 และความ เพียงพอของกลุ่มการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (MSA) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.91-0.96 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันต่อไปได้

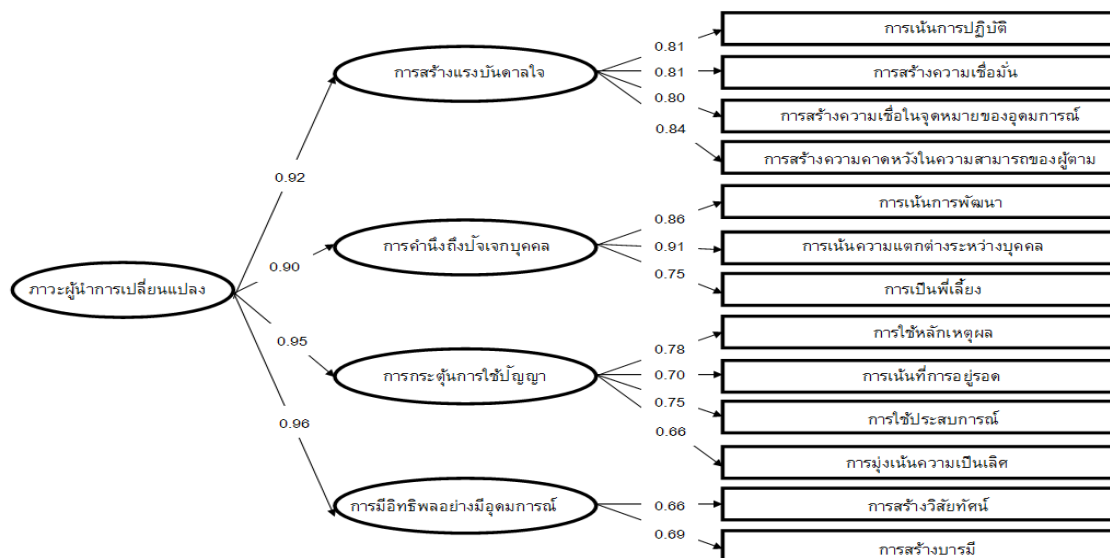
2.9 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันของปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้อาชีวศึกษา

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในดัชนีกลุ่มสัมบูรณ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (X^2) เท่ากับ 43.26 df=34 , p=.13, ค่า GFI=0.99, ค่า AGFI=0.97, ค่า RMSEA=0.02, ค่า SRMR=0.01 ส่วนในดัชนีกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า ค่า CFI=1.00 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ตามสอดคล้อง พบว่า ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และดัชนีอื่น ๆ ยังชี้ให้เห็นว่าโมเดลการวัดโมเดลการวัดปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันของโมเดลการวัดปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัย พบว่า มีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.90-0.96 ซึ่งทุกปัจจัยและทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.96 มีความแปรผันร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 92) รองลงมาคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานเท่ากับ 0.95 และ 0.92 มีความแปรผันร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 90 และ 85) ส่วนการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.90 มีความแปรผันร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 81)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ชี้ให้เห็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัย ภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.90-0.96 โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.96 มีความแปรผันร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 92) รองลงมาคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 และ 0.92 มีความแปรผันร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 90 และ 85) ส่วนการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.90 มีความแปรผันร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 81)



$\chi^2=43.26$ df=34 p=.13 GFI=0.99 AGFI=0.97 CFI=1.00 RMSEA=0.02 SRMR=0.01

ภาพประกอบ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันของโมเดลการวัดปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา

โมเดลการวัดปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายความว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัย มีจำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

อภิปรายผลการวิจัย

โมเดลการวัดปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ มีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.90-0.96 ซึ่งทุกปัจจัย โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานสูงสุด รองลงมาคือการกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจส่วนการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานต่ำสุด คือ 0.96, 0.95, 0.92 และ 0.90 ตามลำดับ โดยโมเดลการวัดปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมุติฐานการวิจัย นั่นหมายความว่า โมเดลที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแสดงให้เห็นว่าถ้าผู้บริหารมีการปฏิบัติโดยอาศัยปัจจัยดังกล่าวแล้วย่อมส่งผลต่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารฯ ตามแนวคิดทฤษฎี

ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยฯ ที่ได้จากการศึกษาวิจัยโดยเรียงตามค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานสูงสุดไปยังน้อยสุด ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างบารมี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับการดำเนินงานของวิทยาลัยให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่สูงขึ้น ผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ มีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ และจำเป็นต้องมีบารมี ซึ่งเป็นเป็นสิ่งดึงดูดใจให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้น เกิดความเคารพนับถือ จงรักภักดีและไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับ แบนสและอวอลิโอ (Bass & Avolio., 1994: 114) กล่าวว่า ผู้นำประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดการภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และคูเซสและโพสเนอร์ (Kouzes & Posner., 2003: 98) กล่าวว่า ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์ มีทิศทางที่ชัดเจน และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้ตาม และการมีบารมีจะเกิดการดึงดูดใจให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้น ความเคารพนับถือ และไว้วางใจ นอกจากนี้แบนสและริกกีโอ (Bass&Riggio., 2006: 6) ยังได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องชื่นชมเอาใจใส่ ไว้วางใจแก่ผู้ตาม ผู้นำเป็นแบบอย่างต้องสร้างบารมีให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นศรัทธา และแบร์ริงและคณะ (Barling et al., 2000: 157-161) กล่าวว่า ผู้นำต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธา เคารพนับถือ และไว้วางใจ และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของฮอกเกอร์และโตรฟิโน (Hocker&Trofino., 2003: 208-213) กล่าวถึงการสร้างบารมีของผู้นำที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้โดยการทำให้เห็นเป็นแบบอย่างและสร้างการยอมรับของสมาชิก

2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การใช้หลักเหตุผล การเน้นที่การอยู่รอด การใช้ประสบการณ์ และการมุ่งเน้นความเป็นเลิศ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่จะต้องมีในตัวผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพราะต้องกระตุ้นให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแสวงหาความคิดใหม่และวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาหรือปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในสถานศึกษา สอดคล้องกับ แบนส (Bass., 1985:43-45) ที่ได้ทำการศึกษาและยืนยันว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีผลงานดีเด่น ผู้ตามจะเชื่อถือ ศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อในความสามารถของผู้นำที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยปัญญา ผู้ตามเห็นว่าผู้นำทำให้ตนมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ไบซิโอและคณะ (Bycio et al., 1995: 5) วิลเลียม สเตียร์และเตอร์บอร์ก (William, Steers & Terborg.,

1995: 87) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ดังนั้นการกระตุ้นการใช้ปัญญาจึงเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตรึงหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ภายใต้หลักของเหตุผล การให้ความสำคัญกับความมั่นคงปลอดภัย การอาศัยประสบการณ์ และการให้ความสำคัญกับการเจริญก้าวหน้า

3. การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การเน้นการปฏิบัติ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างความเชื่อในจุดหมายของอุดมการณ์ และการสร้างความคาดหวังในความสามารถของผู้ตาม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา ต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมีให้มีชีวิตชีวา ชื่นชมและให้กำลังใจให้มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเท จนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ แบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio., 1994:145) และบาร์ลิงและคณะ (Barling et al., 2000: 157-161) กล่าวสอดคล้องกันว่า การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมีให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก และแบส (Bass., 1985: 14) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำพยายามสร้างความรู้สึกท้าทายในการทำงานของผู้ตาม โดยวิธีการพูด แสดงออกหรือใช้สัญลักษณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน สื่อสารเพื่อให้ผู้ตามเข้าใจเป้าหมายอย่างชัดเจนเกิดเป็นวิสัยทัศน์ ร่วมกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจมุ่งมั่นทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย พยายามมองบรรยากาศในการทำงานในเชิงบวกในแนวทางเดียวกัน เช่นเดียวกับแบสและริกกีโอ (Bass & Riggio., 2006: 6) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ปฏิบัติไปในทางการสร้างวิสัยทัศน์และแนะนำ การมอบโอกาสในการทำงานให้แก่ผู้ตาม การทำงานเป็นทีม กระตือรือร้นมองโลกในแง่ดี

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การเน้นการพัฒนา การเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเป็นพี่เลี้ยง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา ต้องให้ความสำคัญอีกเช่นกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา ต้องคำนึงถึงความแตกต่างแต่ละบุคคลของผู้ร่วมงานเพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกันรวมทั้งความสามารถที่แตกต่างกัน ต้องมอบหมายงานให้ตามความสามารถแต่ละบุคคล ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานให้ความสนใจในความต้องการให้ความเจริญก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน ปฏิบัติต่อทุกๆ คนเหมือนอยู่ในสถานะเดียวกัน เป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ แบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio., 1994:11) แบส (Bass., 1997:7) อโวลิโอ แบส และจุง (Avolio, Bass & Jung., 1999:31) ได้อธิบายไว้สอดคล้องกันว่า ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำจะหาทางพัฒนาศักยภาพของผู้ตามโดยให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มอบหมายงานที่มีคุณค่า ให้คำปรึกษาเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ผู้ตาม เน้นการมีส่วนร่วม เอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของเอกัตถะบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ชี้ให้เห็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.90-0.96 โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.96 มีความแปรผันร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 92) รองลงมาคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.95 และ 0.92 มีความแปรผันร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 90 และ 85) ส่วนการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.90 มีความแปรผันร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 81) ดังนั้นจึงเป็นแนวทางให้ผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา นำไปใช้ในการพัฒนาตนเองโดยนำองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบไปใช้ตามบริบทและสถานการณ์ที่เหมาะสมเรียงตามความสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารเพื่อศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ด้วยวิธีการวิจัยอื่นๆ เช่น การวิจัยผสมผสาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษาต่อไป
3. ควรมีการวิจัยตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา ในด้านการนำไปใช้และการพัฒนา

บรรณานุกรม

- บุญชม ศรีสะอาด และ สุรทอง ศรีสะอาด. (2552). วิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ:สุริยสาส์น. หน้า 12.
- พิภพ อุดร. (2555). "Thailand Human Vision : ทรัพยากรมนุษย์ยุค 2020 ต้องมี 4 I's" Journal of HR Intelligence. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2555. สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 1.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2560). Thailand 4.0: อนาคตประเทศไทย. เอกสารประกอบการประชุม โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการแผนงานโครงการประจำปีงบประมาณ 2561 และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สำนักนายกรัฐมนตรี. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). สำนักนายกรัฐมนตรี. หน้า 1-5.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. หน้า 51-56.
- Avolio, B.J., Bass, B.M. and Jung, D.I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 7(2), pp. 31.
- Barling, J., Moutinho, S. and Kelloway, E.K. (2000). Transformational Leadership and Group Performance: The Mediating Role of Affective Commitment, Manuscript revised for publication, School of Business, Queen's University, Kingston, Ontario. pp. 32, 157-161.

- Bass, B.M., (1985). Leadership and performance beyond expectations. (New York: The free Press, 1985). pp. 43-45.
- Bass, B.M., (1999). "Two Decades of Research and Development in Transformation Leadership" European Journal of Word and Organization Psychology 8,1 (January 1999): p. 11.
- Bass, B. & Avolio, B. (1 9 9 4). Improving organization effectiveness through transformation leadership. Thousand Oaks: SAGE. pp. 11, 114-122, 145.
- Bass, Bernard M. (1 9 9 7). Does the Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and national Boundaries. American Psychologist, 52 (2): p. 7.
- Burns, J.M. (1978). Leadership: Theory of Leadership. New York: Harper & Row. pp. 7, 19-20.
- Fiedler, F. E., & Garcia, J. E. (1987). New approaches to effective leadership: Cognitive resources and organization perform acne. New York: Wiley. p. 8.
- Hair, Joseph F. Jr., Black, William C., Babin, Barry J. and Anderson, Rolph E. (2010). Multivariate Data Analysis: A Global Perspective. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, USA. Seventh Edition. pp. 101-102.
- Kaiser quoted Barbara G. Tabachink, and Linda S. Fidell. (1983). Using Multivariate Statistics (New York: Harper & Row), p. 411.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2003). Exemplary leadership. San Francisco: CA: Jossey-Bass. p.98.
- Yukl, G. A. (2006). Leadership in organizations 6th ed. New Jersey: Pearson Education., 5.