

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

The Relationship Between Transformational Leadership and The Effectiveness of School

Administration Under Institute of Vocational Education Bangkok

ดร.ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง¹ ดร.พัทธรินทร์ ศิริรัตน์²

Dr.Chairit Saengsawang¹ Dr.Pattarin Sirirat²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 268 คน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2565 ตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบง่ายของเครื่องจักรและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้หาค่าความเที่ยงตรง (IOC) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ
2. ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านครูผู้สอน ด้านสถานศึกษา ด้านผู้บริหารและชุมชน และด้านนักเรียน ตามลำดับ
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .631$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

¹อาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

¹Lecturer of Education Administration, Siam Technology College

²ผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติแอสคอต

²School Director of Ascot International School

ผู้ติดต่อ, อีเมล: ดร.ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง, saengsawang_chairit@gmail.com, pattarin1980@gmail.com

รับเมื่อ 9 มกราคม 2566แก้ไข 14 มีนาคม 2566 ตอรับ 16 มีนาคม 2566

ABSTRACT

The purpose of this research were to study the relationship between transformational leadership of educational administrators and effectiveness of education under institute of vocational education Bangkok, office of the vocational education commission. Sampling using Krejcie & Morgan's Sampling Table. The tool for collecting data is questionnaire scale in 5 levels. Index of consistency (IOC), Cranach's confidence coefficient is 0.98, analyse by percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product-Moment Correlation Coefficient.

From the analysis report it was found that

1. Overview and all aspects consideration of transformational leadership of educational administrators under Institute of vocational education Bangkok are in high level. When we consider by rearrange from maximum to minimum average are Ideally Influence, Intellectual Encouragement, Individual Consideration and Inspired Creation respectively
2. Overview and all aspects consideration of effectiveness of education administrators under institute of vocational education Bangkok are in high level. When we consider by rearrange from maximum to minimum average are instructor, Vocational school, student ruler and community and Student respectively.
3. The transformational leadership has relationship with effectiveness of educational administrators under institute of vocational education Bangkok. They have moderate level of relationship ($r = .631$) with statistical significantly at 0.01.

Keywords: Relationships, transformational leadership, Effectiveness

กุ่มิหลัง

ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาการเองให้เป็นผู้นำยอดเยี่ยม ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาที่มงานให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาการระบบที่ศึญใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร ขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการใหม่ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ ลืออุปกรณ้อย่างเพียงพอ ให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ที่จะส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล (ศศิรดา แพงไทย, 2559, หน้า 11) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาวะสังคมปัจจุบัน คือ ความรู้ ความสามารถ หรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหาร ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จสูงกว่าเดิม (นุชนรธา รัดนศิริระประภา, 2557, หน้า 23) ทั้งนี้ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะการณเปลี่ยนแปลงสูง ก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จ เป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง จากการประเมินทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบที่สำคัญที่ควรมึ ได้แก่ การดำเนินงานถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Hoy and Miskel, 2012, p. 233)

ผู้วิจัยได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ของ แบล และ อว็อลิโอ องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) รวมทั้งขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเพื่อสนับสนุนและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

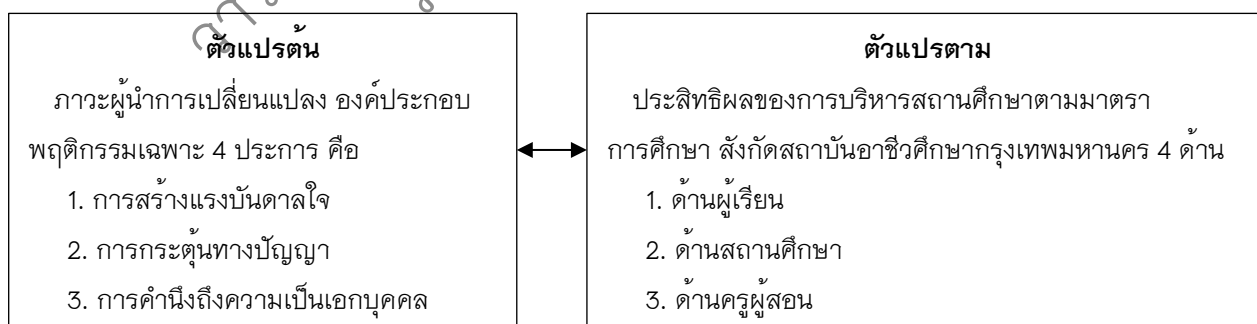
คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีลักษณะอย่างไร
2. ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 791 คน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2565

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 268 คน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 ได้มาโดยการสุ่มแบบง่ายของเครื่องซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยใช้มาตราวัด Likert Scale

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ซึ่งกำหนดขอบข่ายและภารกิจบริหารและจัดการสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน ด้านสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านผู้ปกครองและชุมชน โดยใช้ มาตราวัด Likert Scale

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยการส่งทางไปรษณีย์ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม แล้วเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ได้ตอบสมบูรณ์เพื่อนำผลการตอบไปวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาคุณภาพของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความสอดคล้องของคุณลักษณะที่ต้องการวัด โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 117)

1.2 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 2.0 ขึ้นไป ซึ่งถือว่า มีอำนาจจำแนกใช้ได้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2546, หน้า 120)

1.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญเรียง ขจรศักดิ์, 2535, หน้า 166)

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ลัวิน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540, หน้า 53) และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 43)

4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ (1) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน (2) ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมายหลักในการทำงานอย่างชัดเจน (3) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเคารพยกย่อง นับถือ เทิดทูน และเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีแม้ในสถานการณ์วิกฤติ ดับขัน และผู้บริหารมีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร (4) ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร และ (5) ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ตามลำดับ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ (1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรหาแนวทางแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบผู้บริหารใช้การสื่อสารที่เข้าใจง่าย ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (2) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรวิเคราะห์และพิจารณาในสิ่งที่เป็นปัญหาโดยคิดแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ ใช้หลักการ มีเหตุผล และมีข้อมูล หลักฐาน (3) ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้หันมาแนวคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และพัฒนางาน และ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง (4) ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และมีทางแก้ไขเสมอ และผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้มองเห็นและตระหนักถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน (5) ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล (6) ผู้บริหารมักส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจบุคลากรในการพยายามคิดหาวิธีการแก้ไขปัญห ตามลำดับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ (1) ผู้บริหารส่งเสริมให้คำแนะนำ พัฒนาจุดเด่นจุดด้อยของบุคลากร (2) ผู้บริหารให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายตามความสามารถ (3) ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร (4) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรายละเอียดและความแตกต่างของแต่ละบุคคลทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า (5) ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล (6) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ และความถนัด (7) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายตามความสามารถอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงความสามารถ

และความแตกต่างระหว่างบุคคล และ (8) ผู้บริหารใช้การสื่อสารแบบสองทาง และมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรเป็นรายบุคคล ตามลำดับ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ (1) ผู้บริหารสร้างความมั่นใจ ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า และผู้บริหารเป็นผู้คอยให้คำปรึกษา แนะนำในเรื่องต่าง ๆ (2) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร (3) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน (4) ผู้บริหารสามารถกระตุ้นการคิดเชิงบวกทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี ผู้บริหารมีการแสดงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้แก่บุคลากร และผู้บริหารสามารถสร้างความผูกพันต่อเป้าหมายให้กับบุคลากรโดยการใช้วิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

2. ระดับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านครูผู้สอน ด้านสถานศึกษา ด้านผู้ปกครองและชุมชน และด้านนักเรียน ตามลำดับ ดังนี้ ด้านครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ (1) ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา (2) ครูมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบและนำผลการศึกษาวิจัยมาปรับใช้เพื่อพัฒนาการสอนและ (3) ครูจัดการเรียนการสอนตามรายวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาและเต็มความสามารถ ตามลำดับ ด้านสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ (1) สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนด (2) การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญาและจุดเน้นที่กำหนดขึ้น และสถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และ (3) สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ ตามลำดับ ด้านผู้ปกครองและชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ (1) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา (2) คณะกรรมการสถานศึกษาทราบและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบกำหนด และ (3) คณะกรรมการสถานศึกษา กำกับ ติดตาม ดูแล และขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตามลำดับ ด้านนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ (1) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (2) ผู้เรียนมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้น (3) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ มีเหตุผล (4) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ (5) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีในการทำงาน ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.631$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านครูผู้สอน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ด้านผู้เรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และด้านผู้ปกครองและชุมชน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบัน

อาชีพศึกษากรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านครูผู้สอน ด้านผู้เรียน ด้านสถานศึกษา และด้านผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านครูผู้สอน ด้านผู้เรียน ด้านสถานศึกษา และด้านผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านครูผู้สอน ด้านผู้เรียน ด้านสถานศึกษา และด้านผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านครูผู้สอน ด้านผู้เรียน ด้านสถานศึกษา และด้านผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและอภิปรายผลจากข้อมูลที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารในยุคการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภารกิจของสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและอนาคต ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Michelle Holverson, 2020, pp. 119 – 123 กล่าวว่า การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะในส่วนของสถานศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปได้
2. ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านครูผู้สอน ด้านสถานศึกษา ด้านผู้ปกครองและชุมชน และด้านนักเรียน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษาที่มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .631$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับบาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, pp. 114 – 122) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .631$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านครูผู้สอน ด้านผู้เรียน ด้านสถานศึกษา และด้านผู้ปกครองและชุมชน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับบาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, pp. 114 – 122) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

นอกจากนี้ ผลการวิจัยแม้จะพบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ด้านผู้เรียน และด้านสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และด้านผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายังคงต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการเพิ่มทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปรับพฤติกรรมเพื่อแสดงออกซึ่งการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 1.2 ผู้บริหารที่ต้องการเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานของสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของนโยบายกับหลักการบริหารงานสถานศึกษาของรัฐและเอกชน
- 2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ด้านกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- นุชนรธา รัตนศิริประภา. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(3), 507 – 528.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2546). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2536). *สถิติวิจัย 1*. กรุงเทพฯ: พิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2536). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- _____. (2540). *สถิติวิทยาการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- ศศิธรดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*. 6(1), 687 – 705.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications, Inc.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2012). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, Robert B. and Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activity. *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30(3), 607 – 610.
- Michelle Holverson. (2020). *Effective Leadership in the 21st Century*. Retrieved [17 August January 2020] from <http://www.leadingtoday.org/Onmag/sep0ct04/mh-sep0ct04.html>.