ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

วันที่รับบทความ	03/11/2567
วันที่แก้ไขบทความ	18/01/2568
วันที่ตอบรับบทความ	30/01/2568

กานต์พิชชา สายปิ่น[1,*] นิวัตต์ น้อยมณี[2]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน เป็นวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูจำนวน 175 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิจากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เมื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ 2. เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า 1) จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารควรคำนึงถึงครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันอาจมีความรู้และทักษะที่ลึกซึ้งต่างกัน ทำให้มีศักยภาพในการปรับตัวแตกต่างกัน ส่งผลต่อทัศนคติและมุมมองของครูและเครือข่ายทางสังคมที่กว้างขวางของครูต่อผู้บริหาร

[1,*] สาขาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
อีเมล: saipinpannawadee@gmail.com

[1] สาขาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

แตกต่างกัน 3) จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงอายุของครูในการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มอายุของครู 4) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Transformational Leadership of School Administrators under the Office of the Vocational Education Commission in Samut Prakan Province

Received	03/11/2024
Revised	18/01/2025
Accepted	30/01/2025

Kanphitcha Saiphin[1,*] Niwat Nolmanee1

Abstract

The purposes of this research were to 1) examine the level of transformational leadership among school administrators under the Office of the Vocational Education Commission in Samut Prakan Province and 2) compare transformational leadership levels of these administrators under the Office of the Vocational Education Commission in Samut Prakan Province based on gender, educational background, age, and work experience. This survey research employed a sample of 175 teachers from OVEC-affiliated schools in Samut Prakan, selected using stratified random sampling followed by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. Data were analyzed using descriptive statistics—frequency, percentage, mean, and standard deviation—and inferential statistics, including t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA). Where statistically significant differences were found, Scheffé's method was used for post-hoc comparisons. The findings of the study revealed that the overall level of transformational leadership among school administrators under the Office of the Vocational Education Commission in Samut Prakan Province was high. When considering each component individually, all aspects were also rated at a high level. Ranked by average score from highest to lowest, the components were: inspirational motivation, idealized influence, intellectual stimulation, and individualized consideration. The comparison of transformational leadership among school administrators under the Office of the Vocational Education Commission in Samut Prakan Province, categorized by gender, educational background, age, and work experience, revealed the following: 1) Based

[1,*] Department of Educational Administration, Graduate School, Bangkok Suvarnabhumi University
e-mail: saipinpannawadee@gmail.com

[1] Department of Educational Administration, Graduate School, Bangkok Suvarnabhumi University

on gender, no statistically significant differences were found. 2) Based on educational background, a statistically significant difference was found at the 0.05 level. 3) Based on age, a statistically significant difference was found at the 0.05 level. Administrators should be mindful of teachers' age when demonstrating transformational leadership by showing friendliness, being open-minded, listening to feedback and suggestions, involving team members in shaping the institution's vision, and respecting individual differences to accommodate the diverse age groups of teachers. 4) Based on work experience, no statistically significant differences were found.

Keywords: Transformational leadership; School administrators; Office of the Vocational Education Commission

บทนำ

การพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ผ่านมาได้มีความพยายามปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทั้งการยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมการเรียน รวมถึงการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระควบคู่กับมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมภาคีการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาและการเรียนรู้มากขึ้น โดยเฉพาะการจัดการอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษาในหลายรูปแบบ อาทิ การจัดการศึกษาทวิภาคี สหกิจศึกษา รวมถึงความพยายามในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยค้นหาเด็กและผู้เรียนที่ด้อยโอกาส และจัดสรรเงินอุดหนุนผ่านกลไกของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ตลอดจนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมถึงรัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอื้อให้การจัดการศึกษามีความคล่องตัวและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น อาทิ พระราชบัญญัติปฐมวัย พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565, น. 121)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีภารกิจในดำเนินการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 สามารถสรุปได้ดังนี้ ให้มีการจัดการศึกษาใน 3 รูปแบบ คือ การจัดการศึกษาในระบบโดยเน้นการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลักการจัดการศึกษานอกระบบเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม และการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นไปตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับตลอดจนยึดโยงกับมาตรฐานอาชีพ โดยเน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของของผู้สำเร็จการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงานตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ชุมชน สังคม และสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562, น. 1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างมากสำหรับปัญหาหลากหลายประการที่ท้าทายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นอย่างมาก อาทิ กระบวนการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ไม่มีการสอนให้ผู้เรียนคิดนอกกรอบและบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ไม่มีการสร้างแรงกระตุ้นเพื่อจูงใจเพื่อให้ผู้เรียนต้องการเข้ารับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการเรียนตามมา แม้กระทั่งครูผู้สอนขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะครูที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพเฉพาะทาง นอกจากจะมีปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการแล้ว ครูผู้สอนยังไม่ได้รับการพัฒนา เพราะฉะนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารสถานศึกษามีและนำมาใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสิ่งก่อสร้าง และอื่นๆ นั้น องค์กรจะเดินไปข้างหน้าอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากระบบการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลให้องค์กรเกิดความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้กับสถานศึกษา (สำนักกรรมาธิการ 3, 2566, น. 155) พร้อมทั้งผู้นำต้องแสดงถึงศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น เนื่องมาจากผู้นำคือองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการเหนี่ยวนำให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่ต้องการในองค์กร โดยผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงานของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยผู้นำประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี น่ายกย่อง น่าเคารพ และสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ตามเมื่อร่วมงานกัน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ แสดงออกถึงความกระตือรือร้น มีการส่งเสริมความคิดในแง่บวก และสร้างเจตคติที่ดี ผู้นำจะแสดงวิสัยทัศน์ร่วมกัน ความผูกพันต่อเป้าหมาย และการอุทิศตัวหรือ 3) การกระตุ้นทางปัญญา กระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ โดยผู้นำที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ส่งผลให้ผู้ตามเกิดการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานและ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ เข้าใจและยอมรับถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและช่วยเหลือพร้อมสนับสนุนให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ (Bass and Avolio, 1990, p. 45-50)

จังหวัดสมุทรปราการซึ่งเป็นเมืองอุตสาหกรรมมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่รวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างมาก การย้ายแรงงานกลับภูมิลำเนาเดิมและนักเรียนมีการย้ายเข้า-ออกจากสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาลดลง รวมถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวที่อยู่ในระดับต่ำ (สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2567) ประเด็นท้าทายหลายประการเหล่านี้ จึงมีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตัวอย่างเช่น โรงเรียนในพื้นที่บางพลี 2 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เผชิญปัญหา

ด้านจำนวนเด็กนักเรียนที่ลดลง ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน และอุปกรณ์ที่ไม่ทันสมัย ซึ่งปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นท่ามกลางภาวะที่ครูต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบปัญหาเรื่องการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่มีลักษณะผันผวน ทำให้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญยิ่งขึ้น (สรเดช บุญประดิษฐ์, 2567, น. 40)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางขององค์กร และมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นที่ยอมรับว่าแนวโน้มในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจะมีบทบทสำคัญยิ่งในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประยุกต์ใช้กับบริบทขององค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน
3. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 303 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอแกร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จำนวน 175 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามที่กำหนดจากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงานของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามของลิเคิร์ท (Likret, 1962, p. 247) สถิติ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาและทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC : Index of Item Objective Congruence) คัดเลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละคำถาม โดยได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบออนไลน์

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย

สำหรับค่าเฉลี่ยนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วแปลความหมาย การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุและประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis-of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Mothod)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

n=175

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.35	.68	มาก	2
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.37	.70	มาก	1
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.31	.79	มาก	3
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.30	.74	มาก	4
รวม	4.33	.70	มาก	

จากตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = .70) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = .70) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = .68) และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = .74)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

n=175

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	P
	ชาย (n=120)		หญิง (n=55)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.33	.69	4.39	.67	-.575	.566
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.37	.70	4.36	.70	.104	.917
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.34	.75	4.26	.87	.621	.535
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.32	.72	4.26	.78	.488	.626
รวม	4.34	.69	4.32	.73	.190	.850

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = .69) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = .70) รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = .75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = .72) ส่วนครูเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = .73) พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = .67) รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = .70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .87)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

n=175

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี (n=134)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=41)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.28	.71	4.57	.51	-2.881*	.005
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.30	.74	4.59	.49	-2.855*	.005
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.24	.83	4.56	.57	-2.778*	.007
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.23	.78	4.53	.52	-2.730*	.007
รวม	4.26	.74	4.56	.49	-2.963*	.004

*P < 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .74) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = .74) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = .71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = .78) ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = .49) พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาล ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = .49) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = .51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = .52)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

n=175

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	อายุ					
	ไม่เกิน 30 ปี (n=105)		31 – 40 ปี (n=55)		40 ปีขึ้นไป (n=15)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.26	.71	4.41	.65	4.76	.42
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.24	.75	4.50	.60	4.78	.30
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.19	.82	4.43	.74	4.68	.45
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.20	.80	4.43	.65	4.55	.52
รวม	4.22	.74	4.44	.63	4.69	.36

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ครูที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = .74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .71) รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = .75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = .82) ส่วนครูที่มีอายุ 31-40 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = .63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้าน

ที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = .60) รองลงมาได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = .65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = .65) ส่วนครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = .36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = .30) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.76, S.D. = .42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = .52)

เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และนำข้อมูลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

n=175

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	3.576	2	1.788	3.908*	.022
	ภายในกลุ่ม	78.701	172	.458		
	รวม	82.277	174			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.216	2	2.608	5.583*	.004
	ภายในกลุ่ม	80.356	172	.467		
	รวม	85.572	174			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	4.374	2	2.187	3.599*	.029
	ภายในกลุ่ม	104.533	172	.608		
	รวม	108.908	174			
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.862	2	1.431	2.619	.076
	ภายในกลุ่ม	93.967	172	.546		
	รวม	96.829	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.869	2	1.935	4.069*	.019
	ภายในกลุ่ม	81.772	172	.475		
	รวม	85.641	174			

*P < 0.05

ตารางที่ 5 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านพบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และนำข้อมูลทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Mothod) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 6 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Mothod) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี			-.50* (.030)
31 – 40 ปี			
40 ปีขึ้นไป	.50* (.030)		

*P < 0.05

จากตารางที่ 6 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Mothod) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากกว่าครูที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี

ตารางที่ 7 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Mothod) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

อายุ	ไม่เกิน30ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน30ปี			-.53* (.019)
31 – 40 ปี			
40 ปีขึ้นไป	.53* (.019)		

*P < 0.05

จากตารางที่ 7 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Mothod) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมากกว่าครูที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี

เมื่อทำการการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Mothod) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยรวมและด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่มีคู่ใดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

n=175

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน					
	ไม่เกิน10ปี (n=126)		10 ปี - 20 ปี (n=39)		20 ปีขึ้นไป (n=10)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.30	.72	4.39	.59	4.78	.36
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.30	.75	4.51	.52	4.77	.33
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.25	.84	4.41	.65	4.72	.39
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.26	.79	4.38	.60	4.57	.52
รวม	4.28	.75	4.42	.55	4.71	.32

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = .75) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = .72) รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = .75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = .84) ส่วนครูที่มีมีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = .55) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = .52) รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = .65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = .60) ส่วนครูที่มีมีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = .32) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = .36) รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = .36) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = .52)

เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน โดยรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และนำข้อมูลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

n=175

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.195	2	1.098	2.357	.098
	ภายในกลุ่ม	80.082	175	.466		
	รวม	82.277	174			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.042	2	1.521	3.170*	.044
	ภายในกลุ่ม	82.530	172	.480		
	รวม	85.572	174			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2.481	2	1.241	2.005	.138
	ภายในกลุ่ม	106.426	172	.619		
	รวม	108.908	174			
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.215	2	.607	1.093	.338
	ภายในกลุ่ม	95.614	172	.556		
	รวม	96.829	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.128	2	1.064	2.191	.115
	ภายในกลุ่ม	83.513	172	.486		
	รวม	85.641	174			

*P < 0.05

ตารางที่ 9 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่มีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพียงด้านเดียวจึงทำการการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Mothod) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ไม่มีคู่ใดที่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีวิสัยทัศน์และทัศนคติที่มุ่งเน้นการพัฒนา สามารถกำหนดเป้าหมายชัดเจน และบริหารจัดการภาระหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับอิทธิพลมาจากผู้บริหาร สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความกระตือรือร้น สร้างการทำงานเป็นทีม นำไปสู่ความสำเร็จในภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio,1991 p. รอฮิม สุหลง (2565, น. 76) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีต้องมีความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการกระตุ้นให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อและยอมรับในแนวทางการทำงานของตนเอง สามารถเปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มองตนและมองงานในแง่มุม หรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรตลอดจนสามารถพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและทีมงานให้มีความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะสามารถชักนำให้ผู้ตามและผู้ร่วมงานให้มองไกลเกินกว่าความสนใจส่วนตนไปสู่ความสำเร็จที่มีประสิทธิผลขององค์กรและความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพัชร งามไตรไร (2565, น. 108) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กรณีศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า กรณีศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, น. 126) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอฮิม สุหลง (2565, น. 72) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันหลายสถานศึกษาได้สร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนความเท่าเทียม โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทำให้ทั้งครูชายและหญิงรู้สึกถึงคุณค่าและได้รับการยอมรับ ทำให้ความเห็นต่อภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน (Eagly and Carli, 2017, น. 78) สอดคล้องกับ มาซาโน่ (Marzano, 2022) กล่าวว่าทั้งครูชายและหญิงต่างมีความต้องการในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนการสอน เป้าหมายที่เหมือนกันทำให้พวกเขามีมุมมองที่สอดคล้องกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้ระดับความเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอฮิม สุหลง (2565, น. 80) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามเพศพบว่า ครูสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชโนชา สอนศรี (2559, น. 107) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับผลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง

จังหวัดพิษณุโลก ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ อภิรดี อิ่งพวง (2560 น. 67) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันอาจมีความรู้และทักษะที่ลึกซึ้งต่างกัน ทำให้มีศักยภาพในการปรับตัวแตกต่างกัน ส่งผลต่อทัศนคติและมุมมองของครูและเครือข่ายทางสังคมที่กว้างขวางของครูต่อผู้บริหารแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ราชบัณฑิตยสถาน (2554, น. 574) กำหนดว่า ความรู้ หมายถึง ข้อมูลที่สะสม ผสมผสานจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ จากการได้ยิน ได้ฟัง และนำมาผ่านกระบวนการทางความคิดของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ เมธี ศรีคโรจน์ (2566, น. 90) กล่าวว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ที่อยู่บนพื้นฐานความแตกต่างของวุฒิการศึกษา ระหว่างระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีจึงส่งผลให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีมุมมอง ทัศนคติความคิดเห็นต่อแตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยพร บุญทา (2567, น. 67) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับอภิรดี อิ่งพวง (2560, น. 68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก อายุส่งผลต่อการยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ครูที่มีอายุมากกว่าอาจมีความคุ้นเคยกับแนวทางการทำงานแบบเดิม ทำให้มีความกังวลหรือไม่สบายใจต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าครูที่มีอายุน้อยซึ่งอาจมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการพัฒนา รวมไปถึงทัศนคติและค่านิยมที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจนำไปสู่การประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารในมุมมองที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับชาลิสา ชัยทรัพย์ไพศาล (2567) กล่าวว่า

การที่ทุกองค์กรมีความแตกต่างกันในแง่บุคลากรย่อมเป็นเรื่องที่ดี โดยเฉพาะความคิดที่แตกต่างของคนในแต่ละช่วงวัยที่มีความคิด มุมมองที่แตกต่างกัน หากนำมาหล่อหลอมรวมกัน และทำให้เกิดความเข้าใจ เคารพในบทบาทซึ่งกันและกัน รวมถึงมีการสื่อสารเพื่อให้เข้าใจถึงความคิดที่แตกต่าง แต่ควรอยู่ในกรอบของการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรให้เติบโต สามารถแข่งขันกับภายนอกได้ ซึ่งความแตกต่างนี้ได้สร้างความท้าทายต่อองค์กร ในการตอบโจทย์ด้านความต้องการที่แตกต่าง ให้มีบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพและกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถจึงไม่น่าแปลกใจที่ Workplace ยุคใหม่จะประกอบด้วยคนหลายช่วงวัยมารวมตัวกัน ตั้งแต่รุ่น Baby Boomer เป็นผู้กุมนโยบาย มีคนช่วงวัย X เป็นผู้บริหารระดับสูงมีคน ช่วงวัย Y เป็นฟันเฟืองขับเคลื่อนองค์กร มีช่วงวัย Z เริ่มเข้ามา ทำให้ทุกองค์กรเจอปัญหา ช่วงวัย Gap ที่ใหญ่และมากขึ้น การทำความเข้าใจคนแต่ละ Gen จึงเป็นสิ่งสำคัญในการดีไซน์การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในองค์กร ทั้งนี้ เมื่อลองศึกษาคนในช่วงวัยต่าง ๆ ที่มีในองค์กรว่ามีพฤติกรรมเป็นอย่างไร โดยตามหลักสากลจะมีการแบ่งกลุ่มคนทำงานออกเป็น 4 กลุ่ม (ช่วงวัย) คือ Baby Boomer, ช่วงวัย X, ช่วงวัย Y และ ช่วงวัย Z ซึ่งแต่ละกลุ่มมีคุณลักษณะเด่นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปิยะพร ขุนทองเอก (2566) กล่าวว่า การที่บุคคลมีมุมมองด้านความเป็นผู้นำ (Leadership) ที่ต่างกันแต่ละช่วงวัย มีภาพจำต่อผู้นำที่ต่างกันจากการปลูกฝังและภาพจำที่คุ้นเคยเช่นคนรุ่นเก่ามักมองผู้นำหรือหัวหน้าเป็นศูนย์รวมของพนักงานและเป็นผู้มีอำนาจ ทำให้การพูดคุยด้วยจะต้องระมัดระวัง และมีความเป็นทางการ และเคารพการตัดสินใจเพราะถือว่ามีระดับชั้นที่สูงกว่า ในขณะที่คนรุ่นใหม่จะมองผู้นำเป็นแบบอย่างในการทำงานเป็นผู้ที่ชาญฉลาด และสามารถชี้แนะแนวทางได้ หรือเป็น Mentor มองว่าตนสามารถไปปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานได้ และมักมีมุมมองรูปแบบองค์กรให้เป็นแบบ โครงสร้างองค์กรแบบแนวราบ ให้ทุกคนมีความเท่าเทียม แบ่งระดับชั้นน้อย (Flat Hierarchy) ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งที่ผิดแต่เพียงเป็นความเชื่อที่ต่างกันเท่านั้นเองผู้นำในองค์กรจึงควรรู้วิธีที่จะเข้าหากับพนักงานที่มีช่องว่างระหว่างวัยที่หลากหลาย และสร้างความโปร่งใส ในด้านการสื่อสารเรื่อง Company Values และ Work Ethics ให้ได้มากที่สุด

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสรยา ชูบัวทอง (2566, น. 150) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ สุพรรณดา แสนบุญ (2565, น. 358) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร

ทางการศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาการทำงานและรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายหรือวิธีการบริหาร บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครูแต่ละคนอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูทุกคนอย่างเท่าเทียม อาจทำให้ครูรู้สึกได้ถึงการบริหารมีความเป็นผู้นำที่ดีในการส่งเสริมการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานมากน้อยเพียงใดก็ตาม สอดคล้องกับ เดวีย์ (Dewey,1997, p. 159-160) กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการบริหารจัดการแบบใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (School-Based Management) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการสร้างความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ รวมถึงความสามารถในการระดมและจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติผ่านการสะท้อนประสบการณ์เดิมและนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน และตัดสินใจอย่างรอบคอบเพื่อสร้างความเข้าใจและพัฒนาการเรียนรู้ใหม่ ๆ สอดคล้องกับ ไซเบลเลียม (Cybellium, 2024, p. 33) กล่าวว่า เมื่อสร้างวิสัยทัศน์แล้วจำเป็นต้องอธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์กรรับรู้ เข้าใจและมองเห็นความเป็นไปได้ นั่นคือการเปลี่ยนสภาพวิสัยทัศน์ที่เป็นส่วนบุคคลกลายเป็นส่วนรวม เพื่อให้องค์กรเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์นั้น

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยพร บุญทา (2567, น. 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ รอฮิม สุหลง (2565, น. 84) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ครูสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ผู้บริหารจึงควรดำเนินการให้ความดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เป็นที่ปรึกษาคำแนะนำผู้ร่วมงานเกี่ยวกับปฏิบัติเป็นรายบุลคล ให้ความสนใจให้การพัฒนาตนเองของครูในแต่ละสาขางานหรือความถนัดอย่างเหมาะและติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอยู่เสมอ

2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับรองสุดท้าย ผู้บริหารจึงควรดำเนินการคิดวางแผนและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประชุม ปรึกษาหารือ พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิผลหลังจากการแก้ปัญหามากขึ้นต่อไป

3. เมื่อเปรียบเทียบด้านอายุของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงอายุของครูในการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเป็นกัลยาณมิตรเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน เหมาะสมกับกลุ่มอายุของครู เพื่อการพัฒนาศักยภาพของครูสู่การพัฒนาการเรียนการสอน ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

ชาลิสา ชัยทรัพย์ไพศาล. (2567). **สังคม 4 เจนเนอเรชั่น แตกต่าง แต่อยู่ร่วมกันได้ในองค์กร.** ค้นเมื่อ 15 กันยายน 2567, จาก https://www.senate.go.th/view/386/NewsDetailAll/Latest/168/TH-TH.

ไชยพร บุญทา. (2567). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย.** การศึกษาค้าคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

ณัฐสิฏ รักษ์เกียรติวงศ์. (2559). **การปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย,** กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

ปิยะพร ขุนทองเอก. (2566). Generation Gap หนึ่งในความท้าทายในที่ทำงาน. ค้นเมื่อ 18 กันยายน 2567, จาก https://pwg.co.th/articles/generation-gap-หนึ่งในความท้าทายในที่ทำงาน.

พรเทพ วุฒิวงศ์. (2564). **การศึกษาระดับความสำคัญขององค์ประกอบของการพัฒนาทุนมนุษย์และตัวแปรที่ส่งผลต่อการรักษาทุนมนุษย์กรณีศึกษาของกรมชลประทาน.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.** กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

รอฮิม สุหลง. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สรเดช บุญประดิษฐ์. (2567). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.** Journal of Buddhamagga. 9(1), น. 38 - 46

สิริพัชร งามไตรไร. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กรณีศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.** สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุพรรณดา แสนบุญ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3. **Journal of Modern Learning Development.** 7(9), น. 38 - 42

โสรยา ชูบัวทอง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์.** 8(1), น.150

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). **หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง.** กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ. (2567). **การศึกษาของประชากรของจังหวัดสมุทรปราการ.** ค้นหาเมื่อ 23 ตุลาคม 2567, จาก https://www.samutprakan.go.th.

สำนักกรรมาธิการ 3. (2566). **การจัดการอาชีวศึกษาที่ตอบสนองต่อสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

อภิรดี อึ่งพวง. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Arnold, J., and Feldman, C. (1986). **Organization behavior.** New York : McGraw-Hill.

Bass, B.M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation.** New York : The Free Press.

Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1994). **Transformational Leadership Development.** Pola Alto,California: Consulting Psychologists.

Burns, James M. (2003). **Transforming Leadership : A New Pursuit of Happiness.** New York : Atlantic Monthly Press

Cybellium, (2024). **Leadership and Organizational Development A Comprehensive Guide to Learn Leadership and Organizational Development.** England : Cybellium Ltd.

Eagly, A. H., and Carli, L. L. (2017). Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders. **Journal of Women in Educational Leadership Harvard Business.** 6(4), p. 78.

Hoy, W. K, and Miskel, C. G. 2008. **Educational administration : Theory,research, and practice (8th ed).** Singapore : McGraw-Hill.

John Dewey. (1997). **How We Think.** New York : Dover Publications

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Journal of Education and Psy Chological Measurement.** 30, p. 607 - 610

Kotter, J. P. (1995). **On Change Management.** Boston : Harvard Business Review.

Likert, R. (1962). **New Pattern of Management.** New York: Mcgraw-Hill,

Lin C., Ali S. A, and Albattat A. (2024). The Impact of Transformational Leadership on the Work Performance of University Teachers through the Mediation of Organization Culture: **Business & Society Review.** 21(80), p. 260–299.

Maria Eliophotou Menon. (2014). The relationship between transformational leadership, perceived leader effectiveness and teachers job satisfaction. **Educational Administration.** 52(4) p. 509-528.

Marzano. (2017). Teachers' Reported Use of Marzano's Instructional Strategies in United Arab Emirates K-12 Schools. **International Journal of Instruction.** 13(1), p.325 - 340