

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*

ไกรรัช เทศมี¹

สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Models) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=301.99$, $df=131$, $\chi^2/df=2.305$, $GFI=0.983$, $AGFI=0.945$, $RMR=0.042$, $RMSEA=0.044$) โมเดล เชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษา ประกอบด้วยปัจจัย การบริหารงานเชิงสถานการณ์ ความฉลาดทางอารมณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 50.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ การบริหารงานเชิงสถานการณ์ รองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ: โมเดลเชิงสาเหตุ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, อาชีวศึกษา

* วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.2557

¹ นักศึกษาสาขาวิชาอาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, E-mail: suriyathet@hotmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



The Development of a Causal Model of Transformational Leadership of Vocational Administrators under the Vocational Education Commission Office*

Krairuch Thetmee¹

Suwanna Narkwiboonwong²

Abstract

The purposes of this research were to develop and examine causal relationship of model of transformational leadership of vocational administrators under the Vocational Education Commission Office. The stratified random sampling technique was applied to obtain 400 samples as a quantitative data. The statistics used for data analysis were structural equation model analysis and content analysis.

The research results indicated that the model was conformed to empirical data at a good level ($\chi^2 = 301.997$, $df = 131$, $\chi^2/df = 2.305$, $GFI = 0.983$, $AGFI = 0.945$, $RMR = 0.042$, $RMSEA = 0.044$). The results from the quantitative data can explain the support statistical finding. The factors of a causal relationship model development of transformational leadership comprise the contingency approach, emotional intelligence, job empowerment, organizational commitment. The causal model revealed 50.3 percent on the variance of transformational leadership. The factors that had effects towards transformational leadership were the contingency approach, emotional intelligence, job empowerment and organizational commitment respectively.

Keywords: Causal Relationship Model, Transformational Leadership, Vocational Education

* Research Article from Dissertation for the Doctor of Philosophy Vocational Education, Kasetsart University, Thailand, 2014

¹ Student in Doctor of Vocational Education Major Field Vocational Education, Department of Vocational Education, Kasetsart University,

E-mail: suriyathet@hotmail.com

² Assistant Professor, Kasetsart University

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

การบริหารอาชีวศึกษาเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาที่ทุกประเทศให้การยอมรับ โดยการบริหารอาชีวศึกษามีเป้าหมายในการผลิตกำลังคนเข้าสู่อาชีพ มุ่งผลิตให้กำลังคนที่มีทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการและก้าวสู่มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับระดับสากลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง (สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์, 2556) ซึ่งปัจจัยในการบริหารสำคัญที่สถานศึกษาจะขาดมิได้ คือ ผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญต่อผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของการบริหารอาชีวศึกษาและประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย คุณภาพทางการศึกษามักจะแปรผันไปตามผู้บริหารเสมอผู้บริหารจะต้องมีความสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขยัน สามัคคี เต็มใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาชีวศึกษาต้องใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) จึงนับว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการบริหารอาชีวศึกษา (สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์, 2555)

จากรายงานคุณภาพการศึกษาไทยพบว่าการอาชีวศึกษามีปัญหาหลายประการ อาทิเช่นการขยายตัวของการศึกษาอย่างรวดเร็วทำให้ได้รับการสนับสนุนของรัฐไม่เพียงพอ ครูบางสาขาขาดแคลนและขาดความรู้ทักษะอีกทั้งยังขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ผู้สมัครมีแนวโน้มเรียนลดลง เครื่องมืออุปกรณ์เก่าขาดความทันสมัย ล้าสมัย และเสื่อมสภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประกันคุณภาพการศึกษา, 2555) โดยคุณภาพการจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นการศึกษาภาวะผู้นำโดยแสดงถึงความคาดหวังต่อการสร้างปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ (Paradigm Shift) โดยใช้หลักกระบวนทัศน์ใหม่และทฤษฎีระบบ (System Theory) ผสมผสานกัน เนื่องจากทุกองค์กรจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับการดำเนินงานขององค์กรให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่สูงขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำและผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงาน ในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการ (Mowday and Steers, 1979) ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง สามารถนำไปสู่การสร้างความสำเร็จของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารที่สามารถยืดยึดใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้จึงมักประสบผลสำเร็จผู้บริหารที่มีความสามารถในการควบคุมและกำกับพลังอำนาจทางอารมณ์ของตน Mayer and Salovey (1997) และ Goleman (1995) ได้อธิบายว่าผู้บริหารที่สามารถยืดยึดใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้จึงมักประสบผลสำเร็จผู้บริหารที่มีความสามารถในการควบคุมและกำกับพลังอำนาจทางอารมณ์ของตน โดยองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเอง (Creation of Own Inspiration) 2) ควบคุมอารมณ์ตนเอง (Emotional Self-control) 3) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น (Interpersonal Relationship) และ 4) ทักษะทางสังคม (Social Skills)

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นแนวคิดหนึ่ง que ผู้บริหารใช้สำหรับสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล รวมถึงการสร้างพลังอำนาจในตนเองให้มองเห็นถึงสมรรถนะตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ Thomas and Velthouse (1990) ได้อธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานเป็นแนวคิดที่เสมือนแรงจูงใจภายในงานประกอบด้วย 4 มิติคือ 1) การรับรู้คุณค่าของงาน (Meaning) 2) สมรรถนะในการทำงาน (Competence หรือ Self Efficacy) 3) การตัดสินใจด้วยตัวเอง (Self Determination) และ 4) การคำนึงถึงผลกระทบ (Impact) ซึ่งทำให้บุคคลคาดหวังและรู้สึกว่าตนมีความสามารถในการสร้างงานตามบทบาทในสภาพแวดล้อมของตน ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานนั้นต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งด้านโครงสร้าง และด้านจิตใจไปพร้อมๆ กัน

การบริหารงานเชิงสถานการณ์ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่กล่าวถึงมักส่งผลต่อการดำเนินงานของ ผู้บริหารอาชีวศึกษาซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรซึ่ง Fiedler (1967) ได้อธิบายความเกี่ยวข้องของสถานการณ์กับผู้บริหาร กล่าวคือ มนุษย์จะเป็นผู้บริหารได้ไม่เพียงแต่เพราะท่าทีของผู้ นั้น แต่ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญคือ ปัจจัยการบริหารงานภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบหลักสำคัญต่อองค์กรที่ต้องพัฒนา ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ต่างๆ กันขึ้นอยู่กับเป้าหมายของงานหรือกิจกรรมปัญหาสถานการณ์ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานศึกษา (Leader-member Relation) 2) การจัดโครงสร้างของงานในสถานศึกษา (Task Structure) และ 3) การใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งของผู้บริหาร (Leader Position Power)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังในการทำงาน และการบริหารงานเชิงสถานการณ์ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กันและส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารอาชีวศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาตนเอง การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจะก่อให้เกิดองค์

ความรู้ ในการพัฒนาผู้นำตามคุณลักษณะของการบริหารอาชีวศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม และเป็นแนวทางการกำหนดนโยบายในการพัฒนาหรือการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ต่างๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาภายใต้แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และการบริหารงานเชิงสถานการณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษา จากผู้วิจัยนั้นนำข้อมูลที่ได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดโมเดลเชิงสมมติฐาน โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลประกอบด้วย (ดังภาพที่ 1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นซึ่งทำให้ปฏิบัติงานเกินกว่าที่คาดหวังและพยายามพัฒนาความสามารถศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของ Bass and Avolio (1991); Bennis and Nanus (1985); Steers & Porter (1991); Cook and Coffey (1997) และ Hoy & Miskel (2001) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปรคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision)

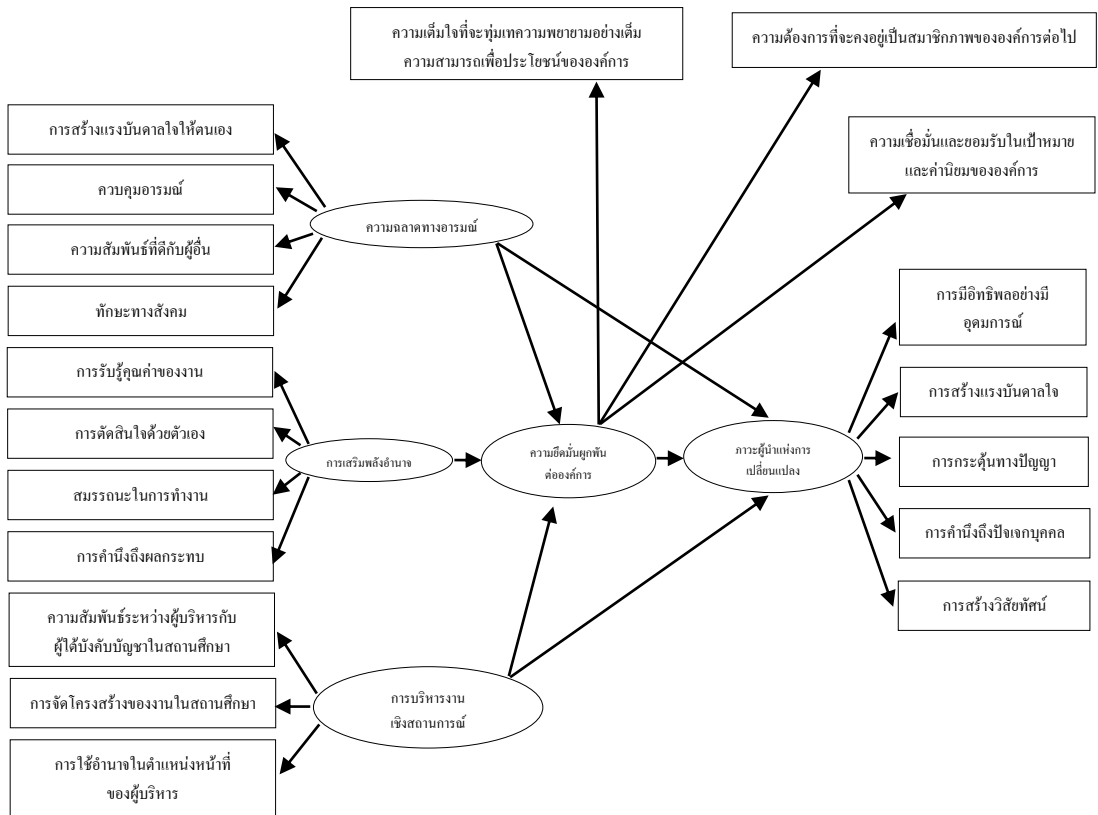
ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นพฤติกรรมแสดงออก ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกความคิดความต้องการของตนเองและผู้อื่นสามารถควบคุมอารมณ์

และแรงกระตุ้นภายในตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะสามารถให้กำลังใจตนเองและจัดปัญหาอุปสรรคข้อขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตามแนวคิดของ Mayer & Salovey (1997) และ Goleman (1995) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปรคือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเอง 2) ควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่นและ 4) ทักษะทางสังคม

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นการให้ความสำคัญระหว่างองค์การกับสมาชิกขององค์การความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคลในการเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในองค์การความมีส่วนร่วมนี้จะสะท้อนให้เห็นจากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่จะอาสาทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำที่เขาต้องทำความผูกพันที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างผู้ตามและองค์การจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของ Mowday and Steers (1979) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การและ 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นแนวคิดหนึ่งที่ผู้บริหารใช้สำหรับสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล รวมถึงการสร้างพลังอำนาจในตนเพื่อให้มองเห็นถึงสมรรถนะตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานเป็นแนวคิดที่เสมือนแรงจูงใจภายในงาน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตามแนวคิดของ Thomas and Velthouse (1990); Wood (2008) และ Peachey (2002) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ 1) การรับรู้คุณค่าของงาน 2) สมรรถนะในการทำงาน 3) การตัดสินใจด้วยตัวเองและ 4) การคำนึงถึงผลกระทบ

การบริหารงานเชิงสถานการณ์ เป็นแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำที่ให้ความสนใจปัจจัยแวดล้อมกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้นำ สถานการณ์ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตามแนวคิดของ Fiedler (1967) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษา 2) การจัดโครงสร้างของงานในสถานศึกษา และ 3) การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหาร



ภาพที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุด้วยการศึกษาเชิงปริมาณ ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติราชการแทนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 1,821 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556) ซึ่งการตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาตัวแปรพหุนาม (Multivariate Analysis) Linderman, Merrenda and Gold (1980) ได้กำหนดว่าการประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรทำนาย 1 ตัว ควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 ในการศึกษาครั้งนี้ มีค่าพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า

ในรูปแบบจำนวน 19 ค่ากลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 400 คนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 1) ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาลักษณะเป็นข้อคำถามประเภทให้ตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบเติมข้อความ 2) แบบสอบถามระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแบบสอบถามระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ผู้วิจัยดำเนินการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของข้อคำถาม และนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย IOC (Item Objective Congruence Index) โดยข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.6-1.00

2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสุ่ม เพื่อขอความร่วมมือในการอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและส่งพร้อมกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

4. วิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่ง

4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.3 วิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS Version 6.0

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

ตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัว ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัว ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น และทักษะทาง 3) การเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัว ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของงาน สมรรถนะในการทำงาน การตัดสินใจด้วยตนเอง และการคำนึงถึงผลกระทบ 4) การบริหารงานเชิงสถานการณ์ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัว ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารอาชีพศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างงานในสถานศึกษา และการใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งของผู้บริหารอาชีพศึกษา และ 5) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัว ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป และความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ผลการวิเคราะห์ ความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 301.997 องศาอิสระ (df) = 131 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.983 ค่าดัชนีมาตรฐานรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) = 0.042 ค่า RMSEA = 0.044 เมื่อพิจารณาผลรวมอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และผลรวม พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์การเสริมพลังอำนาจ และการบริหารงานเชิงสถานการณ์ต่างมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 (DE = 0.474, 0.390 และ 0.165 ตามลำดับ 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 (DE=0.363) 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 (IE=0.142) และ 4) ความฉลาดทางอารมณ์และการบริหารงานเชิงสถานการณ์ต่างมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (DE=0.460, 0.400; IE=0.177, 0.060 ตามลำดับ) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของโมเดลที่พัฒนาขึ้นเท่ากับ 0.503 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 50.3 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และการวิเคราะห์อิทธิพลของการพัฒนา
โมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรแฝง	OC			TL		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
EI	*0.474	-	*0.474	*0.460	0.177*	*0.637
JE	*0.390	-	*0.390	*0.142	*0.142	-
SM	*0.165	-	*0.165	0.400*	0.060*	*0.460
OC	-	-	-	0.400*	0.060*	*0.460

ค่าสถิติ Chi-square = 301.997, df = 131, GFI = 0.983, RMR = 0.042, RMSEA = 0.044, p < .05

สมการโครงสร้างตัวแปร	OC	TL
R ²	0.404	0.503

เมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	TL	EI	JE	SM	OC
TL	1.00				
EI	0.67	1.00			
JE	0.63	0.81	1.00		
SM	0.89	0.65	0.87	1.00	
OC	0.88	0.63	0.83	0.80	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ

- TL หมายถึง ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- OC หมายถึง ตัวแปรแฝงด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- EI หมายถึง ตัวแปรแฝงด้านความฉลาดทางอารมณ์
- JE หมายถึง ตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน
- SM หมายถึง ตัวแปรแฝงด้านการบริหารงานเชิงสถานการณ์

สรุปผลการวิจัย

1. โมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาภายใต้ทฤษฎีที่ศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
3. ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
4. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

5. การบริหารงานเชิงสถานการณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1. โมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาภายใต้ทฤษฎีที่ศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่สูงขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังนั้นภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลในสถานศึกษาต้องดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถและยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นดังที่ Bass and Avolio (1994); Bennis and Nanus (1985) และ Hoy and Miskel (2001) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีหรือภาวะผู้นำบารมี (Idealized Influence or Charisma or Charisma Leadership) คือการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือการที่ผู้นำจะประพุดติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงบันดาลใจภายในการให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม 4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตามโดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล 5) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) คือการที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าต้องให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจผู้ตามมองเห็นทิศทางการปฏิบัติมีเป้าหมายเป็นแนวทางเดียวกัน

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่เป็นแรงผลักดัน ให้ผู้บริหารผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร สอดคล้องกับ Mowday and Steers (1979) และ Moorhead and Griffin (1998) ที่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของบุคคลต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึกว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรบุคคลใด

มีระดับความผูกพันสูงจะรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์การ และทำให้องค์การมีคุณภาพตลอดจนอยากคงสภาพความเป็นสมาชิกต่อไป

3. ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง สามารถนำไปสู่การสร้างความสำเร็จของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุด สอดคล้องกับ Goleman (1995) และ Daft (1999) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารเนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์ช่วยส่งเสริมอรรถริยาภาพของการเป็นผู้นำที่รู้จักใช้คนและครองใจคน สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ต้องการได้สำเร็จ เกิดความรักงานจงรักภักดีต่อองค์การสามารถทำงานกับบุคคลในองค์การได้ดีขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้ที่สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงปรับตัวยืนหยัดต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลง เพื่อความสำเร็จที่มุ่งหวังมีพลังและแรงจูงใจ เป็นบุคคลที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีทักษะทางสังคมสูงและมีความสุขกับชีวิต สามารถเผชิญกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม ผู้นำที่สามารถบริหารจัดการอารมณ์ควบคุมอารมณ์ตนเองได้จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเชื่อถือไว้วางใจเคารพและศรัทธา สามารถกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพเหนือความคาดหวัง จนบรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้ผู้นำที่สามารถเข้าใจผู้อื่นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ยึดมั่น ผูกพัน ยินดีให้ความร่วมมือซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

4. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแสดงว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นแนวทางหนึ่งที่ผู้บริหารใช้สำหรับสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล รวมถึงการสร้างพลังอำนาจให้ผู้ที่บังคับบัญชาเพื่อให้มองเห็นถึงสมรรถนะตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่างๆซึ่ง Thomas and Velthouse, (1990) ได้อธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานเป็นแนวคิดที่เสมือนแรงจูงใจภายในงานประกอบด้วย 4 มิติคือ 1) การรับรู้คุณค่าของงาน (meaning) 2) สมรรถนะในการทำงาน (competence หรือ self efficacy) 3) การตัดสินใจด้วยตัวเอง (self determination) และ 4) การคำนึงถึงผลกระทบ (impact) ซึ่งทำให้บุคคลคาดหวังและรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการสร้างงานตามบทบาทในสภาพแวดล้อมของตนในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานนั้นต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งด้านโครงสร้างและด้านจิตใจไปพร้อมๆ กัน

5. การบริหารงานเชิงสถานการณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการบริหารงานเชิงสถานการณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การปัจจัยการบริหารงานภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบหลักสำคัญต่อองค์การที่ต้องพัฒนา ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ต่างๆ กันขึ้นอยู่กับเป้าหมายของงานหรือกิจกรรมปัญหา สถานการณ์และกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงทำให้ผู้นำต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มาเกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม Fiedler, (1967) ที่นำเสนอทฤษฎีการบริหารงานเชิงสถานการณ์ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษา (Leader-member Relation) 2) การจัดโครงสร้างของงานในสถานศึกษา (Task Structure) และ 3) การใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งของผู้บริหาร (Leader Position Power)

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการบริหารงานเชิงสถานการณ์ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามักต้องประสบกับปัญหาในองค์การอยู่เสมอ การเลือกทางออกของผู้บริหารที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด แต่สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การจะเป็นตัวกำหนดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจะใช้แนวทางการบริหารแบบใด ดังนั้นผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจความสามารถในการบริหารงานอันจะส่งผลให้ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมาต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ความสามารถบริหารจัดการกับความรู้สึกและอารมณ์ตนเอง ความสามารถรับรู้ได้ไว การอิทธิพลต่อบุคคลสำคัญอื่นๆ ความสามารถในการสร้างสมดุลของภาวะจิตใจ และแรงขับของตนด้วยพฤติกรรมอย่างผู้มีสติสัมปชัญญะและมีจริยธรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการควบคุมและกำกับพลังอำนาจทางอารมณ์ของตน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจขวัญกำลังใจและแรงจูงใจของพนักงาน ตลอดจนส่งเสริมความมีประสิทธิภาพให้กับองค์การ โดยเฉพาะในภาวะแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ต่อบุคลากร

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานเป็นปัจจัยต่อมาที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานเป็นสภาวะหรือการรู้คิดที่ได้รับอิทธิพลจากผู้บริหารในการทำงานที่ช่วยในการเสริมสร้างสภาพการทำงานดีศักยภาพในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เช่น ส่งเสริมบุคลากรเข้าไปอบรมหรือศึกษาดูงานหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ในการ

ปฏิบัติงานการคิดตัดสินใจด้วยตนเองอย่างมีเหตุผล หรือการไตร่ตรองจากการประเมินผลจากข้อมูลข่าวสารเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อการเป็นปัจจัยสุดท้ายที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อการเป็น การแสดงความรู้สึกที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นถึงการปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์การ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด ความกระตือรือร้น และวิริยะอุตสาหะในการทำงานให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นแล้วนำไปเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. โมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งนี้เป็นการศึกษาลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรโดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลแบบคงที่ สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว คือผู้บริหารอาชีวศึกษาข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยจึงมีรูปแบบเหมือนกันโดยไม่ได้นำถึงถึงความแตกต่างบริบทสถานศึกษา ดังนั้นจึงควรศึกษาตัวแบบสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษา ในลักษณะวิเคราะห์พหุกลุ่มซึ่งน่าจะชี้ให้เห็นความแตกต่างหรือลักษณะเฉพาะตามบริบทต่างๆ ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. จากผลการการวิจัยโมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นควรนำไปศึกษาวิจัยเพื่อต่อยอดในเชิงลึก โดยอาศัยตัวแบบการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้นเช่นการวิจัยทฤษฎีฐานราก (grounded theory study) เพื่อสร้างตัวแบบจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเปรียบเทียบกับตัวแบบเชิงทฤษฎีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) การวิจัยและพัฒนา (R&D) ในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อให้ผู้บริหารอาชีวศึกษาเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการวิจัยในบริบทอื่นและกลุ่มตัวอย่างอื่นเป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการการประกันคุณภาพการศึกษา. (2555). *รายงานคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา*.

สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2556, จาก <http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/download/>?

DownloadGroupID=4.

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). *สารอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์. (2555). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. (2556, มกราคม - มิถุนายน). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการเรียนรู้อย่างมีความสุขตามแนวปฏิรูปการศึกษาของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสันติราษฎร์. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์*, 13(1), 112-121.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1991). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Newbery Park, CA: SAGE.
- Bennis, & Nanus. (1985). *Leader: The strategies for taking change*. New York: Harper and Row.
- Cook, G., & Coffey, R. (1997). *Management and organizational behavior*. (2nd ed.) Chicago: McGraw-Hill.
- Daft, R.L. (1999). *Leadership theory and practice*. London: Harcourt Brace.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Fiedler, F.E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K., & Cecil, M. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (6th ed.) Singapore: McGraw-Hill.
- Lindeman, R.H., Merenda, P.F., & Gold, R.Z., (1980). *Introduction to bivariate and multivariate analysis*. Scott, Foresman, Glenview.
- Mayer, J.D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence?. In Salovey, P., & Sluyter, D.J. (Eds). *Emotional development and emotional intelligence*. New York: Basic Books.
- Mowday, R.T., & Steers, R.M., (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1), 224-247.
- Moorhead, G., & Griffin, R.W., (1998). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. (5th ed.) USA: Houghton Mifflin.
- Peachey, A.G. (2002). *The effect of leader empowering behaviors on staff nurses: Workplace empowerment, psychological empowerment, organizational commitment, and absenteeism*. Retrieved May 10, 2013, from <http://www.global.ebscohost.com>.
- Steers, R.M., & Porter, L.W., (1991). *Motivation and work behavior*. (5th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Thomas, K.W., & Velthouse, B.A., (1990). Cognitive elements of empowerment. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.



Wood, N. E. (2008). *A study on the relationship between perceived leadership styles of hospital clinical leaders and perceived empowerment, organizational commitment and job satisfaction of subordinate hospital nurses in a management position*. Doctoral Dissertation (Philosophy), United States - Minnesota, Capella University
