วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2555

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

A DEVELOPMENT ON CAUSAL STRUCTURAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF VOCATIONAL COLLEGE ADMINISTRATORS IN VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

เกียรติสยาม ลิ้มตระกูล[1] บุญเรือง ศรีเหรัญ[2] ภิเษก จันทร์เอี่ยม[3] และคมศร วงศ์รักษา[4]
Kiatsayam Limtrakul[1], Boonrueng Sriharun[2], Pisake Jun-eam[3], and Komsorn Wongruksa[4]

[1]หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
[2]หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
[3]อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
[4]รองผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 2,075 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 500 คน มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อหาค่าความสอดคล้องของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบและยืนยันรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมลิสเรล Version 8.80 รหัส LP880-SMR67-73449

ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร 2) คุณลักษณะของผู้บริหาร 3) พฤติกรรมของผู้บริหาร 4) ความสามารถเชิงบริหารของผู้บริหาร และ 5) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้บริหาร

2) การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้เทคนิค เดลฟายปรับปรุจากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาทุกองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย ยกเว้นตัวแปรสังเกตได้เรื่องวุฒิการศึกษา

3) การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า

3.1) รูปแบบความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบมีค่าสถิติต่อไปนี้ χ^2 = 348.97, p = .00, df = 178, GFI = 0.94, AGFI = 0.91, CN = 303.20, RMR = 0.042, RMSEA = 0.045

3.2) ตัวแปรสังเกตที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 0.34 2) คุณลักษณะของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 0.25 3) พฤติกรรมของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 0.18 4) ภูมิหลังของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 0.18 และตัวแปรสังเกตที่มีอิทธิพลน้อยต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ความสามารถเชิงบริหารของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 0.05

ABSTRACT

This research aimed to study the development on causal structural relationship model of factors affecting transformational leadership of vocational college administrators in vocational education commission by using Mixed Research Methodology. The population of this study consisted of 2,075 vocational college administrators in vocational education commission. The samples were 500 respondents selected by Multi stage Random Sampling. The instruments used in this study were Model form Experts' View Questionnaire and Confirmatory Factor Analysis and Relation of Theory and Empirical Data Questionnaire by the use of LISREL version 8.80 with the serial number: LP880-SMR67-73449.

The findings were as follows:

1) Factors affecting transformational leadership of vocational college administrators in vocational education commission consisted of 1) administrators' background; 2) administrators' characteristic such as general and occupational administrators; 3) administrators' behavior, 4) administrative ability, and 5) administrators' relation such as internal and external administration.

2) A development on causal structural relationship model of factors affecting transformational leadership of vocational college administrators in vocational education commission by the use of Modified Delphi Techniques was found that causal structural relationship model of all factors affected transformational leadership of

vocational college administrators in vocational education commission except observation variable: educational qualification.

3) Inspection and confirmation of transformational leadership of vocational College administrators in vocational education commission were as follows:

3.1) The format of transformational leadership of vocational college administrators in vocational education commission was related to empirical data: x^2 = 348.97, p = .00, df = 178, GFI = 0.94, AGFI = 0.91, CN =303.20, RMR = 0.042, and RMSEA = 0.045

3.2) Observation variables toward transformational leadership of vocational college administrators in vocational education commission arranged from highest to lowest standard path coefficients were 1) administrators' relation (0.34), 2) administrators' characteristic (0.25), 3) administrators' behavior (0.18), and 4) administrators' background (0.18), respectively. The lowest observation variable toward transformational leadership of vocational college administrators in vocational education commission was administrative ability with standard path coefficient of 0.05.

คำสำคัญ

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ องค์ประกอบ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความสำคัญของปัญหา

เนื่องด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ จึงตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา ได้ตราไว้ในมาตรา 20 ความว่า การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐสถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จากข้อบัญญัติดังกล่าวและจากการที่รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการ จึงมีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับต่างๆ ตามความในมาตรา 34 ที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา ความว่า คณะกรรมการอาชีวศึกษา มีหน้าที่เสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการจัดการอาชีวศึกษา โดยมีการตราพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดหลักการว่าด้วยการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ของสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน และสถาน

ประกอบการให้มีความเป็นเอกภาพในเชิงนโยบาย และการศึกษาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยให้มีการจัดการศึกษาแบบหลากหลายตามความต้องการของท้องถิ่น เปิดโอกาสให้จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาขึ้นเพื่อจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี สายวิชาชีพและเทคโนโลยี ที่เน้นการปฏิบัติเพื่อเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ และเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมรวมถึงความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เน้นเป็นการกระจายอำนาจ ไปสู่สถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการประสานประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ฉะนั้นเพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผู้นำองค์การหรือผู้บริหารวิทยาลัยจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและนำพาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตลอดจนบริหารงานภายใต้สภาวการณ์เปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตซึ่ง จอห์น ค็อตเตอร์ (Kotter, 1996) กล่าวถึงบทบาทของผู้นำว่าเป็นผู้ขับเคลื่อนหรือผลักดันในการเปลี่ยนแปลงโดยได้เสนอแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงองค์การไว้ 8 ขั้นตอน (Eight – Step Process for Learning Successful Change) ได้แก่ 1) การเพิ่มระดับความจำเป็นเร่งด่วน 2) สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) กำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนถูกต้อง 4) สื่อสารเพื่อหาเสียงสนับสนุน 5) สนับสนุนให้เกิดการลงมือทำ 6) สร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์เบื้องต้นก่อน 7) มุ่งมั่นไม่ย่อท้อ 8) รักษาผลการเปลี่ยนแปลงไว้ให้คงอยู่ สอดคล้องกับการศึกษาของอนุชา กอนพ่วง (2550) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ได้แก่ ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจ และพฤติกรรมการนำจะมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ส่วนการสนับสนุนภายในสถานศึกษา และบรรยากาศของสถานศึกษา แม้ว่าจะส่งอิทธิพลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ แต่ก็ต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวผู้บริหารสถานศึกษาในข้างต้น ส่งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมมาหา จึงมีพลังเพียงพอที่จะส่งอิทธิพลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

นักวิชาการและนักวิจัยหลายๆ ท่าน เช่น กมลวรรณ ชัยวินิชศิริ (2536); เกียรติกำจร กุศล (2543); ชาญชัย อาจิณสมาจารย์ (2540); ภารดี อนันต์นาวี (2551); ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2535); ธร สุนทรายุทธ (2551); นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2540); เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536); สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540); Litwin & Stringer (2002) ได้ศึกษา วิจัยโดยนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าประกอบด้วย ภูมิหลังของผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร ความสามารถเชิงบริหารของผู้บริหาร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้บริหาร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น และในฐานะที่ผู้วิจัยศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัยในอนาคตให้เป็น

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตรงตามความต้องการและคาดหวังของสังคมและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของชาติต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. องค์ประกอบอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายทั่วไป เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. เพื่อตรวจสอบและยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Research Methodology) โดยใช้การวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) และเทคนิคเดลฟายปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) เพื่อเสนอเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

1. การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ศึกษาสภาพปัญหา (สัมภาษณ์) เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 5 ท่านตามประเภทสถานศึกษา

3. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

1. ร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟายปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 ท่าน ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 รอบ

ขั้นตอนที่ 3 เพื่อตรวจสอบและยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการหรือผู้ที่ทำหน้าที่รองผู้อำนวยการ จากจำนวนวิทยาลัย 415 แห่ง รวม 2,075 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) และการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Sampling) จากจำนวน 76 จังหวัด รวม 500 คน ด้วยวิธีดังนี้

2.1 แบ่งประชากรเป็น 5 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 ในแต่ละภาคแบ่งประชากรตามประเภทวิทยาลัย 5 ประเภท ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ

2.3 เลือกวิทยาลัยแต่ละประเภทตามวิธีการสุ่มอย่างมีระบบ ดังนี้

1) วิทยาลัยเทคนิค (215x100)/415 = 30 วิทยาลัย
2) วิทยาลัยอาชีวศึกษา (47x100)/415 = 11 วิทยาลัย
3) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี (48x100)/415 = 12 วิทยาลัย
4) วิทยาลัยการอาชีพ (142x100)/415 = 34 วิทยาลัย
5) วิทยาลัยสารพัดช่าง (53x100)/415 = 13 วิทยาลัย

ใช้ประชากรแต่ละวิทยาลัยเป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนที่กำหนด ดังนี้

1. เรียงลำดับรายชื่อวิทยาลัยแต่ละประเภททั้ง 5 ภาค
2. สุ่มเลือกวิทยาลัยแต่ละประเภทโดยการจับลำดับชื่อวิทยาลัยแต่ละประเภท
3. จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนและการสุ่มอย่างมีระบบ ดังนี้

1) วิทยาลัยเทคนิค	ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน
2) วิทยาลัยอาชีวศึกษา	ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 55 คน
3) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน
4) วิทยาลัยการอาชีพ	ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน
5) วิทยาลัยสารพัดช่าง	ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 65 คน
	รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 500 คน

3. ตัวแปรในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.1 ตัวแปรสาเหตุ ประกอบด้วย

1) ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝงด้านภูมิหลังของผู้บริหาร ตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร และตัวแปรด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้บริหาร

2) ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร และตัวแปรแฝงด้านความสามารถเชิงบริหาร

3.2 ตัวแปรผล ได้แก่ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

4.1 แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.2 แบบสอบถาม เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟายปรับปรุง (Modified Delphi Techniques)

4.3 แบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโดยใช้โปรแกรม LISREL

5. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

5.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.2 สร้างแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสม และครอบคลุมประเด็นการศึกษา

5.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นและปรับปรุงแบบสอบถามฉบับที่พร้อมนำไปใช้จริง

5.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ ไปเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ และปรับปรุงข้อคำถามตามผลการวิเคราะห์

5.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาต่อไป

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้มีหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัย เพื่อเก็บข้อมูลจากการศึกษาวิจัยต่อผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และใช้โปรแกรมลิสเรล LISREL วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปได้ ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้นำ และเศรษฐานะ 2) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไป และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ ความเป็นผู้นำแบบเน้นการมีอำนาจบารมี ความเป็นผู้นำแบบเน้นการกำกับ ผู้นำแบบเน้นการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำแบบนักพัฒนา และผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม 4) องค์ประกอบด้านความสามารถเชิงบริหารของผู้บริหาร ได้แก่ การวิเคราะห์และวางแผน การกำหนดวิสัยทัศน์หรือพันธะกิจร่วมกัน การบริหารและการจัดการทรัพยากร การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการติดตามและประเมินผล 5) องค์ประกอบด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

2. การสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำมาวิเคราะห์ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟายปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) จำนวน 2 รอบ ซึ่งประเด็นที่เกิดจากการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 ท่าน โดยวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquatile Range) พบว่า ร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกับร่างรูปแบบเกือบทุกประเด็น ยกเว้น องค์ประกอบด้านภูมิหลัง เกี่ยวกับวุฒิการศึกษาไม่สอดคล้องกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร และองค์ประกอบด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร มีความสัมพันธ์โดยตรงและมีความสัมพันธ์กันมากกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนองค์ประกอบด้านความสามารถเชิงบริหารมีความสัมพันธ์น้อยกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วัดได้จากองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์โดยตรงและมีความสัมพันธ์มาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ องค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา และองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอิทธิพลน้อย ต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ได้แก่ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรมการการอาชีวศึกษา 2. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 3. เพื่อตรวจสอบและยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาอภิปรายผลเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบที่ปรับแก้แล้ว (AGFI = 0.91) ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้อยู่ในระดับที่ดี ได้แก่ 1. องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร 2. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร 3. ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร 4. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ส่วนองค์ประกอบ 5. ด้านความสามารถเชิงบริหารของผู้บริหาร มีอิทธิพลน้อยต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (YY) ขึ้นอยู่กับ การสร้างแรงบันดาลใจ (FF) การกระตุ้นทางปัญญา (GG) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (HH) และตัวแปรองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ขึ้นอยู่กับ ภูมิหลังของผู้บริหาร (xx) คุณลักษณะของผู้บริหาร (aa) พฤติกรรมของผู้บริหาร (bb) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้บริหาร (cc) ส่วนการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(EE) และความสามารถเชิงบริหารของผู้บริหาร (dd) เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลน้อยต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเมื่อนำองค์ประกอบต่างๆ มาเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1. การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = 0.42 2. การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = 0.39 3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = 0.36 4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = 0.34 5. คุณลักษณะของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = 0.25 6. พฤติกรรมของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = 0.18 7. ภูมิหลังของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = 0.18 ส่วนองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = 0.30 และ 2. ความสามารถเชิงบริหารของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = 0.05

3. ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลน้อยต่อรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คือ ความสามารถเชิงบริหารของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถเชิงบริหาร เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ส่วนความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ แนวคิดทฤษฎีของภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร (อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2551), วิโรจน์ สารรัตนะ (2542), หวน พินธุพันธ์ (2549), Smith & et al., (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545) ที่ว่า ความสามารถเชิงบริหาร เป็นเรื่องของศิลปะการทำงานในการทำให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ร่วมงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าประสงค์ขององค์การ ภายใต้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากต้นสังกัด ภายใต้หลักการของเรื่องเวลา การแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ ทำงานโดยวิธีทางวิทยาศาสตร์ ภายใต้การควบคุมงานโดยฝ่ายบริหาร และการจัดระเบียบการปฏิบัติภายใต้กรอบของกฎระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การบริหารจัดการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การออกคำสั่ง ความร่วมมือ การประสานงานและการควบคุม การรายงานและงบประมาณหรือ บริหารงานภายใต้หลักการแบ่งงานกันทำ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา และการอำนวยการ

และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์น้อยต่อรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อาจเป็นเพราะสภาพการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ วิธีการปฏิบัติจากประเพณีปฏิบัติเดิม ฉะนั้นการที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสังเกตพฤติกรรมและพยายามปฏิบัติตามผู้นำหรือต้องการเลียนแบบผู้นำของเขาอาจเปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยปฏิบัติในอดีตและในปัจจุบันการที่ผู้นำจะใช้อำนาจหรืออิทธิพลบังคับให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้นำสั่งทุกประการเหมือนในอดีตไม่ได้ทุกเรื่อง แต่ผู้นำจะต้องใช้ยุทธวิธีหรือกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะทำให้ผู้ตามยินดีและปฏิบัติตามเพื่อนำพาองค์การบรรลุสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันสอดคล้องกับแนวคิดของ เบนนิสและนานัส (Bennis & Nanus, 1985), แบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) เสนอว่าคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การสร้างบารมี หมายถึง การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อความเชื่อของผู้นำว่าถูกต้อง สามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มหรือองค์การได้ ประกอบด้วยการมองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับรู้ถึงภารกิจที่ต้องทำ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหาและสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม สามารถลดทัศนคติต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้อง สามารถโน้มน้าวและจูงใจผู้อื่นอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการแนวคิดเป็นองค์ประกอบที่จะนำมาศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ภูมิหลังของผู้บริหาร 2. คุณลักษณะของผู้บริหาร 3. พฤติกรรมของผู้บริหาร 4. ความสามารถเชิงบริหารของผู้บริหาร และ

5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งจากการศึกษาวิจัยทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ฉะนั้นในการสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัย หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบเป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

1.1. องค์ประกอบด้านภูมิหลัง จากผลการวิจัย พบว่า ภูมิหลังของผู้บริหารที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลสูงต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1. ทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้นำ ฉะนั้นผู้ที่มีหน้าที่หรือรับผิดชอบในการพิจารณาหรือคัดเลือกบุคลากรสายบริหารควรมีการทดสอบหรือวัดทัศนคติของบุคลากรที่ต้องการเป็นผู้บริหารว่า บุคลากรเหล่านั้นมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้นำหรือไม่ หรือเมื่อคัดเลือกบุคลากรให้ทำหน้าที่ผู้บริหารควรมีการอบรมหรือพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้นำก่อนบรรจุแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ต่อไป และ 2. เรื่องเศรษฐานะของผู้บริหาร ควรมีการตรวจสอบหรือกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งสายบริหารว่าเป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตด้านการเงินหรือครอบครัวที่ดีหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากการเป็นผู้บริหารต้องมีการปฏิสัมพันธ์มีการสมาคมกับบุคคลต่างๆ ทั้งในหน่วยงาน ต่างหน่วยงาน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชน ตลอดจนชุมชนท้องถิ่นซึ่งหลายๆ วาระจำเป็นต้องใช้ปัจจัยด้านการเงินเป็นสำคัญ ซึ่งถ้าบุคลากรที่มีภาระหนี้สินจำนวนมากจะมีความกังวลต่อค่าใช้จ่ายและความเป็นอยู่ของครอบครัวและอาจเป็นเหตุนำมาซึ่งการฉ้อราษฎร์บังหลวงหรือการคอรัปชั่นในอนาคต ส่งผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้องต่างๆ ในองค์การ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เพื่อให้สามารถนำพาองค์การสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยต่อสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.2.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัยให้มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น

1) หลักสูตรเพิ่มศักยภาพด้านวิชาชีพผู้บริหาร เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ วิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิทยาลัย

2) หลักสูตรเสริมสร้างความสามารถด้านการบริหาร เกี่ยวกับ เทคนิคการวิเคราะห์และวางแผนแนวใหม่ การพัฒนาวิสัยทัศน์ เทคนิคการบริหารแนวใหม่ เทคนิคการนิเทศกำกับติดตามและการประเมินผล

3) หลักสูตรการพัฒนาความเป็นผู้นำสมัยใหม่ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแยกตามประเภทของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบการประเมินเพื่อคัดเลือกหรือแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร

2.3 ควรมีการศึกษาหลักสูตรการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือการบริหารจัดการแนวใหม่ของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

บรรณานุกรม

กมลวรรณ ชัยวินิชศิริ. (2536). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน.** ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เกียรติกำจร กุศล. (2543). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญชัย อาจินสมาจารย์. (2540). **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2535). ภาวะผู้นำของครูใหญ่และความจงรักภักดีของครู: กรณีของครูที่เป็นนักศึกษาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **สุโขทัยธรรมาธิราช 5.** 9(2), 50.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป.** กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2540). **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: บพิชการพิมพ์.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี: มนตรี.

ราชกิจจานุเบกษา. (2551). **พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551.** กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

_____. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (พ.ศ. 2545-2559).** กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

_____. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: บุ๊คส์ลิงค์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). **ภาวะผู้นำ.** ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

หวน พินธุพันธ์. (2549). **นักบริหารมืออาชีพ.** นนทบุรี: พินธุพันธ์การพิมพ์.

อนุชา กอนพ่วง. (2550). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership.** Thousand Oaks: Sage.

Bennis, W., & Nanus, B. (1985). **Leaders: The strategies for taking change.** New York: Harper & Row.

Kotter, J. P. (1996). **Leading change**, Harvard Business School Press.

Liswin, G., & Stringer, R. (2002). **Leadership and Organizational Climate.** Upper Saddle River: New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Smith, E. W., & et al. (1961). **The Education's Encyclopedia.** New York: Prentice-Gakkm.