

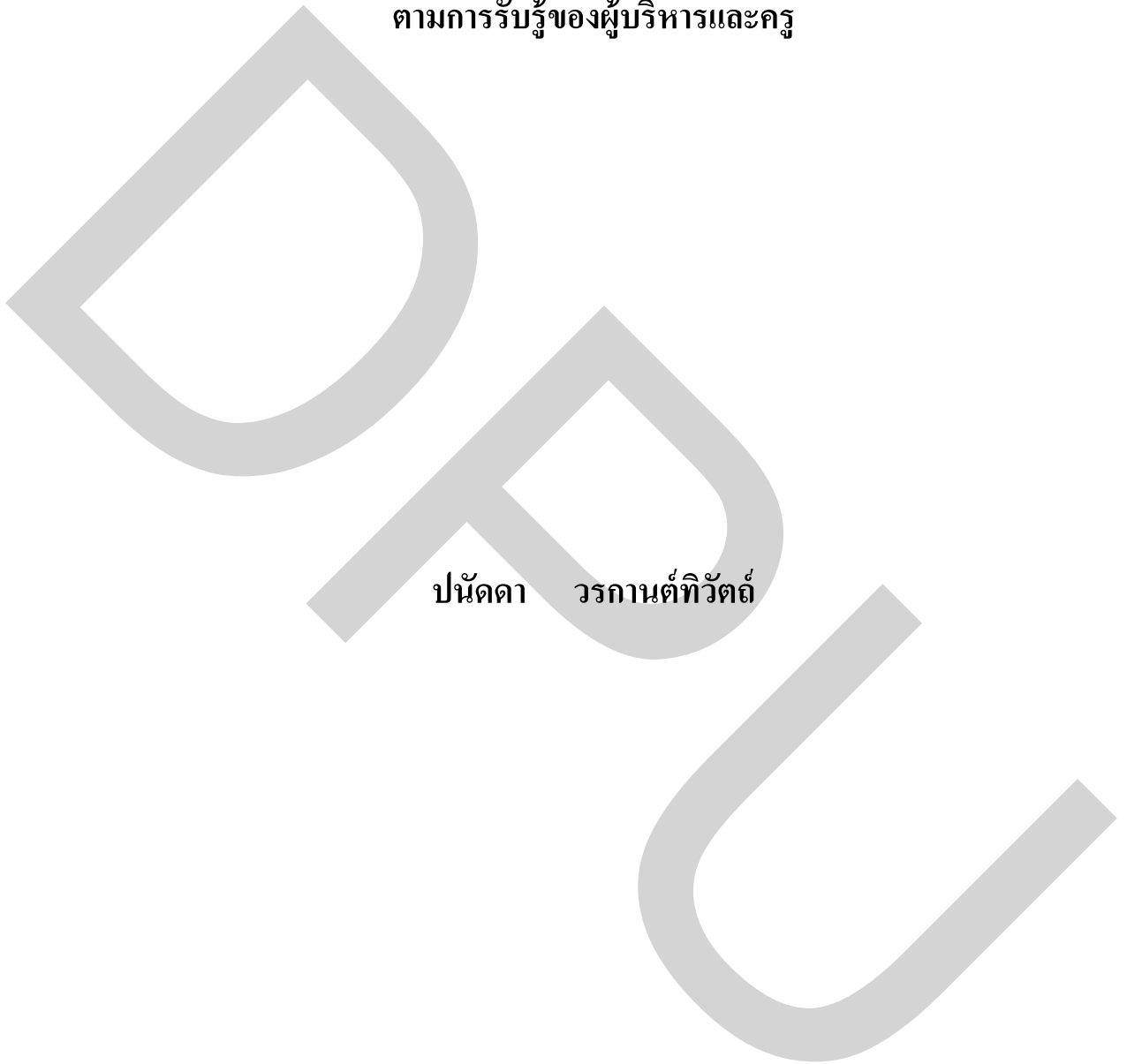
**ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู
Strategic Leadership of Private Vocational School
Administrators in Bangkok Metropolitan as Perceived by
Educational Administrators and Teachers**

ปนัดดา วรรณต์ทิวัตต์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร
ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555

**Strategic Leadership of Private Vocational School Administrators in
Bangkok Metropolitan as Perceived by Educational Administrators and
Teachers**

Panadda Vorakantiwat

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education
Department of Education Management
Graduate School, Dhurakij Pundit University**

2012

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู
ชื่อผู้เขียน	ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.เกล้า ทองขาว
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวัง จำแนกตาม ระยะเวลาการก่อตั้งและขนาดของโรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และ 0.97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที่ (t-test) ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว และ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1.ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามสภาพที่เป็นจริงจาก การรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านความคาดหวังและสร้าง โอกาสสำหรับอนาคต ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามสภาพที่คาดหวังจาก การรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

2. ผลการเปรียบเทียบ สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกๆด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง ต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวมและรายด้านทุกๆด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการรับรู้ตามสภาพที่คาดหวัง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Thesis Title	Strategic Leadership of Private Vocational School Administrators in Bangkok Metropolitan as Perceived by Educational Administrators and Teachers.
Author	Panadda Vorakantiwate
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Kla Tongkow
Department	Educational Management
Academic year	2011

ABSTRACT

The purpose of this research were to study the strategic leadership of private vocational school administrators in Bangkok Metropolitan as perceived by educational administrators and teachers, and to compare strategic leadership of private vocational school administration in Bangkok Metropolitan as perceived about the actual situation and expectations ,classified by the period of established and size of school. The data collected from a sample of administrators and teachers of vocational schools in the 2553 Academic year quantity of 344 people. Tools for this research were a questionnaire that researcher created in which result has reliability about 0.99 and 0.97. The statistical analysis of the percentage, mean, standard deviation, T-test, one-way ANOVA and test for paired differences by Scheffe's Method.

This research found that:

1. Strategic leadership of private vocational school administrators in Bangkok Metropolitan. The actual situation as Perceived by Educational Administrators and Teachers for overall and aspect in high level, considering the sort is descending a)Creating a vision for creative thinking, b)High-level cognitive activity of School Administrator, c)Gathering multiple inputs d)Revolutionary thinking for change and e)Anticipating and creating a future. Strategic leadership of private vocational school administrators in Bangkok Metropolitan. The expectation situation as perceived by educational administrators and teachers for the Overall and aspect in high level, considering the sort is descending a)Creating a vision for creative thinking, b)High-level cognitive activity of School Administrator, c)Gathering multiple inputs d)Revolutionary thinking for change and e)Anticipating and creating a future

2. The results of comparisons the actual situation and expectation situation of strategic leadership of private vocational school Administrators in Bangkok Metropolitan as perceived by educational administrators and teachers were different levels of statistical significance at the level of .01 for the overall and aspect.

3. The results of comparisons the strategic leadership of private vocational school administrators in Bangkok Metropolitan ,Administrators and Teachers whom work the school in which each school have different in the period of established, perceived about the actual situation in the overall and aspect were difference statistic significance at the level of .01 , perceived about the expectation situation in the overall and aspect were difference statistic significance at the level of .01, except the aspect of the Gathering multiple inputs found no difference.

4. The results of comparisons the strategic leadership of private vocational school administrators in Bangkok Metropolitan, administrators and teachers whom work the school in which each school has different in size, perceived about the actual situation and expectation situation in the overall and aspect were difference statistic significance at the level of .01

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู” สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี เพราะความกรุณา และความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กมล ทองขาว อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณา ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะตลอดจนควบคุม ดูแล เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้น ให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาและความห่วงใย เอาใจใส่ที่ท่านมีต่อศิษย์ด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สังข์อ่อง ดร.ดวงใจ ช่วยตระกูล อาจารย์สุรวี ศุนาลัย อาจารย์เบญจมาภรณ์ คุณะรังษีและอาจารย์สนิท หฤหรรษาสิน ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ ประสาทวิชาความรู้ และขอบคุน กลุ่มเพื่อนๆ สาขาวิชาการจัดการการศึกษา ที่คอยห่วงใยและเป็นกำลังใจเสมอมาตลอดระยะเวลาที่ ผู้วิจัยได้ศึกษา ณ สถาบันแห่งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหาร โรงเรียน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่ให้ข้อมูลในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์โชติ เข้มแสง สำหรับคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการ ทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว ที่คอยห่วงใยและเป็นเสมือนกำลังใจแรง สนับสนุนที่สำคัญ จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้ลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายสุดนี้ ความสำเร็จและประโยชน์อันพึงมีจากงาน วิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึก ถึงพระคุณ บิดา มารดาและครูบาอาจารย์ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มอบชีวิตและวิชาความรู้ที่มีค่าตั้งแต่ผู้วิจัย

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๘
สารบัญภาพ.....	๘
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 คำถามในการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.5 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	6
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	7
2. แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 การบริหารและการจัดการสถานศึกษา.....	12
2.2 การบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.....	17
2.3 ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	26
2.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.....	37
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	59
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
3.3 การสร้างเครื่องมือ.....	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	66
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร.....	70
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู.....	82
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตาม ระยะเวลาการก่อตั้งและขนาดโรงเรียน.....	83
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูแต่ละด้าน.....	106
ตอนที่ 6 ผลการสัมภาษณ์.....	108
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	111
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	111
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	111
5.3 สรุปผลการวิจัย.....	112
5.4 อภิปรายผล.....	115
5.5 ข้อเสนอแนะ.....	124
บรรณานุกรม.....	126

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	133
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	134
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพิ่มเติม.....	143
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่น.....	146
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์และรายชื่อ โรงเรียนที่เก็บข้อมูล.....	149
ภาคผนวก จ รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	160
ประวัติผู้เขียน.....	162

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงการแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้สัดส่วนของครูผู้บริหาร.....	60
3.2 การสุ่มตัวอย่าง โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 เป็นผู้บริหาร จำนวน 42 คน และเป็นครู จำนวน 333 คน รวมทั้งสิ้น 375 คน.....	61
4.1 จำนวน ร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยรวม.....	70
4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน.....	71
4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์.....	73
4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต.....	76
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เชิงสร้างสรรค์.....	80
4.8 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู.....	82
4.9 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน.....	83
4.10 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน ด้านความคิดความเข้าใจ ในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน.....	84
4.11 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์.....	85
4.12 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน ด้านความคาดหวังและ สร้างโอกาสสำหรับอนาคต.....	86
4.13 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน ด้านความคิดเชิงปฏิบัติ เพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้ง โรงเรียน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์.....	88
4.15 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน.....	89
4.16 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้ง โรงเรียน ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน.....	90
4.17 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้ง โรงเรียน ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต.....	91
4.18 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้ง โรงเรียน ด้านความคิดเชิงปฏิกิริยาเพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	92
4.19 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้ง โรงเรียน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์.....	93
4.20 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.21 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน.....	95
4.22 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์.....	96
4.23 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต.....	97
4.24 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	98
4.25 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์.....	99
4.26 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	100
4.27 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน.....	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.28 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์.....	102
4.29 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต.....	103
4.30 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	104
4.31 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์.....	105
4.32 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูแต่ละด้าน.....	106

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2.1 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนเอกชน.....	21
2.2 ประเภทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	30
2.3 แสดงบทบาทคู่ขนานของผู้นำกลยุทธ์.....	32
2.4 แผนภาพแสดงคุณลักษณะเฉพาะเชิงพฤติกรรมและ แนวทางการปฏิบัติของผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	38
2.5 แสดงโมเดลการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (The strategic planning model).....	43

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาควรคำนึงถึงสังคมและความเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งจัดได้ว่าเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งที่รัฐมีหน้าที่ต้องจัดทำเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้เพื่อให้ประชากรของประเทศเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอในการประกอบอาชีพสร้างรายได้ที่ดี สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตให้ประชากรของประเทศ นอกจากนี้การที่ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีการศึกษาที่ดียังเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจได้ตามเป้าหมายของการพัฒนาได้อีกด้วย ทั้งนี้เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศนั่นเอง ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้รัฐบาลของทุกประเทศต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน สร้างคนให้มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ดังจะเห็นได้จากประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลายจะให้ความสำคัญอย่างมากต่อการลงทุนทางด้านการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในประเทศ ในการจัดการศึกษาให้กับคนในชาตินั้น แม้จะเป็นภารกิจของรัฐก็ตามแต่รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ จะเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับไม่ว่าจะเป็น ระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เรียกว่า ภาคบังคับหรือการจัดการศึกษาระดับกลาง ได้แก่ ระดับอาชีวศึกษาระดับอนุปริญญาหรือการจัดการศึกษาระดับ อุดมศึกษาก็ตาม สำหรับประเทศไทยการจัดการศึกษาในอดีตทุกระดับ รัฐจะเป็นผู้จัดทำเป็นส่วนใหญ่จนกระทั่งหลังจากที่รัฐบาลได้เริ่มมีการวางระบบพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติขึ้นมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประเทศ และมีการเล็งเห็นถึงความจำเป็นที่รัฐต้องจัดบริการทางด้านการศึกษาให้กับประชาชนให้ทั่วถึงมากขึ้น รัฐจึงเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการทางด้านการศึกษา เพื่อให้สามารถจัดบริการการศึกษาตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น

การจัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้เริ่มขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2503 เป็นต้นมา เนื่องจากประเทศไทยได้ พัฒนาเศรษฐกิจจากเกษตรกรรมมาเป็นอุตสาหกรรม มีความต้องการแรงงานประเภทวิชาชีพสูง และ โรงเรียนอาชีวศึกษา ของรัฐผลิตได้ไม่พอเพียง รัฐจึงได้อนุญาตให้เอกชนจัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาได้ภายในขอบเขตที่กำหนดให้การดำเนินงานอาชีวศึกษาเอกชนเป็นไปด้วยดี และมีจำนวนโรงเรียน เพิ่มขึ้นทั้งในเขต กทม. และส่วนภูมิภาค การจัดการศึกษาเอกชนในปัจจุบัน แม้ว่ารัฐจะส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานกิจการของโรงเรียนเอกชนดังกล่าวแต่การ

ดำเนินการยังประสบปัญหาหลายประการ สรุปปัญหาที่สำคัญของการศึกษาเอกชนได้ ดังนี้

- 1) หลักสูตรยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 2) ขาดครูที่มีความสามารถทางวิชาชีพอย่างเพียงพอ
- 3) ขาดความร่วมมือกับสถานประกอบการอย่างกว้างขวาง
- 4) ขาดแผนพัฒนากำลังคนที่ชัดเจน
- 5) ผู้จบอาชีวศึกษาไม่เข้าสู่งานแต่มุ่งศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น
- 6) ขาดแคลนกำลังคนที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ ด้านความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพ ด้านความสามารถทางวิชาชีพ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.), 2552, ตุลาคม) ปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบต่อโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสองประการ ได้แก่ การลดลงของจำนวนนักเรียนที่เข้าศึกษาต่อสายวิชาชีพ และมีการแข่งขันสูงมากในระหว่างโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้วยกัน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน, 2540: 42) การศึกษาในสายวิชาชีพที่เรียกว่า “อาชีวศึกษา” ในระยะหลังถูกมองว่าเป็นแหล่งศึกษาของผู้ที่ไม่สามารถสอบเข้าเรียนในสายสามัญได้ทำให้พ่อแม่ผู้ปกครองไม่ส่งเสริมให้ลูกหลานที่อยู่ในปกครองเข้าเรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาแต่กลับสนับสนุนให้เรียนในสายสามัญเพื่อจะได้เรียนต่อในมหาวิทยาลัยต่อไป แต่ในข้อเท็จจริงแล้วการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา เป็นสถาบันที่มีเป้าหมายหลักเพื่อผลิต และพัฒนากำลังในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากที่ภาครัฐต้องส่งเสริมให้มีการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากล และเป็น ภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ ในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะ จนสามารถนำไปประกอบวิชาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ การจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ จึงอาจมีวิธีการจัดการได้ในหลายรูปแบบ ภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบันทำให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ต้องเผชิญกับคู่แข่งทั้งภายในและภายนอก ความผันผวนที่ไม่หยุดนิ่งของสภาพแวดล้อมต่างๆ ทำให้เกิดอุปสรรคและปัญหาอย่างมาก

จากนโยบายจัดการศึกษาระดับประเทศ กระทรวง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชนและปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้น ในระดับปฏิบัติจริง “สถานศึกษา” เป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งสถานศึกษาเอกชนจะมีเป้าหมายที่เหมือนกันคือ การดำเนินงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง

เช่น การบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดระบบ โครงสร้างองค์กร การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า (Steers, 1997: 46) สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้หากสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำของการบริหาร สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ต้องสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวเอง เช่น เป็นผู้ที่คิดถึงภาพรวมของโลก เข้าใจความหลากหลายของวัฒนธรรม มีความสามารถบริหารจัดการเทคโนโลยีและสามารถแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำได้ (Marshall Gold Smith, 2007: 37) เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทมากที่สุดในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ความสามารถในการระดมและใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ สังคมไทยอยากเห็นผู้บริหารการศึกษาของเราเป็น “ผู้บริหารมืออาชีพ” และภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ควรมีอยู่ในผู้บริหาร (ธีระ รุณเจริญ, 2545: 5)

ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจึงควรมีรูปแบบผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไป และ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) คือ บุคคลที่เป็นกลไกสำคัญยิ่งในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ ในสภาวะการปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำก็ต้องเปลี่ยนไปด้วย ความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ท้าทายการทำงานผู้นำ ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ผู้นำจึงต้องเรียนรู้ และปรับวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการให้ทันสมัย และนำเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้ ปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อผู้นำเป็นอย่างมาก เพราะสามารถทำให้ผู้นำมีแผนการดำเนินงานที่มีความรอบคอบมากยิ่งขึ้น ผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งผู้นำต้องหาความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มากขึ้น ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549: 1) การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ต้องสร้าง กระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี ตามแนวคิดของคูบริน ผู้นำต้องมีคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) มีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) มีความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ 3) มีความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) มีความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง 5) มี

การกำหนดควิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์(DuBrim, 1998: 355; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549: 2)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ต้องมีการแข่งขันสูงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อนำข้อเท็จจริงที่ได้มาพัฒนาดำเนินการให้เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานทางการศึกษาของประเทศไทยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

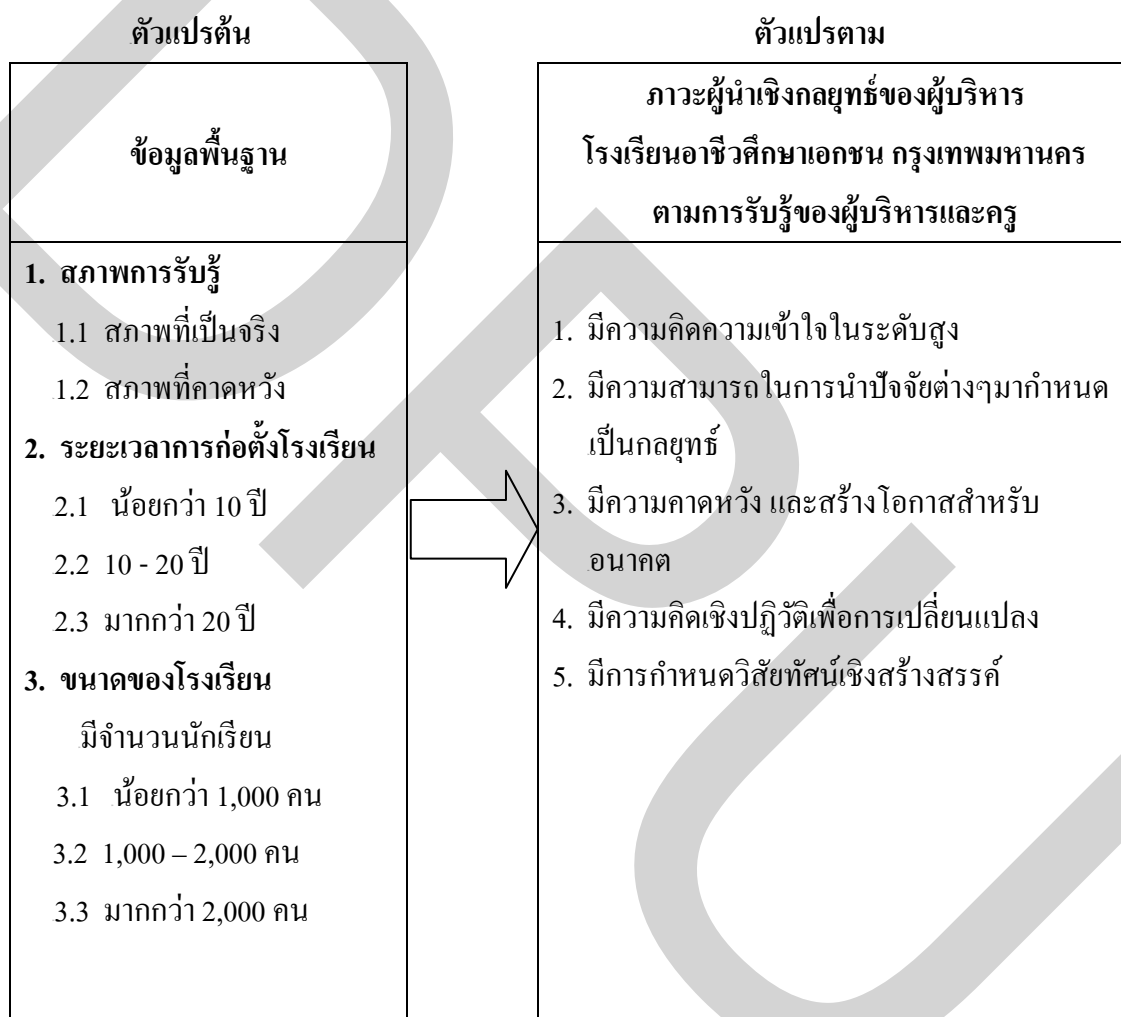
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้จากสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ความคาดหวังของผู้บริหารและครู
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน

1.3 คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามการรับรู้สภาพที่เป็นจริงและตามสภาพที่คาดหวัง ของผู้บริหารและครู แตกต่างกันหรือไม่
3. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีระยะเวลาก่อตั้งต่างกัน มีการรับรู้ตามสภาพที่เป็นจริง เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แตกต่างกันหรือไม่
4. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีระยะเวลาก่อตั้งต่างกัน มีการรับรู้ตามสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แตกต่างกันหรือไม่
5. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการรับรู้ตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แตกต่างกันหรือไม่
6. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการรับรู้ตามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แตกต่างกันหรือไม่

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของดูบริน (DuBrin, 1998: 355; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549: 2)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามการรับรู้สภาพที่เป็นจริง และตามสภาพที่คาดหวัง ของผู้บริหารและครู แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีระยะเวลาก่อตั้งต่างกัน มี การรับรู้ตามสภาพที่เป็นจริง เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีระยะเวลาก่อตั้งต่างกัน มี การรับรู้ตามสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการรับรู้ตามสภาพที่เป็นจริง เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แตกต่างกัน
5. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการรับรู้ตามสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แตกต่างกัน

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 รวมทั้งสิ้น 6,067 คน จากทั้งหมด 85 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 42 คนและครู จำนวน 33 3 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 รวมทั้งสิ้น 375 คน จาก 42 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดใหญ่ 10 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 13 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 19 โรงเรียน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548: 49) โดยใช้ความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5% กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ข้อมูลในการวิจัยจะใช้ ประโยชน์สำหรับการบริหารงานของรัฐที่จะนำไป เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้เจริญก้าวหน้า
2. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สามารถนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนต่อไป

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อความเข้าใจอันถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงให้คำจำกัดความของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน ใช้ความสามารถในการจูงใจสมาชิกในองค์กรเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่อำนวยความสะดวก สั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ในการบริหารสถานศึกษาเอกชน โดยยึดเป้าหมาย และภารกิจขององค์กรเป็นหลัก และจะสรรหาวิธีการบริหารงาน ด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายโดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และยังคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพนักงานด้วยกัน ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-level cognitive activity) หมายถึง การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความรู้ลึกซึ้ง และความเข้าใจระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ ซึมซับและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ มีการประมวลผลข้อมูลต่างๆ คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวิธีคิดเชิงระบบ แบบองค์รวม ที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่างๆ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม เช่น ครู ชุมชนและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับสถานศึกษา

2) มีความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering multiple inputs) หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์แบบประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน วางแผนเกี่ยวกับภารกิจ

ทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์สถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงาน จากนั้นสรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กร ประเมินผลการดำเนินงาน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะมุ่งเน้นการแสดงความคิดเห็น ปรีกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายๆฝ่ายตามหลักการมีส่วนร่วมของทุกคนในสถานศึกษา นอกจากนี้ต้องมีการบริหารข้อมูลโดยจัดเป็นระบบสารสนเทศ จัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมของสถานศึกษาได้

3) มีความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and creating a future) หมายถึง การใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆมาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้รองรับความต้องการในอนาคต เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน ซึ่งผู้นำต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นในด้านต่างๆ เช่น การจัดทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำความเข้าใจอนาคตแล้วเต็มใจที่จะเสี่ยงต่อเรื่องต่างๆ คาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนคาดคะเนทักษะต่างๆที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษาในอนาคต และตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าคู่แข่ง

4) มีความคิดเชิงปฏิวัติ เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Revolutionary thinking for change) หมายถึง การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โดยไม่กลัวความเสี่ยง ชอบท้าทายสถานการณ์ มักเป็นบุคคลที่มีความคิดนอกกรอบ คิดเชิงรุก เชิงบูรณาการ แบบองค์รวมมุ่งเน้นกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาที่ยั่งยืน กระบวนการ PDCA นำมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา โดยการดำเนินกิจกรรมจะส่งเสริมและคำนึงถึงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมชุมชนด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารจะมีการกระตุ้นและเปิดกว้างแก่ทุกคนตามหลักการมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร เมื่อพบปัญหาจะแก้ปัญหาให้ได้ผลระยะยาวด้วยวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาผลผลิตด้านปริมาณควบคู่กับคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องสร้างกลยุทธ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการ สร้างความพึงพอใจ ประทับใจให้แก่ลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง

5) มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (Creating a vision) หมายถึง มีการกำหนดวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต กระตุ้นสมาชิกให้มีความรู้สึกรักใคร่ มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและค่านิยมของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการคิดและให้การสนับสนุน สะท้อนให้เห็นจุดหมาย

ปลายทาง ทิศทางในอนาคตที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ต้องมีความท้าทาย สร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งพึงปรารถนาที่มองเห็นได้ รับรู้ เข้าใจร่วมกันได้เหมือนกัน ทุกคน และมีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน คุ่มค่า ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ โดยผู้บริหารจะมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ ถ้าผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์แคบ ก็อาจทำให้สถานศึกษาไม่พัฒนาหรือไม่สามารถดำรงอยู่ได้

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่เปิดทำการสอนประเภทอาชีวศึกษา หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียน

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพหรือ ผู้สอนในสถานศึกษา ที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

สภาพการรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เปิดรับต่อข้อมูลข่าวสาร โดยตั้งใจรับข้อมูลนั้นแล้วทำความเข้าใจ หรือการมองเห็น การแสดงความคิดเห็นที่บอกถึงความเห็น ความรู้สึก ความต้องการ ในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนของผู้บริหาร ซึ่งแต่ละคนอาจจะตีความในสิ่งแวดลอมที่เหมือนกันออกไปในทางต่าง ๆ กัน ที่มีเหตุผลเป็นองค์ประกอบซึ่งแตกต่างกันออกไปตามปัจจัยต่างๆ สภาพการรับรู้นี้ ประกอบด้วย

1) สภาพที่เป็นจริง หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารและครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จากการมองเห็น และตีความ ทำความเข้าใจ ในการบริหารงานที่มีการปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แต่ละคน ที่อยู่โรงเรียนเดียวกัน สภาพแวดลอมเดียวกัน อาจจะตีความเข้าใจ ออกไปในทางต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางจิตใจและความคิดของแต่ละคน

2) สภาพที่คาดหวัง หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารและครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นด้วยวิจารณญาณเกี่ยวกับความคาดคะเน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ว่าควรจะมี ควรจะเป็น ควรจะเกิดขึ้น หรือว่าควรจะเป็นเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็น โดยบุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ว่า จะนำไปสู่การบริหารงานที่ดีขึ้น

ระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่การจัดตั้งสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นความแตกต่างด้านกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา การสร้างค่านิยม ความมีชื่อเสียง แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียนน้อยกว่า 10 ปี

ระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน 10-20 ปี

ระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียนมากกว่า 20 ปี

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การจัดแบ่งขนาดของโรงเรียนตาม หลักเกณฑ์การคัดเลือกสถานศึกษาวิชาชีพเพื่อรับรางวัลพระราชทาน สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) โดยแบ่งขนาดสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียน ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 1,000 คน

โรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนที่มีนักเรียน 1,000 - 2,000 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนที่มีนักเรียนมากกว่า 2,000 คน ขึ้นไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ตามลำดับดังนี้

- 2.1 การบริหารและการจัดการสถานศึกษา
 - 2.1.1 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา
 - 2.1.2 หลักและวิธีจัดการสถานศึกษา
- 2.2 การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
 - 2.2.1 แนวคิดในการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา
 - 2.2.2 ความหมายของอาชีวศึกษา
 - 2.2.3 มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
 - 2.2.4 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
 - 2.2.5 สภาพการรับรู้ต่อการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
- 2.3 ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.3.1 ภาวะผู้นำ
 - 2.3.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.3.3 รูปแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.3.4 ภาระหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.3.5 ผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารสถานศึกษา
- 2.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
 - 2.4.1 มีความคิด ความเข้าใจในระดับสูง
 - 2.4.2 มีความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดเป็นกลยุทธ์
 - 2.4.3 มีความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
 - 2.4.4 มีความคิดเชิงปฎิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

2.4.5 มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การบริหารและการจัดการสถานศึกษา

2.1.1 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 20-49) ได้มีแนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาตามขอบข่ายภารกิจในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อให้การบริหาร และการจัดการศึกษา มีความสอดคล้องกับกฎกระทรวง โดยกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 เรื่องกำหนดบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. บทบาทด้านการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น วิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา และชุมชน เพื่อจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นนำไปสู่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน

2. บทบาทด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ รวบรวมข้อมูล และกำกับ ดูแล นิเทศ และติดตามงานวิชาการ การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

3. บทบาทด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา จัดทำแผนการเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกช่วงชั้น เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ ส่งเสริมการวิจัย พัฒนา และส่งเสริมพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียน และช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้อยโอกาส และมีความสามารถพิเศษ

4. บทบาทด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของตนเอง มีการวิจัย และพัฒนาหลักสูตรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม พัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพิ่มเติมเนื้อหาสาระให้สูง และลึกซึ้งขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะ ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้ปกครอง พิการ และการศึกษาทางเลือก เนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม

5. บทบาทด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดเนื้อหาสาระและ จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน กำเนินถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด ให้ผู้เรียนรู้จัก แก้ไขปัญหา เรียนรู้จากประสบการณ์ ทำให้ คิดเป็น ทำเป็น รักการ

อ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่

6. บทบาทด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนบทบาทสถานศึกษาต้องกำหนดระเบียบการวัด และประเมินผล จัดทำเอกสารการวัด และประเมินผล และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์ พัฒนาเครื่องมือในการวัด และประเมินผล

7. บทบาทด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา กำหนดแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา พัฒนาครู และให้ผู้เรียนมีความรู้ เกี่ยวกับ กระบวนการวิจัย ได้ฝึกการจัดการจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และเผยแพร่ผลการวิจัย สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. บทบาทด้านการพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครู และผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

9. บทบาทด้านการนิเทศการศึกษา โดยสร้างความตระหนักให้แก่ครู และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งถึง ต่อเนื่อง และจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาภายนอก

10. บทบาทด้านการแนะแนว การจัดการศึกษามีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ การมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จัดระบบงาน และโครงสร้างองค์กรแนะแนว ส่งเสริม และพัฒนาให้ครูได้รับความรู้ ด้านจิตวิทยา และการแนะแนว ส่งเสริมความร่วมมือ และความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ประสานงานด้านการแนะแนว

11. บทบาทด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางาน สร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง โดยใช้ P-D-C-A ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี

12. บทบาทด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานบันอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็ง

ของชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม แสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. บทบาทด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่นโดยระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา วิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ให้บริการด้านวิชาการ จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน

14. บทบาทด้านการส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันสังคมอื่น เกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา

15. บทบาทด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา สถานศึกษาต้อง ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ จัดทำร่าง ตรวจสอบ และแก้ไขปรับปรุง ระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ และนำไปใช้ปฏิบัติ และประเมินผลการใช้ ปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. บทบาทด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา สถานศึกษาต้อง ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดทำ และตรวจพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. บทบาทด้านการพัฒนา และใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษานิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

สรุปได้ว่า สถานศึกษาต้อง พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน และทรัพยากรท้องถิ่น การวางแผนงานวิชาการ และส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การจัดการเรียนการสอน โดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน พัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา การดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างเป็นระบบ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

โดยมุ่งเน้นการพัฒนาาระบบการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ทั้งนี้การจัดการศึกษาจะต้องสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550

2.1.2 หลักและวิธีจัดการสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542: 8-10) หลักและวิธีการจัดการสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 กล่าวถึงหลักการสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งรวมถึงจุดมุ่งหมาย และสาระเนื้อหาของหลักสูตร กระบวนการจัดการ และการประเมินผล ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

2. การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความรู้ และคุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

- ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

- ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษาเน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

- ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

3. การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

- จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

- ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้

รู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา

- จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น

ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

- จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน

และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภท ต่าง ๆ

- จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

4. สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

สรุปได้ว่าหลัก และวิธีการจัดการสถานศึกษา จะต้องครอบคลุมตาม หมวดที่ 4 มีสาระสำคัญ คือ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ จัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ สถานศึกษาจะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม มีแหล่งเพื่อการเรียนรู้ และจัดการประเมินผู้เรียน โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ซึ่งความสำเร็จของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละแห่งขึ้นอยู่กับ การจัดการบริหาร โรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองภาพของผลิตทางการศึกษาในอนาคต ได้ และบอกผู้ที่เกี่ยวข้องได้

ดังนั้น การบริหารและการจัดการสถานศึกษาในปัจจุบันเน้นสถานศึกษาต้อง พัฒนา สาระหลักสูตรท้องถิ่น ที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและทรัพยากรท้องถิ่น การวางแผนงานวิชาการ และส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ จัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ จัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม

ธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ สถานศึกษาจะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม มีแหล่งเพื่อการเรียนรู้ และจัดการประเมินผู้เรียน โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย การบริหารสถานศึกษาตั้งที่กล่าวมาแล้วจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาซึ่งมีผู้ขับเคลื่อนกลไกสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคของการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนตามรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งหมายถึง ผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการกำหนด วิสัยทัศน์ที่มีความสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล รวมถึงแผนกระบวนการทำงานเพื่อให้องค์กรไปสู่ วิสัยทัศน์ที่กำหนด

2.2 การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

2.2.1 แนวคิดในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา

แนวคิดการจัดการศึกษาอาชีพ ได้มีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพหัตถกรรม มากขึ้นนอกเหนือไปจากอาชีพ กสิกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่ วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง และปี พ.ศ. 2460 จัดตั้ง โรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 ได้กำหนดว่าวิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับ ประกอบการเกษตรกรรมและ อุตสาหกรรมต่าง ๆ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษา ชั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2484 กระทรวงธรรมการเปลี่ยนชื่อ เป็นกระทรวงศึกษาธิการและตั้งกรมอาชีวศึกษา ขึ้น โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 กอง คือ 1) สำนักงานเลขานุการกรม 2) กองโรงเรียน ทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการ โรงเรียน อาชีวศึกษา 3) กองวิชาการ ทำหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตรแบบเรียน ทะเบียน การสอบไล่ และการออก ประกาศนียบัตร และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2494 การอาชีวศึกษาได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และมัธยมอาชีวศึกษาชั้นสูง โดยในแต่ละ ระดับกำหนดเวลาเรียนไม่เกิน 3 ปี พ.ศ. 2499 การอาชีวศึกษาได้ถูกพัฒนาขึ้นเป็นลำดับโดย โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมอาชีวศึกษา ตอนปลาย หลายแห่ง ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนใน ระดับอาชีวศึกษาชั้นสูง และโรงเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูงเฉพาะวิชาอีกหลายแห่ง ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อรับ นักเรียนที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญเข้าศึกษาต่อ ปี พ.ศ. 2512 สถานศึกษาหลายแห่งได้รับการ พัฒนาและเปิดสอนจนถึงระดับ ปวส. ได้รับการยกฐานะจากโรงเรียนเป็นวิทยาลัย ซึ่งแห่งแรกคือ

วิทยาลัยพาณิชย์การพระนคร จนถึงปี พ.ศ. 2522 กรมอาชีวศึกษามีวิทยาลัยอยู่ในสังกัด จำนวน 90 แห่ง ในจำนวนสถานศึกษา 159 แห่ง ปี พ.ศ.2514 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า โดยรวมวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคม และวิทยาลัยช่างก่อสร้างในสังกัดกรมอาชีวศึกษาไปรวมเป็นสถาบันและเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 217 พ.ศ. 2515 ให้โอนโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ 36 แห่ง ของกรมอาชีวศึกษาไป กรมสามัญ ปี พ.ศ.2524 ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปี พ.ศ.2527 ได้ใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ปี พ.ศ.2530 มีการจัดตั้ง "วิทยาลัยการอาชีพ" ในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร และแม่ฮ่องสอน โดยมีเป้าหมายที่จะจัดการศึกษาทุกประเภทวิชาชีพและทุกหลักสูตรทั้งในและนอกระบบการศึกษา ปี พ.ศ.2533-2535 นี้มีผู้สนใจเรียนอาชีวศึกษามากจึงจัดตั้งสถานศึกษาเพิ่ม 20 แห่ง ปี พ.ศ.2535-2539 ได้มีโครงการจัดตั้งวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 93 แห่ง เฉพาะโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพระดับอำเภอ 60 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 25 แห่ง และอีก 8 แห่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถิ่น สนับสนุน การพัฒนาชนบท เพื่อผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพในระดับช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้ตรงกับความต้องการ ของตลาด แรงงาน และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การอาชีวศึกษาได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันได้มีการตรา พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ขึ้นเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงาน และการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษาในระบบ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ โดยให้จัดหลักสูตรอาชีวศึกษา ไว้ 3 หลักสูตร คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี , 2553, 13 ตุลาคม)

2.2.2 ความหมายของอาชีวศึกษา

คำว่า “การอาชีวศึกษา” (Vocational Education) มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การอาชีวศึกษา” ไว้ดังนี้

กูด (Good, 1973: 645; อ้างถึงใน เมธี ปิลันธนานนท์, 2533: 46) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาไว้ว่า การอาชีวศึกษาหมายถึง การศึกษาที่มีระดับต่ำกว่ามหาวิทยาลัย เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมผู้เรียนเข้าสู่การเลือกงานอาชีพในสาขาต่าง ๆ โดยเฉพาะหรือเป็นการศึกษาเพื่อ

เป็นการพัฒนาแรงงานฝีมือให้มีระดับสูงขึ้นรวมทั้งการศึกษา การค้า อุตสาหกรรม เกษตรกรรม
ธุรกิจและคหกรรม ในทำนองเดียวกัน

เมธี ปิลันธนานนท์ (2533: 45) ได้กล่าวว่า อาชีวศึกษา คือ การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากร
ด้านฝีมือระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญา สำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพ ช่างและงานต่าง ๆ
อาชีวศึกษาตามปกติจัดขึ้นในระดับมัธยมปลาย จะต้องจัดให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชา
ทฤษฎีสัมพันธ์และฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อพัฒนาฝีมือที่ต้องการสำหรับอาชีพหนึ่ง ๆ สัดส่วนของ
วิชาชีพที่แตกต่างกันแต่ตามปกติและจะเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ

กัญญา สาธร (2536 : 311) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาวิชาชีพที่จะ
นำไปประกอบอาชีพทุกชนิด เพื่อดำรงชีวิตโดยมีโรงเรียนหรือสถานศึกษาและครูผู้สอน มีรัฐ
สนับสนุนและควบคุมให้ตรงกับความต้องการของสังคม และตลาดแรงงานเพื่อมิให้การลงทุนทาง
การศึกษาโดยเปล่าประโยชน์

บุศรินทร์ ปัทมาคม (2537 : 34) ให้แนวคิดไว้ว่า การอาชีวศึกษา คือ การให้พื้นฐาน
วิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความชำนาญในการที่เกิดประโยชน์ต่อสังคม และเศรษฐกิจ โดยจัด
ให้อยู่บนพื้นฐานของสังคมและให้เหมาะกับแนวทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น

บุญเทียม เจริญยิ่ง (2535 : 25) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา คือ กระบวนการเรียน การฝึก
ทักษะ การสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง โดยมุ่งให้ผู้เรียนสามารถใช้
ประโยชน์เพื่อการประกอบอาชีพหรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ พื้นฐานความรู้ของผู้เรียนและ
ทักษะความรู้ใหม่ที่ได้รับ เป็นตัวกำหนดประเภทของกำลังคน 5 ประเภท คือ วิศวกร นักเทคโนโลยี
ช่างเทคนิค ช่างฝีมือแรงงาน และช่างไร้ฝีมือ

สรุปได้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการการศึกษาที่เน้นการเตรียมบุคลากรสู่การ
ทำงานโดยเน้นการฝึกทักษะทางอาชีพ การสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในวิชาชีพ และมีการแบ่ง
ผู้เรียนออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2.2.3 มาตรฐานคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (อ้างถึงในสุรศักดิ์ สุทธิศรี, 2549:
13-22) ได้กำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ไว้ดังนี้

1. มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ จะต้องมีความสมบัติ ดังนี้

ผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ จะต้อง มีความรู้และทักษะวิชาชีพที่เหมาะสม
กับเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป มีความรู้ความเข้าใจในหลักการด้าน
คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีทักษะในการใช้ภาษาสื่อสารอย่างถูกต้องเหมาะสม มีความรู้และ

ทักษะในการศึกษาค้นคว้า และปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดี การมีบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรู้ และทักษะในการทำงาน การศึกษาต่อ และประกอบวิชาชีพอิสระ

2. มาตรฐานที่ 2 หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน จะต้องมียุทธศาสตร์ ดังนี้

หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนจะต้องร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนา หลักสูตรที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ จัดระบบคอมพิวเตอร์ จัดสถานที่เรียน สถานที่ฝึกงาน สถานที่ศึกษาค้นคว้าให้เพียงพอ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3. มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จะต้องเป็นดังนี้

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจะต้องจัดระบบการดูแลให้คำปรึกษาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม บุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ และจัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ประเพณี และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

4. มาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพผู้สังคม มีดังนี้

การบริการวิชาชีพผู้สังคม ตามความต้องการของชุมชน และสังคม มีงบประมาณ เพื่อการบริการวิชาชีพอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับแผนการบริการวิชาชีพที่กำหนด

5. มาตรฐานที่ 5 นวัตกรรม และการวิจัย ดังนี้

นวัตกรรม และการวิจัย โดยส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย และโครงการที่นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ชุมชน และสังคม มีงบประมาณ สำหรับการพัฒนาดังกล่าว และเผยแพร่ข้อมูลต่อชุมชน และสังคม

6. มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ ดังนี้

ผู้บริหารต้องผสมผสานความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา และหน่วยงาน หรือบุคคลภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จัดระบบการดูแลบุคลากรของ สถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีระบบสารสนเทศ และการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

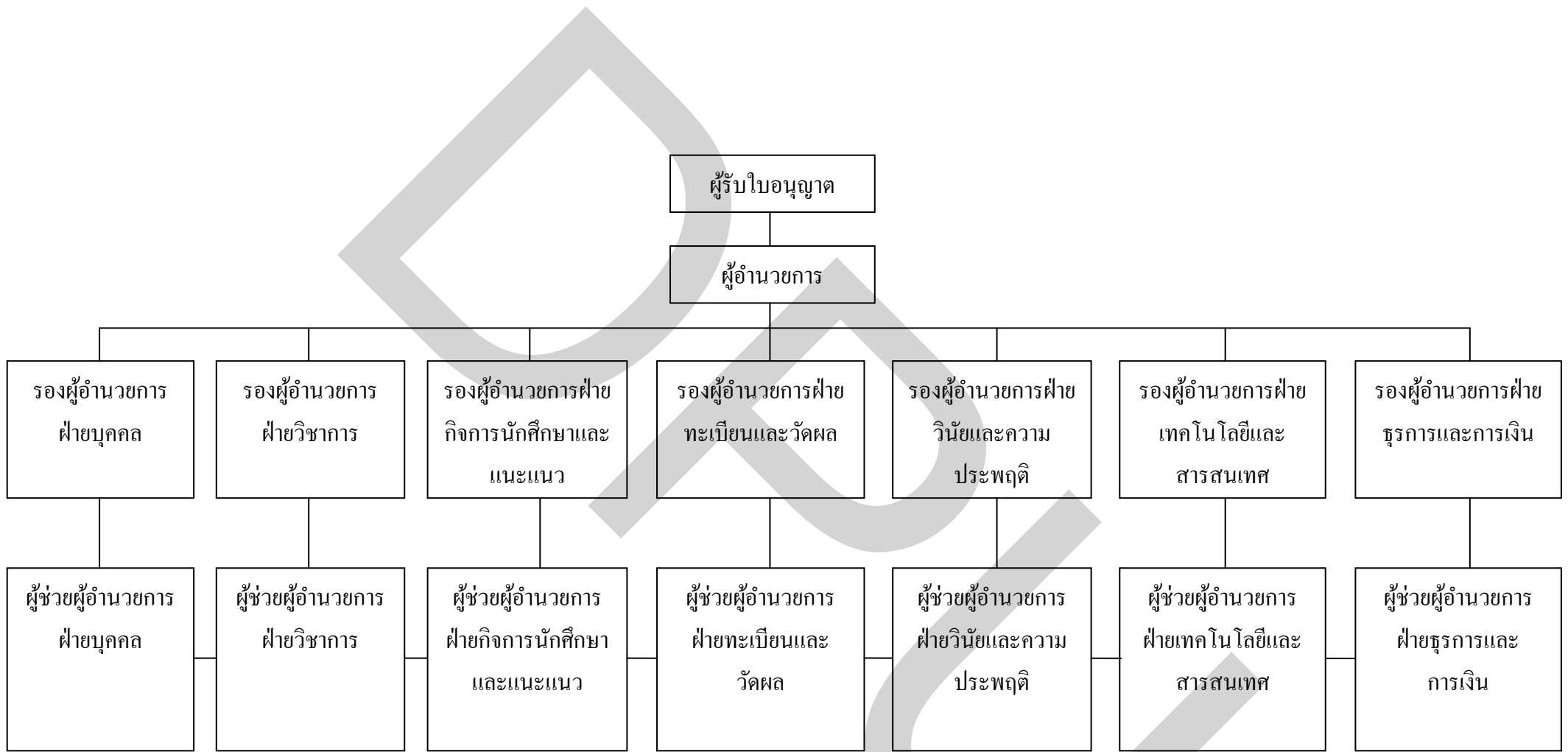
2.2.4 โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 (2550 : 38-41) กล่าวถึงโครงสร้างการบริหาร โรงเรียนเอกชน ดังภาพที่ 2.1 สรุปได้ดังนี้

1. โรงเรียนในระบบมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู และผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อยหนึ่งคนแต่ไม่เกินสาม

คน กรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลเดียวกับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการ หรือเป็นบุคคลเดียวกันทั้งสามตำแหน่ง ให้ตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหรือสองคน





ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนเอกชน

โดยแต่ละฝ่ายจะมีขอบเขตหน้าที่ สรุปได้ดังนี้

ฝ่ายบุคคล มีขอบข่ายงานเกี่ยวกับ งานทะเบียนครู/แต่งตั้ง/ถอดถอน การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การวางแผนและธำรงรักษามูลค่าและจัดสวัสดิการต่างๆให้แก่ครู และบุคลากร

ฝ่ายวิชาการ มีขอบข่ายงานเกี่ยวกับรวบรวมและจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การพัฒนาส่งเสริมทางด้านการเรียนรู้ การพัฒนาส่งเสริมด้านการจัดการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลการเรียน การจัดระบบสารสนเทศและแผนปฏิบัติการของโรงเรียนและการประเมินผล

กิจการนักศึกษาและแนะแนว มีขอบข่ายงานเกี่ยวกับวางแผนและดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษา วางแผนดำเนินการแนะแนวการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาภายในและภายนอกสถาบัน ประสานผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องในการหาหนทางช่วยเหลือให้นักศึกษาที่มีปัญหา

ฝ่ายทะเบียนแล้วัดผล มีขอบข่ายงานเกี่ยวกับ งานการจัดทำสถิติข้อมูล สารสนเทศ นักศึกษา งานประมวลผลการสอบ งานรับรายงานตัวนักศึกษา งานตรวจสอบหลักฐาน งานจัดทำทะเบียนนักศึกษา งานการลงทะเบียน งานการจัดทำระเบียบผลการเรียน งานตรวจสอบเวลาเรียน งานการตรวจสอบและการขออนุมัติผลการเรียน และออกใบรับรองวุฒิ ปริญญาบัตร ใบรายงานผลการเรียนและอื่น ๆ (ของนักศึกษา)

ฝ่ายวินัยและความประพฤติ มีขอบข่ายงานเกี่ยวกับการควบคุมดูแลความประพฤติของนักเรียนเป็นไปด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

ฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีขอบข่ายงานเกี่ยวกับดำเนินกิจกรรมทั้งทางด้านสนับสนุนงานวิชาการและงานบริหาร เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทุกด้าน เช่น พัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ พัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานบริหารจัดการ และการเรียนการสอน และบริการฝึกอบรมและประเมินความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ฝ่ายธุรการและการเงิน มีขอบข่ายงานเกี่ยวกับเป็นที่ปรึกษาผู้บริหารเกี่ยวกับธุรการของโรงเรียนติดตามการบริหารงานด้านธุรการต่าง ๆ ช่วยตรวจและกลั่นกรองตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมงานต่าง ๆ ที่จะให้ผู้บริหารลงนาม ต้องให้มีความถูกต้องครบถ้วนเรียบร้อยเป็นไปตามระเบียบ ช่วยประสานสัมพันธ์ต้อนรับผู้มาติดต่องานที่เกี่ยวกับงานธุรการ หน้าที่วางแผนและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายธุรการ

2. คณะกรรมการบริหารของโรงเรียนในระบบมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน 2) ให้ความเห็นชอบนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน 3) ให้คำแนะนำการบริหาร และการจัดการโรงเรียนด้านบุคลากร แผนงาน งบประมาณ

วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน 4) กำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน 5) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ 6) ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงินครั้งเดียว หรือหลายครั้ง กรณีที่คณะกรรมการบริหารไม่ให้ความเห็นชอบคณะกรรมการต้องเสนอทางเลือกที่ปฏิบัติได้ให้แก่โรงเรียนด้วย เว้นแต่คณะกรรมการจะเห็นว่า การกู้ยืมเงินนั้นมิได้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของการดำเนินกิจการโรงเรียน 7) ให้ความเห็นชอบการกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษา และค่าธรรมเนียมอื่นของโรงเรียน 8) ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี งบการเงินประจำปี และการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี 9) พิจารณาคำร้องทุกข์ของครู ผู้ปกครองและนักเรียน และ 10) ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

3. การกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษา และค่าธรรมเนียมอื่นของโรงเรียนในระบบให้คำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการจัดการการศึกษา ค่าตอบแทนครูที่มีความรู้ และความสามารถที่ดี และค่าใช้จ่ายอื่นซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายในการขยายกิจการ

4. คณะกรรมการบริหารต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยหนึ่งครั้งในแต่ละภาคการศึกษา

5. ให้ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งผู้อำนวยการคนหนึ่งเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียน โดยผู้อำนวยการต้องเป็นผู้มีสัญชาติไทย มีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา และสามารถทำงานให้กับโรงเรียนได้เต็มเวลาผู้รับใบอนุญาตจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการก็ได้

6. ผู้รับใบอนุญาตจะแต่งตั้งรองผู้อำนวยการคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการมอบหมายก็ได้ รองผู้อำนวยการต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามเช่นเดียวกับผู้อำนวยการ

7. ผู้อำนวยการมีหน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังนี้ 1) ดูแลรับผิดชอบงานด้านวิชาการของโรงเรียนในระบบ 2) แต่งตั้ง และถอดถอน ครู บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน 3) ควบคุมปกครองครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนของโรงเรียน 4) จัดทำทะเบียนครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ นักเรียน และเอกสารอื่นที่เกี่ยวกับการให้การศึกษา 5) จัดทำหลักฐานเกี่ยวกับการวัด และประเมินผลการศึกษา และ 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับวิชาการตามระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งตราสารจัดตั้ง นโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับของโรงเรียน และหน้าที่อื่น

8. ให้ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งผู้จัดการหนึ่งคน มีหน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังนี้ 1) ดูแลรับผิดชอบงานด้านงบประมาณของโรงเรียน 2) ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานทั่วไปของ

โรงเรียน และ 3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานตามตราสารจัดตั้ง นโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับของโรงเรียน และหน้าที่อื่น ผู้รับใบอนุญาตจะทำหน้าที่ผู้จัดการก็ได้

9. ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลธรรมดา และไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (2551: 7-8) กล่าวถึงโครงสร้างการบริหารสถาบันการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาไว้ดังนี้ สถาบันอาจแบ่งส่วน บริหารดังนี้ สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน วิทยาลัย สำนัก และศูนย์ โดยสำนักงานผู้อำนวยการสถาบันอาจแบ่งส่วนราชการเป็นฝ่ายหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าฝ่าย วิทยาลัยอาจแบ่งส่วนราชการเป็นคณะวิชา ภาควิชา แผนก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะวิชา หรือภาควิชา สำนัก หรือศูนย์ อาจแบ่งส่วนราชการเป็นแผนกหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าแผนก

สรุปได้ว่า โครงสร้างการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหาร คือ ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีอำนาจในการบริหารสถานศึกษาและ กำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษา และค่าธรรมเนียมอื่นของโรงเรียน โดยอาจแบ่งหน่วยงานในสถาบันเพื่อความสะดวกในการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน

ดังนั้น โครงสร้างการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน นับได้ว่าเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารและการปฏิบัติงาน การจัดแบ่งโครงสร้างการบริหารที่มีความชัดเจนในแง่บทบาทหน้าที่ แนวปฏิบัติ สาขาการบริหารจะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารอยากเห็นในอนาคต

2.2.5 สภาพการรับรู้ต่อการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547: 81) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) คือ กระบวนการที่มนุษย์ติดต่อสื่อสารกับสิ่งแวดล้อมรอบๆตัว โดยมนุษย์จะทำการตีความ ทำความเข้าใจในสิ่งแวดล้อมที่สัมผัสได้แล้วทำการตอบสนองกลับไปอย่างเหมาะสม แต่ละคนอาจจะตีความในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกันออกไปในทางต่างๆกัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางจิตใจและความคิดของแต่ละคน เนื่องจากสิ่งแวดล้อมมีความซับซ้อนเป็นอย่างมาก มนุษย์จึงเลือกรับรู้เฉพาะข้อมูลที่พวกเขาสนใจ แล้วจึงนำ

สิ่งที่ตีความได้นี้ไปประยุกต์ใช้กับเรื่องต่างๆต่อไป การรับรู้จะแตกต่างกันไปในคนแต่ละคน คนสองคนสามารถมองเหตุการณ์เดียวกันไปในคนละทางได้ ปัจจัยอีกปัจจัยที่มีผลในการรับรู้ข้อมูล นอกจากรายละเอียดของข้อมูล ได้แก่ สภาพแวดล้อม การชักจูง ความเชื่อต่างๆ หรือแม้แต่ในด้านกายภาพ ซึ่งทำให้เราเข้าใจสิ่งที่เรารับรู้ผิดไป และคนแต่ละคนจะเข้าใจเหตุการณ์แตกต่างกันไป

จิตต์นิภา ศรีไสย์ (2547: 152) ได้กล่าวว่า การรับรู้หมายถึงความคิดเห็น ที่ประกอบด้วยเหตุผล และยังได้กล่าวถึงโครงสร้างของการรับรู้ว่าประกอบด้วย

1. ที่มา คือ ส่วนที่เป็นเรื่องราวต่างๆอันทำให้เกิดการรับรู้
2. ข้อสนับสนุน คือ ข้อเท็จจริง หลักการ รวมทั้งการรับรู้ ความคิดเห็นและมติของผู้อื่นเพื่อประกอบให้เป็นเหตุผลสนับสนุนข้อสรุป
3. ข้อสรุป คือ สารที่สำคัญที่สุดของพรรณนะ อาจเป็นข้อเสนอแนะข้อวินิจฉัย ข้อสันนิษฐาน ประเมินค่าซึ่งเจ้าของเสนอเพื่อให้ผู้นอรับและนำไปปฏิบัติ

นอกจากนี้ความแตกต่างในการรับรู้ของบุคคลขึ้นอยู่กับคุณสมบัติตามธรรมชาติของมนุษย์และอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติตามธรรมชาติของมนุษย์ได้แก่ คุณสมบัติที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เช่น ความมีไหวพริบ เซาว์น ภูมิกาน ความถนัด ส่วนอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม คือ สิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ชุมชน สื่อ สิ่งแวดล้อมจะทำให้บุคคลมีความรู้ ประสบการณ์ ความเชื่อมั่นและค่านิยม ที่แตกต่างกันไป

ประเภทของสภาพการรับรู้

1. การรับรู้ตามสภาพที่เป็นจริง เป็นการมองเห็น สัมผัส และตีความ ทำความเข้าใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้น
2. การรับรู้ตามสภาพที่คาดหวัง เป็นการรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเอง หรือโอกาสและความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจ การคาดหวัง (expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม

กล่าวโดยสรุป สภาพการรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเปิดรับต่อข้อมูลข่าวสาร โดยตั้งใจรับข้อมูลนั้นแล้วทำความเข้าใจ หรือการมองเห็น การแสดงความคิดเห็นที่บอกถึงความเห็น ความรู้สึก ความต้องการ ในการบริหารโรงเรียน

อาชีพศึกษาเอกชนของผู้บริหาร ซึ่งแต่ละคนอาจจะตีความในสิ่งแวดลอมที่เหมือนกันออกไป ในทางต่างๆกัน ที่มีเหตุผลเป็นองค์ประกอบซึ่งแตกต่างกันออกไปตามปัจจัยต่างๆ สภาพการรับรู้นี้ ประกอบด้วย

สภาพที่เป็นจริง หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนอาชีพศึกษาเอกชน จากการมองเห็น และตีความ ทำความเข้าใจ ในการบริหารงานที่มีการปฏิบัติจริงของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีพศึกษาเอกชน แต่ละคนที่อยู่โรงเรียนเดียวกัน สภาพแวดลอมเดียวกัน อาจจะตีความ เข้าใจ ออกไปในทางต่างๆกัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางจิตใจและความคิดของแต่ละคน

สภาพที่คาดหวัง หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนอาชีพศึกษาเอกชนตาม ความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นด้วยวิจารณญาณเกี่ยวกับความคาดคะเน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีพศึกษาเอกชน ว่าควรจะมี ควรจะเป็น ควรจะเกิดขึ้น หรือว่าควรจะเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็น โดยบุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ว่า จะนำไปสู่การบริหารงานที่ดีขึ้น

2.3 ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.3.1 ภาวะผู้นำ

คำว่าผู้นำ (Leader) มีนักทฤษฎี และนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ดังนี้ สมคิด บางโม (2545 : 229) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง สมาชิกของกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคนอื่น ๆ ในกลุ่มเป็นผู้ที่แผ่อิทธิพลไปยังคนอื่นมากกว่าการที่คนอื่นจะแผ่อิทธิพลมายังตน และสมาชิกคนอื่น ๆ ยอมรับโดยสมัครใจว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่มและนำกลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2552: 1) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาก หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548: 2) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพล และบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ซึ่งอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดดังกล่าวได้มาจากความรู้ ความสามารถในการทำงาน ความสามารถใจการจูงใจ

คำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) มีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ดังนี้

ดาฟท์ (Daft, 1999: 478; อ้างถึงในนฤมล สุภาทอง, 2550: 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวผู้อื่นเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำจึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ผู้นำกับผู้ตาม การโน้มน้าวหรือการใช้อิทธิพล และการบรรลุเป้าหมาย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540: 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

พระธรรมปิฎก (2543: 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากัน ไปสู่จุดหมายที่ดีงาม โดยถูกต้องตามธรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน ใช้ความสามารถใจการจูงใจสมาชิกในองค์กรเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่อำนาจการสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

2.3.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ปัจจุบันภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นทำให้องค์กรต้องเผชิญกับคู่แข่งทั้งภายในและภายนอก ความผันผวนที่ไม่หยุดนิ่งของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทำให้เกิดอุปสรรคและปัญหาอย่างมากแก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจึงต้องเรียนรู้และปรับตัววิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการให้ทันสมัยและนำเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้ ปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อผู้นำเป็นอย่างมาก เพราะสามารถทำให้ผู้นำมีแผนการดำเนินการที่มีความรอบคอบมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะต้องหาความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มากขึ้นแล้ว ยังจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้วย ดังนั้น ในบทความนี้จะกล่าวถึงคุณลักษณะของการเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และรูปแบบของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้นำว่าเป็นอย่างไร เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติของผู้นำ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

คูบริน (DuBrin, 2007: 391; อ้างถึงใน ยอดเยี่ยม สอนเฉลิม, 2548: 17) กล่าวว่า การเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและ

สร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์การอยู่รอดต่อไปได้ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เดวิด (David, 1997: 5; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549: 2) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) หมายถึง กระบวนการบริหารที่จะให้ปฏิบัติการกิจขององค์กรให้สำเร็จ ขณะเดียวกัน ก็พยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กรและสภาพแวดล้อมไว้ ลักษณะการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดการปฏิบัติการ การประเมินผล และการตัดสินใจตามหน้าที่ ซึ่งช่วยให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ ยังหมายถึงกระบวนการซึ่งรวมกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง 3 ประการเข้าด้วยกัน คือ (1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) (2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) และ (3) การดำเนินการในทางปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategic Implementation)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) มีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้มากมายดังนี้

ทรศนะ บุญขวัญ (2548: 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำนายอนาคต ด้วยมีสายตาวัดไกล รักษาความยืดหยุ่น และใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น

เนตพัฒนา ขาววิราช (2552: 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบของผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มต้นจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มองการณ์ไกล ในอนาคตถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาวข้างหน้า เช่น 5-10 ปี และวางแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำกลยุทธ์มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อข้อกำหนดกลยุทธ์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549: 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูง และการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้ก็มีความหมายคล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้นำที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน หรือผู้นำเชิงปฏิรูปซึ่งเป็นกระบวนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่ ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายต้องอาศัยการประเมินซ้ำที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์กรที่จะเกิดไปและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาเอกชน โดยยึดเป้าหมาย และภารกิจขององค์กรเป็นหลัก และจะสรรหาวิธีการบริหารงาน ด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่

ผู้ได้บังคับบัญชา จูงใจผู้ได้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายโดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และยังคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพนักงานด้วยกัน

2.3.3 รูปแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์

รูปแบบของผู้นำเชิงกลยุทธ์ แบ่งตามคุณลักษณะของผู้นำที่มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังภาพที่ 2.2

1) ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุมสูง(High-Control Innovator หรือ HCI)

เป็นผู้นำที่ชอบแสวงหาความท้าทายสูงแต่ยังเน้นการควบคุมการปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเข้มงวด ผู้บริหารแบบ HCI จะมองสิ่งแวดล้อมว่าเป็น โอกาสและเต็มใจที่จะใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าขั้นสูงมาช่วยให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้นำที่แสวงหากกลยุทธ์ที่มีลักษณะริเริ่มและมีความเสี่ยงทั้งระดับองค์กรและระดับส่วนงานเพื่อให้สามารถเข้าสู่ตลาดใหม่หรืออุตสาหกรรมใหม่ได้

ในส่วนตรงกันข้ามกับคุณสมบัติในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เมื่อเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่างๆภายนอกก็คือผู้นำแบบ HCI จะมีลักษณะอนุรักษ์นิยมในการบริหารจัดการต่างๆภายในองค์กร ทั้งนี้เกิดจากผู้นำมีความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุมสูงจึงสร้างวัฒนธรรมการควบคุมที่เข้มงวดในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน การบรรลุเป้าหมายและการให้รางวัลตอบแทนการทำงาน มีการตัดสินใจค่อนข้างจะมีลักษณะรวมอำนาจ โดยผู้นำจะกระจายอำนาจการตัดสินใจที่สำคัญน้อยมาก องค์กรในอุดมคติของผู้นำแบบนี้ก็คือ องค์กรที่สร้างสรรค์แต่ควบคุมมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อกันอย่างเหนียวแน่น และเชื่อมั่นในวิธีการบริหารจัดการของผู้นำ

ระดับการแสวงหาความท้าทาย ↑ สูง ↓ ต่ำ	ผู้สร้างสรรคที่ควบคุมสูง (High-Control Innovator หรือ HCI) - ผู้นำแสวงหาความท้าทายสูง - เน้นการควบคุมที่เข้มงวด	ผู้สร้างสรรคแบบมีส่วนร่วม (Participative Innovator หรือ PI) - ผู้นำแสวงหาความท้าทายสูง - เน้นกระจายการควบคุม	
	ผู้รักษาสถานภาพเดิม (Status Quo Guardian หรือ SQG) - ไม่ชอบความท้าทาย - เน้นการควบคุมที่เข้มงวด	ผู้บริหารกระบวนการ (Process Manager หรือ PM) - ไม่ชอบความท้าทาย - เน้นกระจายการควบคุม	
	← สูง	ระดับความต้องการมีอำนาจในการควบคุม	← ต่ำ

ภาพที่ 2.2 ประเภทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ที่มา: Nahavandi, 2000: 208; อ้างถึงในนฤมล สุภาทอง, 2550: 24

2) ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม (Status Quo Guardian หรือ SQG)

ผู้นำแบบนี้ไม่แสวงหาความท้าทายแต่ต้องการที่จะคงความควบคุมเอาไว้ โดยจะควบคุมงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กรไว้ที่ตนและมักปฏิเสธการกระทำใด ๆ ที่ตนเห็นว่าเป็นการเสี่ยง เป็นผู้ที่เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกเป็นภัยคุกคามและจะใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะปกป้องมิให้องค์การของตนได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นผู้นำที่ไม่แสวงหากลยุทธ์ใหม่ที่สร้างสรรค์ แต่จะยึดติดอย่างเหนียวแน่นกับแนวคิดเดิม หรือกลยุทธ์ที่ผ่านการทดสอบแล้วเท่านั้น องค์กรที่ดำเนินการภายใต้ผู้นำแบบนี้ จึงยากที่จะปรับปรุงพัฒนาให้เป็นผู้นำอุตสาหกรรมที่มีผลผลิตและนวัตกรรมใหม่ ๆ ออกมาสู่ตลาด เป็นองค์กรที่เรียกได้ว่ามีประสิทธิภาพและมีค่าใช้จ่ายต่ำ การดูแลอย่างใกล้ชิดและใช้วิธีการต่าง ๆ แบบอนุรักษ์นิยมอย่างเข้มงวด มีวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกกำหนดไว้ชัดเจนแล้ว ซึ่งทั้งผู้บริหารและพนักงานจะต้องปฏิบัติตามแนวทางและวิธีการที่เคยปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว การตัดสินใจจะมีลักษณะการรวมศูนย์อำนาจสูง โดยผู้นำจะต้องรับรู้และเข้าไปเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจที่สำคัญโดยตรง

3) ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรคให้มีส่วนร่วม (Participative Innovator หรือ PI)

ผู้นำแบบนี้มุ่งแสวงหาโอกาส ความท้าทายและการริเริ่มใหม่จากภายนอก ในขณะที่การดำเนินงานภายในองค์กรจะสร้างระบบโครงสร้างแบบหลวม ๆ ที่มีความยืดหยุ่น มีลักษณะที่เปิดกว้างสูง เน้นวัฒนธรรมองค์การด้วยค่านิยมการมีส่วนร่วมและการเปิดเผย ผู้นำแบบนี้มองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอกว่าเป็นการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้แก่องค์กรได้มากมาย และพร้อมเปิดรับกระแสอิทธิพลภายนอกเข้าสู่องค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทายและมีแนวโน้มที่จะเลือกกลยุทธ์ที่มีความเสี่ยงสูง องค์กรที่บริหารภายใต้ผู้นำแบบนี้เป็นที่รู้จักทั่วไปในฐานะที่มีความเป็นหนึ่งในด้านเทคโนโลยี การริเริ่มสร้างสรรค์ทางการบริหารและการริเริ่มด้านนวัตกรรม การเปิดกว้างและกระจายอำนาจ โดยการตัดสินใจต่าง ๆ จะดำเนินการเบ็ดเสร็จที่ระดับล่างให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีความต้องการมีอำนาจในการควบคุมอยู่ในระดับต่ำ จึงมักกระจายอำนาจการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ดังกล่าว องค์กรมีวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นแบบหลวม ๆ แต่มีความอดทนสูงต่อการรับฟังความคิดและวิธีปฏิบัติอันหลากหลายของบุคคลอื่นได้ดี สิ่งที่เป็นจุดร่วมที่สำคัญก็คือ “อดทนต่อความหลากหลาย” พนักงานขององค์กรจะถูกกระตุ้นและสนับสนุน กระบวนการในการปฏิบัติงานด้วยตนเองและได้รับความมีอิสระในการนำเสนอการตัดสินใจของตน ภาวะผู้นำแบบผู้สร้างสรรค์ที่ให้มีส่วนร่วมนี้ จึงช่วยสร้างบรรยากาศความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ในการพัฒนาปรับปรุงด้านโครงสร้างและเกิดสิ่งริเริ่มใหม่ ๆ ขึ้น ซึ่งนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่เกี่ยวกับการสร้างผลผลิต งานบริการและกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร

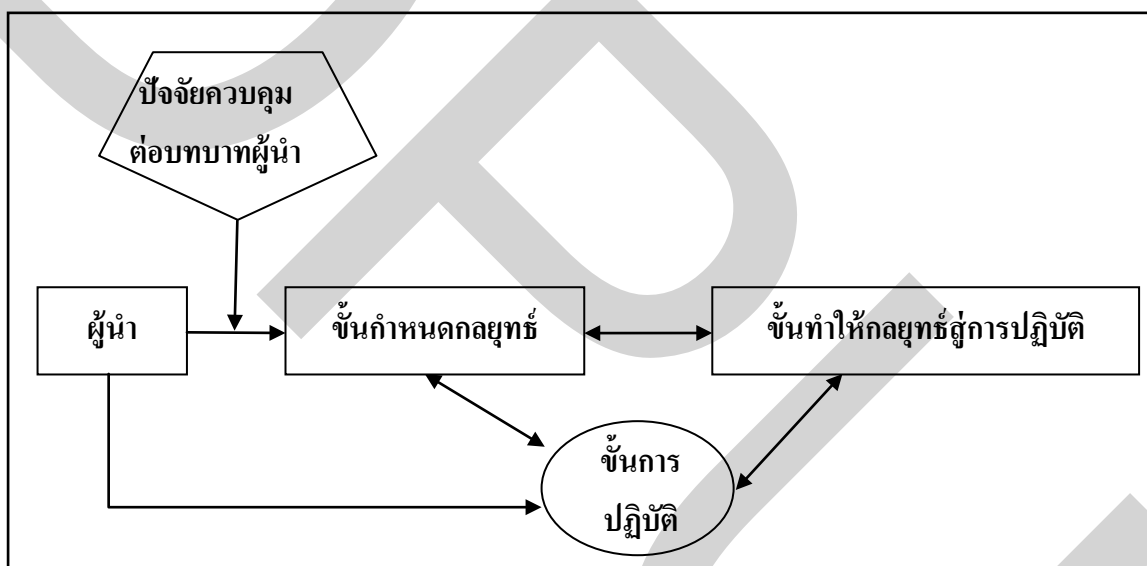
4) ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหารกระบวนการ (Process Manager หรือ PM)

เป็นผู้นำที่ชอบกลยุทธ์แบบอนุรักษ์นิยมที่ยึดติดกับแนวคิดหรือวิธีการเดิมที่ผ่านการพิสูจน์มาแล้ว ชอบหลีกเลี่ยงนวัตกรรมใหม่ที่อาจมีความเสี่ยง แต่เนื่องจากผู้นำประเภทนี้มีความต้องการมีอำนาจในการควบคุมอยู่ในระดับต่ำ จึงยอมรับความหลากหลายทางความคิดและการเปิดกว้างขึ้นในองค์กร พนักงานไม่ถูกบังคับให้ต้องยึดติดกับเป้าหมายและนวัตกรรมร่วมกัน แต่ทุกคนจะมีอิสระและการปฏิบัติงานประจำวันจะไม่ถูกวัดในเรื่องมาตรฐานสูงมากนักตราบเท่าที่ยังไม่ส่งผลเสียหายร้ายแรงแก่องค์กร

สรุปได้ว่า รูปแบบของผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบของผู้นำที่มีการผสมผสานระหว่างลักษณะของผู้นำหลายรูปแบบ เน้นการบริหารงานเพื่อให้บรรลุตาม ปรัชญา ขององค์กรในขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ

2.3.4 ภาระหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์

ผู้นำมีบทบาทสำคัญ คือ บทบาทแรกในฐานะเป็นผู้วางแผนออกแบบ หรือกำหนด วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร ส่วนบทบาทที่สองในฐานะของผู้นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นทั้งผู้กำหนด และผู้นำสู่การปฏิบัติ ในกรณีที่องค์กรยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์ หรือกรณีที่องค์กรกำลังแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และต้องการที่จะ เปลี่ยนแปลงทิศทางใหม่ด้านกลยุทธ์ในกรณีนี้ผู้นำจะมีความสำคัญในฐานะผู้รับผิดชอบต่อการ กำหนดทิศทางให้แก่องค์กร ต่อมุมมอง และความสามารถในการอ่านสภาพแวดล้อมของตนแต่ ในทางตรงกันข้ามถ้าเป็นองค์กรที่มีการจัดตั้งอย่างเป็นระบบมานาน มีกลยุทธ์ในการนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จอยู่แล้วกรณีหลังนี้ ผู้นำมีความสำคัญในฐานะผู้นำสู่การปฏิบัติ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แสดงบทบาทคู่ขนานของผู้นำกลยุทธ์

ที่มา: Nahavandi, 2000: 203 ; อ้างถึงใน นฤมล สุภาพทอง, 2550: 20

1) การวางแผนกลยุทธ์

ลีลา สนิทานุเคราะห์ (2542: 65) กล่าวว่า การวางแผนเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตาม ขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องกำหนดให้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เข้าใจตรงกันทุกคนว่าองค์กรต้องการอะไร อย่างไร 2) การวิเคราะห์งาน ศึกษารายละเอียดของงานเพื่อกำหนดระดับขั้นตอนของงานให้เหมาะสม 3) การจัดทำรายละเอียดของการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง ว่าควรจะทำอะไรบ้าง 4) กำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อจัดคนให้เข้ากับงานตามความ

เหมาะสม 5) กำหนดระยะเวลาของการปฏิบัติงาน ทำเป็นตารางเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละอย่างตลอดแผนงานเพื่อประโยชน์ในการควบคุม 6) กำหนดงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 7) ควบคุมและ ประเมินผลงานเพื่อทราบความสำเร็จของแผนงาน 8) กำหนดความยืดหยุ่นของแผนงาน ในกรณีมีอุปสรรค หรือมีปัญหา

แกวตา ไทรงาม และคณะ (2548: 23) แบ่งกระบวนการวางแผนเป็น 3 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนต้องการทักษะ และกลยุทธ์ของที่ปรึกษาที่แตกต่างกัน ดังนี้ 1.กำหนดขั้นการวางแผนเป็นเรื่องช่วยให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจกระบวนการและวิธีการทำงานรวมทั้งบทบาทในกระบวนการ 2.กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับการกำหนดกลยุทธ์การตรวจติดตามการปฏิบัติการ และการวิเคราะห์ช่องว่าง 3.การดำเนินการขั้นตอนนี้เกี่ยวกับการคล่องรวมแผนปฏิบัติการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน เริ่มตั้งแต่การกำหนดภารกิจหลักขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวจนถึงการวิเคราะห์ และจัดวางกลยุทธ์ที่ผู้บริหารต้องตอบคำถามหลัก 3 ข้อ คือ องค์กรกำลังก้าวไปทางไหน (Where are you going?) สภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร (What is the environment?) และองค์กรจะไปถึงจุดหมายได้อย่างไร (How do you get there?)

นิรมล กิติกุล (2542: 66) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวางแผนของคุนทซ์และเวอิริช (Kooantz and Weibrich) ซึ่งมีทั้งหมด 8 ขั้นตอน คือ 1.พิจารณาโอกาสและความเป็นไปได้ 2.กำหนดวัตถุประสงค์ 3.พิจารณากำหนดเงื่อนไขในการวางแผน 4.กำหนดทางเลือก 5.เปรียบเทียบทางเลือกและทางเลือกใดที่ให้ผลมากที่สุด 6.เลือกทางที่ดีที่สุด 7.กำหนดปัจจัยหรือทรัพยากรต่างๆในการวางแผน และ กำหนดงบประมาณ

สรุปได้ว่า กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ มีขั้นตอนการดำเนินงาน หลังจากที่ได้วิเคราะห์ SWOT แล้ว โดยนำจุดอ่อน และจุดแข็งที่ได้จากการวิเคราะห์มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน จากนั้นกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยเน้นขั้นตอนการทำงานแบบ P-D-C-A (Plan-Do-Check-Action) ของแต่ละขั้นตอนย่อยๆ ของการปฏิบัติงาน สรุปและประเมินผลการปฏิบัติงานภาพรวมของทั้งกระบวนการ

2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสมุทรปราการ (2552: 20) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือ การแปลงกลยุทธ์ออกเป็นแผนปฏิบัติการประกอบด้วยกิจกรรมที่ต้องทำ เวลาดำเนินการ ผู้ปฏิบัติ/รับผิดชอบ งบประมาณดำเนินงาน ตัวชี้วัด ซึ่งการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จะประกอบด้วย กระบวนการย่อย 2 ส่วน คือ

1. การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

แผนปฏิบัติการจะเป็นแผนที่ถูกกำหนดขึ้นโดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงาน และโครงการต่างๆ ที่มีเป้าหมายผลงานสอดคล้องกับเป้าประสงค์ และเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยทั่วไปแล้วการกำหนดแผนปฏิบัติการจะเป็นแผนรายปีโดยหน่วยปฏิบัติจะต้องแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของผลงานที่จะเกิดขึ้นอย่างน้อย 2 ระดับ ได้แก่ ผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome) โดยอาจกำหนดในรูปแบบแผนภูมิแกนต์ (Gantt chart) ดังนั้นรูปแบบของแผนปฏิบัติการที่จัดทำจึงมักนิยมดำเนินการโดยใช้กรอบการวางแผนแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical framework project planning) ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (ในระดับต่างๆ) ตัวชี้วัดความสำเร็จ และทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน

2. การปฏิบัติการ (Take Action)

การปฏิบัติการเป็นกระบวนการดำเนินการตามแผนงาน งาน /โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

การปฏิบัติตามแผนงาน งาน/โครงการ ตามกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อดำเนินการจัดทำผลผลิตหรือให้บริการแก่ลูกค้า หรือผู้รับบริการ

การปฏิบัติตามแผนงาน งาน/โครงการ ที่เป็นพันธกิจสนับสนุน ได้แก่ การจัดการความรู้ (Knowledge management) ในองค์กรหรือการพัฒนาองค์กร และการจัดการ (Management development) เพื่อช่วยเสริมสร้างขีดสมรรถนะการเรียนรู้ให้องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยทั่วไป สิ่งที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การจัดการระบบสารสนเทศ และการบริหารคุณภาพเพื่อเพิ่มผลผลิต ฯลฯ

สุพาตา สิริกุดตา และคณะ (2543 : 15-16) กล่าวว่า การวางแผนที่มีประสิทธิภาพ (Effective planning) ควรมีลักษณะดังนี้ 1. มีความเฉพาะเจาะจง (specific) คือ แผนนั้นสามารถนำไปใช้ได้โดยตรงสำหรับโครงการนั้น 2. ยืดหยุ่นได้ (flexibility) บางองค์ประกอบต้องมีการปรับเปลี่ยนได้พอสมควร ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้นแผนจึงต้องมีลักษณะยืดหยุ่นกับสถานการณ์ 3. ทำให้เกิดการประสานงาน (improved coordination) ลักษณะของแผนที่ดีจะต้องมีการกำหนดให้มีหน้าที่ต่าง ๆ และฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการประสานกันในการปฏิบัติ 4. ทำให้เกิดการควบคุมที่ดีขึ้น (better control) แผนที่ดีต้องเป็นแนวทาง และมาตรฐานเพื่อที่จะสามารถใช้ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 5. สามารถบริหารเวลาได้ดีขึ้น (better time management) ลักษณะของแผนที่ดีจะต้องมีตารางเวลาเพื่อช่วยจัดเวลาที่สูญเปล่า ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติตามแผนนั้นรวดเร็ว และทันเวลาสามารถทำให้การบริหารเวลามีประสิทธิภาพมากขึ้น

และ 6. สามารถนำไปใช้ได้จริง (practically plan) เป็นแผนที่เหมาะสมไม่เกินจริง และสามารถปฏิบัติตามแผนนั้นได้

3) การควบคุมกลยุทธ์

การควบคุมกลยุทธ์ เป็นการพิจารณาว่ากิจกรรมที่ได้กำหนดหลังจากดำเนินงานแล้ว ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายหรือไม่อย่างไร นอกจากนี้ยังมีการว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลต่อเป้าประสงค์ต่อองค์กรในระดับโรงเรียน ระดับเขต หรือระดับชาติหรือไม่ ถ้าผลการประเมินไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ก็จะมีการปรับเปลี่ยนทบทวนกลยุทธ์ใหม่

ประกอบ คุณารักษ์ (2546: 395-396) กล่าวว่า การประเมินผล (evaluation) เป็นการตีความผลที่ได้รับในเรื่องของความสอดคล้อง หรือขัดแย้งกับจุดประสงค์เฉพาะที่ตั้งไว้ครั้งแรก คุญแจสำคัญในการประเมินผลโครงการ ได้แก่การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ รวม 4 ประการ ดังนี้

1. การทำรูปแบบโครงการให้ชัดเจน (clarification of project design) คณะผู้ร่วมทำโครงการ และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องช่วยกันวางรูปแบบโครงการ รวมทั้งการวางแผนจุดประสงค์ในระดับต่าง ๆ เครื่องมือวัดความก้าวหน้า และเงื่อนไขที่จำเป็นโดยใช้แบบตารางเหตุผลสัมพันธ์ (logical framework) วัดความชัดเจนของโครงการ

2. การประเมินความก้าวหน้า (assessment of progress) คือ การสำรวจจุดประสงค์ ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรเป็นโครงการ ผลที่ได้รับจากการดำเนินโครงการว่าผลที่ได้รับนั้นได้นำไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์ของโครงการหรือไม่ และในท้ายที่สุดก็ดูว่าความก้าวหน้ามีส่วนทำให้บรรลุนโยบายขั้นสูงที่วางแผนไว้ อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ตรวจสอบในเรื่องของการทำงานขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นทรัพยากรโครงการและการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าที่เกิดผลลัพท์ ทำให้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมาย

3. การทบทวนผลงานโดยกลุ่ม (a group review) เป็นการร่วมกันพิจารณาระหว่างผู้มีส่วนได้เสียกับโครงการ และผู้รับผิดชอบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปการประเมินผลงานที่ดีที่สุดซึ่งจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นได้ว่า การประเมินผลได้รับการรวมพิจารณาจากผู้มีอำนาจระดับสูงด้วยแล้ว วิธีการ คือ พยายามร่วมมือช่วยกันทบทวนสรุปผลงาน ผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาจะเป็นใครบ้าง ขึ้นอยู่กับโครงการแต่ละโครงการ

4. การทำรายงานย่อ (a summary report) แบบรายงานย่อควรเป็นแบบง่าย ๆ ไม่สลับซับซ้อน และเป็นแบบถาวร ได้มาจากการพิจารณาทบทวนร่วมกันของคณะผู้ร่วมงาน เรียกว่า แบบรายงานการประเมินโครงการ (project appraisal report: PAR)

กระบวนการ 4 ขั้นนี้ เจ้าหน้าที่ประเมินผลจะต้องติดตามดูแล้ว ตารางกำหนดการประเมินผลได้จัดทำขึ้นจริง และได้ปฏิบัติไปตามนั้นจริง ๆ เมื่อโครงการเสร็จสิ้นลงแล้วจำเป็นต้อง

ซึ่งที่จะต้องมีการสรุปผลการประเมินผลโครงการ และรายงานผลนั้นให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ การประเมินผลโครงการนั้นมีจุดประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลสองลักษณะคือ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานในด้านความพร้อมในการดำเนินงาน และการมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงแผน และโครงการ

2.3.5 ผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 12-36) ในการดำเนินพันธกิจให้เป้าหมายของการบริการสาธารณะให้บรรลุผลสัมฤทธิ์หน่วยงานทุกระดับ สถานศึกษาต้องมีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีข้อมูลครอบคลุมทั้งในด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลผลิต และกลยุทธ์ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการแผนกลยุทธ์ คือ การศึกษาสภาพสถานศึกษา การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา และการกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษา

1. การศึกษาสภาพสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดทิศทางพัฒนาสถานศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

1) วิเคราะห์ภารกิจ และผลผลิตหลัก โดยภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ และผลผลิตหลัก คือ ผู้สำเร็จการศึกษา เป็นคนดี เก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข กระบวนการวิเคราะห์ภารกิจ และผลผลิตหลัก คือ 1. ประชุมคณะวางแผนเพื่อศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสถานศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ 2. ระดมความคิดกำหนดรายละเอียดรายการและเรียงลำดับความสำคัญภารกิจที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติ 3. จัดหมวดหมู่สิ่งที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติ 4. คณะวางแผนจำเป็นต้องวิเคราะห์เป้าหมายของผลผลิตหลักของสถานศึกษาหรือนักเรียนว่ามีกลุ่มใดบ้าง และ 5. วิเคราะห์ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับผลผลิตหลักของสถานศึกษาในด้านปริมาณ และคุณภาพในรอบปีที่ผ่านมา

2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษาทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ข้อมูลสภาพแวดล้อมเป็นข้อมูลในการประเมินสถานศึกษาว่าเป็นอย่างไร และจะพัฒนาไปในทิศทางใด ซึ่งมี 2 ประเภทคือ สภาพแวดล้อมภายใน โดยพิจารณาจาก “จุดแข็งและจุดอ่อน” และสภาพแวดล้อมภายนอก โดยพิจารณาจาก “โอกาสและอุปสรรค”

3) วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียน หรือสถานศึกษาในอนาคตที่อยากเห็น วิสัยทัศน์ที่ดีต้องระบุภาพในอนาคตให้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจอยากปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และที่สำคัญวิสัยทัศน์ต้องเกิดจากการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่สำคัญ คือ กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของทุกฝ่าย

4) พันธกิจ(Mission) เป็นบทบาทหน้าที่ที่สถานศึกษาต้องดำเนินการ หรือ พันธกิจ เป็นการนำวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นภาพฝันมาจัดทำให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น มีแนวปฏิบัติ และบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องทำเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ นอกจากนี้พันธกิจยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าประสงค์หรือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดจากการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์

2. การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

เป็นการแปลหรือเปลี่ยนพันธกิจ หรือทิศทางของสถานศึกษาให้เป็นแผนการดำเนินงานที่สามารถวัดได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้คาดหวังหรือให้สัญญาว่าจะสามารถดำเนินการให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดภายในระยะเวลาที่กำหนด (ยอดเยี่ยม สอนเฉลิม, 2548: 37)

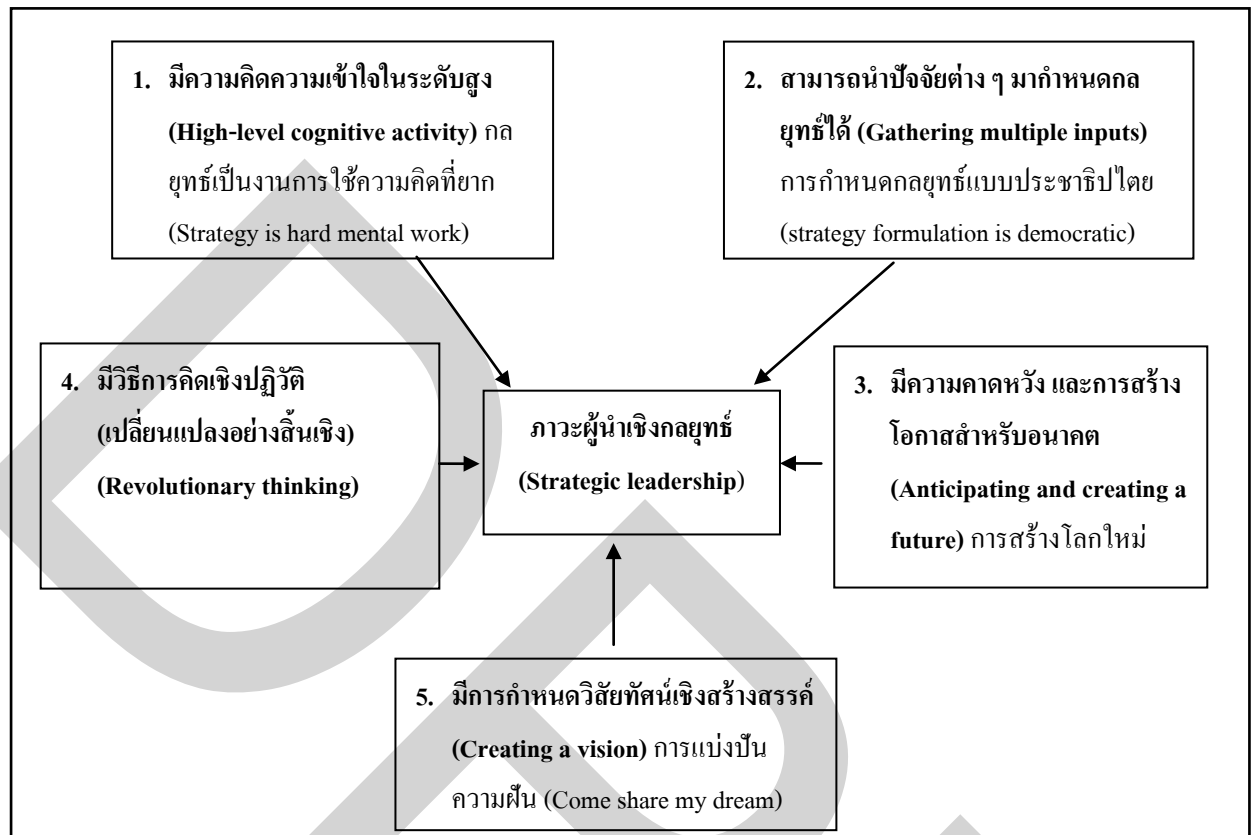
3. การกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษา

เป็นการเลือกวิธีการทำงานที่มีทิศทางที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมกับสถานศึกษาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ เทคนิคให้การกำหนดกลยุทธ์มีหลายวิธี เช่น การระดมความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้เสีย การระดมสมองจากผู้เชี่ยวชาญ หรือการใช้เทคนิค SWOT เป็นต้น การกำหนดกลยุทธ์ซึ่งมี 3 ระดับคือ กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate strategy) กลยุทธ์ระดับแผนงาน (Business strategy) และกลยุทธ์ระดับโครงการ (Functional strategy) กลยุทธ์ทั้ง 3 ระดับต้องมีความสัมพันธ์ และเป็นเหตุเป็นผล

สรุปได้ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องนำกระบวนการแผนกลยุทธ์ คือ การศึกษาสภาพสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ภารกิจ และผลผลิตหลัก โดยภารกิจหลักของสถานศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษาทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ และวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียน หรือสถานศึกษาในอนาคตที่อยากเห็น มาใช้เพื่อพิจารณาประกอบการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา และการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินงานตามเป้าหมายของการบริการสาธารณะให้บรรลุผลสัมฤทธิ์หน่วยงานทุกระดับโดยอาศัยข้อมูลด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลผลิต และกลยุทธ์

2.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เป็นองค์กรแบบหนึ่งที่มีผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ทันกับสังคมที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นเรื่องของความซับซ้อนทางลักษณะบุคคลิกภาพ รูปแบบของวิถีคิดและการบริหารประสิทธิผล ซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์



ภาพที่ 2.4 แผนภาพแสดงคุณลักษณะเฉพาะเชิงพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติของผู้นำเชิงกลยุทธ์

ที่มา: DuBrin, 1998: 355; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549: 2

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของคูบริน(DuBrin, 1998: 355; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549: 2) มี 5 ด้าน ดังนี้

2.4.1 มีความคิดความเข้าใจระดับสูง หมายถึง การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความรู้ลึกซึ้งถ่องแท้ และความเข้าใจระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ ซึมซับและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ มีการประมวลผลข้อมูลต่างๆ คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากกาหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวิธีคิดเชิงระบบ แบบองค์รวม ที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่างๆทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของ

ผู้อื่น แยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม เช่น ครู ชุมชนและหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) เป็นความสามารถในการบริหารงานที่ให้ฝ่ายต่างๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ 1) ต้องคำนึงถึงทั้งความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อกัน 2) การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำความเข้าใจ 3) การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็ยังมี ความแตกต่างในเรื่องของตัวงานและทักษะสำหรับงานนั้น ๆ ซึ่งบางคนอาจจะโดดข้ามไปมาระหว่างชั้นที่สูงกว่าและต่ำกว่าได้ 4) ผู้จัดการที่มีอายุงานมากเท่าใด ก็ยังจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหา (Intellectual ability) มากขึ้นเท่านั้น เช่น ผู้จัดการที่มีอายุงาน 25 ปี ย่อมมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้จัดการที่มีอายุงานเพียงแค่ 1 ปี เป็นต้น และการไต่เต้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ยังจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวมากยิ่งขึ้นเช่นกัน และ 5) นักคิดเชิงระบบ ต้องมีความสามารถการจินตนาการเพื่อรับมือกับปัญหาซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างมโนภาพ ในแต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive abilities) นอกจากนี้ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) เป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน เพราะเป็นคุณลักษณะที่ช่วยในการกำหนดทางเลือก ในการกำหนดทิศทางขององค์การ รวมทั้งการตั้งคำถามแบบเงื่อน ไขข้อสมมุติ (What-if) ก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยด้าน “การจินตภาพ”

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ (2542, 12 พฤศจิกายน) กล่าวว่า การบริหารงานแบบองค์รวม เป็นแนวคิดหนึ่งในการรวมงานให้เป็นหนึ่งเดียวจะได้ไม่หลงลืมงานที่ต้องทำมากมาย การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นการรวมคนให้ทำงานร่วมกันจนเป็นทีมงาน แต่การบริหารงานแบบองค์รวม เป็นการรวมงาน (Merge) ที่ทำให้ทุกงานได้รับการทำงานตามจังหวะที่ต้องทำในกระบวนการทำงานที่กำหนดไว้ เช่น เมื่อจะทำงานชิ้นหนึ่ง ก็ให้มองคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย ในคราวเดียวกัน ตั้งแต่การจัดเตรียมคน อุปกรณ์ที่ใช้ป้องกันความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ขณะทำงานก็คำนึงทั้งสามองค์ประกอบ สุดท้ายเป็นการเคลียร์งาน ทำความสะอาด ให้มีความปลอดภัย และป้องกันสิ่งแวดล้อม จนจบงาน ตลอดจนจัดให้มีระบบการทำงานที่มี 3 ปัจจัย อยู่ในวิธีปฏิบัติงานมาตรฐาน สัญญาจ้างเหมา การประเมินผลงานพนักงาน ดังนี้

1) การบริหารงานแบบองค์รวม (Total Factors Management) เมื่อพิจารณาแบบผิวเผินแล้วจะคล้ายๆ กับการบริหารแบบคุณภาพโดยรวม (TQC หรือ TQM) แต่ TQC จะเน้นตัวคุณภาพ Q, C, D, S, M, E, Et ในการบริหารงาน และตอบสนองความพึงพอใจให้ลูกค้าเมื่อ

Q = คุณภาพตามที่ตกลงกับลูกค้า

C = ต้นทุนต่ำหรือราคาต่ำ

D = การส่งมอบตรงเวลาที่นัดหมาย

S = ความปลอดภัยในการใช้งานหรือปฏิบัติงาน

M = ขวัญกำลังใจของพนักงาน

E = สิ่งแวดล้อมในการทำงานและที่ส่งผลกระทบต่อภายนอก และ

Et = จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงเจ้าของบริษัท

การบริหารงานแบบองค์รวม (TFM) จะเน้นการปฏิบัติงานหรือการบริหารงานเพียงอย่างเดียว ที่มองถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นเหตุเข้ามาอยู่ในที่เดียวกัน นั่นคือ ต้องการทำอย่างเดียว แต่ให้ผลครอบคลุมทุกด้าน ไม่มองอย่างแยกส่วน แต่จะมองแบบองค์รวม ซึ่ง TFM นี้จะเป็นเทคนิคหนึ่งที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานแบบ คุณภาพโดยรวม (TQC หรือ TQM)

2) แนวคิดการบริหารงานแบบองค์รวม (TFM) การบริหารงานแบบองค์รวม อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “การบริหารงานแบบตอบทุกคำถาม” หรือ “การบริหารงานแบบควบคุมทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง” ก็ได้ ก็จะมองเห็นภาพของความหมายชัดเจนขึ้นมูลเหตุจูงใจที่ต้องการแนวคิดใหม่ในการบริหาร มีดังนี้ 1) ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเหมือนมีงานเพิ่มขึ้นตามเวลาที่ผ่านไป 2) องค์กรมีการจัดตั้งคณะทำงานหลากหลายคณะ โดยแยกเป็นเรื่องๆ 3) การใช้เวลาประชุมนาน เพราะมีหลายหัวข้อเรื่องที่ต้องพิจารณา 4) ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานตกต่ำ เพราะปริมาณงานมาก เอกสารมาก ทำงานไม่ค้อยัน 5) พนักงานเริ่มมองแบบแยกส่วนไม่มององค์รวม เกิดการเชื่อมโยงมาทำงานประจำไม่ได้ มุ่งแก่เป็นจุดๆ โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อยู่ในงานนั้น มุ่งงานของตนเองให้สำเร็จ แต่อาจมีผลกระทบต่อหน่วยอื่นๆ ที่สัมพันธ์กัน หรืองานตัวเองแต่เป็นปัจจัยอื่น ไม่ช่วยควบคุมต้นทุนหรือ OT เมื่อขอความอนุเคราะห์ให้หน่วยงานอื่นช่วยเหลืองานตน หรือรู้ว่าเป็นงบประมาณค่าใช้จ่ายของคนอื่น ไม่ใช่ของตน

3) การบริหารงานแบบองค์รวม เป็นแนวคิดด้าน TQC ที่ไม่ให้มองงานแบบแยกส่วน ทำให้สูญเสียภาพรวมไป เชื่อมโยงงานกันไม่ได้ ทำให้สูญเสียภาพรวมไป ทำงานซ้ำๆ เพราะลงพื้นที่ครั้งหนึ่งจะเพียงเรื่องเดียว แก้ปัญหาขวัญกำลังใจพนักงานที่ตกต่ำจากการทำงานที่ต้องใช้เวลานานหลายครั้ง เอกสารมาก จนทำงานไม่ทัน การองค์รวมจะช่วยให้ทำงานมีประสิทธิภาพขึ้น ลดทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตของธุรกิจองค์กร

การบริหารจัดการในปัจจุบัน ได้นำแนวคิดความเป็นองค์รวมมาเป็นแนวคิดในการบริหารและสร้างนวัตกรรมการบริหารมากมาย ซึ่งถ้าวิเคราะห์ให้ดีจะเห็นได้ว่าต่างอยู่บนพื้นฐานแนวคิดเดียวกัน จะต่างกันก็ตรงวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่ต้องการนำไปใช้เท่านั้น ขอยกตัวอย่าง

แนวคิดและนวัตกรรมการบริหารที่มีแนวคิดเป็นองค์รวมซึ่งเรากันเคยกันบางเรื่อง เช่น

1. การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) หมายถึงการพัฒนาที่ต้องคำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุกๆด้านอย่างสมดุลบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกกลุ่มด้วยความเอื้ออาทรเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อความสามารถในการพึ่งตนเองและคุณภาพชีวิตที่ได้อย่างเท่าเทียม ซึ่งวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 จะมุ่งให้ทุกหน่วยงานพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมตามแนวคิดนี้ทั้งสิ้น รวมทั้งแนวพระราชดำริเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงด้วย

2. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นกระบวนการสร้างภาพอนาคตขององค์กรและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามภาพอนาคต ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ 1) การมุ่งเน้นอนาคต 2) การมุ่งเน้นจุดมุ่งหมายรวมขององค์กร 3) การมุ่งเน้นกระบวนการ และ 4) การมุ่งเน้นภาพรวม

3. การวิจัย (Research) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า การหาคำตอบ การหาความรู้ในสิ่งที่ไม่รู้ โดยวิธีการที่เป็นระบบหรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งการวิจัยมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ แต่งานวิจัยที่สร้างสรรค์เพื่อประดิษฐ์คิดค้นสิ่งที่เป็นประโยชน์ใหม่ๆ ที่องค์กรต่างๆ นิยมนำมาใช้คือการวิจัยและพัฒนา (Research and experimental development) ซึ่ง

4. การบริการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) เป็นหลักการบริหารอย่างหนึ่งในยุคใหม่ที่มีทั้งการบริหารให้มีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการ กลุ่มทำงานหรือให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น สนับสนุน ร่วมกำกับติดตามการดำเนินงาน ร่วมระดมทรัพยากรมีทั้งการมีส่วนร่วมจากภายในและการมีส่วนร่วมจากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบต่องาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร

5. นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการบริหารอื่น ๆ เช่น Balanced Scorecard คือ การกำหนดผลสำเร็จอย่างสมดุลรอบด้านเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวางแผนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สามารถมองเห็นความสมดุลและความสัมพันธ์ของการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านลูกค้า 2) ด้านกระบวนการภายในองค์กร 3) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา และ 4) ด้านการเงิน วงจร PDCA คือ วงจรคุณภาพ หรือ วงจรเดมมิ่ง ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติตามแผน) Check (ตรวจสอบ) และ Action (ปรับปรุงพัฒนา) เป็นกระบวนการเชิงระบบที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพได้ทุกองค์กร

สรุปได้ว่า ความคิดความเข้าใจระดับสูง คือความสามารถในการบริหารจัดการแบบองค์รวมของผู้บริหารสอดคล้องกับการคิดเชิงระบบหรือบูรณาการ ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive abilities) มีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้หลักประชาธิปไตย ซึ่งหมายถึง การบริหารแบบคุณภาพโดยรวม (TQC หรือ TQM) แต่ TQC จะเน้นตัวคุณภาพ Q, C, D, S, M, E, Et ในการบริหารงาน และตอบสนองความพึงพอใจ ในทางการศึกษาลูกค้า หมายถึง ผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งพอสรุปสาระสำคัญของการบริหารแต่ละส่วน ได้ดังนี้

Q คือ คุณภาพของผู้เรียนตามปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันที่ให้ไว้กับสังคม และผู้ปกครอง

C คือ ค่าเทอม หรือค่าบริการทางการศึกษาที่ไม่แพงจนเกินไป

D คือ นักเรียนเรียนจบตามเวลาที่ควรจะเป็น

S คือ ความปลอดภัยในการใช้งานหรือการเรียนรู้

M คือ ขวัญกำลังใจของครูซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน

E คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับครู และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนสำหรับนักเรียน

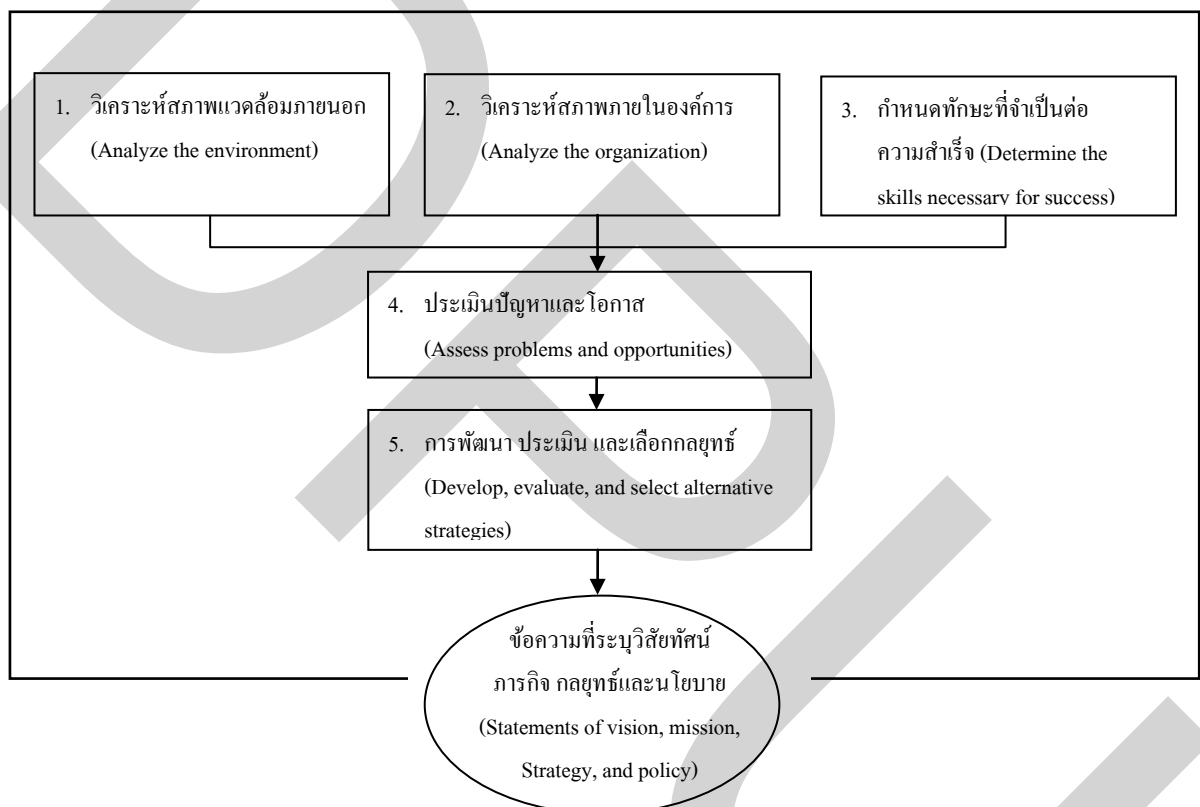
Et คือ จรรยาบรรณของครูรวมถึงผู้บริหาร

2.4.2 มีความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์แบบประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน วางแผนเกี่ยวกับภารกิจ ทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ สถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงาน จากนั้นสรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กร ประเมินผลการดำเนินงาน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะมุ่งเน้นการแสดงความคิดเห็น ปรีกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายๆฝ่ายตามหลักการมีส่วนร่วมของทุกคนในสถานศึกษา นอกจากนี้ต้องมีการบริหารข้อมูลโดยจัดเป็นระบบสารสนเทศ จัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมของสถานศึกษาได้

แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งคือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย (Incrementalism) ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลักกล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมายุ่งอย่างไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป เพราะจะทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูลแวดล้อมอื่น ๆ ที่สำคัญในเวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างกันไปจากในอดีตแล้ว

2.4.2.1 การวางแผนกลยุทธ์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549: 5-9) การวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นการวางแผนเกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ทิศทางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในอนาคต ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนการใช้กลยุทธ์ในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กร ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (The strategic planning model)

ที่มา: DuBrin, 1998: 344 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549: 6

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (Analyze the environment) เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ต่อธุรกิจ เช่น ลักษณะพิเศษเฉพาะของการแข่งขันในอุตสาหกรรม ความต้องการซื้อสินค้า การใช้เทคโนโลยีอย่างแพร่หลาย และกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของรัฐ ซึ่งผู้นำสามารถค้นหาได้จากฐานข้อมูล และอินเทอร์เน็ต

2. การวิเคราะห์สภาพภายในองค์กร (Analyze the organization) เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) ภายในองค์กร เช่น ตำแหน่งขององค์กร สถานะทางการเงิน ทักษะด้านเทคนิค โครงสร้างองค์กร และหน่วยงาน ซึ่งบริษัทที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีข้อมูลเหล่านี้อยู่ในมือ

3. การกำหนดทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จ (Determine the skills necessary for success) เป็นการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง (Strengths) ที่เป็นทักษะ (Skills) และความสามารถ (Competence) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จต่อธุรกิจ เช่น ความสามารถในการรับรู้ความต้องการของลูกค้า ทักษะทางการตลาด ฯลฯ

4. การประเมินปัญหาและโอกาส (Assess problems and opportunities) เป็นการวิเคราะห์ถึงส่วนที่เป็นปัญหา (Problem) ที่เกิดจากภายใน และอุปสรรค (Threats) ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์โดยผู้นำสามารถใช้เป็นเครื่องมือประเมินปัญหาและโอกาสจาก SWOT Analysis

การวางแผนเชิงกลยุทธ์นั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับ SWOT ซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์สถานการณ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเลือกสภาพแวดล้อม ตลอดจนศึกษาพลังของกลุ่มคู่แข่ง เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมขององค์กร โดยจำแนกออก ดังนี้

S (Strengths) : จุดแข็งด้านทรัพยากรที่มีศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน (Potential resource strengths and competitive capabilities) หมายถึง ความแข็งแกร่ง (ข้อดี) ทักษะ (Skill) และความสามารถทางการแข่งขัน (Competitive competence) ที่สามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กร จุดแข็งที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน เช่น กลยุทธ์ที่มีอำนาจ ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยการใช้ทักษะที่ดีและความเชี่ยวชาญในขอบเขตที่สำคัญ สภาพการเงินที่แข็งแกร่ง เป็นต้น

W (Weaknesses) : จุดอ่อนเกี่ยวกับศักยภาพของทรัพยากรที่มี และความเสียเปรียบทางการแข่งขันภายใน (Potential resource Weaknesses and competitive deficiencies) หมายถึง ปัญหาที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายในด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้นำจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหา เช่น ทิศทางกลยุทธ์ที่ไม่ชัดเจน สิ่งอำนวยความสะดวกที่ล้าสมัย เป็นต้น

O (Opportunities) : โอกาสของบริษัทที่เป็นไปได้ (Potential company opportunities) หมายถึง ข้อได้เปรียบซึ่งวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ผู้นำอาจแสวงหาโอกาสจากสภาพแวดล้อมด้านใดด้านหนึ่ง และนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์การบริหารที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เช่น สามารถให้บริการกลุ่มลูกค้าได้มากขึ้น หรือขยายเข้าสู่ตลาดใหม่ หรือการ

พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การขยายสายผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น เป็นต้น

T (Threats) : อุปสรรคที่เป็นไปได้ที่อาจคุกคามเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร (Potential external threats to a company's well-being) เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้องและขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การเข้ามาของกลุ่มแข่งขันใหม่ที่มีศักยภาพ อุปสรรคจากผลิตภัณฑ์ที่สามารถทดแทนกันได้ เป็นต้น

5. การพัฒนา ประเมิน และเลือกกลยุทธ์ (Develop, evaluate, and select alternative strategies) กลยุทธ์ (Strategies) เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายทั้งหมดขององค์กร ตลอดจนวิธีการเพิ่มให้บรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับภารกิจและทิศทางในอนาคต เป้าหมายการทำงานระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนกลยุทธ์ในการทำงานซึ่งเป็นแผนที่เกี่ยวข้องกับวิธีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดผลดี และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยมีความเสี่ยงน้อยที่สุด ณ ระดับที่ยอมรับได้

แผนกลยุทธ์จะต้องมี 1. การพัฒนา (Develop) ผู้บริหารระดับสูงต้องมีการพัฒนาแผนขึ้นมาก่อน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ 2. ประเมิน (Evaluate) การพิจารณาประเมินความเหมาะสมของแผน และ 3. เลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม (Select) องค์กรจำเป็นต้องเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุด โดยอาศัยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จากบุคคลหรือหน่วยงานหลาย ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์เท่านั้นจะเป็นผู้ตัดสินใจและเลือกใช้กลยุทธ์ด้วยตนเอง

2.4.2.2 บริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ

ความจำเป็นของระบบสารสนเทศ ต่อการให้ ข้อมูล ข่าวสารเป็นหัวใจหลักของการดำเนินงานในทุกๆ องค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจ การศึกษา หรือบริหารประชาชน ซึ่งบุคลากรของแต่ละองค์กรก็มีความต้องการใช้สารสนเทศที่แตกต่างกัน ผู้บริหารระดับสูง (Top Manager) มีความต้องการสารสนเทศทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยสรุปของสภาพในอดีต ปัจจุบัน ตลอดจนแนวโน้มในอนาคต ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Manager) มีความต้องการสารสนเทศที่ค่อนข้างละเอียดของสภาพในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (Operation Manager) มีความต้องการสารสนเทศเฉพาะด้านที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน การใช้สารสนเทศของผู้บริหารในระดับต่างๆ ก็เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของการตัดสินใจออกได้ 3 ประเภท คือ 1. การตัดสินใจแบบมีโครงสร้าง (Structure Decision) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นประจำ (Routine) มักมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจน 2. การตัดสินใจแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Decision) เป็นการ

ตัดสินใจกับงานที่ไม่ได้เกิดขึ้นเป็นประจำ ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกองค์กร และ3. การตัดสินใจแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Decision) เป็นการตัดสินใจที่อยู่ระหว่างการตัดสินใจแบบที่ 1 และแบบที่ 2 ฐานข้อมูลสำหรับผู้บริหารมีดังนี้

1. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System : MIS) เป็นระบบที่สนับสนุนให้การทำงานสำนักงานของผู้บริหารทั้ง 3 ระดับ โดยเน้นการเตรียมรายงานสรุปให้กับผู้บริหารระดับต่างๆ สารสนเทศที่ได้รับมักมาจากระบบ TPS นำมาสรุปให้อยู่ในรูปของรายงาน กราฟ ในรูปแบบที่ง่ายต่อการวิเคราะห์ พิจารณา เพื่อให้ผู้บริหารใช้วางแผนและกำหนดนโยบายต่อไป เช่น การรายงานยอดขาย รายงานสินค้าคงคลัง เป็นต้น

ลักษณะของระบบ MIS ที่ดี คือ

- สนับสนุนการทำงานของระบบประมวลผลข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูลรายวัน
- ใช้ฐานข้อมูลที่ถูกรวมเข้าด้วยกัน และสนับสนุนการทำงานของฝ่ายต่างๆ
- ช่วยให้ผู้บริการระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง เรียกใช้ข้อมูลที่เป็น โครงสร้าง

ได้ตามต้องการ

- มีความยืดหยุ่นสามารถรองรับความต้องการข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กร

- ต้องมีระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและจำกัดการใช้งานของบุคคลเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

2. ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support System : DSS) เป็นระบบที่พัฒนามาจากระบบ MIS เนื่องจากในบางกรณีองค์ประกอบในการตัดสินใจมีความซับซ้อนมากเกินไปความสามารถในการประมวลผลของมนุษย์ ที่จะประมวลผลได้อย่างถูกต้องจึงทำให้เกิดระบบ DSS ซึ่งเป็นระบบที่สามารถกำหนดทางเลือกให้ผู้บริหาร หรืออาจมีการจัดลำดับทางเลือกให้กับผู้บริหาร ระบบ DSS เป็นระบบที่สามารถโต้ตอบได้ นอกจากนี้ยังมีโมเดลในการวางแผนตัดสินใจและการทำนาย ข้อมูลที่ใช้มักได้มาจากระบบ TPS, MIS และข้อมูลภายนอกองค์กร (จามรกุล เหล่าเกียรติกุล, 2553, กุมภาพันธ์)

สรุปได้ว่า ประเด็นสำคัญที่ผู้นำ หรือผู้บริหารจะต้องนำมาใช้ในการพิจารณาเพื่อวางแผนในการพัฒนาวางแผนเชิงกลยุทธ์ คือ 1. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวก และทางลบต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจได้มาจากระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ 2. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวก และทางลบต่อการดำเนินงานขององค์กร 3. นำประเด็นที่สรุปได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวก และทางลบต่อการดำเนินงานขององค์กร (ตามข้อที่1) และการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อทั้ง

ทางบวก และทางลบต่อการดำเนินงานขององค์กร (ตามข้อที่ 2) มาใช้พิจารณากำหนดเป็นทักษะที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการทำงาน 4. ประเมินสรุปส่งผลกระทบทั้งทางบวก และทางลบต่อการดำเนินงานขององค์กรจากทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร 5. สรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กรนำไปสู่การกำหนดภารกิจและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายในองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการดำเนินงาน และ 6. การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร โดยเน้นการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร

2.4.3 มีความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆมาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบรับความต้องการในอนาคต เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน ซึ่งผู้นำต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นด้านต่างๆ เช่น การจัดทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำความเข้าใจอนาคตแล้วเต็มใจที่จะเสี่ยงต่อเรื่องต่างๆ คาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนคาดคะเนทักษะต่างๆที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษาในอนาคต และตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าคู่แข่ง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534: 9) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างบารมี เพราะผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจ โดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเข้าใจเป้าหมาย และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ และสามารถสร้างโอกาสสำหรับอนาคตได้ พฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ มีดังนี้

- 1) การเน้นการปฏิบัติ (Action orientation) ประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้
 - กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทดลองโครงการใหม่ๆ หรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาอาสาสมัครทำงาน การได้อาสาสมัครทำงานเป็นโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และความรับผิดชอบ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จจะเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง การมีนโยบายส่งเสริมการทดลอง และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาของหน่วยงาน สร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย และเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน ใช้ระบบการบันทึกสั้นๆ แทนที่การรายงานหรือการบันทึกแบบยาว
- 2) การสร้างความเชื่อมั่น (Confidence building) ความเชื่อมั่นเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ของความเข้มแข็งทางอารมณ์ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาต้องเผชิญกับความเครียด ความยุ่งยากหรือการเสี่ยงต่อ

อันตรายในการปฏิบัติงาน ผู้นำ ต้องสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเชื่อมั่นในตัวผู้นำ เชื่อมั่นในทีมงาน ตลอดจนการเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเอง เช่น ทหารในสงครามซึ่งเผชิญกับการได้รับบาดเจ็บและความตาย ผู้นำต้องทำให้ทหารเหล่านี้ เชื่อมั่นในอาวุธที่ใช้เชื่อมั่นในทีมงาน เชื่อมั่นในผู้นำ และเชื่อมั่น ในความเข้มแข็งและเป้าหมายของชาติ ตลอดจนมีความเชื่อมั่นว่าถ้าทหารได้รับบาดเจ็บ จะได้รับการดูแลอย่างดี การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นจะทำให้พวกเขาเกิดขวัญ กำลังใจ และทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) การสร้างความเชื่อมั่นที่เป็นจุดมุ่งหมายของอุดมการณ์ (Inspiring belief in cause?) หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ที่ยิ่งใหญ่เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง การที่บุคคลจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว หรือทำงานที่เสี่ยงอันตราย หรือยากลำบากได้นั้น บุคคลต้องเชื่อว่า อุดมการณ์นั้นต้องเป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีคุณค่าควรแก่การเสียสละ การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และเชื่อในความถูกต้องของอุดมการณ์ ทำให้บุคคลทุ่มเทความพยายามเป็นพิเศษในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเพื่อความสำเร็จเช่นเดียวกันในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้นำทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อมั่นในตัวผู้นำ เชื่อมั่น ในทีมงานตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพัน เกี่ยวข้องจริงจังกับกิจและพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน

4) การแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความคาดหวัง (Pygmalion effect) การที่ผู้นำคาดหวังผู้ตามในด้านดี ทำให้ผู้ตามพยายามปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้นำ และพยายามทำให้ ผู้นำมั่นใจว่าการที่ผู้นำเชื่อว่าคนทำงานได้ดั่งนั้น เป็นสิ่งที่ถูกต้อง บุคคลที่ถูกทำให้เชื่อว่าตนทำงานดี จะทำงานได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่ได้คาดหวังหรือถูกคาดหวังว่าจะทำงานไม่ดี การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงถึงความคาดหวัง (Pygmalion effect) มีดังนี้ (พินดา ดามาพงศ์, 2539: 22)

1. พฤติกรรมที่ไม่ใช้คำพูด ประกอบด้วย ท่าทีของผู้นำระหว่างติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การยิ้ม การใช้น้ำเสียงที่อบอุ่น การพยักหน้าเป็นการยืนยันคำพูด
2. การให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น โอกาส ส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การใช้เวลาปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกเวลา ตลอดจน การให้คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
4. การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่การที่ผู้นำการแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความคาดหวังกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นการส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา และการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความภาคภูมิใจในตนเอง

และมีความคาดหวังสูง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถใช้ทักษะ และความสามารถได้ดีกว่า เพื่อความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรใช้พฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตนเองในผู้นำ และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เพื่อที่จะใช้ความสามารถของตนเองให้เต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าทางการศึกษา ผู้นำที่ปฏิบัติโดยยึดถือระบบคุณค่าของบุคคล ได้แก่ ความเสมอภาค ความยุติธรรม และความเป็นมนุษย์ ผู้นำและผู้ตามมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการที่จะแสวงหาเป้าหมาย ในระดับที่สูงกว่า เพื่อให้ถึงจุดหมายที่ดีที่สุด จึงเป็นการ สร้างความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคตให้แก่องค์กรของผู้นำ

2.4.4 มีความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โดยไม่กลัวความเสี่ยง ชอบท้าทายสถานการณ์ มักเป็นบุคคลที่มีความคิดนอกกรอบ คิดเชิงรุก เชิงบูรณาการ แบบองค์รวมมุ่งเน้นกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาที่ยั่งยืน กระบวนการ PDCA นำมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา โดยการดำเนินกิจกรรมจะส่งเสริมและคำนึงถึงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมชุมชนด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารจะมีการกระตุ้นและเปิดกว้างแก่ทุกคนตามหลักการมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร เมื่อพบปัญหาจะแก้ปัญหาให้ได้ผลระยะยาวด้วยวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาผลผลิตด้านปริมาณควบคู่กับคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องสร้างกลยุทธ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการ สร้างความพึงพอใจ ประทับใจให้แก่ลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง

คูซึสและโพสนอร์(Kouzer&Posner, 2002; อ้างถึงใน ภูษิตา อินทรประสงค์, 2552: 121) กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถพลิกผัน “วิกฤตการณ์” ให้เป็น “โอกาส” จนประสบความสำเร็จนั้นจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ ผู้นำจะเป็นผู้ที่แสวงหาโอกาสทำงานที่ท้าทาย ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงริเริ่มสิ่งใหม่ และเจริญก้าวหน้า โดยมีความเชื่อในความสามารถของมนุษย์ที่ปรับตัวเรียนรู้ ผู้นำไม่เพียงมีความสนใจเหตุการณ์ในอนาคตเท่านั้น แต่ยังมีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นกันเอง มีเมตตา กรุณากับผู้ร่วมงาน ดุจดังสมาชิกครอบครัว ผู้นำจะไม่ใช้การบังคับหรือควบคุม แต่จะให้การส่งเสริม สนับสนุนสร้างความไว้วางใจ ผู้นำไม่ใช่บุคคลที่มีบุคลิกที่น่าับถือหรือเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งสูงเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้มีพลังกระตือรือร้น มุ่งมั่น เชื่อถือได้ ทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้จากการเรียนรู้ และฝึกฝนตนเองและเนื่องจากพฤติกรรมผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจ กระตุ้นให้เกิดอิทธิพลเหนือผู้ตาม

ประสงค์ ปราณิตพลกรัง และคณะ (2547: 35-37) กล่าวถึง กลยุทธ์การสร้าง ความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage Strategy) ดังนี้

1. การแข่งขันด้านความแตกต่าง(Competing on Differentiation) ต้องพยายามพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้มีความแตกต่างจากคู่แข่ง การสร้างความแตกต่างให้กับสินค้าและบริการสามารถทำได้ดังนี้

การสร้างความแตกต่างทางด้านกายภาพ (Physical Differentiation) ทำได้โดย การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้มีความเป็นเอกลักษณ์

การสร้างความแตกต่างทางด้านบริการ (Services Differentiation) สามารถทำได้โดยการอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้า เช่น การมีสถานที่จัดจำหน่ายหรือศูนย์กระจายสินค้าที่ทั่วถึง การจัดส่งสินค้าที่รวดเร็ว ตลอดจนการบริการหลังการขาย

การสร้างความแตกต่างทางด้านประสบการณ์(Experience Differentiation) โดยการทำให้ลูกค้ามีประสบการณ์ร่วมกับสินค้าและบริการผ่านทางประสาทสัมผัสทั้งห้า(Five Senses) คือ รูป รส กลิ่น เสียงและสัมผัส

2. การแข่งขันด้านต้นทุน (Competing on Cost) เป็นความพยายามทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อที่จะได้สามารถขายสินค้าได้ในราคาถูก ซึ่งเป็นกลยุทธ์ทางการแข่งขันอย่างหนึ่งที่เรียกว่า ความเป็นผู้นำด้านต้นทุน(Cost Leadership) การแข่งขันโดยใช้กลยุทธ์ต้นทุนต่ำจะต้องใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรที่ใช้กลยุทธ์ต้นทุนต่ำจึงต้องมีความเข้าใจในการพยายามใช้ทรัพยากรให้เต็มที่มี ประสิทธิภาพ การใช้กลยุทธ์ด้านต้นทุนต่ำนั้น ไม่ได้หมายความว่าทำให้คุณค่าและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ต่ำลง แต่เป็นการทำให้สินค้ามีต้นทุนถูกลงโดยที่คุณภาพยังคงเดิม

3. การแข่งขันด้านการตอบสนอง(Competing on Response) การตอบสนองเป็นคุณค่าของการพัฒนาผลิตภัณฑ์และจัดส่งให้ทันเวลา มีตารางการทำงานที่เชื่อถือได้ และมีกรปฏิบัติงานที่สามารถยืดหยุ่นได้ในการตอบสนองต่อลูกค้าจะต้องมีความยืดหยุ่นได้ ใช้วิธีการดังต่อไปนี้

การตอบสนองด้วยความยืดหยุ่น (Flexible Response) เป็นความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงการออกแบบและปริมาณการผลิตสินค้า หรือบริการให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อก่อให้เกิดข้อได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustainable Competitive Advantage)

ความเชื่อถือได้ของการจัดตารางการทำงาน (Reliability of Scheduling) หมายถึง ความตรงต่อเวลา ความแม่นยำ ไม่ผิดพลาด ทำให้ลูกค้ามีความเชื่อถือในบริษัท ซึ่งก่อให้เกิดข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

ความรวดเร็ว (Quickness) หมายถึง ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ได้อย่างรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลาทั้งด้าน การออกแบบ การผลิต และการบริการ

ประสงค์ ปรารถนาผลกำไร และคณะ (2547: 35-37) กล่าวว่า ในทางการปฏิบัติมีแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความแตกต่าง ต้นทุนต่ำ และการตอบสนอง สามารถนำมาสร้างเป็นกลยุทธ์เฉพาะได้ 6 ประการคือ ความยืดหยุ่น (Flexibility) ในการออกแบบและปริมาณการผลิต ต้นทุนต่ำ (Low Cost) การจัดส่ง (Delivery) คุณภาพ (Quality) บริการหลังการขาย (After-Sale Service) และสายผลิตภัณฑ์ที่กว้าง (Broad Product Line) ด้วย กลยุทธ์ 6 ประการนี้จะทำให้ผู้บริหารการปฏิบัติการสามารถเพิ่มการผลิตและสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

สรุปได้ว่า การมีความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงการ เป็นผู้นำที่สามารถพลิกผัน “วิกฤตการณ์” ให้เป็น “โอกาส” จนประสบความสำเร็จสร้างความแตกต่างทางธุรกิจมีกลยุทธ์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความแตกต่างของสินค้าบริการ การลดต้นทุนให้ต่ำลงแต่คุณภาพสินค้าคงเดิม และการตอบสนองกับลูกค้าที่ยืดหยุ่น รวดเร็ว สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาดังนี้ 1. สินค้าและบริการของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนและการศึกษา สถานศึกษาจะต้องพยายามสร้างความแตกต่างในด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีเอกลักษณ์ มีความแตกต่างจากสถาบันการศึกษาอื่นแต่ยังคงไว้ซึ่งคุณภาพด้านความรู้ ความสามารถของผู้เรียน 2. การลดต้นทุนให้ต่ำลงแต่คุณภาพสินค้าคงเดิม ไม่ได้หมายถึงการลดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้น้อยลง ข้างครุ น้อยลงแต่ในทางกลับกันหมายถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และวัสดุอุปกรณ์หนึ่งอย่างสามารถประยุกต์ใช้งานได้หลากหลายในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป และ 3. การตอบสนองกับลูกค้าที่ยืดหยุ่น รวดเร็ว ลูกค้าของสถานศึกษาอาจหมายถึง ผู้ปกครอง หรือสถานประกอบการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ที่ฝึกงาน ที่ทำงาน เป็นต้น ดังนั้น สถานศึกษาต้องสร้างมาตรฐานการให้บริการ เช่น การส่งผลการเรียน การติดตามนิเทศนักศึกษาฝึกงาน เป็นต้น ให้เป็นระบบชัดเจนเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานแต่มีความยืดหยุ่นได้

2.4.5 การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง มีการกำหนดวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต กระตุ้นสมาชิกให้มีความรู้สึกรักสนใจ มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและค่านิยมของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการคิดและให้การสนับสนุน สะท้อนให้เห็นจุดหมายปลายทาง ทิศทางในอนาคตที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ต้องมีความท้าทาย สร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งพึงปรารถนาที่มองเห็นได้ รับรู้ เข้าใจร่วมกันได้เหมือนกัน ทุกคน และมีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน คุ่มค่า ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ โดยผู้บริหารจะมีการติดตาม ประเมินผลการ

ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ ถ้าผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์แคบ ก็อาจทำให้สถานศึกษาไม่พัฒนาหรือไม่สามารถดำรงอยู่ได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549: 4-5) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (vision) เป็น สภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายกว้าง ๆ ที่องค์การต้องการจะบรรลุในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิด โดยการใช้คำถาม รวมทั้งวิสัยทัศน์ในรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง หรือตำแหน่งของทิศทางที่จะไป

รุ่ง แก้วแดง (2539: 129) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์กรที่ผู้บริหารและสมาชิก ขององค์กรร่วมกันวาดฝัน หรือจินตนาการขึ้น โดยมีพื้นฐานอยู่บนความจริงในปัจจุบัน เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อมั่นเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งพรรณนาให้เห็นทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีพลังท้าทาย ทะเยอทะยาน และมีความเป็นไปได้ วิสัยทัศน์จึงเป็นเสมือนพิมพ์เขียวของสภาพที่ต้องการเพื่อให้ทุกคนทำงานไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540: 27) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ได้มาจากการวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีอยู่ ในปัจจุบัน ร่วมกับการระดมความคิดหาแนวทางแก้ปัญหานั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์กรอันพึงประสงค์ในอนาคต

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541: 65) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของทุกคน แต่วิสัยทัศน์ไม่สามารถเกิดขึ้นกับทุกคนได้ หากไม่ได้รับการปลูกฝัง ไม่ได้รับการเรียนรู้จากสังคม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 6) กล่าวว่า วิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพันและร้อยรัดพลังของสมาชิกเพื่อการบรรลุเป้าหมายผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กรและเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริง มองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร จะต้องทำอะไร และทำอะไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น วิสัยทัศน์ที่แจ่มแจ้งชัดเจนนั้น มาจากการเข้าใจองค์กรอย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง งานวิจัยและวรรณกรรมต่าง ๆ ได้ยืนยันว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหาร

เนตร์พัฒนา ยาวีราช(2552: 44-49) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

ความสำคัญของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

- 1) กำหนดทิศทางที่จะดำเนินกิจกรรมองค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน
- 2) กำหนดบทบาทหน้าที่ ความสำคัญของสมาชิกในองค์กร
- 3) กระตุ้นสมาชิกให้มีความรู้สึกสนใจ ผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจทำท้ายเกิดความหมายในชีวิตการทำงาน และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ

4) กำหนดมาตรฐานของชีวิตองค์กร และสังคมที่แสดงถึงคุณภาพองค์กร และสังคมที่เจริญก้าวหน้า

ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี มีดังนี้

1) มีมุมมองแห่งอนาคต (Future Perspective) สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร รวมทั้งวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรนั้น ๆ

2) ริเริ่มโดยผู้นำและสมาชิกมีส่วนร่วมคิดและให้การสนับสนุน (Share and Supported) มีความน่าเชื่อถือ ทุกคนเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม การมีส่วนร่วมของสมาชิกจะก่อให้เกิดความผูกพัน (Commitment) ร่วมกัน และทุกคนพร้อมที่จะให้การสนับสนุน

3) มีสาระครบถ้วนและชัดเจน (Comprehensive & Clear) สะท้อนให้เห็นถึงจุดหมายปลายทางและทิศทางที่จะก้าวไปในอนาคตที่ทุกคนเข้าใจง่าย สามารถทำให้สำเร็จได้ตรงตามเป้าหมาย สาระต่างๆ จะช่วยกระตุ้น ท้าทายความสามารถและความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน

4) ให้ความฝันและพลังคลใจ (Positive & Inspiring) ท้าทาย ทะเยอทะยาน สามารถปลุกเร้าและสร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งพึงปรารถนาที่มองเห็นได้ นั่นคือ มีเส้นทางที่ท้าทายความสามารถ

5) มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน และเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่าในอนาคต ทั้งในด้านบุคคลและองค์กร ทั้งนี้จะต้องมีความสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision formulation) เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องการในอนาคตในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว

2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementation) เป็นการปฏิบัติตามภารกิจ (Mission) ที่กำหนดเอาไว้ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3) นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ (Innovative realism) วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้จะต้องมีลักษณะใหม่ และเป็นไปได้จริง ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

4) แบบกว้าง ๆ (General) โดยทั่วไปลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็เป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต ไม่เจาะจงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ

5) แบบเจาะลึกลงรายละเอียด (Detailed) บางกรณีลักษณะวิสัยทัศน์อาจเป็นลักษณะการเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้

6) การเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) วิสัยทัศน์มีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงเพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้สำเร็จหรือบรรลุผลได้โดยง่าย หรือใครจะทำก็ได้ ลักษณะนี้จึงถือว่าวิสัยทัศน์ต้องมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงว่าจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จ

7) การมุ่งที่กำไร (Profit-oriented) โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งเน้นการสร้างกำไร กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ มีดังนี้

1) ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับความหมายและให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์การรวมถึงการมีเจตคติที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร

2) ขั้นดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์ มีขั้นตอนดังนี้ 1. รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน 2. วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบัน และศักยภาพของหน่วยงาน 3. กลุ่มผู้บริหารเสนอมุมมองแห่งอนาคต เป็นลักษณะของการสร้างฝันของผู้บริหารแต่ละคน (Create Individuals Dream) จะได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม 4. นำมุมมองของผู้บริหารแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกัน (Share and Relate the Dreams) เพื่อให้มุมมองของแต่ละคนมาเชื่อมโยงกันแล้วเรียงลำดับความสำคัญ 5. คัดเลือกและตัดสินใจอนาคตของหน่วยงานที่เป็นความฝันของทุกคน 6. จัดเวลาส่วนให้สื่อความหมายชัดเจน ปลูกเร้า ทำป้าย สร้างพลังคลใจ มีสาระครอบคลุมองค์ประกอบของวิสัยทัศน์

3) ขั้นนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์แล้วจะได้วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และเมื่อคณะกรรมการบริหารแล้ว ควรสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน กำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนำแผน/โครงการไปปฏิบัติ

4) ขั้นประเมินวิสัยทัศน์ การประเมินวิสัยทัศน์ทำให้ทราบว่า วิสัยทัศน์นั้น มีพลังและมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผน และโครงการว่ามีความก้าวหน้าที่มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์เพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์อย่างไร

สรุปได้ว่า เพื่อให้การกำหนดวิสัยทัศน์มีความสร้างสรรค์ และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องนำกระบวนการแผนกลยุทธ์ คือ การศึกษาสภาพสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ภารกิจ และผลผลิตหลัก โดยภารกิจหลักของสถานศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษาทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ และวิสัยทัศน์(Vision) เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียน หรือสถานศึกษาใน

อนาคตที่อยากเห็น มาใช้เพื่อพิจารณาประกอบการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา และการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินงานตามเป้าหมายของการบริการ สาธารณะให้บรรลุผลสัมฤทธิ์หน่วยงานทุกระดับโดยอาศัยข้อมูลด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลผลิต และกลยุทธ์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเทศบาลนคร เชียงใหม่ (จิรภา สงวนสุข, 2540: 63) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญของผู้บริหาร โรงเรียน มีดังนี้ คุณลักษณะส่วนตัวด้านบุคลิกภาพ คือ เชื่อมั่นในตนเอง สามารถวินิจฉัยตัดสินใจ โดยใช้เหตุผล ด้านมนุษยสัมพันธ์คือ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม คือ ยึดหลักความถูกต้อง หรือหลักคุณธรรมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้าน ภาวะผู้นำ คือ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย (นิรันดร หมั่นสุข, 2542: 102) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นจริงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ตามทัศนะของบุคลากร โดยส่วนรวมผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมมีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่พฤติกรรมภาวะผู้นำที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ตามทัศนะของบุคลากร โดยส่วนรวมผู้บริหาร โรงเรียนและ ครูผู้สอน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผู้บริหาร โรงเรียนมีทัศนะต่อพฤติกรรม ภาวะผู้นำที่เป็นจริงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการวิพากษ์ ด้านการตัดสินใจ และด้านคุณธรรม มากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบมี ส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (สุภาพร รอดถนอม, 2542: 89) พบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลองค์การ แสดงว่า ถ้าผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง จะทำให้ประสิทธิผลองค์การวิทยาลัยพยาบาลอยู่ ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ ประสิทธิผลองค์การแสดงว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะ ช่วยเพิ่มประสิทธิผลองค์การวิทยาลัยพยาบาล

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำมี 9 ประการ กล่าวคือ 1)อำนาจหน้าที่และตำแหน่ง 2)สถานการณ์แวดล้อม สิ่งแวดล้อมภายนอก 3)ขนาดของกลุ่มผู้ร่วมงาน 4) อายุ เพศ ประสบการณ์และคุณวุฒิของผู้นำ 5)ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารนาน ๆ พฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ลดลง 6)ลักษณะของตัวผู้นำ เช่น ลักษณะทางกาย และบุคลิกภาพ เช่น ความซื่อสัตย์ ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สติปัญญา มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำ 7)ลักษณะของผู้ตาม 8)คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติและ 9)คุณลักษณะขององค์การ เช่น ปรัชญา ขนาด อายุ และบรรยากาศองค์การ(สุรชาติ สังข์รุ่ง, 2542: 112)

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงาน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี(ชูชัย โพธิ์ช่วย, 2545:133) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ในประเด็นต่างๆดังต่อไปนี้ การปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ การเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรในปีที่ผ่านมา ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะแนวทางตรงตามความต้องการ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ณ สถานศึกษา การได้รับเงินเดือนเพิ่มในปีที่ผ่านมาและการได้รับการยกย่องจากผู้บริหารย่อย

ชัชวาล วิภวชาติ (2545: 123) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ผลการวิจัย พบว่า 1)ครูผู้สอนมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโรงเรียนทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับทัศนะครูผู้สอนต่อบทบาทที่คาดหวังและที่เป็นจริงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2)เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของครูชาย และครูหญิงที่มีต่อบทบาท ที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและครูหญิงมีทัศนะต่อบทบาทผู้บริหารสูงกว่าครูชาย 3)ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-10 ปี และ 11-20 ปี มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าครูอีกสองกลุ่ม 4)เมื่อศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรในด้านขนาดของโรงเรียนที่ครูผู้ตอบแบบสอบถาม ปฏิบัติการสอนอยู่ ปรากฏว่าครูใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารแตกต่างกัน แต่เมื่อทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงไม่แตกต่าง

ขงยุทธ แต่งหอม (2546: 94) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการ ดำเนิน การ วางแผนปฏิบัติการประจำปีของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า 1)โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อ่างทอง มีสภาพการดำเนินการวางแผนปฏิบัติการประจำปีอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน ขั้นตอนที่มี ค่าคะแนนการดำเนินการสูงสุดคือ ขั้นการนำแผนไปปฏิบัติ รองลงมาคือ ขั้นการวางแผน ขั้นก่อน การวางแผน และขั้นประเมินผลตามระดับ 2)โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดอ่างทองมีปัญหาการดำเนินการวางแผนปฏิบัติการประจำปีอยู่ในระดับมากทุก ขั้นตอน ขั้นตอนที่มีค่าคะแนนการดำเนินการสูงสุดคือ ขั้นการนำผลไปปฏิบัติ รองลงมาคือ ขั้นการ วางแผน ขั้นก่อนการวางแผน และขั้นการประเมินผลตามระดับ 3)โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสั กงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานการวางแผนการ ปฏิบัติการประจำปีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณาแยก รายละเอียดแต่ละขั้นตอนพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และ โรงเรียนขนาดกลางกับขนาด ใหญ่ มีสภาพการดำเนินการวางแผนการปฏิบัติการประจำปี ขั้นการวางแผนในเรื่องการกำหนด จุดเน้นเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

วิทูล แจ่มกลิ้ง (2547: 74) วิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็นของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1)พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาใน ทศวรรษหน้า ด้านพฤติกรรมผู้นำมุ่งงาน พบว่า ทุกข้อมีความสอดคล้องกัน ได้แก่ การปรับตัวต่อ สถานการณ์ การกำหนดทิศทาง การมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง การกล้าเปลี่ยนแปลงองค์การและ บุคลากรไปในทางที่ดีขึ้น ผู้บริหารควรมีความมั่นคงและมีความสม่ำเสมอในการทำงานและควร คำนึงถึงคุณภาพทางการศึกษาที่จะให้กับผู้เรียน 2)พฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์กับพนักงาน พบว่า ทุกข้อมีความ สอดคล้องกัน ในส่วนที่ผู้บริหารควรมุ่งสัมพันธ์กับครู บุคลากรและนักเรียน การทำงานร่วมกันเป็น กลุ่ม การสร้างความร่วมมือหรือการตกลงร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจ สามารถตอบสนองความ พอใจในความต้องการของบุคคล ทำให้คนรู้สึกทำงานมีคุณค่าสำคัญต่อตัวเอง ส่งเสริมด้าน อารมณ์และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมและผู้บริหารควรมีการส่งเสริมหลักการและคุณค่าของ บุคคลให้กับบุคลากร

ยอดเยี่ยม สอนเฉลิม (2548: 77) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารกับกระบวนการ วางแผนในสถานศึกษา เขตคุณภาพกำแพงแสนวิทยา สำนักเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ผล การศึกษาพบว่า 1)แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นแบบมอบหมาย แบบมี

ส่วนร่วมนั้นเป็นแบบขยายความคิด โดยทุกแบบจะมีการปฏิบัติในระดับมาก 2) กระบวนการวางแผนในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำกับกระบวนการวางแผนในสถานศึกษา ภาวะของผู้นำของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมและแบบขยายความคิดมีความสัมพันธ์กันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ส่วนการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 (นฤมล สุภาพทอง, 2550, 25 กุมภาพันธ์) พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมและแบบรักษาสถานภาพเดิม มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยแบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 20.90 เมื่อรวมกันทั้งสองแบบสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 23.70 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับประสิทธิผลโรงเรียนพบว่า มี 2 แบบ ที่ควรนำไปพัฒนา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมและแบบรักษาสถานภาพเดิม

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 รวมทั้งสิ้น 6,067 คน จากทั้งหมด 85 โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 42 คน และครู จำนวน 333 คน ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 รวมทั้งสิ้น 375 คน จาก 42 โรงเรียน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548: 49) โดยให้ความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5% กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548: 49) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน
2. ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 85 โรงเรียน ออกเป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดของ

โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 21 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 26 โรงเรียนและโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 38 โรงเรียน

3. ผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนในสัดส่วนร้อยละ 50 ของทั้ง 3 กลุ่ม เป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 13 โรงเรียนและโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 19 โรงเรียน รวม 42 โรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เลือกโรงเรียนจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม

4. ผู้วิจัยได้แบ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จำนวน 375 คน ออกเป็น 3 กลุ่มตามขนาดของโรงเรียน โดยแบ่งตามสัดส่วนของครุรวมผู้บริหาร เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ดังตารางที่ 3.1 และ ตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.1 แสดงการแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ออกเป็น 3 กลุ่มตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้สัดส่วนของครู ผู้บริหาร จาก 42 โรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
ใหญ่	10	1,179	10	140
กลาง	13	973	13	117
เล็ก	19	663	19	76
รวม	42	2,815	42	333
รวมทั้งหมด	2,857		375	

ตารางที่ 3.2 การสุ่มตัวอย่างโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 เป็นผู้บริหาร จำนวน 42 คน และเป็นครู จำนวน 333 คน รวมทั้งสิ้น 375 คน

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่ม		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม
1	พัฒนการตั้งตรงจิตร	ใหญ่	1	14	15
2	วิมลพัฒนการ ศรีย่าน	ใหญ่	1	14	15
3	วิทยาการจัดการเพชรเกษม	ใหญ่	1	14	15
4	เทคนิคพัฒนการจ่านงค์	ใหญ่	1	14	15
5	วิบูลย์บริหารธุรกิจ รามอินทรา	ใหญ่	1	14	15
6	สันติราษฎร์บริหารธุรกิจ	ใหญ่	1	14	15
7	อรรณวิทย์พัฒนการ	ใหญ่	1	14	15
8	ศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี	ใหญ่	1	14	15
9	ดุสิตพัฒนการ	ใหญ่	1	14	15
10	กรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย	ใหญ่	1	14	15
รวม 10 โรงเรียน			10	140	150
11	เทคโนโลยีบางกะปิ	กลาง	1	9	10
12	สหพาณิชย์บริหารธุรกิจ	กลาง	1	9	10
13	วิบูลย์บริหารธุรกิจ	กลาง	1	9	10
14	พัฒนการกรุงเทพ	กลาง	1	9	10
15	พัฒนการจรัลสนิทวงศ์	กลาง	1	9	10
16	จรัลสนิทวงศ์บริหารธุรกิจ	กลาง	1	9	10
17	เทคโนโลยีกรุงธน	กลาง	1	9	10
18	สารสาสน์บริหารธุรกิจกอนอนุสรณ์	กลาง	1	9	10
19	เอกวิทย์อ่อนนุชบริหารธุรกิจ	กลาง	1	9	10
20	ศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ	กลาง	1	9	10
21	พัฒนการสุโขทัย	กลาง	1	9	10
22	พัฒนการราชดำเนิน	กลาง	1	9	10
23	พระรามหกเทคโนโลยี	กลาง	1	9	10
รวม 13 โรงเรียน			13	117	130

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ขนาดของ โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่ม		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม
24	พระนครพาณิชย์การ	เล็ก	1	4	5
25	พาณิชย์การมีนบุรี	เล็ก	1	4	5
26	บุษยรัตน์บริหารธุรกิจ	เล็ก	1	4	5
27	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	เล็ก	1	4	5
28	กิตติบริหารธุรกิจ	เล็ก	1	4	5
29	โพลีเทคนิคพาณิชย์กรุงเทพ	เล็ก	1	4	5
30	เซนต์จอห์นโพลีเทคนิค	เล็ก	1	4	5
31	ศาสนบริหารธุรกิจ	เล็ก	1	4	5
32	สารสาสน์โพลีเทคนิค	เล็ก	1	4	5
33	พระนครบริหารธุรกิจ	เล็ก	1	4	5
34	พาณิชย์การสามเสน	เล็ก	1	4	5
35	จิตรลดา	เล็ก	1	4	5
36	โยนออฟอาร์คบริหารธุรกิจ	เล็ก	1	4	5
37	เทคโนโลยีบริหารธุรกิจ	เล็ก	1	4	5
38	ไทยอาชีวศึกษา	เล็ก	1	4	5
39	เทคนิคพาณิชย์การธนบุรี	เล็ก	1	4	5
40	นิตาบริหารธุรกิจและวิศวกรรม	เล็ก	1	4	5
41	เกษมสันต์บริหารธุรกิจ	เล็ก	1	4	5
42	เทคนิคกรุงเทพพาณิชย์การ	เล็ก	1	4	5
รวม 19 โรงเรียน			19	76	95
รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากทั้งหมด 42 โรงเรียน			42	333	375

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

3.2.1 แบบสอบถาม เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำนวน 50 ข้อ

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีผู้นำเชิงกลยุทธ์ของดูบริน (DuBrin, 1998: 355; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549: 2) ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 ข้อ
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 ข้อ
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 ข้อ
4. แบบสอบถามเกี่ยวกับการคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 ข้อ
5. แบบสอบถามเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดความมากน้อยหรือระดับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ดังนี้

- | | |
|-----------------|---|
| ระดับ 5 หมายถึง | สภาพที่เป็นจริงมากที่สุด/ สภาพที่คาดหวังมากที่สุด |
| ระดับ 4 หมายถึง | สภาพที่เป็นจริงมาก/ สภาพที่คาดหวังมาก |
| ระดับ 3 หมายถึง | สภาพที่เป็นจริงปานกลาง/ สภาพที่คาดหวังปานกลาง |
| ระดับ 2 หมายถึง | สภาพที่เป็นจริงน้อย/ สภาพที่คาดหวังน้อย |
| ระดับ 1 หมายถึง | สภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด/ สภาพที่คาดหวังน้อยที่สุด |

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์แปลคะแนนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร แต่ละข้อของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด(2535: 100) ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	ผู้บริหารภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์น้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้บริหารและครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่รายด้านมีคะแนนเฉลี่ยน้อย

3.3 การสร้างเครื่องมือ

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

3.3.2 นำแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลต่าง ๆ มาสร้างแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาแต่ละด้าน ได้ข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 55 ข้อ

3.3.3 หากคุณภาพเครื่องมือ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ดำเนินการโดยเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อประธาน และกรรมการที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ ตรวจสอบแก้ไขความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เชิงเนื้อหา ความสอดคล้องของคำถาม และวัตถุประสงค์

2. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (Index of Item Objective Congruence = IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมากำหนดเป็นข้อคำถาม และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มีความถูกต้องเหมาะสม ได้ข้อคำถามจำนวน 52 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู และผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นจากการรับรู้ตามสภาพที่เป็นจริงของผู้บริหาร และครูเท่ากับ 0.99 และค่าความเชื่อมั่นจากการรับรู้ตามสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและครู 0.97 แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ แจ้งกับโรงเรียน กลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการศึกษาค้นคว้าวิจัย

3.4.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ และแบบสอบถามไปมอบให้แก่ผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ พร้อมเตรียมซองจดหมายเปล่า จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย ติดแสตมป์ และนัดหมายวันเวลาในการนำส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์

3.4.3 กรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามตามวันเวลาที่นัดหมาย ผู้วิจัยจะติดตามทางโทรศัพท์ และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองโดยพิจารณาเป็นกรณี และตามความเหมาะสม

3.4.4 การสัมภาษณ์ แจ้งจุดมุ่งหมายการสัมภาษณ์ นัดหมายวัน เวลา กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายเพื่อทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.5.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้สภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและครู ใช้การทดสอบค่าที (t-test)

3.5.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตาม ระยะเวลาก่อตั้ง และขนาดโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

3.5.5 เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้สูตรของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

3.5.6 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยสรุปเป็นรายด้านและความถี่ของผู้แสดงความคิดเห็น นำเสนอในรูปแบบตาราง

3.5.7 วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ โดยการรวบรวมข้อมูล ทบทวนประเด็นสำคัญที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อสรุปผลการสัมภาษณ์

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู” มีดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู มีดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าความถี่ (Frequency)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู” มีดังนี้

1. สถิติทดสอบค่าที (t-test)
2. สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 รวมทั้งสิ้น 375 คน เก็บข้อมูลกลับคืนได้ จำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ 91.73 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดย นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง ประกอบการบรรยาย แบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย	
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
t	แทน	ค่าการทดสอบความแตกต่าง	t-test
F	แทน	ค่าการทดสอบความแตกต่าง	F-test
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ	
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ	.01
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ	.05

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับตำแหน่ง ระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ประกอบด้วย ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ /ความคิดเห็น เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูแต่ละด้าน

ตอนที่ 6 ผลการสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 344)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	37	10.83
ครู	307	89.25
ระยะเวลาก่อตั้งโรงเรียน		
น้อยกว่า 10 ปี	64	18.61
10 – 20 ปี	86	25.00
มากกว่า 20 ปี	194	56.46
ขนาดของโรงเรียน (ตามจำนวนนักเรียน)		
โรงเรียนขนาดเล็ก (น้อยกว่า 1,000 คน)	88	25.64
โรงเรียนขนาดกลาง (1,001 – 2,000 คน)	123	35.82
โรงเรียนขนาดใหญ่ (มากกว่า 2,000 คน)	133	38.77
รวม	344	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครู จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 89.25 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ระยะเวลาการตั้งมากกว่า 20 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 56.46 และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 38.77

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของ
ผู้บริหารและครู**

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้
ของผู้บริหารและครู โดยรวม (n = 344)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความคิดความเข้าใจใน ระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน	3.72	0.77	มาก	4.37	0.63	มาก
2. ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์	3.70	0.76	มาก	4.36	0.57	มาก
3. ด้านความคาดหวัง และสร้าง โอกาสสำหรับอนาคต	3.62	0.76	มาก	4.30	0.72	มาก
4. ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการ เปลี่ยนแปลง	3.64	0.80	มาก	4.34	0.74	มาก
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิง สร้างสรรค์	3.77	0.82	มาก	4.43	0.60	มาก
รวม	3.69	0.69	มาก	4.37	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพที่เป็นจริง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากสูง
ที่สุดและรองลงมา ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.77$) ด้านความคิดความ
เข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
($\bar{X} = 3.70$) ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.64$) และด้านความคาดหวังและ
สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ

สภาพที่คาดหวัง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดและรองลงมา ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ อยู่ ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.36$) ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.34$) และด้านความคาดหวังและสร้าง โอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน ($n = 344$)

ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.รับรู้ และเข้าใจความรู้สึนึกคิด ของครูและนักเรียนในโรงเรียน	3.62	0.88	มาก	4.31	0.84	มาก
2.ใช้วิธีบูรณาการความคิดที่หลากหลาย ของครูเพื่อร่วมกันบริหาร โรงเรียน	3.55	0.93	มาก	4.25	0.78	มาก
3.มีความรอบรู้ เข้าใจ วิเคราะห์ระบบ ต่างๆนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนา โรงเรียนได้	3.85	0.89	มาก	4.46	0.67	มาก
4.สามารถสรุปข้อมูลเกี่ยวกับ นโยบายการจัดการศึกษา การบริหาร โรงเรียนเพื่อนำไปกำหนดทิศทาง ขององค์กร	3.76	0.90	มาก	4.43	0.68	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5.สามารถสรุปข้อมูลเกี่ยวกับครู การจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน พื้นฐานของนักเรียนและงบประมาณ เพื่อนำไปกำหนดทิศทางขององค์กร	3.84	0.90	มาก	4.44	0.65	มาก
6. มีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างจากเดิมเพื่อหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.72	0.94	มาก	4.35	0.75	มาก
7. เข้าใจผลที่จะเกิดตามมาจากการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.82	0.98	มาก	4.39	0.71	มาก
8. เป็นผู้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และใช้วิธีประชาธิปไตยแก้ปัญหา	3.71	1.16	มาก	4.42	0.87	มาก
9. มีการแยกงานบริหารโรงเรียน ออกเป็นหลายระบบ และมีหลายระดับการทำงาน	3.91	1.07	มาก	4.40	0.76	มาก
10. รับรู้ปัญหามาไปสู่การแก้ปัญหา ได้อย่างสร้างสรรค์โดยครู นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหา	3.44	0.98	ปานกลาง	4.27	0.92	มาก
รวม	3.72	0.77	มาก	4.37	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพที่เป็นจริง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านความคิดความเข้าใจใน

ระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดและรองลงมา ดังนี้ มีการแยกงานบริหารโรงเรียนออกเป็นหลายระบบ และมีหลายระดับการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา มีความรอบรู้ เข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่างๆนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 3.85$) และสามารถสรุปข้อมูลเกี่ยวกับครู การจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนพื้นฐานของนักเรียนและงบประมาณเพื่อนำไปกำหนดทิศทางขององค์กร ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

สภาพที่คาดหวัง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดและรองลงมา ดังนี้ มีความรอบรู้ เข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่างๆนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา สามารถสรุปข้อมูลเกี่ยวกับครู การจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนพื้นฐานของนักเรียน และงบประมาณเพื่อนำไปกำหนดทิศทางขององค์กร ($\bar{X} = 4.44$) และสามารถสรุปข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษา การบริหารโรงเรียนเพื่อนำไปกำหนดทิศทางขององค์กร ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($n=344$)

ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนด กลยุทธ์	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	1. นำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาเพื่อ กำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน	3.92	0.77	มาก	4.44	0.64
2. นำข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิง คุณภาพ จากการดำเนินงานของ โรงเรียนในปีที่ผ่านมาพิจารณา	3.86	0.83	มาก	4.46	0.62	มาก

 เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนด กลยุทธ์	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3. นำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูล เบื้องต้นภายในโรงเรียน และข้อมูล เกี่ยวกับชุมชนรวมทั้งความต้องการ ของท้องถิ่นมาพิจารณาเพื่อกำหนด กลยุทธ์ในการทำงาน	3.63	0.89	มาก	4.31	0.67	มาก
4. ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการ กำหนดความต้องการ การจัดลำดับ ความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนด กลยุทธ์ในการทำงาน	3.51	1.05	มาก	4.30	0.82	มาก
5. นำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่ แตกต่างจากโรงเรียนอื่นๆที่จะเสริม ให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุ วัตถุประสงค์มาพิจารณาเพื่อกำหนดกล ยุทธ์ในการทำงาน	3.82	0.95	มาก	4.26	0.84	มาก
6. มีการนำจุดอ่อน ภายในของโรงเรียน มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการ ทำงาน	3.60	0.97	มาก	4.35	0.72	มาก
7. นำโอกาสหรือสภาพการณ์ภายนอก โรงเรียนทั้งปัจจุบัน และอนาคตที่เอื้อ ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนมา พิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการ ทำงาน	3.67	1.05	มาก	4.35	0.75	มาก
8. นำอุปสรรคหรือสภาพการณ์ภายนอก	3.71	0.90	มาก	4.34	0.75	มาก

ที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินงานของโรงเรียน
ทั้งปัจจุบันและอนาคตมาพิจารณาเพื่อ
กำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนด กลยุทธ์	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
9.มีการระดมความคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้ครูทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระมาพิจารณาเพื่อ กำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน	3.61	1.10	มาก	4.36	0.82	มาก
10.บริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบ สารสนเทศ(Information System) และบริหารงานโดยใช้ระบบ ฐานข้อมูล(Database System)	3.69	1.05	มาก	4.45	0.73	มาก
รวม	3.70	0.76	มาก	4.36	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า **สภาพที่เป็นจริง** ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มา
กำหนดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ใน
ระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดและรองลงมา ดังนี้ นำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์
เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการ
ทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา นำข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการดำเนินงานของ
โรงเรียนในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$) และนำจุดแข็งหรือ
ข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่นๆที่จะเสริมให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุ
วัตถุประสงค์มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

สภาพที่คาดหวัง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียง

คะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดและรองลงมา ดังนี้ นำข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพจากการดำเนินงานของโรงเรียนในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา บริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบ สารสนเทศ (Information System) และบริหารงานโดยใช้ระบบฐานข้อมูล (Database System) ($\bar{X} = 4.45$) และนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (n=344)

ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาส สำหรับอนาคต	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.จัดการความรู้(Knowledge Management) เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	3.87	0.89	มาก	4.44	0.80	มาก
2.กำหนดสภาพที่คาดหวัง วิธีปฏิบัติ และวิธีการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	3.77	0.82	มาก	4.34	0.78	มาก
3.สามารถสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียน	3.63	0.85	มาก	4.20	0.77	มาก
4.คิดหาทางเลือกหลายทางในการพัฒนาโรงเรียนและแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน	3.57	0.98	มาก	4.24	0.87	มาก
5.คำนึงถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติตามแผนงาน และมีความเหมาะสมกับเวลา	3.52	1.00	มาก	4.29	0.82	มาก
6.ตอบสนองความต้องการและให้บริการแก่ผู้ปกครองและนักเรียน	3.80	0.91	มาก	4.35	0.84	มาก

ได้ดีกว่าโรงเรียนอื่นที่ท่านรู้จัก						
7.สร้างความเชื่อมั่นด้านต่างๆให้แก่ ครู เช่น ทำให้ครูเชื่อมั่นในตัว ผู้บริหารและตนเอง	3.50	1.01	ปานกลาง	4.31	0.95	มาก
ตารางที่ 4.5 (ต่อ)						

ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาส สำหรับอนาคต	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
8.สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน	3.39	1.00	ปานกลาง	4.30	0.91	มาก
9.จัดบุคลากรให้รับผิดชอบงานอย่าง ชัดเจน และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ตามความสามารถ	3.53	1.00	มาก	4.43	0.84	มาก
10.มีการกำหนดแนวทางในการ แก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน อย่างชัดเจน	3.63	0.87	มาก	4.39	0.76	มาก
รวม	3.62	0.76	มาก	4.34	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพที่เป็นจริง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดและรองลงมา ดังนี้ จัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา ตอบสนองความต้องการและให้บริการแก่ผู้ปกครองและนักเรียน ได้ดีกว่าโรงเรียนอื่นที่ท่านรู้จัก ($\bar{X} = 3.80$) และกำหนดสภาพที่คาดหวัง วิธีปฏิบัติและวิธีการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

สภาพที่คาดหวัง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดและรองลงมา ดังนี้ จัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อ

พัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา จัดบุคคลให้รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน และมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความสามารถ ($\bar{X} = 4.43$) และมีการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง (n=344)

ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ศึกษา ดูงานจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และนำมาพัฒนา ปรับปรุง	3.48	1.08	ปานกลาง	4.34	0.93	มาก
2.มีความคิดแบบนอกกรอบ ค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาและแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มผลผลิต(จำนวนนักเรียนเข้าใหม่) และบริการอยู่เสมอ	3.51	1.12	มาก	4.29	0.92	มาก
3.มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัย รู้เท่าทันนวัตกรรมและเทคโนโลยี	3.51	1.08	มาก	4.37	0.95	มาก
4.จัดระบบบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เน้นการกระจายอำนาจ	3.64	1.10	มาก	4.38	0.93	มาก
5.นำกระบวนการเชิงระบบ PDCA มาปรับปรุงคุณภาพให้สถานศึกษา	3.80	0.88	มาก	4.44	0.71	มาก
6.มีความสามารถในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผลผลิตทั้งทางปริมาณและคุณภาพ	3.55	0.98	มาก	4.30	0.94	มาก
7.มีความคิดเชิงรุกใช้เทคนิคเสริมแรงให้ครูเกิดกำลังใจในการทำงาน	3.37	1.12	ปานกลาง	4.31	0.98	มาก
8.การปฏิบัติงานคำนึงถึงวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และศีลธรรมของชุมชน	3.94	0.92	มาก	4.42	0.80	มาก

9.จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน(คือ การพัฒนาที่คำนึงถึงความสมดุลของสิ่งแวดล้อม สังคม และ เศรษฐกิจ)	3.81	0.87	มาก	4.28	0.82	มาก
--	------	------	-----	------	------	-----

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
10.บริหารงานที่เป็นองค์รวม คือ การคำนึงถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน	3.79	0.86	มาก	4.31	0.88	มาก
รวม	3.64	0.80	มาก	4.34	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพที่เป็นจริง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดและรองลงมา ดังนี้ การปฏิบัติงานคำนึงถึงวัฒนธรรมประเพณี ศาสนา และศีลธรรมของชุมชน ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน (คือ การพัฒนาที่คำนึงถึงความสมดุลของสิ่งแวดล้อม สังคมและเศรษฐกิจ) ($\bar{X} = 3.81$) และนำกระบวนการเชิงระบบ PDCA มา ปรับปรุงคุณภาพให้สถานศึกษา ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

สภาพที่คาดหวัง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดและรองลงมา ดังนี้ นำกระบวนการเชิงระบบ PDCA มาปรับปรุงคุณภาพให้สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา การปฏิบัติงานคำนึงถึงวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และศีลธรรมของชุมชน ($\bar{X} = 4.42$) และจัดระบบบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เน้นการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (n=344)

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เชิงสร้างสรรค์	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.กำหนดวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต	3.91	0.88	มาก	4.57	0.62	มากที่สุด
2.กำหนดวิสัยทัศน์ได้ สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม	3.88	0.96	มาก	4.52	0.64	มากที่สุด
3.กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน	3.74	0.90	มาก	4.39	0.69	มาก
4.กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ นำไปสู่การกำหนดทิศทางที่จะปฏิบัติได้จริง	3.84	0.88	มาก	4.44	0.75	มาก
5.ให้โอกาสครู ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	3.62	1.03	มาก	4.38	0.81	มาก
6.ครู รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างทั่วกัน	3.77	0.89	มาก	4.42	0.70	มาก
7.ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	3.73	0.95	มาก	4.37	0.71	มาก
8.กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างผลกำไรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ	3.66	0.96	มาก	4.36	0.66	มาก
9.วิสัยทัศน์มีความชัดเจน สื่อสารเข้าใจง่าย และสามารถเป็นไปได้	3.82	0.95	มาก	4.51	0.66	มากที่สุด
10.กำหนดวิสัยทัศน์โดยคำนึงถึงปัจจัย	3.77	0.98	มาก	4.43	0.75	มาก

ภายนอกที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน เช่น
นโยบายรัฐบาล คู่แข่งทางการศึกษา

รวม	3.77	0.82	มาก	4.43	0.60	มาก
-----	------	------	-----	------	------	-----

จากตารางที่ 4.7 พบว่า **สภาพที่เป็นจริง** ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดและรองลงมา ดังนี้ กำหนดวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคตตอนาคต ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ($\bar{X} = 3.88$) และกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ นำไปสู่การกำหนดทิศทางที่จะปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

สภาพที่คาดหวัง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดและรองลงมา ดังนี้ กำหนดวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ($\bar{X} = 4.52$) และวิสัยทัศน์มีความชัดเจน สื่อสารเข้าใจง่าย และสามารถเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและ
ครูโดยรวม (n = 344)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่คาดหวัง		t-test	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความคิดความเข้าใจใน ระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน	3.72	0.77	4.37	0.63	13.960**	0.000
2. ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์	3.70	0.76	4.36	0.57	14.886**	0.000
3. ด้านความคาดหวัง และสร้าง โอกาสสำหรับอนาคต	3.62	0.76	4.30	0.72	15.895**	0.000
4. ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการ เปลี่ยนแปลง	3.64	0.80	4.34	0.74	14.697**	0.000
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิง สร้างสรรค์	3.77	0.82	4.43	0.60	13.825**	0.000
รวม	3.69	0.69	4.37	0.58	16.136**	0.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.8 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิง
กลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกๆด้าน

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งและขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน (n=344)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	น้อยกว่า 10 ปี		10 – 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F-test	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน	3.33	0.72	4.18	0.54	3.65	0.75	28.703**	0.000
2. ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	3.33	0.76	4.03	0.53	3.68	0.79	17.540**	0.000
3. ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	3.26	0.57	4.12	0.60	3.52	0.78	32.579**	0.000
4. ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	3.19	0.66	4.11	0.59	3.58	0.82	29.582**	0.000
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	3.20	0.71	4.27	0.61	3.75	0.81	38.421**	0.000
รวม	3.26	0.64	4.14	0.49	3.64	0.68	37.692**	0.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.9 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้งต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกๆ ด้าน

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงนำมาทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้ง โรงเรียน ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน

ด้านความคิดความเข้าใจ ในระดับสูงของผู้บริหาร	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.33	4.18	3.65
น้อยกว่า 10 ปี	3.33	-	0.85**	0.32**
10 – 20 ปี	4.18	-	-	0.85**
มากกว่า 20 ปี	3.65	-	-	-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้งน้อยกว่า 10 ปี รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างจากการรับรู้ของ ผู้บริหาร และครูที่ ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง 10 – 20 ปี รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างจากการรับรู้ของ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.33	4.03	3.68
น้อยกว่า 10 ปี	3.33	-	0.70**	0.35**
10 – 20 ปี	4.03	-	-	0.35**
มากกว่า 20 ปี	3.68	-	-	-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้งน้อยกว่า 10 ปี รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ แตกต่าง จากการรับรู้ของผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง 10 – 20 ปี รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ แตกต่าง จากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตาม
ระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ด้านความคาดหวัง และ สร้างโอกาสสำหรับ อนาคต	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.26	4.12	3.52
น้อยกว่า 10 ปี	3.26	-	0.86**	0.26*
10 – 20 ปี	4.12	-	-	0.60**
มากกว่า 20 ปี	3.52	-	-	-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง
น้อยกว่า 10 ปี รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต แตกต่างจากการรับรู้
ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง 10 – 20 ปี รับรู้สภาพที่
เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้าน
ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติ
หน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตาม ระยะเวลาการก่อตั้ง โรงเรียน ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านความคิดเชิงปฏิบัติ เพื่อการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.19	4.11	3.58
น้อยกว่า 10 ปี	3.19	-	0.92**	0.39 **
10 – 20 ปี	4.11		-	0.52**
มากกว่า 20 ปี	3.58			-

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง น้อยกว่า 10 ปี รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง แตกต่างจากการรับรู้ของ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง 10 – 20 ปี รับรู้สภาพที่ เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้าน ความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์		น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
เชิงสร้างสรรค์	\bar{X}	3.20	4.27	3.75
น้อยกว่า 10 ปี	3.20	-	1.07**	0.55 **
10 – 20 ปี	4.27	-	-	0.52**
มากกว่า 20 ปี	3.75	-	-	-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้งน้อยกว่า 10 ปี รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ แตกต่าง จากการรับรู้ของผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง 10 – 20 ปี รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ แตกต่าง จากการรับรู้ของผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตาม
ระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน (n=344)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	น้อยกว่า 10 ปี		10 – 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F-test	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความคิดความเข้าใจใน ระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน	4.14	0.72	4.53	0.42	4.38	0.66	7.493**	0.001
2. ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์	4.35	0.66	4.40	0.35	4.35	0.63	0.324	0.724
3. ด้านความคาดหวัง และสร้าง โอกาสสำหรับอนาคต	4.20	0.70	4.55	0.35	4.30	0.86	4.878**	0.008
4. ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการ เปลี่ยนแปลง	4.20	0.70	4.55	0.35	4.30	0.86	4.878**	0.008
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิง สร้างสรรค์	4.15	0.71	4.58	0.41	4.47	0.61	10.298**	0.000
รวม	4.21	0.65	4.52	0.30	4.36	0.64	5.562**	0.004

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.15 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง
ต่างกัน รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
กรุงเทพมหานคร แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน
ยกเว้น ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงนำมาทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน

ด้านความคิดความเข้าใจ ในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.14	4.53	4.38
น้อยกว่า 10 ปี	4.14	-	0.39**	0.24*
10 – 20 ปี	4.53	-	-	0.15*
มากกว่า 20 ปี	4.38	-	-	-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้งน้อยกว่า 10 ปี รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง 10 – 20 ปี รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ด้านความคาดหวัง และ สร้างโอกาสสำหรับ อนาคต	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.20	4.55	4.30
น้อยกว่า 10 ปี	4.20	-	0.35*	0.10
10 – 20 ปี	4.55	-	-	0.25*
มากกว่า 20 ปี	4.30	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง 10 – 20 ปี รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง น้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตาม
ระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านความคิดเชิงปฏิบัติ เพื่อการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.20	4.55	4.30
น้อยกว่า 10 ปี	4.20	-	0.35*	0.10
10 – 20 ปี	4.55	-	-	0.25*
มากกว่า 20 ปี	4.30	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง
10 – 20 ปี รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง แตกต่างจากการรับรู้ของ ผู้บริหาร
และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง น้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตาม
ระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เชิงสร้างสรรค์	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
น้อยกว่า 10 ปี	4.15	-	0.43**	0.32**
10 – 20 ปี	4.58	-	-	0.10
มากกว่า 20 ปี	4.47	-	-	-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง
น้อยกว่า 10 ปี รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ แตกต่าง จากการรับรู้ของ
ผู้บริหาร และครูที่ ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน (n=344)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดใหญ่		F-test	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน	3.46	0.83	3.89	0.74	3.74	0.69	8.523**	0.000
2. ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	3.33	0.73	3.73	0.78	3.93	0.67	18.004**	0.000
3. ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	3.32	0.75	3.67	0.92	3.78	0.54	10.680**	0.000
4. ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	3.37	0.84	3.67	0.87	3.79	0.66	7.894**	0.000
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	3.36	0.83	3.84	0.88	3.99	0.65	17.534**	0.000
รวม	3.37	0.75	3.76	.71	3.85	0.56	14.468**	0.000

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.20 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาด ต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงนำมาทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน

ด้านความคิดความเข้าใจ ในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
		3.46	3.89	3.74
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.46	-	0.43**	0.28*
โรงเรียนขนาดกลาง	3.89	-	-	0.15
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.74	-	-	-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กรับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาด กลาง และ โรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
		3.33	3.73	3.93
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.33	-	0.40**	0.60**
โรงเรียนขนาดกลาง	3.73		-	0.20
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.93			-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ด้านความคาดหวัง และ สร้างโอกาสสำหรับ อนาคต	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
		3.32	3.67	3.78
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.32	-	0.35**	0.46**
โรงเรียนขนาดกลาง	3.67	-	-	0.11
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.78	-	-	-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านความคิดเชิงปฏิบัติ เพื่อการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
		3.37	3.67	3.79
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.37	-	0.30**	0.42**
โรงเรียนขนาดกลาง	3.67	-	-	0.12
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.79	-	-	-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เชิงสร้างสรรค์	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
		3.36	3.84	3.99
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.36	-	0.48**	0.63**
โรงเรียนขนาดกลาง	3.84	-	-	0.15
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.99	-	-	-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน (n=344)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดใหญ่		F-test	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน	4.33	0.67	4.18	0.70	4.58	0.47	14.120**	0.000
2. ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.29	0.64	4.17	0.61	4.59	0.41	19.099**	0.000
3. ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.27	0.84	4.20	0.69	4.53	0.67	7.051**	0.001
4. ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.27	0.84	4.19	0.69	4.53	0.67	7.051**	0.001
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	4.40	0.63	4.26	0.66	4.61	0.45	11.763**	0.000
รวม	4.31	0.66	4.20	0.57	4.56	0.47	14.110**	0.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.26 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร แตกต่างจากกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกๆด้าน

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงนำมาทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน

ด้านความคิดความเข้าใจ ในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
		4.33	4.18	4.58
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.33	-	0.15	0.25*
โรงเรียนขนาดกลาง	4.18	-	-	0.40**
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.58	-	-	-

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
		4.29	4.17	4.59
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.29	-	0.11	0.30**
โรงเรียนขนาดกลาง	4.17	-	-	0.42**
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.59	-	-	-

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ รับรู้สภาพที่
คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้าน
การนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ใน
โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆไม่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ด้านความคาดหวัง และ สร้างโอกาสสำหรับ อนาคต	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
		4.27	4.20	4.53
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.27	-	0.07	0.26*
โรงเรียนขนาดกลาง	4.20	-	-	0.33**
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.53	-	-	-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		4.27	4.19	4.53
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.27	-	0.08	0.25*
โรงเรียนขนาดกลาง	4.19	-	-	0.34**
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.53	-	-	-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เชิงสร้างสรรค์	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
		4.40	4.26	4.61
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.40	-	0.14	0.21*
โรงเรียนขนาดกลาง	4.26	-	-	0.35**
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.61	-	-	-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู**

**ตารางที่ 4.32 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู**

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น	ความถี่
1. ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน	
1.1 มีความรอบรู้ เข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่างๆนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะพัฒนาโรงเรียนได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ	9
1.2 ผู้บริหารควรรับรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียน รับฟังความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน	8
1.3 มีความเข้าใจในสภาพปัญหา และศักยภาพของโรงเรียนเป็นอย่างดี	3
1.4 ส่งเสริมให้มีเอกภาพในกำหนดนโยบายร่วมกัน	2
2. ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	
2.1 ปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และนำกลยุทธ์ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	10
2.2 ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆขององค์กรต่างๆและนำมาพัฒนาปรับปรุงในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น	3
2.3 ส่งเสริมการแสดงความเห็นทั้งจุดเด่น จุดควรพัฒนา แนวทางในการพัฒนาของครูด้วยความเสมอภาค	1
3. ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	
3.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมและให้โอกาสครู ให้ได้มีส่วนร่วมในการกำหนด	7

วิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม	
3.2 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ควรส่งเสริมให้ครูได้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	5
3.3 ผู้บริหารมีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัย สร้างเสริมบทบาทหน้าที่ในงานและบทบาทหน้าที่ส่วนบุคคล	2
3.4 กระตุ้นการส่งเสริมจากภาคในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน	1

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น	ความถี่
4. ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	
4.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพครู เช่น จัดให้มีการศึกษาดูงาน ได้รับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับรูปแบบการสอนที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น	8
4.2 มีความคิดแบบนอกกรอบ ค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อที่จะใช้ในการพัฒนาและแก้ปัญหา	5
4.3 สนับสนุนพัฒนาปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของครู	3
4.4 ส่งเสริมการสร้างระบบประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างมีประสิทธิภาพ	2
4.5 ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพของโรงเรียน	1
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	
5.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมการกำหนดวิสัยทัศน์และนำไปสู่การกำหนดทิศทางที่จะปฏิบัติได้จริง สามารถวัดและติดตามผลการดำเนินงานได้	8
5.2 ส่งเสริมให้ครูได้รับรู้และเข้าใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างทั่วถึง	5

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผู้บริหารและครู ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูแต่ละด้านดังนี้

ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน ผู้บริหารควรมีความรอบรู้เข้าใจ และสามารถวิเคราะห์ระบบต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในอันที่จะพัฒนาโรงเรียนได้อย่าง

สร้างสรรค์และเป็นระบบ สามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียน รับฟังความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการพัฒนาร่วมกัน มีความเข้าใจในสภาพปัญหา และศักยภาพของโรงเรียนเป็นอย่างดี และส่งเสริมให้มีเอกภาพในกำหนดนโยบายร่วมกัน

ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ นำกลยุทธ์ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ของการต่าง ๆ และให้ครูสามารถนำความรู้ที่รับมาพัฒนาปรับปรุงในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งส่งเสริมการแสดงความเห็นทั้งจุดเด่น จุดควรพัฒนา แนวทางในการพัฒนาของครูด้วยความเสมอภาค

ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ควรส่งเสริมให้ครูได้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพครู เช่น จัดให้มีการศึกษาดูงาน ได้รับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับรูปแบบการสอนที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น สร้างเสริมบทบาทหน้าที่ในงานและบทบาทหน้าที่ส่วนบุคคล ของตนเอง และกระตุ้นการส่งเสริมจากภาคในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน

ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพครู เช่น จัดให้มีการศึกษาดูงาน ได้รับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับรูปแบบการสอนที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น อาศัยความคิดแบบนอกรอบ ค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อที่จะใช้ในการพัฒนาและแก้ปัญหา อย่างยั่งยืน สนับสนุนพัฒนาปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของครู ส่งเสริมการสร้างระบบประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างมีประสิทธิภาพ และ ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพของโรงเรียน

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรส่งเสริมการกำหนดวิสัยทัศน์และนำไปสู่การกำหนดทิศทางที่จะปฏิบัติได้จริง คำนึงถึงสังคมและสภาพแวดล้อม สามารถวัดและติดตามผลการดำเนินงานได้ และ ส่งเสริมให้ครูได้รับรู้และเข้าใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างทั่วถึง

ตอนที่ 6 ผลการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 12 คน ได้ผลดังนี้

1. ด้านความคิด ความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ผู้บริหารควรบูรณาการความคิดที่หลากหลายของครูเพื่อร่วมกันบริหาร

โรงเรียน โดยให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมากกว่าการรับฟังและปฏิบัติตาม เพราะแต่ละคนต่างมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน ประสบการณ์ การเรียนรู้และการปฏิบัติที่ต่างกันจึงมีมุมมอง ความคิดที่หลากหลาย ผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการของครูและนักเรียน นำความคิด ข้อเสนอแนะ มาบูรณาการเพื่อพัฒนา แก้ปัญหาได้อย่างดี นอกจากนี้ควรมีการกระจายอำนาจมุ่งให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาภายใต้การปกครองตามหลักธรรมาภิบาล นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

1.2 เมื่อผู้บริหารรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ครู นักเรียนและชุมชน ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆภายในโรงเรียน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน แก้ปัญหาโดยการสร้างสัมพันธภาพ 3 ทางคือ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง เพราะสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของนักเรียนคือ ผู้ปกครอง ผู้บริหารควรใช้วิธีแบ่งปันประสบการณ์ทำให้ทั้ง 3 ทาง รู้บทบาทของตนเอง สร้างความร่วมมือทั้ง 3 ทาง นอกจากนี้ควรจัดการศึกษาให้โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน อาจกำหนดหลักสูตร จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ให้นักเรียนไปเรียนรู้จากชุมชน ช่วยเหลือชุมชน จะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนต่อชุมชน เกิดการพึ่งพากัน

2. ด้านการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์

2.1 การให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานนั้นมีความสำคัญ เนื่องจากครูจะเป็นผู้ใกล้ชิด รับรู้ถึงปัญหา ความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองมากที่สุด ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อบริหารโรงเรียนโดยนำหลักการบริหารที่เข้าถึงสภาพและบริบทของโรงเรียน

2.2 การนำจุดอ่อนภายในของโรงเรียน มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน มีความสำคัญ เพราะจุดอ่อนคือ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนต้องนำมาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้ตรงจุด ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์ที่เป็นรูปแบบเฉพาะของโรงเรียนเพื่อทำให้เกิดจุดเด่น

3. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

3.1 ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกันได้ โดยให้ความสำคัญ ให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพที่คาดหวังของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน สร้างแรงจูงใจให้ครูได้แสดง

ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องสนับสนุนและให้โอกาสครูได้ทดลองทำโครงการใหม่ๆ หรือให้ครูอาสาสมัครทำงาน ได้แสดงความสามารถ และความรับผิดชอบ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จจะเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง

3.2 ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นในด้านต่างๆให้แก่ครู เช่น 1) สร้างความเชื่อมั่นทางความมั่นคงในชีวิต โดยสร้างแรงจูงใจและให้ความรู้แก่ครูเพื่อให้ทุกคนได้มีความคาดหวังและในอนาคตมีโอกาสที่จะมั่นคงในหน้าที่การงาน 2) สร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารเอง ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความเข้มแข็งทางด้านอารมณ์ ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของครู สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่างสร้างสรรค์ ปกครองตามหลักธรรมาภิบาล 3) สร้างความเชื่อมั่นด้านความสามารถของครู ให้ความสำคัญแก่ครู สนับสนุนครูให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ หากครูเกิดความเชื่อมั่นจะทำให้เกิดขวัญ กำลังใจ และทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

4.1 ผู้บริหารควรนำเทคนิคการเสริมแรง กระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้ความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นกันเอง มีเมตตา กรุณากับครู จะไม่ใช้การบังคับหรือควบคุม แต่จะให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้รางวัลเมื่อสร้างผลงาน เพิ่มเงินเดือนทุกปีอย่างยุติธรรมและมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน นอกจากนี้ควรดูแล ให้ความสำคัญกับสวัสดิการครู เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจและทำงานอย่างมีความสุข

4.2 การศึกษา ดูงานจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ มีประโยชน์ต่อการนำมาพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน เช่น ไปศึกษา ดูงานด้านการจัดการศึกษา การบริหาร โรงเรียนจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จากโรงเรียนที่มีความมั่นคงและยั่งยืน นำข้อดีมาปรับใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียนของเราได้ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเปิดกว้างที่จะยอมรับคำแนะนำจากโรงเรียนอื่นหรือคู่แข่ง ครูต้องกระตือรือร้นที่จะเพิ่มพูนความรู้เพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียน

5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

5.1 ควรให้โอกาสครู ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพราะครูคือผู้ปฏิบัติ ย่อมรับรู้ปัจจัย ข้อมูลต่างๆของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการ กระตุ้น ครูให้มีความรู้สึกสนใจ มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ การที่ครู มีส่วนร่วมคิดและ ผู้บริหาร ให้การสนับสนุนนั้นจะ ก่อให้เกิดความผูกพันและความรับผิดชอบร่วมกันด้วย

5.2 กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างผลกำไรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากเป็น โรงเรียนเอกชน ที่มีคู่แข่งทางการศึกษาสูง จึงต้องบริหารให้เกิดผลกำไร มีเงินทุนหมุนเวียนเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียน พัฒนาคู พัฒนานักเรียน ให้มีคุณภาพรอบด้าน ผลลัพธ์ที่ต้องการและต้องทำให้ได้คือ ปริมาณนักเรียนที่เพิ่มขึ้นและการศึกษามีคุณภาพ



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้จากสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ความคาดหวังของผู้บริหารและครู และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จาก 85 โรงเรียน จำนวน 6,067 คน และกลุ่มตัวอย่าง เป็น ผู้บริหาร 42 คน ครู 333 คน จาก 42 โรงเรียน

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ได้ค่าความเชื่อมั่นจากการรับรู้ตามสภาพจริงของผู้บริหารและครูเท่ากับ 0.99 และค่าความเชื่อมั่นจากการรับรู้ตามสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและครู 0.97

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 รวมทั้งสิ้น 375 ฉบับ เก็บข้อมูลกลับคืนได้จำนวน 344 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.73 ซึ่งดำเนินการตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม - 7 กันยายน 2554

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: Anova) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

5.3 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.3.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครู จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 89.2 5 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ระยะเวลาก่อตั้งมากกว่า 20 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 6 และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 38.77

5.3.2 ผลการวิเคราะห์ สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

สภาพที่เป็นจริง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ

สภาพที่คาดหวัง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ

5.3.3 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกๆด้าน

5.3.4 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งและขนาดโรงเรียน

ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง ต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกๆด้าน

ผู้บริหาร และครูที่ ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง ต่างกัน การ รับรู้ สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้น ด้านการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาด ต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกๆด้าน

ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร แตกต่าง จากกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกๆด้าน

5.3.5 สรุปผลการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 12 คน สรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านความคิด ความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน การสัมภาษณ์พบว่าผู้บริหารควรบูรณาการความคิดที่หลากหลายของครูเพื่อร่วมกันบริหาร โรงเรียน โดยให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมากกว่าการรับฟังและปฏิบัติ ควรมีการกระจายอำนาจมุ่งให้ทุกคนมีส่วน

ร่วมในการบริหารจัดการศึกษาภายใต้การปกครองตามหลักธรรมาภิบาล เมื่อผู้บริหารรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ครู นักเรียนและชุมชน ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆภายในโรงเรียน ควรจัดการศึกษาให้โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ช่วยเหลือชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนต่อชุมชน

2. ด้านการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ การสัมภาษณ์พบว่า การให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานนั้นมีความสำคัญ เนื่องจากครูจะเป็นผู้ใกล้ชิด รับรู้ถึงปัญหา ความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองมากที่สุดและการนำจุดอ่อนภายในของโรงเรียน มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน นั้นมีความสำคัญ เพราะจุดอ่อนคือ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนต้องนำมาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้ตรงจุด ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์ที่เป็นรูปแบบเฉพาะของโรงเรียนเพื่อทำให้เกิดจุดเด่น

3. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต การสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกันได้ โดยให้ความสำคัญ กับครู เช่น ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นในด้านต่างๆให้แก่ครู เช่น 1) สร้างความเชื่อมั่นทางความมั่นคงในชีวิต 2) สร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารเอง ปกครองตามหลักธรรมาภิบาล 3) สร้างความเชื่อมั่นด้านความสามารถของครู สนับสนุนครูให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

4. ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง การสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารควรนำเทคนิคการเสริมแรง กระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารไม่ใช้การบังคับหรือควบคุม แต่จะให้การส่งเสริม สนับสนุน เพิ่มเงินเดือนทุกปีอย่างยุติธรรม ส่วนการศึกษา ดูงานจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ มีประโยชน์ต่อการนำมาพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียน เช่น ไปศึกษา ดูงานด้านการจัดการศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเปิดกว้างที่จะยอมรับคำแนะนำจากโรงเรียนอื่นหรือคู่แข่ง

5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ การสัมภาษณ์พบว่า ควรให้โอกาสครู ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพราะครูคือผู้ปฏิบัติ ย่อมรับรู้ปัจจัย ข้อมูลต่างๆของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรมุ่งเน้นการสร้างผลกำไรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากเป็นโรงเรียนเอกชนจึงต้องบริหารให้เกิดผลกำไรเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพรอบด้าน ผลลัพธ์ที่ต้องการและต้องทำให้ได้คือ ปริมาณนักเรียนที่เพิ่มขึ้นและการศึกษามีคุณภาพ

5.4 อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ตามสรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.4.1 ผลการวิเคราะห์ สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รายด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ แสดงว่า ผู้บริหารมีความรอบรู้ เข้าใจความรู้สึกริชากรของครู มุ่งเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความคิดนอกรอบแต่สร้างสรรค์ พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และความคงอยู่อย่างยั่งยืนของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ดูบริน (DuBrin, 2007: 391; อ้างถึงใน ยอดเยี่ยม สอนเฉลิม, 2548: 17) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นกระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
พิจารณาเป็นรายด้าน

1. ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีการแยกงานบริหารโรงเรียนออกเป็นหลายระบบและมีหลายระดับการทำงาน โดยควรใช้หลักการบริหารงานแบบองค์รวม ในการรวมงานให้เป็นหนึ่งเดียว ซึ่งการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นการรวมคนให้ทำงานร่วมกันจนเป็นทีมงานมีความรอบรู้ นอกจากนี้ ผู้บริหารเข้าใจวิเคราะห์ระบบต่างๆนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้ และสามารถสรุปข้อมูลเกี่ยวกับครูจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนพื้นฐานของนักเรียนและงบประมาณเพื่อนำไปกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมหวัง วิทยาปัญญาพันธ์ (2542, 12 พฤศจิกายน) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานแบบองค์รวม เป็นแนวคิดหนึ่งในการรวมงานให้เป็นหนึ่งเดียวจะได้ไม่หลงลืมงานที่ต้องทำมากมาย การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นการรวมคนให้ทำงานร่วมกันจนเป็นทีมงาน

2. ด้านการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีการนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาพิจารณา

เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการนำข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการดำเนินงานของโรงเรียนในปีที่ผ่านมามาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน และนำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่นๆซึ่งจะเสริมให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ลีลา สีนานุเคราะห์ (2542: 65) กล่าวไว้ว่า การวางแผนเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องกำหนดให้ชัดเจน 2) การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดระดับขั้นตอนของงานให้เหมาะสม 3) การจัดทำรายละเอียดของการปฏิบัติงานแต่ละอย่างว่าควรจะทำอะไรบ้าง 4) กำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อจัดคนให้เข้ากับงานตามความเหมาะสม 5) กำหนดระยะเวลาของการปฏิบัติงาน 6) กำหนดงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 7) ควบคุมและประเมินผลงาน 8) กำหนดความยืดหยุ่นของแผนงาน

3. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างคลังความรู้ให้เกิดขึ้นภายในและภายนอกสถานศึกษา นอกจากนี้ ยัง ตอบสนองความต้องการและให้บริการแก่ผู้ปกครองและนักเรียน ได้ดีกว่าโรงเรียนอื่นที่ท่านรู้จัก และกำหนดสภาพที่คาดหวัง วิธีปฏิบัติและวิธีการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน โดยผู้บริหารต้องมีทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อการบริหารให้เกิดความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของดูบริน (DuBrim, 1998; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549: 6) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆมาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้

4. ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานคำนึงถึงวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและศีลธรรมของชุมชน ผู้บริหารชอบทำงานที่ทำทนายสามารถพลิกวิกฤตการณ์ ให้เป็น โอกาสได้ มีการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองและสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า แต่ควรคำนึงถึงปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่างๆรวมทั้งผลกระทบที่จะตามมาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คูซีส์และโพสนเนอร์ (Kouzer&Posner, 2002; อ้างถึงใน ภูษิตา อินทรประสงค์, 2552: 121) กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถพลิกผัน “วิกฤตการณ์” ให้เป็น “โอกาส” จนประสบความสำเร็จนั้นจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ ผู้นำจะเป็นผู้ที่แสวงหาโอกาสทำงานที่ท้าทาย ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มสิ่งใหม่ ผู้นำไม่เพียงมีความสนใจเหตุการณ์ในอนาคตเท่านั้น แต่ยังมีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นกันเอง มีเมตตา ทุ่มเทกับผู้ร่วมงาน ดุจดังสมาชิกครอบครัว ผู้นำจะไม่ใช้การบังคับหรือควบคุม แต่จะให้การส่งเสริม

สนับสนุนสร้างความไว้วางใจ ผู้นำไม่ใช่บุคคลที่มีบุคลิกที่น่านับถือ หรือเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งสูงเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้มีพลังกระตือรือร้น มุ่งมั่น เชื่อถือได้

5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคตอนาคต ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใจกว้าง รับฟังและไม่ปิดกั้นทางความคิด จะทำให้ครูและนักเรียนรับรู้วิสัยทัศน์ได้ทั่วกัน นอกจากนี้ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม และกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ นำไปสู่การกำหนดทิศทางที่จะปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรภา สงวนสุข (2540: 63) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการ ศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญของผู้บริหาร โรงเรียน มีดังนี้ คุณลักษณะส่วนตัวด้านบุคลิกภาพ คือ เชื่อมั่นในตนเอง สามารถวินิจฉัยตัดสินใจโดยใช้เหตุผล ด้านมนุษยสัมพันธ์คือ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ ยึดหลักความถูกต้อง หรือหลักคุณธรรมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ คือ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

สภาพที่คาดหวัง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รายด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ แสดงว่า ผู้บริหารและครูมีการรับรู้สภาพที่ความคาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากกว่าการรับรู้สภาพที่เป็นจริง ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องคำนึงถึงอนาคตสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ต้องการผู้บริหารที่มีความรอบรู้ เข้าใจความรู้สึกรักใคร่ของครู มุ่งเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ชอบการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการบริหารงานนั้นต้องคำนึงตัวบุคคลทั้งในด้านความสามารถ ขวัญกำลังใจด้วย

สภาพที่คาดหวัง ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
พิจารณาเป็นรายด้าน

1. ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูมีความคาดหวัง ที่จะให้ผู้บริหารนั้นมีความรอบรู้ เข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่าง ๆ นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้ นอกจากนี้ต้องสามารถสรุปข้อมูลเกี่ยวกับครู การจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนพื้นฐานของนักเรียนและงบประมาณเพื่อนำไปกำหนดทิศทาง

ขององค์กร และสามารถสรุปข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษา การบริหาร โรงเรียนเพื่อนำไปกำหนดทิศทางขององค์กร

2. ด้านการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารและครุมีความคาดหวังที่จะให้มีการนำข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการดำเนินงานของโรงเรียนในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน นอกจากนี้การบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ระบบฐานข้อมูล และนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์ มาตรฐานของโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

3. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารและครุมีความคาดหวังที่จะให้มีการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้บริหารควรจัดบุคคลให้รับผิดชอบงานอย่างชัดเจนและมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความสามารถ และมีการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนอย่างชัดเจน

4. ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครุมีความคาดหวังที่จะให้มีการนำกระบวนการเชิงระบบ PDCA มาปรับปรุงคุณภาพให้สถานศึกษา นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและศีลธรรมของชุมชน และจัดระบบบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เน้นการกระจายอำนาจ

5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครุมีความคาดหวังที่จะให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ควรกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม และการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน สื่อสารเข้าใจง่ายและสามารถเป็นไปได้

ตามที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 20-49) ได้มีแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามขอบข่ายภารกิจในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้การบริหาร และการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับกฎกระทรวง โดยกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ไว้คือ 1) การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น วิเคราะห์หลักสูตร ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีการวิจัย และพัฒนาหลักสูตรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มี

แหล่งเรียนรู้ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา 7) การมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนว ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ สร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งโดยใช้ PDCA 9) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา นักเรียนสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น 10) การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

5.4.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกๆด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัชวาล วิภาวดี(2545: 123) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอน ผลการศึกษา พบว่า ครูมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบทัศนะครูต่อบทบาทที่คาดหวังและที่เป็นจริงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

5.4.3 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งและขนาดโรงเรียน

5.4.3.1 จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งโรงเรียน

สภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้งต่างกัน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง น้อยกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี พบว่า การรับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและทุกๆด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน ในการแยกงานบริหารโรงเรียนออกเป็นหลายระบบ และมีหลายระดับการทำงาน ในการจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยนำโอกาสหรือสภาพการณ์ภายนอกโรงเรียนทั้งปัจจุบัน และอนาคตที่เอื้อต่อการดำเนินงานของโรงเรียนมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ในการคำนึงถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติตามแผนงาน และมีความ

เหมาะสมกับเวลา ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ความคิดเชิงรุก ใช้เทคนิคเสริมแรงให้ครูเกิดกำลังใจในการทำงาน มีพฤติกรรมการบริหารที่ทันสมัย รู้เท่าทันนวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ในการกำหนดวิสัยทัศน์โดยคำนึงถึงปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน เช่น นโยบายรัฐบาล คู่แข่งทางการศึกษา รวมถึงกำหนดวิสัยทัศน์ได้ สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

สภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้งต่างกัน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้ง น้อยกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี พบว่า การรับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารและครูมี การรับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ตรงกัน คือ การกำหนดกลยุทธ์แบบประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน วางแผนเกี่ยวกับภารกิจ ทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์สถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงาน จากนั้นสรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กร ประเมินผลการดำเนินงาน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะมุ่งเน้นการแสดงความคิดเห็น ปรีกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง หลากหลายฝ่ายตามหลักการมีส่วนร่วมของทุกคนในสถานศึกษา นอกจากนี้ต้องมีการบริหารข้อมูลโดยจัดเป็นระบบสารสนเทศ จัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมของสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับ ชูชัย โพธิ์ช่วย (2545: 133) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงาน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์กันในประเด็นต่างๆต่อไปนี้ การปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ การเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งในสถานศึกษา การมีส่วนร่วม ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ณ สถานศึกษา

5.4.3.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

สภาพที่เป็นจริง ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากการรับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ไม่ตรงกัน ดังนี้

ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กรับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ในการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างจากเดิมเพื่อหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ในการให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการ การจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ในการจัดบุคลากรให้รับผิดชอบงานอย่างชัดเจนและมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความสามารถ ดังที่ พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 (2550 : 38-41) กล่าวถึง โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนเอกชน คณะกรรมการบริหารของโรงเรียนตามระบบมีอำนาจหน้าที่ ให้ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งผู้จัดการหนึ่งคน มีหน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังนี้ 1)ดูแลรับผิดชอบงานด้านงบประมาณของโรงเรียน 2)ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน และ 3)ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงาน ตามตราสารจัดตั้ง นโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับของโรงเรียน และหน้าที่อื่น ผู้รับใบอนุญาตจะทำหน้าที่ผู้จัดการก็ได้

ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ในการส่งเสริมศึกษา ดูงานจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆและนำมาพัฒนา ปรับปรุง มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัย รู้เท่าทันนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ในการกำหนด

วิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างผลกำไรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับ ขงยูทช เแดงหอม (2546: 94) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการ ดำเนิน การวางแผนปฏิบัติการประจำปีของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีสภาพการดำเนินการวางแผนการปฏิบัติการประจำปี ขึ้นการวางแผนในเรื่องการกำหนดจุดเน้นเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สภาพที่คาดหวัง ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากการรับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่ไม่ตรงกันในด้านต่างๆดังนี้

ความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียน ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ในการรับรู้ปัญหามาไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์โดยครู นักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วม ในการแก้ไข ปัญหา การเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยใช้วิธีประชาธิปไตย

ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง ในการระดมความคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆโดยเปิด โอกาสให้ครูทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน สมหวัง วิทยาปัญญา นนท์ (2542, 12 พฤศจิกายน) กล่าวว่า การบริการแบบมีส่วนร่วม เป็นหลักการบริหารอย่างหนึ่งในยุคใหม่ที่มีทั้งการบริหารให้มีส่วนร่วมในรูปของ คณะกรรมการ กลุ่มทำงานหรือให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น สนับสนุน ร่วมกำกับติดตามการดำเนินงาน ร่วมระดมทรัพยากรมีทั้งการมีส่วนร่วมจากภายในและการมีส่วนร่วมจากภายนอก องค์กร เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบต่องาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร

ด้านความคาดหวังและสร้าง โอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และ โรงเรียนขนาดเล็ก ในการสร้าง

แรงบันดาลใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน และคิดหาทางเลือกหลายทางในการพัฒนาโรงเรียนและแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2534: 9) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างบารมี เพราะผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจ โดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเข้าใจ เป้าหมาย และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ และสามารถสร้างโอกาสสำหรับอนาคตได้ พฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ

ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ให้มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัย รู้เท่าทันนวัตกรรมและเทคโนโลยี และจัดระบบบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เน้นการกระจายอำนาจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 20-49)

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร แตกต่างจากการรับรู้ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก เรื่องความสามารถในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผลผลิตทั้งทางปริมาณและคุณภาพ กำหนดวิสัยทัศน์โดยคำนึงถึงปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน ดังแนวคิดของ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545:12-36) กล่าวว่า การศึกษาสถานภาพสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา มีขั้นตอนประการหนึ่งคือ วิเคราะห์ภารกิจและผลผลิตหลัก โดยภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และผลผลิตหลัก คือ ผู้สำเร็จการศึกษา เป็นคนดี เก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข กระบวนการวิเคราะห์ภารกิจ และผลผลิต สอดคล้องกับ สุรชาติ สังข์รุ่ง (2542 : 112) ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำมีประการหนึ่งคือ ขนาดของกลุ่มผู้ร่วมงาน และคุณลักษณะขององค์การ เช่น ปรัชญา ขนาด และบรรยากาศองค์การ เป็นต้น

5.5 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์มากยิ่งขึ้นจึงควรมีการนำผลจากการวิจัย และมีการศึกษาเพิ่มเติม ดังข้อเสนอแนะต่อไปนี้

5.5.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู พบว่า สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายละเอียดของแต่ละด้าน ในสภาพความคาดหวังที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง และจากข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

1.1 ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารควรรับรู้และเข้าใจความรู้ที่ศึกษาค้นคว้าของครูและนักเรียน เพื่อสรุปข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนสู่การกำหนดทิศทางขององค์กรได้ อีกทั้งควรรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน มีความเข้าใจในสภาพปัญหาและศักยภาพของโรงเรียนเป็นอย่างดี และส่งเสริมให้มีเอกภาพในกำหนดนโยบายาร่วมกัน

1.2 ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารควร นำระบบสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลมาช่วยในการบริหารจัดการงานโรงเรียนให้เกิดความคุ้มค่า ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ นำกลยุทธ์ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

1.3 ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารควรคำนึงถึงผลระยะยาวเช่น จัดการความรู้ สร้างคลังความรู้เพื่อพัฒนาโรงเรียน ไปสู่องค์กรการเรียนรู้ บริหารบุคคล โดยคำนึงถึงความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจ แรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ และกระตุ้นการส่งเสริมจากภาคในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน

1.4 ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควร นำกระบวนการ PDCA มาปรับปรุงคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงระบบใดๆ เพื่อผลทางธุรกิจ ควรคำนึงถึงวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและศีลธรรมของชุมชนด้วย และควรเน้นหลักการมีส่วนร่วม กระจายอำนาจเพื่อที่จะใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพของโรงเรียน

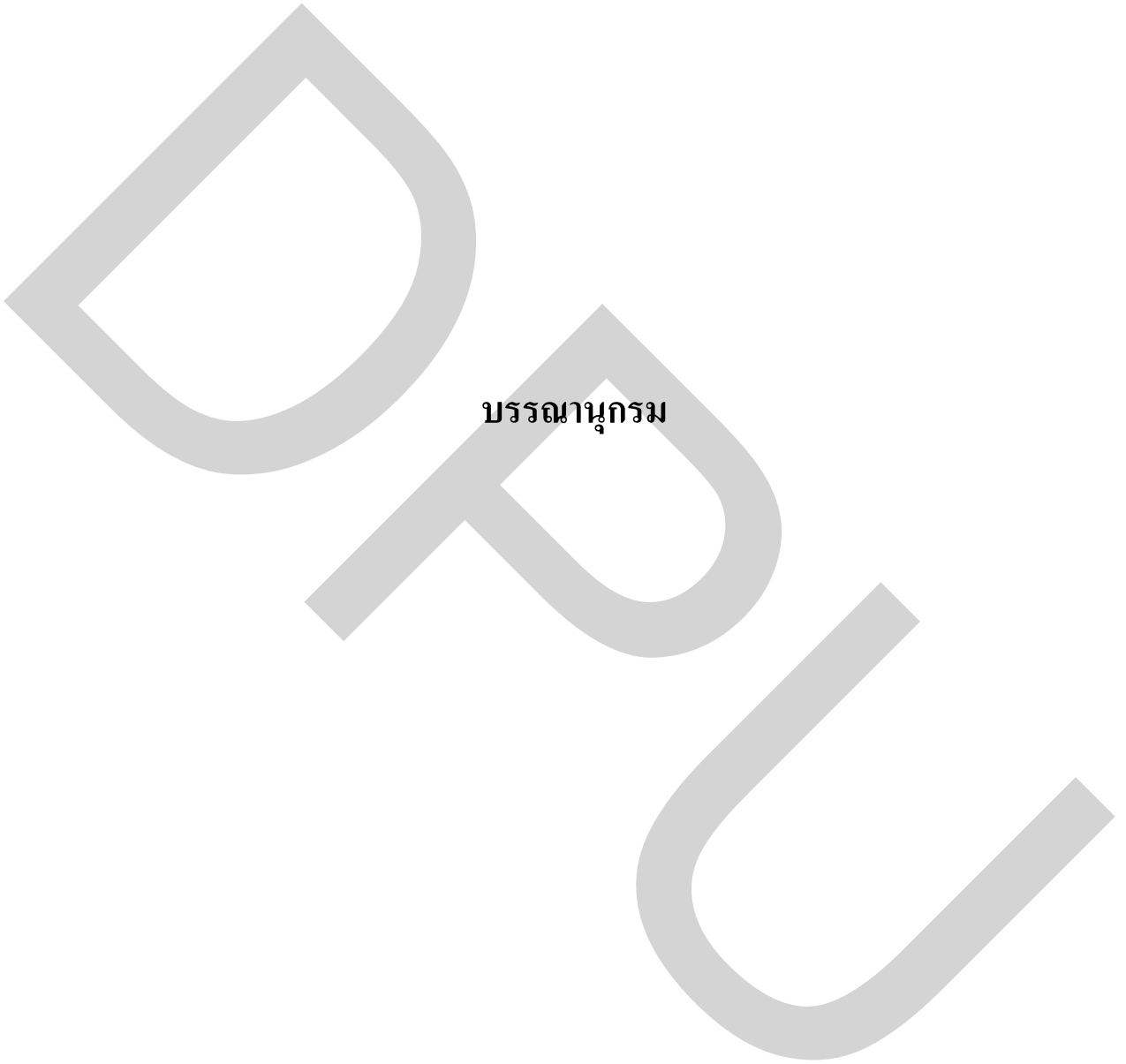
1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ แบบ เชื่อมโยงปัจจุบันกับอนาคตคือ ต้องเป็นผู้มองการณ์ไกล สอดคล้องกับความต้องการและการ เปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นต้องเข้าใจง่าย ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง

5.5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู เชิงลึกด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ทราบ รายละเอียดของปัญหาชัดเจนมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแต่ละแบบกับประสิทธิภาพของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางใน พัฒนาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กล้า ทองขาวและคณะ. (2552). **แก่นการจัดการการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). **วิสัยทัศน์ประเทศไทยปี 2560**. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- แก้วตา ไทรงาม และคณะ. (2548). **ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการผลิตและบริหารชุดวิชา. (2551). **การจัดการสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตต์นิภา ศรีไสย. (2547). **วิชาภาษาไทยชั้น ม.6**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. (2552). **หลักการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญวิทย์ ทับสุพรรณ. (2550). **นโยบายการจัดการศึกษาเอกชนสายอาชีวศึกษา เอกสารประกอบการสัมมนาการพัฒนาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสู่ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง**. กรุงเทพฯ: เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน(มปป.)
- ทรศนะ บุญขวัญ. (2548). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเกชั่น.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). **สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายแผน และมาตรฐานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (สกศ.).
- นิรมล กิติกุล. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กาญจนบุรี: สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- เนตร์พัฒนา ขาวราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: ทริปเฟ็ด กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

- บุญเทียม เจริญยิ่ง. (2535). **ยุทธศาสตร์เชิงรุกของกรมอาชีวศึกษาในแผนที่ 7**. กรุงเทพฯ: กรมอาชีวศึกษา
- ประกอบ คุณารักษ์. (2526). **การจัดทำโครงการและการประเมินผลเชิงระบบ**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประสงค์ ปราณีตพลกรัง และคณะ. (2547). **การบริหารการผลิตและการปฏิบัติการ**. กรุงเทพฯ: มปป.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2553). **การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: ไทยสัมพันธ์.
- พรณี ประเสริฐวงษ์. (2540). **การจัดองค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิญโญ สาธร. (2536). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เมธี ปิณฑนนท์. (2533). **การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2539). **ปฏิวัติการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ลีลา สีนานุเคราะห์. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์และคณะ. (2546). **การวางแผนกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: อินดิกราฟฟิกส์.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เจริญรัตน์และคณะ. (2541). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ดวงกลมสมัย.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมคิด บางโม. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์การพิมพ์.
- สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แห่งประเทศไทย. (2552). **ประวัติสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน**. กรุงเทพฯ: มิสซันมีเดีย.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2538). **ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา**. เอกสารประกอบการสอนวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพาดา สิริกุดตาและคณะ. (2543). **การวางแผนและการบริหารโครงการ**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). **ประเภทของแรงจูงใจจิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.

2542. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2552). รายงานการปฏิบัติงาน ประจำปี

2550-2552. กรุงเทพฯ: สกสศ.

วิทยานิพนธ์

กาญจนา จันทร์ไทย. (2539). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยคัดสรร

ด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรภา สงวนสุข. (2540). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร

เชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยเชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชัชวาล วิภาชาติ. (2545). บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาใน

พระตะก่นของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดงานการประถมศึกษา จังหวัด

กระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชูชัย โพธิ์ช่วย. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความ

พึงพอใจในงานตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาลพบุรี.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ลพบุรี: สถาบัน

ราชภัฏเทพสตรี.

นิรันดร หมั่นสุข. (2543). พฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.

มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นฤมล สุภาทอง. (2550). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธาและความพึง

พอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ไพโรจน์ ทองนา. (2542). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ขงยุทธ แดงหอม. (2546). การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ยอดเยี่ยม สอนเฉลิม. (2548). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับกระบวนการวางแผนในสถานศึกษา เขตคุณภาพกำแพงแสน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิฑูล แจ่มกลิ้ง. (2547). พฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สินธร คำเหมือน. (2550). บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุภาพร รอดถนน. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกับประสิทธิผลขององค์การตามการรับรู้ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลศาสตร์ (การพยาบาลศาสตร์). วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2553, ตุลาคม). แนวคิดในการริเริ่มอาชีวศึกษา. สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2553, จาก <http://wikipedia.org>

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, (2548). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership). สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2554, จาก <http://www.suthep.cru.in.th/leadership/leader2.doc>

สุรชาติ สังข์รุ่ง. (2552, ตุลาคม). ปัญหานโยบายการปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2553, จาก <http://www.amnat57.multiply.com/journal/item/3>

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. (2542, 12 พฤศจิกายน). การบริหารงานแบบองค์รวม. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2553, จาก <http://www.budmgt.com>

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.). (2552, ตุลาคม). สรุปปัญหาอาชีวศึกษา. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2553. จาก <http://www.onesqa.or.th>

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Daft, Richard L. (1999). **Understand Management**, Prentice Hall.

David, Fred R. (1997). **Strategic Management (6th ed.)**. New Jersey: Pearson Prentice – Hall.

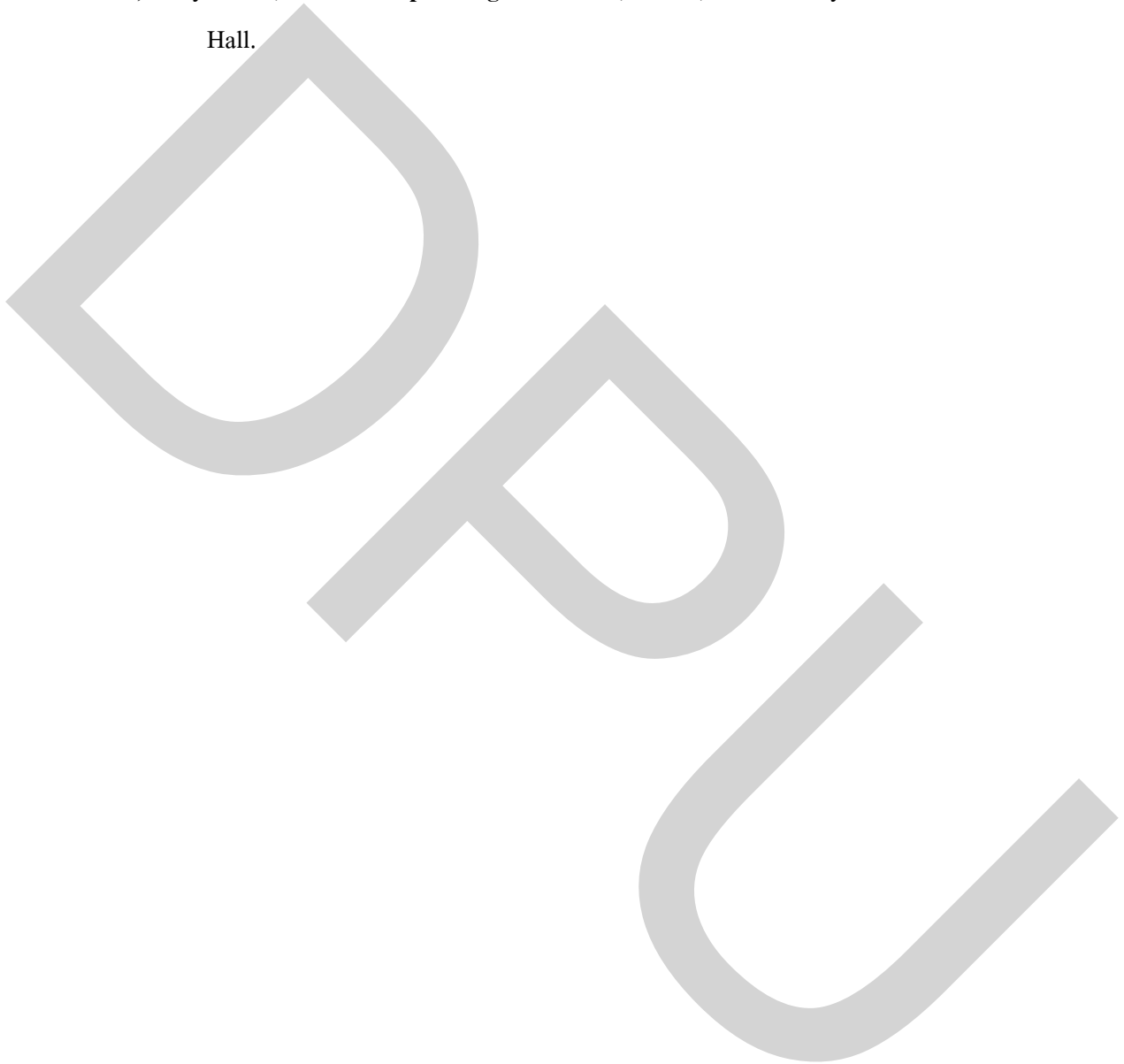
DuBrin, J. Andrew. (1998). **Leadership: Research Findings, Practice, and Skills**. New York: Houghton Mifflin Company.

_____. (2007). **Leadership: Research Findings, Practice, and Skills (5th ed.)**. Boston: Houghton Mifflin Company.

Dr. Marshall Goldsmith. (2007). **What Got You Here Won't Get You There: How Successful People Become Even More Successful**, New York: Hyperion.

Good, Carter V. (1973). **Divtionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book Co.

Yukl, Gary. (2006). **Leadership in Organizations (6 th ed.)**. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.



ด

พ

ภาคผนวก

ช

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร
ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ การศึกษา หลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งผลการวิจัยจะเป็น ประโยชน์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานและการบริหารงานโรงเรียนต่อไป มี รายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของ ผู้บริหารและครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา บริหาร โรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า โดยใช้แบบ ภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่าง

อิสระ

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบริหาร โรงเรียนให้ เจริญก้าวหน้า โดยใช้แบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ให้กับ โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน กรุงเทพมหานคร

3. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด โดยจะปิดเป็นความลับ การ นำเสนอข้อมูลจะนำเสนอเป็นภาพรวม จึงขอความกรุณาท่านตอบ คำถามทุกข้อและตอบตามความ เป็นจริง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ข้อ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความ ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

1. ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ครู

2. ระยะเวลาก่อตั้งโรงเรียน

น้อยกว่า 10 ปี

10 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดของโรงเรียน (ตามจำนวนนักเรียน)

น้อยกว่า 1,000 คน

1,000 – 2,000 คน

มากกว่า 2,000 คน

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร / ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น
1. ด้านความคิดความเข้าใจใน ระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
2. ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
3. ด้านความคาดหวัง และสร้าง โอกาสสำหรับอนาคต	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
4. ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการ เปลี่ยนแปลง	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิง สร้างสรรค์	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



ภาคผนวก ข
แบบสัณฐานเพิ่มเติม



ข้อคำถามในการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

1. ด้านความคิด ความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 วิธีการบูรณาการความคิดที่หลากหลายของครูเพื่อร่วมกันบริหารโรงเรียน สามารถทำได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

1.2 เมื่อผู้บริหารรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ครู นักเรียนและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2. ด้านการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์

2.1 การให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานมีความสำคัญหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2.2 การนำจุดอ่อนภายในของโรงเรียน มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน มีความสำคัญหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

3. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

3.1 ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกันได้อย่างไร

.....

.....

.....

3.2 ผู้บริหารจะสร้างความเชื่อมั่นในด้านต่างๆให้แก่ครูได้อย่างไร

.....

.....

.....

4. ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

4.1 ผู้บริหารได้นำเทคนิคการเสริมแรง กระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจในการทำงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

4.2 การศึกษา ดูงานจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ มีประโยชน์ต่อการนำมาพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

5.1 ทำไมต้องให้โอกาสครู ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

.....

.....

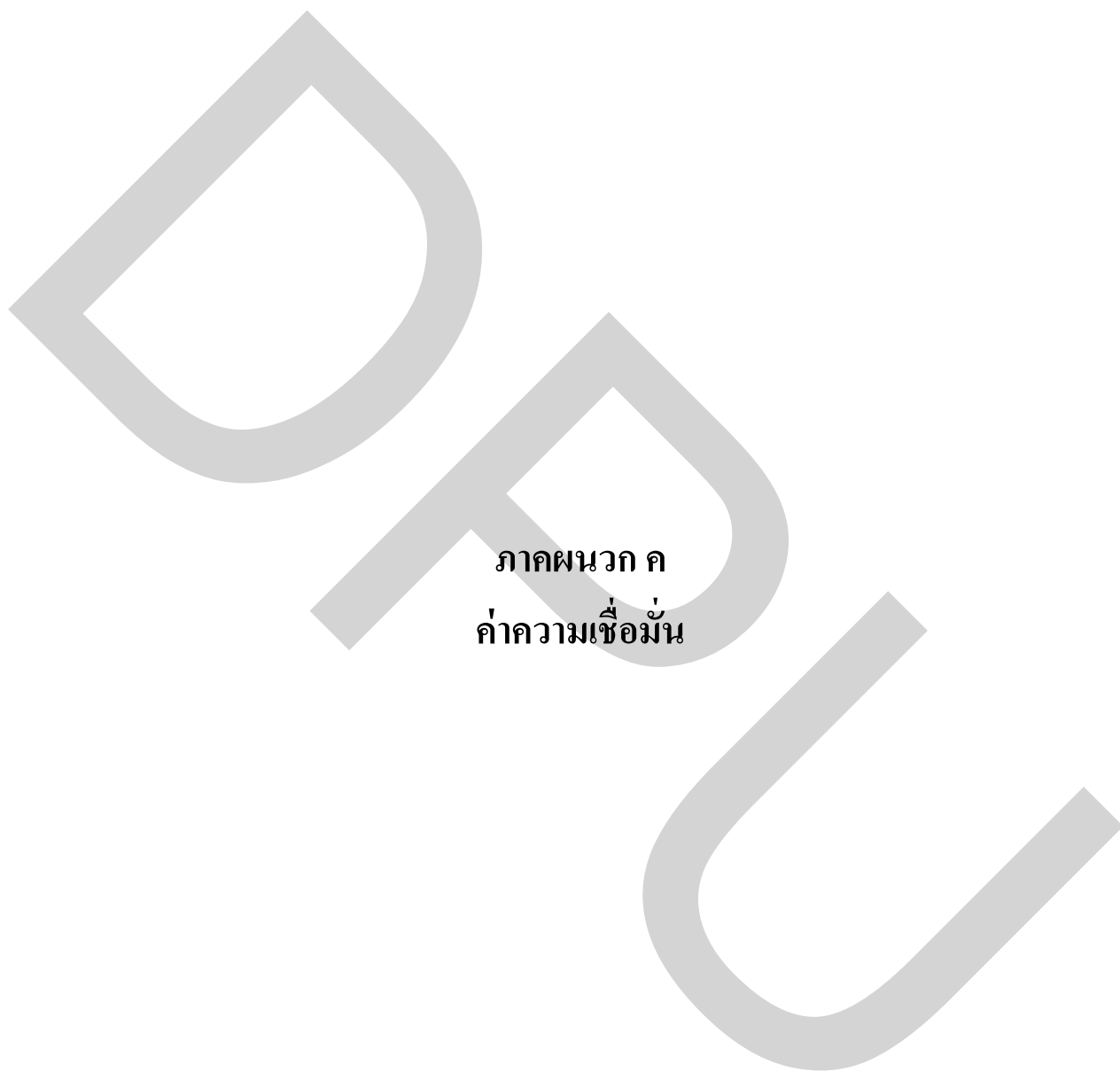
.....

5.2 ทำไมจึงต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างผลกำไรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่น

Reliability สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.99	50

Reliability สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

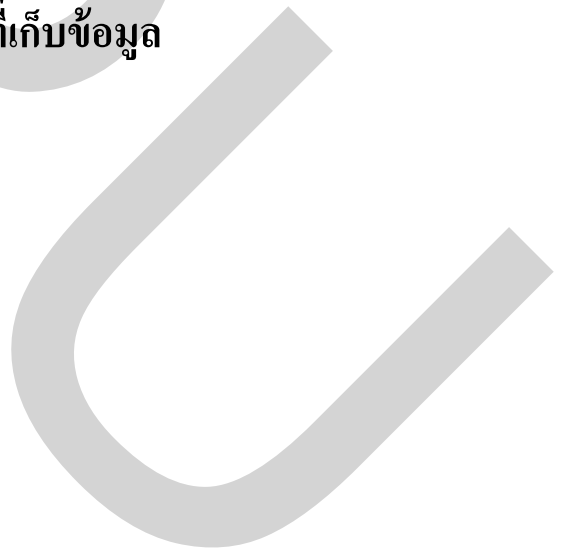
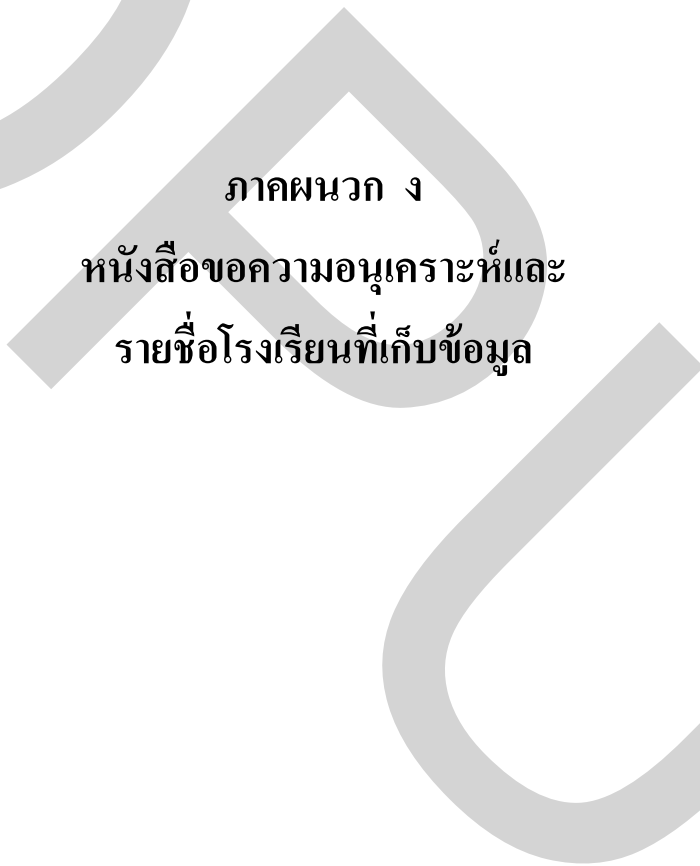
Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30.00	100.00
Excluded ^a	0.00	0.00
Total	30.00	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.97	50



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์และ
รายชื่อโรงเรียนที่เก็บข้อมูล


DPU

2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ

 ๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖
 110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

7 มกราคม พ.ศ. 2554

เรื่อง ขออนุญาตระหัสข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

 ด้วย นางปนัดดา วรกานต์ทิวัดต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการการศึกษา หลักสูตร
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา
 เอกชน กรุงเทพมหานคร ”

 ทั้งนี้เพื่อการศึกษาข้อมูลที่ต้องการและเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ให้
 นักศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำนวนผู้บริหาร และครูของแต่ละโรงเรียนในสังกัด
 อาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบ หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-2954-7300 ต่อ 570 , 592

โทรสาร 0-2954-7357

 ได้ค้นพบประวัติโรงเรียน
 บางเขน ๑๖๖๕
 ๐๙-๐๒-๕๔
 รศ.ดร. นงเยาว์ รุ่งเรือง
 ศ.ดร.



บันทึก
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ที่ บว.0401(1)/05309

วันที่ 6 พฤษภาคม 2554

จาก บัณฑิตวิทยาลัย

เรียน รศ.ดร.สุนันท์ สังข์อ่อง

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

ด้วย นางปนัดดา วรกานต์ทิวัดต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู”

บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา จิตรน้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางปนัดดา วรกานต์ทิวัดต์ 083-712-9976)



DPU 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หล้าสี กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/05309

6 พฤษภาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ดวงใจ ช่วยตระกูล

ด้วย นางปณิตดา วรกานต์ทิวัตต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอบความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิศา จิตรน้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางปณิตดา วรกานต์ทิวัตต์ 083-712-9976)



บันทึก
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ที่ บว.0401(1)/05309

วันที่ 6 พฤษภาคม 2554

จาก บัณฑิตวิทยาลัย

เรียน อาจารย์สุรวี สุนาลัย

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

ด้วย นางปนัดดา วรกานต์ทิวัดต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู”

บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิดา จิตรนอมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางปนัดดา วรกานต์ทิวัดต์ 083-712-9976)



DPU 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ ๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลีกสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/05309

6 พฤษภาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์เบญจมาภรณ์ คุณะรังษี

ด้วย นางปนัดดา วรกานต์ทิวัดต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำ
การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ
ในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา จิตรน้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางปนัดดา วรกานต์ทิวัดต์ 083-712-9976)



DPU 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
แหล่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ

Dhurakij Pundit University

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลีกสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/05309

6 พฤษภาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์สนธิ หฤพรธรวาสิน

ด้วย นางปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิดา จิตรน้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ 083-712-9976)


DPU

2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

๑๑๐/๑-๕ ถนนประชาชื่น หล้าสี่ กรุงเทพฯ ๑๑๑๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok-10210 Tel. (662) 954-7300 Fax (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/06339

วันที่ 7 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอกแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระรามหกเทคโนโลยี

ด้วย นางปนัดดา วรกานต์ทิวิฑ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในโรงเรียนของท่าน และขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน ภายในวันที่ 22 กรกฎาคม 2554 ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รณิดา จิตรน้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 570

(นางปนัดดา วรกานต์ทิวิฑ์ โทร. 08-3712-9976)


DPU

2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

มุ่งนำความรู้สู่การปฏิบัติ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น ทลิ่งสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/06339

วันที่ 7 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอกแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพณิชยการราชดำเนิน

ด้วย นางปนัดดา วรกานต์ทิวิฑ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในโรงเรียนของท่าน และขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน ภายในวันที่ 22 กรกฎาคม 2554 ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รณิดา จิตรน้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300 ต่อ 570

(นางปนัดดา วรกานต์ทิวิฑ์ โทร. 08-3712-9976)

รายชื่อโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 โดยแบ่งกลุ่มตามขนาดของโรงเรียน จำนวน 42 โรงเรียน

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	ขนาดของโรงเรียน
1	พัฒนวิชาการตั้งตรงจิตร	3,190	ใหญ่
2	วิมลพัฒนวิชาการ ศรีย่าน	2,533	ใหญ่
3	วิทยาการจัดการเพชรเกษม	3,506	ใหญ่
4	เทคนิคพัฒนวิชาการจ่านงค์	2,570	ใหญ่
5	วิบูลย์บริหารธุรกิจ รามอินทรา	2,409	ใหญ่
6	สันติราษฎร์บริหารธุรกิจ	3,634	ใหญ่
7	อรรถวิทย์พัฒนวิชาการ	3,973	ใหญ่
8	ศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ	3,687	ใหญ่
9	ดุสิตพัฒนวิชาการ	3,531	ใหญ่
10	กรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย	2,568	ใหญ่
11	เทคโนโลยีบางกะปิ	1,042	กลาง
12	สหพาณิชย์บริหารธุรกิจ	1,869	กลาง
13	วิบูลย์บริหารธุรกิจ	1,761	กลาง
14	พัฒนวิชาการกรุงเทพ	1,295	กลาง
15	พัฒนวิชาการจรัลสนิทวงศ์	1,256	กลาง
16	จรัลสนิทวงศ์บริหารธุรกิจ	1,292	กลาง
17	เทคโนโลยีกรุงธน	1,810	กลาง
18	สารสาสน์บริหารธุรกิจกนกอนุสรณ์	1,232	กลาง
19	เอกวิทย์อ่อนนุชบริหารธุรกิจ	1,644	กลาง
20	ศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ	1,425	กลาง
21	พัฒนวิชาการสุโขทัย	1,822	กลาง
22	พัฒนวิชาการราชดำเนิน	1,955	กลาง
23	พระรามหกเทคโนโลยี	1,316	กลาง
24	พระนครพัฒนวิชาการ	934	เล็ก
25	พัฒนวิชาการมีนบุรี	938	เล็ก

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	จำนวน นักเรียน	ขนาดของ โรงเรียน
26	บุษยรัตน์บริหารธุรกิจ	576	เล็ก
27	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	650	เล็ก
28	กิตติบริหารธุรกิจ	910	เล็ก
29	โพลีเทคนิคพัฒนชัยกรุงเทพ	953	เล็ก
30	เซนต์จอร์จส์โพลีเทคนิค	583	เล็ก
31	ศาสนบริหารธุรกิจ	691	เล็ก
32	สารสาสน์โพลีเทคนิค	889	เล็ก
33	พระนครบริหารธุรกิจ	449	เล็ก
34	พัฒนวิชาการสามเสน	475	เล็ก
35	จิตรลดา	338	เล็ก
36	โยนออฟอาร์คบริหารธุรกิจ	168	เล็ก
37	เทคโนโลยีบริหารธุรกิจ	195	เล็ก
38	ไทยอาชีพศึกษา	184	เล็ก
39	เทคนิคพัฒนวิชาการธนบุรี	205	เล็ก
40	นิตาบริหารธุรกิจและวิศวกรรม	619	เล็ก
41	เกษมสันต์บริหารธุรกิจ	454	เล็ก
42	เทคนิคกรุงเทพพัฒนวิชาการ	158	เล็ก



ภาคผนวก จ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สังข์อ่อง
ผู้อำนวยการหลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. ดร.ดวงใจ ช่วยตระกูล
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
3. อาจารย์สุรวิ สุณาลัย
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
4. อาจารย์เบญจมาภรณ์ คุณะรังสี
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสันติราษฎร์ ในพระอุปถัมภ์ฯ
5. อาจารย์สนิท หฤธรรมวาสิน
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสันติราษฎร์ ในพระ
อุปถัมภ์ฯ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2541 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ. 2554 จบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการ
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิตย์

ตำแหน่ง

ครู ประจำกลุ่มวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจและเลขานุการ

สถานที่ทำงาน

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสันติราษฎร์ ในพระอุปถัมภ์ฯ

ที่อยู่ทำงาน

เลขที่ 138/1 ซอยพหลโยธิน24 แขวงจอมพล เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์10900