



รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา The Development of a Model to Promote the Success of Educational Administrators of Colleges under the Supervision of the Office of the Vocational Education Commission

สำเร็จ วงศ์ศักดิ์^{1*} สบสันต์ อุตฤกษ์² และ อนันท์ งามสะอาด³
Sumret Vongsakda^{1*} Sobsan Utakrit² and Anand Ngamsa-Ard³

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) สร้างคู่มือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน และครู จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญเป็นแบบสอบถามแบบตัวเลือกและคำถามปลายเปิด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบตัวเลือก และครูเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การบริหารงบประมาณ บุคลากร วิชาการและการบริหารงานทั่วไป ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญทุกท่านมีความคิดเห็นว่าการสร้างคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาแต่ละด้านเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็น

แนวทางในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา 4 ฝ่าย และเอกสารภาวะผู้นำ จำนวน 27 เล่ม นำไปทดลองใช้กับวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4 แห่ง ในภาคเรียนที่ 2/2553 จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากรายงานการประเมินตนเอง ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา พิจารณาผลการปฏิบัติงานจากตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพภายใน พบว่าวิทยาลัยเทคนิคสุรนารี เพิ่มขึ้นร้อยละ 71.88 วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง เพิ่มขึ้นร้อยละ 55.81 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา เพิ่มขึ้นร้อยละ 36.36 และวิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์ เพิ่มขึ้นร้อยละ 35.09 จากการเปรียบเทียบผลการรายงานประเมินตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้ให้เห็นประสิทธิผลของคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อ

- ¹ นักศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ² รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ³ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
- * Corresponding Author, Tel. 08-1725-3150, E-mail: luangphorkhoon@hotmail.com



ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำสำคัญ: รูปแบบ คู่มือ ความสำเร็จในการบริหาร
สถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to design and construct a development model for college under the supervision of the Office of the Vocational Education Commission (OVEC); and 2) to develop handbooks for the administrators for college management. The population involved in this research were 7 experts, 44 administrators, and 341 teachers. In order to obtain data from the experts and administrators the questionnaire in the form of a check point and open ended questions was employed, and the questionnaire for the teachers was in the form of 5 rating scales. The data included aspects of successful leadership, budget management, human resource management, academic administrative work, and general management. The evaluation by the experts revealed that they agreed that there was a need to construct a handbook for college management on different affairs and leadership of management education as a guideline for vocational college administrators. The development handbook on 4 aspects, totaling 27 books, was created and employed at 4 colleges under the supervision of the OVEC in the semester of 2/2553. Before the trial, there was training on the usage of the development model for the administrators and directors. The results showed that after using the development model, Suranaree Technical College gained increasing operation outcomes on its safe assessment report (SAR) by 71.88%, Chumpuang

Industrial and Community College increased by 55.81%, NakornRatchasima College of Agriculture and Technology increased by 36.36%, and Buriram Poly-technique College increased by 35.09%. It can be concluded that according to the results, the development model of the college administrators affected the success in managing educational institutes under the supervision of the Office of the Vocational Education Commission.

Keywords: The Model, Handbook, Success Managing College

1. บทนำ

จากการศึกษาสภาพการณ์และความต้องการกำลังคนใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2548-2552) ของสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่ากลุ่มอุตสาหกรรมหลักของประเทศ คือ กลุ่มอุตสาหกรรมภาคการผลิต กลุ่มอุตสาหกรรมภาคบริการ และกลุ่มโลจิสติกส์ ต้องการกำลังคนเพิ่มจาก 4.6 ล้านคนในปี 2547 เป็น 5.5 ล้านคน ในปี 2552 และจากผลการศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) พบว่ากลุ่มอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีความต้องการกำลังคนในระดับช่างเทคนิคและช่างฝีมือ ทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในด้านปริมาณและคุณภาพเป็นจำนวนมาก ซึ่งสาขาที่ขาดแคลนส่วนใหญ่เป็นสาขาที่จัดการเรียนการสอนโดยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เนื่องจากนักเรียนที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นไม่นิยมเรียนต่อสายอาชีวศึกษาและนักเรียนที่จบการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. นิยมเรียนต่อในระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ยังพบว่าการผลิตกำลังแรงงานระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา และระดับอุดมศึกษาของไทยยังไม่สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในสถานประกอบการ [1]



การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนที่มีคุณธรรมนำความรู้ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและสามารถจัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ อีกทั้งแผนการศึกษาซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2545-2559) ได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญาขั้นพื้นฐานในการกำหนดแผน “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยให้สถานศึกษาเป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่สร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่ดีมีคุณภาพ มีความรู้และทักษะต่างๆ พร้อมทั้งจะก้าวเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นผลให้สถานศึกษาต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และให้ได้รับการพัฒนาในทุกด้านตามความสามารถที่จะจัดการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมจากบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าในการบริหารกิจการของสถานศึกษานั้น สิ่งที่มีความสำคัญในการที่จะนำนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดได้นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารของสถานศึกษาเป็นสำคัญ โดยที่พฤติกรรมตามกระบวนการบริหารของสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวและส่งผลถึงความมีคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา [2] ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดก็คือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง โฉมทัย [3] และปรียาพร [4] กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารไม่มีจะกระทบกระเทือนต่องานส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่

จะให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำตามลำพังคนเดียวแต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความต้องการวิธีการ และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งนี้ต้องอาศัยทักษะประสบการณ์ที่สะสมมาจนตกผลึก

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการผลิตนักศึกษาในระดับ ปวช. และ ปวส. ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัด [5] โดยมีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารสูงสุด และรับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำมาสู่การปฏิบัติมีรองผู้อำนวยการวิทยาลัย 4 ฝ่าย ทำหน้าที่ช่วยบริหารงาน ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ซึ่งโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยมีการแบ่งผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้าแผนกวิชา ซึ่งผู้บริหารแต่ละระดับจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานที่ดี เพื่อที่จะนำสถานศึกษาไปสู่จุดหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในระดับผู้อำนวยการวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการรับนโยบายจากส่วนกลางไปสู่การปฏิบัติ และผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่ระดับสถานศึกษานั้นเอง

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ ได้ระบุในมาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ เป็นการศึกษาลดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วม



ในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และแสดงเจตนารมณ์อย่างเด่นชัดเกี่ยวกับการอาชีวศึกษา ในมาตรา 34 ที่ระบุว่าคณะกรรมการอาชีวศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายแผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรอาชีวศึกษาทุกระดับที่สอดคล้องกับความต้องการของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐ... และตามมาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม ความต้องการภายในท้องถิ่น... และสำหรับสถานศึกษาเอกชนนั้นตามมาตรา 45 ระบุว่าให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา... ให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเองมีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ) และมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติยังได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการเรียนรู้ในหมวด 4 เรื่องแนวการจัดการศึกษาโดยให้ยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด (ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง) และในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 15 ให้สถาบันตามมาตรา 13 และมาตรา 14 เป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการในสังกัด ควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่

และทรัพย์สินอื่นของสถาบันการอาชีวศึกษา แต่ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไม่ได้รับการกระจายอำนาจเพียงแต่เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบอำนาจเป็นเรื่อยๆ โดยเฉพาะเรื่องบุคลากรและเรื่องงบประมาณ ซึ่งยังเป็นอำนาจของส่วนกลาง ประกอบทั้งผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ส่วนหนึ่งมาจากครู และส่วนหนึ่งมาจากรองผู้อำนวยการที่มีอายุงานครบ 1 ปีแล้ว สอบเป็นผู้อำนวยการได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา และผ่านหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา [6] จึงทำให้ขาดทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงานจากสรุปผลการบริหารงานการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ของสถานศึกษาที่ตรวจพบโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณ 2553 จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า สถานศึกษายังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาที่กำหนด โดยเฉพาะการใช้องค์ประกอบด้านต่างๆ ในการบริหารงานเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จของความสำเร็จมีประสิทธิภาพและคุณภาพของสถานศึกษา อันถือได้ว่าเป็นความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา [7] ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับบทบาทหน้าที่ และกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ถือเป็นสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นสถานศึกษาที่มีมาตรฐานการจัดการศึกษาในระดับสูง ซึ่งเป็นสิ่งชี้วัดความสามารถในการบริหารสถาน

ศึกษาของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี และสถานศึกษาดังกล่าวถือเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการด้านการศึกษา ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานนั้น หากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีรูปแบบการพัฒนาและมีคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผ่านการทดลองใช้แล้วและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างแท้จริง ย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมไปใช้เพื่อสร้างความสำเร็จในการบริหารงานของแต่ละสถานศึกษาให้รวดเร็วยิ่งขึ้น และจะช่วยส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพัฒนารุดหน้าได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเพื่อสร้างคู่มือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

2.1 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน

ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จากเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวิธีการได้มาของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยให้ครอบคลุมลักษณะของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วนำข้อมูลที่สรุปได้มาสังเคราะห์เป็นความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามจำนวน 3 ชุด เพื่อถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Sampling Method)

2.2 ขั้นตอนการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ แบ่งเป็น 8 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ/ประวัติของผู้ตอบแบบแสดงความคิดเห็น

ตอนที่ 2 แบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน โดยให้เลือกวิธีการที่ควรทำมากที่สุดพร้อมเหตุผลในการเลือกวิธีการดังกล่าว

ตอนที่ 3 แบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้เลือกวิธีการที่ควรทำมากที่สุด พร้อมเหตุผลในการเลือกวิธีการดังกล่าว

ตอนที่ 4 แบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารด้านงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้เลือกวิธีการที่ควรทำมากที่สุด พร้อมเหตุผลในการเลือกวิธีการดังกล่าว

ตอนที่ 5 แบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารด้านบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้เลือกวิธีการที่ควรทำมากที่สุด พร้อมเหตุผลในการเลือกวิธีการดังกล่าว

ตอนที่ 6 แบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้เลือกวิธีการที่ควรทำมากที่สุด พร้อมเหตุผลในการเลือกวิธีการดังกล่าว

ตอนที่ 7 แบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้เลือกวิธีการที่ควรทำมากที่สุด พร้อมเหตุผลในการเลือกวิธีการดังกล่าว

ตอนที่ 8 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open - ended Questionnaire)

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 6 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงานด้านวิชาการ โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) รวมเป็นข้อคำถาม 22 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงานด้านงบประมาณ โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) รวมเป็นข้อคำถาม 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงานด้านบุคลากร โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) รวมเป็นข้อคำถาม 24 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) รวมเป็นข้อคำถาม 24 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาจากประสบการณ์ในการบริหารงานตามกรอบงานทั้ง 4 ด้าน ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open - ended Questionnaire)

ชุดที่ 3 แบบสอบถามสำหรับครู แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในปีที่สถานศึกษาแห่งนี้ได้รับรางวัลพระราชทาน (ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ) โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากสภาพที่เป็นจริง และตามความต้องการของครู รวมเป็นข้อคำถาม 25 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในปีที่สถานศึกษาแห่งนี้ได้รับรางวัลพระราชทาน (การแสดงออกด้านคุณธรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษา) โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าจากสภาพที่เป็นจริง และตามความต้องการของครู รวมเป็นข้อคำถาม 15 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในปีที่สถานศึกษาแห่งนี้ได้รับรางวัลพระราชทาน (การบริหารงานของผู้บริหารด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป) โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากสภาพที่เป็นจริง และตามความต้องการของครู รวมเป็นข้อคำถาม 87 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของครูที่ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบันและอนาคตปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ตามกรอบงานทั้ง 4 ด้าน ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire)

2.3 การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำแนกออกเป็น 3 ชุด ชุดที่ 1 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ ชุดที่ 2 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ชุดที่ 3 สำหรับครู แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีวิธีการสร้างดังนี้

2.3.1 การจัดทำแบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

- ศึกษาวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ การบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้มีความเหมาะสมต่อรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- จัดทำแบบสอบถาม เสนอที่ปรึกษาตรวจสอบ
- กำหนดคุณสมบัติและเสนอคณะครุศาสตร์-อุตสาหกรรมเพื่อแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ หาค่า IOC จำนวน 7 ท่าน



- จัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถาม
Index of Item Objective Congruence: IOC

- ปรับแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เสนอแนะ ได้แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญที่สมบูรณ์

2.3.2 การจัดทำแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

- ศึกษาวิธีการบริหารงานด้านภาวะผู้นำ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้มีความเหมาะสมต่อรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเพื่อส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

- จัดทำแบบสอบถาม เสนอที่ปรึกษาตรวจสอบ

- กำหนดคุณสมบัติและเสนอคณะกรรมการ-อุตสาหกรรมเพื่อแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ หาค่า IOC จำนวน 7 ท่าน

- จัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถาม Index of Item Objective Congruence: IOC

- ปรับแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เสนอแนะ ได้แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารที่สมบูรณ์

2.3.3 การจัดทำแบบสอบถามสำหรับครู

- ศึกษาวิธีการบริหารงานพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยในปีที่สถานศึกษาได้รับรางวัลพระราชทาน ด้านผู้บริหารมีภาวะผู้นำ การแสดงออกด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้มีความเหมาะสมต่อรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารเพื่อส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- จัดทำแบบสอบถาม เสนอที่ปรึกษาตรวจสอบวิเคราะห์

- กำหนดคุณสมบัติและเสนอคณะกรรมการอุตสาหกรรมเพื่อแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ หาค่า IOC จำนวน 7 ท่าน

- จัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถาม Index of Item Objective Congruence: IOC

- ปรับแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เสนอแนะ ได้แบบสอบถามสำหรับครูที่สมบูรณ์

- กำหนดบุคลากรจากประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามและนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Coefficient Alpha:) ตามวิธีของ Cronbach จำนวน 60 คน ได้แก่ วิทยาลัยการอาชีพไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ค่าความเชื่อมั่นในสภาพที่เป็นจริง 0.94 และความต้องการของครู 0.96 วิทยาลัยการอาชีพหลวงประจักษ์ราชนาธิปไตย จังหวัดสงขลา ได้ค่าความเชื่อมั่นในสภาพที่เป็นจริง 0.93 และความต้องการของครู 0.96 วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใส จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ค่าความเชื่อมั่นในสภาพที่เป็นจริง 0.90 และความต้องการของครู 0.94

2.4 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.4.1 การกำหนดประชากร

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นอดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา อดีตผู้เชี่ยวชาญกรมอาชีวศึกษา อดีตผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค และอดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 72 สถานศึกษา ที่ได้รับรางวัลพระราชทานในปี พ.ศ. 2549 – 2551

กลุ่มที่ 3 ครูวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา

วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 72 สถานศึกษา ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในปี พ.ศ. 2549 – 2551

2.4.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Sampling Method)

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้อำนวยการ จำนวน 44 คน (จากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานทั้งหมด 72 สถานศึกษา มีผู้อำนวยการ จำนวน 9 คน เกษียณอายุราชการ และจำนวน 4 คน ดำรงตำแหน่ง 2 สถานศึกษา ในปี 2549 – 2551 ในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน) มีวิทยาลัยที่ได้รับรางวัลพระราชทานในปีการศึกษา 2549 - 2551

กลุ่มที่ 3 ครู จำนวน 341 คน ใช้การสุ่มแบบ 2 ขั้น (Two – Stage)

- สุ่มตัวอย่างขั้นที่ 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างครูโดยใช้การสุ่มเป็นกลุ่ม (Cluster Sampling) จากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 72 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 27 แห่ง มีจำนวนครูทั้งสิ้น 2,284 คน

- สุ่มตัวอย่างขั้นที่ 2 ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มในขั้นที่ 1 โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน

2.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ สามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโดยได้ดำเนินการดังนี้

2.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 7 ฉบับ แบบสอบถาม ทุกฉบับมีความสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ได้ทั้งหมด

2.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 คน โดยจัดส่งจดหมายขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาและได้แนบหนังสือจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 59 ฉบับ จัดส่งแบบสอบถามเมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2553 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 44 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 74.58 แบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ได้ทั้งหมด เมื่อได้รับผลการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา และได้ดำเนินการตรวจสอบ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหา และสรุปผลการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา

2.5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน โดยการจัดส่งจดหมายขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามส่งถึงครูในสถานศึกษา และได้แนบหนังสือจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 341 ฉบับ จัดส่งแบบสอบถามเมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2553 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ได้ทั้งหมด เมื่อได้รับผลการตอบแบบสอบถามของครู ได้ดำเนินการตรวจสอบ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหา และสรุปผลการตอบแบบสอบถามของครู

3. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษามวิเคราะห์องค์ประกอบในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เพื่อหารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน มีผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องเที่ยงตรง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ของแบบสอบถามสำหรับ

ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร และครู พบว่า แบบสอบถามทุกข้อมีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.5

2. ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability:oc)

จากผลการทดลองใช้แบบสอบถามกับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ครูวิทยาลัยการอาชีพไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ค่าความเชื่อมั่นในด้านสภาพที่เป็นจริง 0.95 และด้านความต้องการของครู 0.96 ครูวิทยาลัยการอาชีพหลวงประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดสงขลา ได้ค่าความเชื่อมั่นในด้านสภาพที่เป็นจริง 0.93 และด้านความต้องการของครู 0.95 และวิทยาลัยสารพัดช่างบรรหารแจ่มใส จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ค่าความเชื่อมั่นในด้านสภาพที่เป็นจริง 0.88 และด้านความต้องการของครู 0.94

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการบริหาร ทั้ง 7 คน เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในสภาวะการณ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเห็นว่าควรมีการสร้างคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา

4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เคยบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้รับรางวัลพระราชทาน ในปี พ.ศ. 2549-2551 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 11-15 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาระหว่าง 6-10 ปี ผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร 4 ด้าน

คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปสามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านการบริหารวิชาการ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าตนมีการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาร้อยละ 91.29 และมีความคิดเห็นว่าตนมีการปฏิบัติ น้อยที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ 1) การพัฒนาสื่อการศึกษา ให้เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 69.49 2) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น และการส่งเสริมการวิจัยหรือประยุกต์งานวิจัย มาใช้ในการบริหารหรือการสอนได้ คิดเป็นร้อยละ 71.19 3) การจัดบริการสื่อการเรียนการสอนและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 72.88

4.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าตนมีการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาร้อยละ 89.15 และมีความคิดเห็นว่าตน มีการปฏิบัติ น้อยที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ 1) มีการประเมิน ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 61.02 2) การพัฒนาการจัดการเรียน การสอน ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น และการส่งเสริมการ วิจัยหรือประยุกต์งานวิจัยมาใช้ในการบริหารหรือการ สอนได้ คิดเป็นร้อยละ 71.19 3) มีการเปิดโอกาสให้ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบการใช้งบประมาณ ของสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 66.10

4.3 ด้านการบริหารงานบุคคลกร ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าตนมีการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาร้อยละ 95.20 และมีความคิดเห็นว่าตนมีการ ปฏิบัติ น้อยที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ 1) มีการจัดนิเทศ ภายใตกรอบคลุมทุกด้านในการบริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 93.22 2) มีการจัดระบบงานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรายงานผลการจัดการ ศึกษาแก่ชุมชนและสาธารณะชน คิดเป็นร้อยละ 94.92 3) มีการดำเนินงานธุรการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร มีการพัฒนา

ระบบและเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศของสถานศึกษา ให้เป็นปัจจุบัน และได้ติดตามข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อวิทยาลัยอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 96.61

4.4 ด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าตนมีการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา ร้อยละ 98.24 และมีความคิดเห็นว่าตนมีการปฏิบัติ น้อยที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ 1) มีการจัดนิเทศภายใน ครอบคลุมทุกด้านในการบริหารสถานศึกษา คิดเป็น ร้อยละ 93.22 2) มีการจัดระบบงานข้อมูลและเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อรายงานผลการจัดการศึกษาแก่ชุมชน และสาธารณชน คิดเป็นร้อยละ 94.92 3) มีการ ดำเนินงานธุรการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร มีการ พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศของสถาน ศึกษาให้เป็นปัจจุบัน ได้ติดตามข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ มีผลกระทบต่อวิทยาลัยอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 96.61

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสำหรับ ครู เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่ตนเองอยู่ ได้รับรางวัลพระราชทาน แยกระดับความคิดเห็นของครูออกเป็น 2 ด้าน คือ การบริหารงานในสภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารสถาน ศึกษา และสภาพที่ต้องการ สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 ด้านพฤติกรรมการณ์มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ในปีที่สถานศึกษาที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ ได้รับรางวัลพระราชทาน ในด้านสภาพที่เป็นจริง ครู มีความคิดเห็นว่าผู้อำนวยการมีภาวะผู้นำในระดับมาก ที่สุด ($\bar{X}=4.55$) ส่วนในด้านสภาพที่ต้องการ พบว่า ครูมีความต้องการให้ผู้อำนวยการมีภาวะผู้นำในระดับ มาก ($\bar{X}=3.72$)

5.2 ด้านพฤติกรรมของผู้อำนวยการเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถาน ศึกษาในปีที่สถานศึกษาที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ได้รับ รางวัลพระราชทาน ครูมีความคิดเห็นว่าผู้อำนวยการ มีคุณธรรมจริยธรรมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$) ส่วนในด้านสภาพที่ต้องการ พบว่าครูมีความคิดเห็น ว่าผู้อำนวยการมีคุณธรรมจริยธรรมในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$)

5.3 ด้านการบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการ สถานศึกษาในปีที่สถานศึกษา ที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ได้ รับรางวัลพระราชทาน ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมี ความสามารถในการบริหารงานวิชาการในสภาพที่เป็น จริงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$) ในด้านสภาพความ ต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$)

5.4 ด้านการบริหารงบประมาณของผู้อำนวยการ สถานศึกษาในปีที่สถานศึกษาที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ได้ รับรางวัลพระราชทาน ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมี ความสามารถในการบริหารงานงบประมาณในสภาพที่เป็น จริงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$) ในด้านสภาพ ความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$)

5.5 ด้านการบริหารบุคลากรของผู้อำนวยการ เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาในปีที่สถานศึกษาที่ตนปฏิบัติ หน้าที่อยู่ได้รับรางวัลพระราชทาน ครูมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานบุคลากรใน สภาพที่เป็นจริงในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$) ในด้าน สภาพความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$)

5.6 ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้อำนวยการ สถานศึกษาในปีที่สถานศึกษาที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ได้รับ รางวัลพระราชทาน ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีความ สามารถในการบริหารงานทั่วไปในสภาพที่เป็นจริงอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$) ในด้านสภาพความต้องการอยู่ ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$)

6. ผลจากการอบรมสัมมนา ก่อนการทดลอง ใช้คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา ของ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน และหัวหน้าแผนก จากแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการปฏิบัติงาน พบว่า คู่มือปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาที่พัฒนา ขึ้นมีความเหมาะสมต่อการบริหารงานในระดับดีมาก ($\bar{X}=2.77$)

ผลการวิเคราะห์จากแบบประเมินการใช้คู่มือ การปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาหลังจากได้ ทดลองใช้ 1 ภาคเรียน ได้แก่ ภาคเรียนที่ 2/2553 พบว่า คู่มือปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาที่ได้รับ

การพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมต่อการบริหารงานในระดับดีมาก ($\bar{X}=2.87$)

7. ผลการวิเคราะห์ผลการประเมินตนเอง (SAR) ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 สถานศึกษา ดังนี้

7.1 วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี ผลปรากฏว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเท่าเดิมจำนวน 9 ตัวบ่งชี้ และมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมากถึง 23 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานจริงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นคิดเป็นร้อยละ 71.88

7.2 วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง ผลปรากฏว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเท่าเดิมจำนวน 19 ตัวบ่งชี้ และมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมากถึง 24 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานจริง ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นคิดเป็นร้อยละ 55.81

7.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา ผลปรากฏว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเท่าเดิมจำนวน 21 ตัวบ่งชี้ และมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 12 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานจริง ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นคิดเป็นร้อยละ 36.36

7.4 วิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์ ผลปรากฏว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเท่าเดิมจำนวน 37 ตัวบ่งชี้ และมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 20 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การใช้รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานจริง ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นคิดเป็นร้อยละ 35.09

4. อภิปรายผลและสรุป

จากสภาพการณ์ปัจจุบัน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบต่างๆ มาก กอปรกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้เปลี่ยนแปลงวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งและวิธีการ ได้มาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.6/ว.11 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2552 ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คน แสดงความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าควรมีการสร้างคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ใช้วิธีการสอบสอบแข่งขันสำหรับผู้ที่มีความสมบัติตามที่ กคศ. (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา) กำหนด

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อสร้างคู่มือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาขึ้นสำหรับเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารที่ขาดประสบการณ์ด้านการบริหาร ผ่านกระบวนการในการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มีการนำไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และได้มีการปรับปรุงพัฒนาตามข้อเสนอแนะที่ได้คู่มือซึ่งเป็นรูปแบบในการพัฒนาผู้บริหาร มีความสอดคล้องกับ [5] ได้ให้แนวทางเกี่ยวกับการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบไว้ 3 แบบ โดยแบบที่ 3 กล่าวไว้ว่า การพัฒนารูปแบบหมายถึงการวิจัยที่ผู้วิจัยต้องดำเนินการทั้งสามส่วน คือ การศึกษารูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ และการนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสภาพจริง

ความสำคัญของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาและประโยชน์ของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน [8] ได้ระบุไว้ดังนี้ 1) เพื่อให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นมาตรฐานเดียวกัน 2) ผู้ปฏิบัติงานทราบ



และเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง 3) ผู้ปฏิบัติงาน
ทราบว่าควรปฏิบัติอย่างไร เมื่อใดกับใคร 4) เพื่อให้
การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจและ
เป้าหมายขององค์กร 5) เพื่อให้ผู้บริหารติดตามงาน
ได้ทุกขั้นตอน 6) เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม 7) ใช้
เป็นเอกสารอ้างอิงในการฝึกอบรม 8) ใช้เป็นสื่อในการ
ประสานงาน 9) ได้งานที่มีคุณภาพตามกำหนด 10) ผู้
ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสน 11) แต่ละหน่วยงานรู้
งานซึ่งกันและกัน 12) บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สามารถ
ทำงานแทนกันได้ 13) สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่าง
ถูกต้องและรวดเร็ว เมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน
14) ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน 15) ลดข้อผิดพลาด
จากการทำงานที่ไม่เป็นระบบ 16) ช่วยเสริมสร้าง
ความมั่นใจในการทำงาน 17) ช่วยให้เกิดความสม่ำเสมอ
ในการปฏิบัติงาน 18) ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจ
เกิดขึ้นในการทำงาน 19) ช่วยลดการตอบคำถามการ
ปฏิบัติงาน 20) ช่วยลดเวลาการสอนงาน 21) ช่วยให้
การทำงานเป็นมืออาชีพ 22) ช่วยในการออกแบบ
ระบบงานใหม่และปรับปรุงงาน 23) ผู้ปฏิบัติงาน
ทราบรายละเอียดและทำงานได้ถูกขั้นตอน 24) ช่วยให้
ทราบถึงตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ 25) ช่วยให้ทราบถึง
เทคนิคในการทำงาน

จากการเปรียบเทียบผลการประเมินความเหมาะสม
ของคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาในการ
อบรมสัมมนา ซึ่งเป็นการประเมินก่อนนำไปทดลอง
ใช้ กับการประเมินความเหมาะสมของคู่มือหลังจาก
ที่ได้ทดลองใช้ 1 ภาคเรียน โดยในการประเมินความ
เหมาะสมทั้งก่อนและหลังการทดลองใช้มีการพิจารณา
ในด้านรูปเล่ม เนื้อหา และประโยชน์ของคู่มือ
การปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา ปรากฏว่า
บุคลากรของวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง มีความคิดเห็นว่า
คู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากทั้งก่อน
และหลังการนำคู่มือไปทดลองใช้ และสังเกตได้ว่าผลการ
ประเมินหลังการนำไปใช้งานมีระดับคะแนนสูงกว่า
ระดับคะแนนประเมินความเหมาะสมก่อนนำไปใช้งาน
แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ได้ทดลองใช้คู่มือในการปฏิบัติงาน

จริง เห็นว่าคู่มือที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมีประโยชน์และ
ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น

จากการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบรายงานการ
ประเมินตนเอง (SAR) ระหว่างก่อนและหลังการทดลอง
ใช้คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา พบว่า
วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมาก
ถึง 23 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 71.88 วิทยาลัยการอาชีพ
ชุมพวง มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมากถึง 24 ตัวบ่งชี้
คิดเป็นร้อยละ 55.81 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี
นครราชสีมา มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 12 ตัวบ่งชี้ คิด
เป็นร้อยละ 36.36 วิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์ มีผลการ
ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 20 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 35.09
สามารถสรุปได้ว่า การใช้คู่มือการปฏิบัติงานการบริหาร
สถานศึกษาส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้นจริง

5. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ
คุณภาพและแก้ไขเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ
ในการตอบแบบสอบถาม ผู้อำนวยการ ครู ในสถาน
ศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ตอบแบบสอบถาม
สำหรับการวิจัย

References

- [1] Office of Education Council, *Constitutional of Thailand*, Education Law Bureau, 2550.
- [2] Wanpen Jareingpeat, "The study of behavior in learning organization of the administrators in Primary schools," Master's thesis, Master of Education. Burapa University, 2545.
- [3] Nothai Udomboonyanuparp, *To create a new teacher programe*, Faculty of Education, Khon kaen university, 2546.
- [4] Preeyaporn Woonganutraroach, *Academic administration*, Bangkok: The Promotion center, 2554.
- [5] Office of Vocational Education commission, *The regulation of the office of Vocational Education*



- commission. The management education 2549*, Bangkok: Office of Vocational Education Commission. 2549.
- [6] A book of the office of the total 0206.7 dated October 2552 in the subject of the government rule and procedures for recruitment teachers and personnel educational for appointment to the position of deputy director of education and director.
- [7] Nongluck Reungthong., “The Model of school administrative effectiveness,” Doctor of Philosophy, Administration Educational, Silpakorn University, 2550.
- [8] Office of Public Sector Development, *Series of technical modern management Good Governance guidelines (25 volumes)*. Printing of Books etc. 2. Bangkok: Sahamit Printing, 2549.