

กลยุทธ์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น

Transformation Leadership Strategies in Administration of Private

Vocational Education Institution Khon Kaen Province

จิรัสนญา เพชรร่วงมาคำ*

วิเชียร รุ้ยนิยม**

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และเพื่อสร้างกลยุทธ์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาเอกชนจังหวัดขอนแก่น ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผู้บริหารจำนวน 81 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,560 คน รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 1,641 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางของ Krecie and Morgan จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารจำนวน 57 คน และครูผู้สอนจำนวน 220 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 277 คน เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคลค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารวิชาการค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก

2. กลยุทธ์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ 1) การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 15 มาตรการ 8 ตัวชี้วัด 2) การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วย 14 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด 3) การใช้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 14 มาตรการ 6 ตัวชี้วัด 4) การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานทั่วไปประกอบด้วย 11 มาตรการ 6 ตัวชี้วัด

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the present condition and desirable condition and to create a Transformation Leadership Strategies in the Administration. Private Vocational Education Institution Khon Kaen Province. Population and sample School administrators, teachers, school administrators There were 81 executives and 1,560 teachers, totaling 1,641. By using the Krecie and Morgan tables, 57 administrators and

คำสำคัญ : กลยุทธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารสถานศึกษา

* ปรัชญาคุณุภักดิ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาคุณุภักดิ์บัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Kaen Province. Population and sample School administrators, teachers, school administrators There were 81 executives and 1,560 teachers, totaling 1,641. By using the Krecie and Morgan tables, 57 administrators and 220 teachers were included in the sample, including 277 participants. The quantitative data were collected by five questionnaires. The statistics were used to analyze the data. Percentage mean and standard deviation.

The research found that

1. Current status Transformation Leadership Strategies in the Administration. Private Vocational Education Institution Khon Kaen Province The overall level. When considering the individual aspect, it was found that The highest average of the following: General Administration The administration of budgets for academic administration and personnel administration was moderate and desirable. The use of leadership change in the administration of private vocational schools. Khon Kaen Province as a whole. When considering each side, it was found that. The highest mean of the least. Budget management General Administration And the academic management is average level.

2. Transformation Leadership Strategies in the Administration. Private Vocational Education Institution Khon Kaen Province consists of 4 strategies, consisting of 4 strategies as follows: 1) Strategy 1, Leadership, Change in Human Resource Management, consisting of 15 issues, 8 indicators. 2) Strategy 2, Leadership. 14 issues 4 indicators 3) Strategy 3: The use of change leaders in academic administration consists of 14 issues. 6) Indicators. 4) Strategy 4: Use of leadership. Changes in general management consist of 11 issues. 6 Indicators

Keywords : strategy, leadership change, school administration.

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำการพัฒนาประเทศระยะกลาง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ระยะยาวที่ทุกภาคส่วนของสังคมไทยได้เห็นพ้องต้องกันเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันในปี 2570 ซึ่งกำหนดไว้ว่า “คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตยและหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง ด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้บนเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี” มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคนและสังคมไทยได้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน คือ

- 1) สร้างสังคมเป็นธรรมและมีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมสร้างพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใสเป็นธรรม
- 2) พัฒนาศักยภาพคนไทยให้มีคุณธรรม การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม ในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 3) พัฒนาระบบการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ความคิด สร้างสรรค์ภูมิปัญญาสร้างความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตการบริโภคให้เป็นมิตรกับสังคม 4) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนรวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ, 2556) การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561) ได้กำหนดเป้าหมายให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งแนวทาง 3 เรื่อง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม คือ 1) เรื่องคุณภาพ การสร้างคุณภาพให้เกิดในด้านต่างๆ คือคุณภาพในด้านครู คุณภาพแหล่งเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ทั้งในและนอกระบบ คุณภาพของสถานศึกษาคควรมีแหล่งเรียนรู้ เช่น อุทยานประวัติศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์ และคุณภาพของการบริหารจัดการ โดยการเน้นการกระจายอำนาจและธรรมาภิบาล 2) เรื่องโอกาส ได้แก่ การเปิดโอกาสให้คนไทยทุกกลุ่มทุกประเภทได้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพเช่น ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และเด็กขอบตะเข็บชายแดน เป็นต้น 3) เรื่องการมีส่วนร่วมได้แก่การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการสนับสนุนการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามกรอบของนโยบายการปฏิรูปการศึกษารอบสองกำหนดเป้าหมายที่จะให้คนไทยทุกคน ได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพในทุกระดับการศึกษาในทุกมิติตั้งแต่การศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม สร้างเสริมความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัย ในศิลปะวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นศิลปวัฒนธรรมของชาติ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2542) จากผลการวิจัย พบว่า ปัญหาที่สำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาคือการสร้างผู้นำการศึกษาระดับอาชีพที่ควรตระหนักถึงการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ทั้งวิชาการและวิชาชีพ (ธีระบุญเจริญ, 2550, หน้า 89) ผู้ประกอบวิชาชีพในสายงานเอกชนประเภทอาชีวศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านวิชาชีพและด้านอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาตลอดจนการพิจารณากำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของเอกชน และพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนเอกชน เพื่อให้เกิดผลดีในการจัดการศึกษา ได้ถูกต้องตามกรอบปฏิรูปการศึกษา และตามกรอบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนั้นความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยให้ครูที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจ ให้กับการเรียนการสอน ให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพโดยรวมของโรงเรียน (บัณฑิต แทนพิทักษ์, 2540, หน้า 7) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นวิธีการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม และองค์กรโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยองค์ประกอบทางพฤติกรรม 4 ประการคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางอารมณ์ และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกโรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) หรือ “กรมอาชีวศึกษา” (เดิม) เป็นหนึ่งในห้าหน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลงานการศึกษาในด้านการอาชีวศึกษา ดำเนินงานตามกรอบกฎหมายการศึกษาชาติ และเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาไทยมาโดยตลอด มีส่วนร่วมของการจัดการศึกษาไทยมาช้านาน มีบทบาทสำคัญช่วยในการแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของรัฐตลอดมาอย่างต่อเนื่อง (สวัสดิ์ อุดมโภชน, 2541, หน้า 3) ซึ่งไม่อาจปฏิเสธกระแสการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ ตรงกันข้ามจะต้องตระหนักไว้เสมอว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับโรงเรียน (วิโรจน์ สารรัตน์ และสัมพันธุ์ พันธุ์พุกษ์, 2545) การที่โรงเรียนเอกชนจะอยู่รอดได้นั้น จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้ทันความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกอยู่ตลอดเวลา (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536) สำหรับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้กำหนดนโยบายหลักไว้ว่าจะดำเนินนโยบายปฏิรูปการศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยทางสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จะร่วมกับโรงเรียนเอกชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารมีทักษะในการทำงาน เพื่อมุ่งที่คุณภาพของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนของครู ไปสู่การเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542, หน้า 8-9) สถานศึกษาที่สังกัดกรมอาชีวศึกษาจำเป็นที่จะต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งในหมวดที่ 4 เป็นการจัดการศึกษาซึ่งเป็น ทิศทางของกระบวนการจัดการศึกษาของชาติทุก ระดับ สำหรับเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ผู้ที่เกี่ยวข้องที่ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญ ที่สุดเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้สถานศึกษา จะต้องคำนึงถึงหลักที่ว่าผู้เรียนจะต้องมีความสำคัญที่สุด สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็ม ศักยภาพ สถานศึกษาต้องดำเนินการ จัดกิจกรรม ให้สอดคล้องกับ ความสนใจ ความถนัด ผักกักกะ กระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงบูรณาการความรู้ด้านต่างๆ ส่งเสริมให้ผู้สอนจัด บรรยากาศ เอื้อต่อการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ให้ เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ และเพื่อให้สอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 การปฏิรูปการเรียนการสอน ตามแนวทาง การจัดการศึกษาในหมวด 4 ที่ให้ เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ แต่จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ด้านอาชีวศึกษา (V- NET) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ 3 ปีการศึกษา 2558 วิชาความรู้ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ระดับปวช. (51) สถานศึกษาจังหวัดขอนแก่น คะแนนเฉลี่ย 41.65 ระดับประเทศ คะแนนเฉลี่ย 43.83 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ Web master@niets.orth) แสดงให้เห็นว่าผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติ (V- NET) ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนทั้งระดับจังหวัดและระดับภาคมีระดับคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำมาก ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยหลายด้านและปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องว่าเป็นกัญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่นเพื่อวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ผู้บริหารต้องอาศัยทั้งอำนาจ หน้าที่ ภาวะผู้นำ ทักษะความรู้ทางการบริหารมาดำเนินการ เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสู่ประสิทธิผล

คำถามการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ กลยุทธ์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น ดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่นจำนวน 41 โรง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 82 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,560 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,642 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 57 คน ครูผู้สอนจำนวน 220 คน จึงรวมทั้งสิ้นเป็น จำนวน 277 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิกเคิร์ต (Likert Scale) แบบสอบถามตามสภาพการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ใน 5 ด้าน ของ Bass และ Avolio, 1985 ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 5) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่วนด้านการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วยขอบข่ายภาระงาน 4 ด้าน ของกระทรวงศึกษาธิการ, 2542 ดังต่อไปนี้ คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงานงบประมาณ และ 4) การบริหารงานทั่วไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขกับอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว มาสร้างเครื่องมือประเมินความสอดคล้อง เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนได้ประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC) โดยการหาค่าความสอดคล้องข้อ กระทั่งคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item objective Congruence : IOC) และการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธแอลฟา (Alpha Ecoefficiency) ของ Cronbach, 1990 แบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเที่ยง (Reliability) มีความเที่ยงเชิงเนื้อหา และมีความตรงเชิงโครงสร้าง จึงเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นน่าเชื่อถือทุกข้อ สามารถนำไปวัดทางสังคมได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยข้อมูล เป็นแบบสำรวจรายการใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูลที่เป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และศึกษาความต้องการจำเป็น การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNImodified) (สุวิมล ว่างวานิช, 2550)

การประเมินความต้องการจำเป็นของการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น รายละเอียดผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNImodified) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็น PNImodified การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวม มีรายละเอียดดังนี้

การประเมินความต้องการจำเป็น PNImodified การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่าความต้องการจำเป็นในเชิงพัฒนาการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่า PNImodified=.51 เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่าด้านที่ความต้องการจำเป็นในเชิงพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคลมีค่า PNImodified=.52 รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณมี \bar{x} =.35 ด้านการบริหารวิชาการมี \bar{x} =.31 และด้านที่มีความต้องการจำเป็นในเชิงพัฒนาการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่า PNImodified=.29 สามารถเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในเชิงพัฒนาได้ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานวิชาการ และ 4) การบริหารงานทั่วไป

2. กลยุทธ์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ 15 ประเด็นดังนี้ 1) สื่อความหมายความต้องการที่ชัดเจนในการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 2) การจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ 3) กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงปัญหา เกี่ยวกับวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ 4) สร้างความเชื่อมั่น ให้ครูและบุคลากรมองเห็นความสำเร็จในการประกอบอาชีพ 5) พัฒนาบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดและการมีส่วนร่วม 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากร สามารถกระตุ้นความต้องการและความสามารถในการทำงาน 7) สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ อย่างเหมาะสม 8) เสริมสร้างให้เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสถานศึกษา 9) กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานค้ำึงถึงข้อจำกัดความรู้ ความสามารถของบุคคล 10) เสริมสร้าง ครูและบุคลากรให้ตระหนัก เห็นความสำคัญในควมามีวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 11) ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนาบุคลากร 12) เป็นแบบอย่างที่ดีในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล 13) มีคุณธรรมจริยธรรม ในการวางแผนสรรหา และบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากร 14) แผนในการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน 15) สวัสดิการเงินกู้เพื่อสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ 2 การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงบประมาณประกอบด้วย ประเด็นกลยุทธ์ 14 ประเด็น ดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและการจัดงบประมาณอย่างเหมาะสม 2) ให้ความไว้วางใจในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ให้ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจและมีส่วนร่วม 3) มุ่งมั่นทำสิ่งที่ถูกต้องเป็นที่ยอมรับในการจัดทำแผนงบประมาณ 4) การติดตาม ตรวจสอบและการใช้งบประมาณ โดยใช้หลักคุณธรรม 5) สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงบประมาณ

และจัดการทรัพยากรทางการศึกษา 6) การพัฒนาความรู้ ด้านการจัดสรรงบประมาณให้ครู และบุคลากร
เกิดความเข้าใจ ตามเป้าหมายของโรงเรียน 7) สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรมองเห็นความท้าทายในการแก้ปัญหา
งบประมาณและการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา 8) คุณธรรม จริยธรรมในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการ
ศึกษา 9) ความเข้าใจ และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการจัดสรร งบประมาณ และทรัพยากรทางการ
ศึกษา 10) บุคลากรมีผู้รับผิดชอบด้านงบประมาณ มีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์สุจริต
11) มุ่งประโยชน์ของผู้เรียนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 12) สามารถวิเคราะห์การจัดทำแผนงบประมาณ
ให้ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา 13) การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร 14) การบริหารงบประมาณ
โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 3 การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารวิชาการ ประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์
14 ประเด็นดังนี้ 1) หัวหน้างานวิชาการ มีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบและความเป็นผู้นำ 2) การพัฒนา
หลักสูตร โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) มอบหมายงานทั่วถึง เท่าเทียม 4) สร้างบรรยากาศ การนิเทศภายในเป็นที่
ยอมรับ ข้อเสนอที่ภาคภูมิใจ 5) ให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่มีชีวิตชีวา 6) ทุ่มเทอทิคต่น ผูกพันต่อ
เป้าหมายในการวางแผนด้านวิชาการ 7) พัฒนาผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการศึกษา 8) กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม
9) นิเทศติดตามให้ข้อเสนอแนะสนับสนุนบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 10) ส่งเสริม สนับสนุนให้
บุคลากร ค้นหาแนวทางแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน 11) ครูประจำชั้นและครูประจำวิชาคำนึงถึง
ความถนัด ความสามารถ ความแตกต่างของบุคคล 12) กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการพัฒนา
งานวิชาการ 13) ให้ความสำคัญในการทำแผน การดำเนินการตามแผนและบันทึกการสอน 14) สนับสนุนและสร้าง
นวัตกรรมผลงานวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 4 การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานทั่วไปประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์
11 ประเด็นดังนี้ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เกิดความเข้าใจอย่างทั่วถึง 2) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการบริหารงาน 3) การจัดระบบควบคุมภายในและนำสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง 4) มุ่งเน้นคุณภาพของงานสู่การ
บรรลุเป้าหมาย 5) การสื่อสารสองทาง 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) การวางแผนงานในการใช้อาคาร
สถานที่และจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย สวยงาม 8) สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรใช้และพัฒนาระบบเครือข่าย
เทคโนโลยีสารสนเทศ 9) การให้บริหารชุมชนสร้างเครือข่ายพัฒนาการศึกษา 10) การประชาสัมพันธ์ เสนอผลงาน
ของสถานศึกษาสู่ชุมชน 11) การบริการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น

1.1 สภาพปัจจุบันการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารถือเป็นกุญแจสำคัญต่อ
ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ผู้บริหารที่สามารถทำให้เกิดความผูกพันต่อเป้าหมายของสถานศึกษา
โดยใช้คำพูดการกระทำให้เกิดกำลังใจส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่น กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้น
เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาในหลายแง่มุม ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมี
คุณค่า มีความสำคัญสามารถโน้มน้าวใจให้ครูและบุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถ เพื่อความสำเร็จของงาน
ถือเป็นความสำคัญในการสร้างพลังขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hansman
และ Goldring (2001, pp. 399–423) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูระดับประถมศึกษา

ในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียน 231 คน คณะครูที่ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน 186 คน พบว่า ครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนเห็นว่า (บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียน ที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้มีการจัดการเรียนการสอนด้วยดี และเห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีวาพร ทาระคำ (2550) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ตามทัศนะของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้าน คือ ผู้บริหารมีวินัยทัศนคติและสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะนำวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ มานำเสนอต่อผู้ร่วมงานเสมอ และผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ดังนั้นการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นในการขับเคลื่อนสภาพการศึกษาสู่ความสำเร็จในทุกภาระงานของการบริหารสถานศึกษาทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

1.2 สภาพที่พึงประสงค์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ คณะกรรมการศึกษาเอกชนได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนเอกชนทุกระดับทุกประเภทให้พัฒนาตนเอง ความประเมิณตนเอง อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตลอดจนส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถดำรงกิจการอยู่ได้ด้วยการพึ่งตนเองให้ได้มากที่สุด คณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2535) การบริหารโรงเรียนเอกชนให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่ดีของนโยบายและผู้บริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้กำกับ และเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบายสู่ความสำเร็จ ความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพของครูในสถานศึกษาเอกชน ดังนั้นการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จึงเป็นความจำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล แสนยศบุญเรือง (2549) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนอย่างแท้จริง แสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าประสงค์ ให้ความสำคัญกับการจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ติดตามความก้าวหน้าของครู ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ครูเชื่อว่าจะสามารถสร้างพลังในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน พัฒนาสู่สถานศึกษาคุณภาพ และสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้ด้วยการพึ่งตนเอง

2. กลยุทธ์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ :

- 1) สื่อความหมายความต้องการที่ชัดเจนในการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2) การจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
- 3) กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงปัญหา เกี่ยวกับวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 4) สร้างความเชื่อมั่น ให้ครูและบุคลากรมองเห็นความสำเร็จในการประกอบอาชีพ
- 5) พัฒนาบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดและการมีส่วนร่วม
- 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากร สามารถกระตุ้นความต้องการและความสามารถในการทำงาน
- 7) สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมยกย่อง เชิดชูเกียรติ อย่างเหมาะสม
- 8) เสริมสร้างให้เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสถานศึกษา

9) กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานคำนึงถึงข้อจำกัดความรู้ ความสามารถของบุคคล 10) เสริมสร้าง ครูและบุคลากร ให้ตระหนัก เห็นความสำคัญในควมมีวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 11) ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการพัฒนาบุคลากร 12) เป็นแบบอย่างที่ดีในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล 13) มีคุณธรรมจริยธรรม ในการวางแผนสรรหา และบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากร 14) แผนในการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน 15) สวัสดิการ เงินกู้เพื่อสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิต สอดคล้องตามหลักการบริหารงานบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (2547) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจ ของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้วยการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการ ยกย่องเชิดชู มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 2 การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วย

ประเด็นกลยุทธ์ : 1) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและการจัดงบประมาณอย่างเหมาะสม 2) ให้ความไว้วางใจในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ให้ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจและมีส่วนร่วม 3) มุ่งมั่นทำให้สิ่งที่จะต้องเป็นที่ยอมรับในการจัดทำแผนงบประมาณ 4) การติดตาม ตรวจสอบและการใช้ งบประมาณ โดยใช้หลักคุณธรรม 5) สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงบประมาณ และจัดการทรัพยากรทางการศึกษา 6) การพัฒนาความรู้ ด้านการจัดสรรงบประมาณให้ครู และบุคลากร เกิดความเข้าใจ ตามเป้าหมายของโรงเรียน 7) สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรมองเห็นความท้าทายในการแก้ปัญหา งบประมาณและการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา 8) คุณธรรม จริยธรรมในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการ ศึกษา 9) ความเข้าใจ และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการจัดสรร งบประมาณ และทรัพยากรทางการ ศึกษา 10) บุคลากรมีผู้รับผิดชอบด้านงบประมาณ มีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์สุจริต 11) มุ่งประโยชน์ของผู้เรียนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 12) สามารถวิเคราะห์การจัดทำแผนงบประมาณ ให้ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา 13) การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร 14) การบริหารงบประมาณ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงบประมาณ กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กำหนด หลักการบริหารงานงบประมาณ คือ 1) ยึดหลักเท่าเทียมและเสมอภาค ทางการศึกษา ของผู้เรียนในการจัดสรร งบประมาณ 2) มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณมาตรฐาน การจัดการทางการเงิน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน คือ การวางแผนงบประมาณ การดำเนินงานต้นทุนการผลิต การจัดระบบการจัดหาพัสดุ การบริหารการเงินและควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์และการตรวจสอบภายใน 3) ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะวงเงินรวม 4) มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของระบบ การจัดการงบประมาณสถานศึกษาให้มีอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใสและความ รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

กลยุทธ์ที่ 3 การใช้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารวิชาการประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ : 1) หัวหน้า งานวิชาการ มีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบและความเป็นผู้นำ 2) การพัฒนาหลักสูตร โดยการบริหารแบบมี ส่วนร่วม 3) มอบหมายงานทั่วถึง เท่าเทียม 4) สร้างบรรยากาศ การนิเทศภายในเป็นที่ยอมรับ ข้อเสนอที่ภาคภูมิใจ 5) ให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่มีชีวิตชีวา 6) ทุ่มเหตุทิศตน ทุ่มเหตุทิศตนผูกพันต่อเป้าหมายในการ วางแผนด้านวิชาการ 7) พัฒนาผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการศึกษา 8) กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม 9) นิเทศติดตาม ให้ข้อเสนอแนะสนับสนุนบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 10) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ค้นหาแนวทางแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน 11) ครูประจำชั้นและครูประจำวิชาคำนึงถึงความถนัด

ความสามารถ ความแตกต่างของบุคคล 12) กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการพัฒนางานวิชาการ
13) ให้ความสำคัญในการทำแผน การดำเนินการตามผลและบันทึกการสอน 14) สนับสนุนและสร้างนวัตกรรมผลงาน
วิชาการ สอดคล้องกับหลักการบริหารวิชาการ ของกรมวิชาการ (2550) ที่ได้กำหนดการบริหารวิชาการไว้คือ

- 1) ให้สถานศึกษาจัดทำข้อมูลสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบ หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วม 2) มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด 3) มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้
- 4) มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพ การจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา ได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
- 5) มุ่งส่งเสริมความร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ :

- 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เกิดความเข้าใจอย่างทั่วถึง 2) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน
- 3) การจัดระบบควบคุมภายในและนำสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง 4) มุ่งเน้นคุณภาพของงานสู่การบรรลุเป้าหมาย
- 5) การสื่อสารสองทาง 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) การวางแผนงานในการใช้อาคารสถานที่และจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย สวยงาม 8) สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรใช้และพัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) การให้บริหารชุมชนสร้างเครือข่ายพัฒนาการศึกษา 10) การประชาสัมพันธ์ เสนอผลงานของสถานศึกษาสู่ชุมชน 11) การบริการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับหลักการบริหารทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ที่กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์การให้บริหารในการบริหารงานอื่นๆ ให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริหารทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ สู่ประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ควรให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลในทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้ครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานกับโรงเรียน
- 1.2 ควรสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากร สามารถมองเห็นความมั่นคงและความสำเร็จในอนาคต
- 1.3 ควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติที่เชื่อถือได้มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างจริงจัง
- 1.4 ผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถสื่อสารให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน
- 1.5 ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ครั้งต่อไป

- 2.1 ควรทำการวิจัยกลยุทธ์ของผู้การเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน
- 2.2 ควรทำการวิจัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมืออาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*.
 กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2547) *ปฏิรูปการศึกษายุคใหม่* กรุงเทพฯ; องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- _____. 2550. *รัฐธรรมนูญแห่งชาติราชอาณาจักรไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). *การคิดเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอสเอ็มดีเอ.กรุงเทพฯ.
- คณัย เทียนพุดม. (2545). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า* . พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
 ศูนย์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2539ก). *การวางแผนกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ. บริษัทประชุม
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม
 พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภิญโญ สาธร (2523). *การบริหารการศึกษา*.กรุงเทพฯ:ศ.ส.การพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสารจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2531). *การบริหารโรงเรียนเอกชน*. กรุงเทพฯ:
 สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: คณะพณิชยศาสตร์และการบัญชี
- Bass, B.M., Waldman. D.M., Avolio. B.J., & Bebb, M. (1977). *Transformational Leadership. And the
 falling dominoes effect. Group and Organization Studies*. 12 (3), 73–86. Performane beyond expectation.
 New York.
- Bennis, W., and Nanus, B. (1985). *Leaders: The Strategies for Taking Change*. New York: Harper and Row.
- Blasé, J. and J. Blasé. (2002). “*The dark side of leadership: Teacher perspectives of principal mistreatment*”.
Educational Administration Quarterly, 38(5):671–727.