แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

นายเธียรพัฒน์ ชุปวา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย
The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

GUIDELINES FOR INSTRUCTIONAL LEADERSHIP DEVELOPMENT OF PRIVATE VOCATIONAL COLLEGE ADMINISTRATORS IN BANGKOK METROPOLITAN

Mr. Thianpat Chooppawa

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration
Department of Educational Policy Management and Leadership
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic Year 2016
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
โดย	นายเธียรพัฒน์ ชุปวา
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

เธียรพัฒน์ ชุปวา : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (GUIDELINES FOR INSTRUCTIONAL LEADERSHIP DEVELOPMENT OF PRIVATE VOCATIONAL COLLEGE ADMINISTRATORS IN BANGKOK METROPOLITAN) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.ปองสิน วิเศษศิริ, 165 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประชากรคือ ผุ้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร 81 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารโรงเรียนและครูปฏิบัติหน้าที่สอนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากโดยพฤติกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุดคือการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ รองลงมาคือ พฤติกรรมในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรม การพัฒนาและการประกันคุณภาพ และการบริหารในขณะที่พฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับน้อยกว่าพฤติกรรมอื่นๆ คือ1) การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 2) การจัดการระบบเครือข่าย

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าพฤติกรรมอิ่นๆ คือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องเริ่มจากการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจูงใจบุคลากร สำหรับพฤติกรรมด้านการจัดการระบบเครือข่าย ต้องเริ่มจากศึกษาหาความรู้ในเรื่องการสร้างและการใช้เครือข่ายอย่างเป็นระบบ ส่วนแนวทางพัฒนาพฤติกรรมอื่นๆนั้น มีวิธีการพัฒนาเป็นเรื่องๆไป โดยต้องอาศัยการปรับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการเป็นหลัก

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2559

5783442427 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION
KEYWORDS: GUIDELINE / INSTRUCTIONAL LEADERSHIP

THIANPAT CHOOPPAWA: GUIDELINES FOR INSTRUCTIONAL LEADERSHIP DEVELOPMENT OF PRIVATE VOCATIONAL COLLEGE ADMINISTRATORS IN BANGKOK METROPOLITAN. ADVISOR: ASST. PROF. PONGSIN VISESHSIRI, Ph.D., 165 pp.

The purposes of this research were to 1) study the level of instructional leadership behaviors and 2) develop instructional leadership development guidelines for administrators from private vocational colleges in Bangkok Metropolitan. Studied population were 81 administrators from private vocational colleges .The informants were administrators themselves and teachers in their colleges. Questionnaires and interview were used as the research tools and data were analized in the forms of frequency, percentage, average, standard deviation, and content analysis.

The findings were as follows :

1. The overall of the instructional leadership behaviors was at the high level by which the most practicing behavior were defining the school mission. The other practicing placing according to their practicing behavior were managing the instructional program, training teachers, working on the organizational development and quality assurance, and general administration, The least practicing behaviors were promoting school climate and developing school network.

2. The instructional leadership development guidelines for the vocational colleges administrators on the two needed behaviors were as follows: (1) For the behavior on promoting school climate -- administrators must start with learning how to motivate people and (2) For the behavior on developing school network -- administrators must start from seeking more knowledge on how to create and to use the school network systematically. The other behaviors could be developed mainly through the changing of attitudes on how administrators perceive their role as academic leaders.

Department: Educational Policy Management and Leadership Student's Signature .....
Advisor's Signature .....
Field of Study: Educational Administration
Academic Year: 2016

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการและวิทยานิพนธ์ ในการเป็นผู้ให้อย่างแท้จริง ทั้งความรู้ กำลังใจ เวลาในการให้คำปรึกษา และแนะนำ ช่วยเหลืออย่างดียิ่งตลอดทุกขั้นตอนของการวิจัย และตลอดระยะเวลาของการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญา พิมพ์ อุสาโห ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์นี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอบกราบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้บริหาร และคุณครูทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งในปัจจุบันและอดีตที่ให้ความรู้ทางวิชาการ ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ ตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาตลอดจนการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ อีกทั้งขอขอบคุณรุ่นพี่ดุษฎีบัณฑิต เพื่อน และน้องมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา และสาขาวิชาอื่น ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและความรู้ และเป็นกำลังใจให้กันและกันด้วยดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ดร.เธียรสิงห์ และ นางเยาวดี ชุปวา รวมทั้งญาติพี่น้อง และเพื่อนๆ ที่ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ อันเป็นพลังสำคัญตั้งแต่เข้าศึกษาจนผู้วิจัยสามารถประสบความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

คำถามการวิจัย 6

วัตถุประสงค์ในการวิจัย 6

ขอบเขตการวิจัย 6

กรอบแนวคิดในการวิจัย 7

นิยามศัพท์ 9

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 12

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 13

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 13

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ 13

1.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) 15

1.3 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำทางอาชีวศึกษา 18

1.4 องค์ประกอบและพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการ 24

1.5 การพัฒนาภาวะผู้นำ 38

ตอนที่ 2 การอาชีวศึกษา 45

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

หน้า

2.1 ประวัติและความเป็นมาของการอาชีวศึกษาไทย 45
2.2 บริบทของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 52
ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 54
บทที่ 3 วิธีธีการดำเนินการวิจัย 62
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย 62
3.1.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ 62
3.1.2 เครื่องมือ 67
3.1.3 การสร้างเครื่องมือ 68
3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 69
3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 70
3.2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย 72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 75
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม 76
4.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 76
4.1.2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร 78
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 86
4.2.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ฉบับที่ 1) 86
4.2.2 ความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 1) 97
4.2.3 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2) 98

หน้า

4.2.4 ความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2) 100
4.2.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับสมบูรณ์) 101
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 103
5.1 สรุปผลการวิจัย 103
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 105
5.3 ข้อเสนอแนะ 112
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 112
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 114
รายการอ้างอิง 115
ภาคผนวก 122
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 123
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ 163
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ 165

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำในระดับอาชีวศึกษาของ Cedefop, (2011) ผลการศึกษาแบ่งตามประเภทของภาวะผู้นำ /กิจกรรมที่ระบุไว้ในกรอบความสามารถสำหรับวิชาชีพทางอาชีวศึกษา 19

ตารางที่ 2 ตารางการแจกแจงความถี่พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ 37

ตารางที่ 3 รายชื่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 62

ตารางที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 72

ตารางที่ 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 76

ตารางที่ 6 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครแบบรายข้อ 78

ตารางที่ 7 สรุปผลระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร 85

ตารางที่ 8 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 1) 95

ตารางที่ 9 ความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 1) 97

ตารางที่ 10 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2) 99

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย..... 8

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของประเทศไทยได้เข้าสู่การเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 โดยกำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551) รวมทั้งพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มรายได้และสร้างอาชีพให้กับประชาชน โดยได้ให้สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษามีการเปิดสอนหลักสูตรทวิศึกษาให้แก่นักเรียนโดยมีการเรียนสายสามัญควบคู่ไปกับสายอาชีพในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา อีกทั้งยังมีพระราชดำริให้จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพขึ้นในพื้นที่ห่างไกลเพื่อจัดการเรียนการสอนสายอาชีพให้แก่นักเรียนและฝึกอบรมอาชีพให้แก่ประชาชนโดยนำความรู้ในทางทฤษฎีที่เป็นสากล และภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติ หรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ (ชัยฤทธิ์ แสงสวาง, 2554) ได้กล่าวว่า การศึกษาเสมือนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน การที่จะพัฒนาประเทศก็ต้องใช้คนที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับในต่างประเทศนั้น ประเทศต่างๆได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานและประชากรภายในประเทศของตนให้มีความรู้และพัฒนาทักษะฝีมือทางอาชีพอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งกำหนดนโยบายในการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิตโดยที่แนวทางและยุทธศาสตร์ของแต่ละประเทศจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาแรงงานในประเทศของตนโดยใช้การอาชีวศึกษาเข้ามามีบทบาทสำคัญเช่นกัน ตัวอย่างเช่น รัฐบาลสหรัฐอเมริกากำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายเพื่อการพัฒนาเศรฐษกิจและสังคมโดยการสนับสนุนพัฒนาการอาชีวศึกษา (Barack Obama,2009) คาดหวังว่าในปี 2020 ชาวอเมริกาจะมีสัดส่วนการมีการศึกษาและทักษะอาชีพสูงที่สุดในโลก ประเทศจีน (Ministry of Education in China, 2010) ที่ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพแรงงานด้วยการขยายการศึกษาอาชีวศึกษาอย่างรวดเร็วจาก 19% เป็น 45.3% และได้ก่อตั้งสถานศึกษาอาชีวศึกษาถึง 3,000 แห่งภายในระยะเวลา 10 ปี ที่ผ่านมา เพื่อเป็นการนำร่องการพัฒนาและส่งเสริมการอาชีวศึกษาในประเทศจีน และนอกจากนั้น (UNESCO, 2002) องค์กร UNESCO ยังได้

เน้นย้ำถึงความสำคัญของการอาชีวศึกษาว่า การอาชีวศึกษาทำให้เกิดการพัฒนาทักษะของบุคคลในด้านของทักษะวิชาชีพ ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีศักยภาพ สามารถเพิ่มผลผลิตจากการทำงานและรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากผลผลิตและการอาชีวศึกษาเป็นส่วนเสริมให้บุคคลมีรายได้อันจะทำให้เศรษฐกิจดีขึ้นจนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวได้

จะเห็นได้ว่าการที่หลายประเทศได้ลงทุนทางด้านการอาชีวศึกษา เพื่อการพัฒนาอนาคตในด้านวิชาความรู้และทักษะอาชีพให้แก่คนในชาติ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานภายในประเทศและตลาดแรงงานทั่วโลก ทำให้แรงงานเป็นแรงงานที่มีคุณภาพและทักษะอาชีพและมีศักยภาพสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานได้ตามที่ต่างๆได้ทั่วทุกมุมโลก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานสากลอีกทั้งยังจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเจริญเติบโตเศรษฐกิจของประเทศและการพัฒนาคุณภาพสังคมให้ดียิ่งขึ้น โดยจะเห็นได้จากการที่ประเทศผู้นำของโลกทั้ง 2 ประเทศ ไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกา และจีน ต่างมีความมุ่งมั่นในการพัฒนากำลังคนด้วยการพัฒนาการอาชีวศึกษาให้แก่ประชากรในประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในอนาคต

จากการติดตามสภาพภาวะปัจจุบันของนักเรียน นักศึกษา ที่จบจากหลักสูตรต่าง ๆ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในประเทศไทย ได้มีงานวิจัยของ ลือชัย แก้วสุข (2554) ที่พบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในการอาชีวศึกษาของประเทศไทยคือ นักเรียน นักศึกษา ที่จบออกไปมีคุณภาพไม่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานเท่าที่ควรโดยจะเห็นได้จากสถานประกอบการยังมีอัตราตำแหน่งการว่างงานแต่ในขณะที่ยังมีผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่สามารถหางานทำได้ ทำให้ประเทศไทยเกิดปัญหาสภาวะการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ โดย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ได้มีการศึกษาผลการดำเนินงานในรอบ 9 ปี ของการปฏิรูปการอาชีวศึกษา (พ.ศ.2542-พ.ศ.2551) การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและผู้เรียน ในระดับอาชีวศึกษา มีการผลิตกำลังแรงงานระดับอาชีวศึกษายังไม่สอดคล้อง กับความเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของประเทศที่ขาดกำลังแรงงานระดับกลาง ที่มีคุณภาพ โดยพบว่าด้านการจัดการเรียนการสอน มีหลักสูตรการศึกษายังไม่ชัดเจนว่าจะให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษา ควรที่จะศึกษาต่อในระดับสูงหรือเข้าทำงาน ประกอบกับการจัดการเรียนการสอนยังไม่สามารถสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้จริง นอกจากนี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2551) พบว่าปัจจุบันการอาชีวศึกษาไทยตกอยู่ในสภาวะด้อยพัฒนาในระดับรุนแรง ได้ประเมินว่าแรงงานฝีมือที่มีอยู่ประสบปัญหาด้านคุณภาพซึ่งไม่สามารถ ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการได้ แรงงานใหม่ต้องได้รับการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงานจริง แม้ว่าจะมีวุฒิการศึกษาสูง ตรงสาขาอาชีพ (จุรินทร์ ลักษณวิสิฐ, 2552) กล่าวว่าจะเห็นได้ว่าคุณภาพของนักเรียน อาชีวศึกษาไทยถดถอยลงทุกวัน ประกอบกับปัญหานักเรียนทะเลาะวิวาทไม่เว้นแต่ละวัน ต่างส่งผล ต่อภาพลักษณ์การเรียนสายอาชีพ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วพบว่า สัดส่วนคนเรียน สายสามัญต่อสายอาชีพเป็น 30 : 70 ซึ่งผลสืบเนื่องจากการ

ประเทศที่พัฒนาแล้วมีการส่งเสริมสนับสนุนประชาชนในประเทศให้เลือกเรียนสายอาชีพ เพื่อการพัฒนาทักษะ ฝีมือและพัฒนาคุณภาพแรงงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เห็นเป็นรูปธรรม ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้สำเร็จการศึกษายังขาดคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับการประกอบอาชีพอีกทั้งยังมีการวิพากษ์วิจารณ์จากสถานประกอบการ และ สังคมถึงความเป็นผู้ขาดระเบียบวินัยขาดความรับผิดชอบ ไม่ตรงต่อเวลา และห่วงใยต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ (พลเอก ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ, 2558) ได้กล่าวว่า “ขณะนี้การอาชีวศึกษาไทยไม่ผลิตกำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ภาคธุรกิจเองต้องเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนาแรงงาน ในกลุ่มนี้ใหม่อีกเมื่อรับเข้าทำงาน”

ส่วนในด้านคุณภาพผู้เรียนพบว่า ผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ใน 3 ปีย้อนหลัง 2555-2557 ในแต่ละวิชามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ร้อยละ 50 สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความสามารถและสมรรถนะยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จากปัญหาดังกล่าว (ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์, 2558) ให้ความเห็นว่า ผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบสาม (2554-2558) จากการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับอาชีวศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 782 แห่งทั่วประเทศ โดยพบว่า มีสถานศึกษาได้การรับรองมาตรฐาน 596 แห่ง ไม่รับรองมาตรฐาน 142 แห่ง แบ่งเป็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (สอศ.) 15 แห่ง และ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) 127 แห่ง เมื่อวิเคราะห์ผลการประเมินตามรายภูมิภาค พบว่า สถานศึกษาที่มีผลประเมินไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานนั้น ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และยังพบด้วยว่า กรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาที่มีผลประเมินไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานสูงสุดถึง 25 แห่ง โดยเป็นสถานศึกษาในสังกัด สช.ทั้งหมด จากข้อมูลพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่จะไม่ผ่านการประเมินในตัวบ่งชี้ด้านโครงงานทางวิชาการ หรือสิ่งประดิษฐ์ รวมถึงงานวิจัยของครู อาจารย์ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้มีปัญหาที่การบริหารจัดการที่ตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงแต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้บริหารก็ต้องมีส่วนรับผิดชอบในการประเมินไม่ผ่านในครั้งนี้เพราะถือว่าผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

จากปัญหาดังกล่าว นอกจากรัฐบาลจะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายอย่างเป็นรูปธรรมแล้วในส่วนของสถานศึกษายังเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบต้องทำการปรับปรุงแก้ไขให้การบริหารการศึกษา และการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารคือคนสำคัญในการขับเคลื่อนให้ทุกสิ่งทุกอย่างภายในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดังที่มีนักการศึกษาหลายท่านที่มีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความ

ล้มเหลวทางการศึกษานั้นผู้บริหารที่เป็นผู้นำในองค์กรนับว่าป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างยิ่งโดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนในช่วงทศวรรษที่ 1980 จนถึงปัจจุบัน (Leithwood and Montgomery, 1982; Hallinger and Murphy, 1985; Hallinger and Heck, 1996; Southworth, 2002; Hallinger, 2003; Harris and Hopkins, 2006; Liethwood, 2006; Lyons, 2010; Packard, 2011) พบว่าสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียนคือภาวะผู้นำทางวิชาการที่แข็งแกร่งของผู้บริหารโรงเรียนเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นภาวะผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมากที่สุดสอดคลองกับ (Mckensey, 2007) ที่กลาววาโรงเรียนที่มีศักยภาพสูงจำเปนจะตองมีผูนำทางการศึกษาที่มีภาวะผูนำทางวิชาการที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนของครู ผูบริหารโรงเรียนจึงจำเปนตองพัฒนาภาวะผูนำทางวิชาการเพื่อเผชิญความทาทายในการบริหารจัดการโรงเรียนในยุคสังคมแหงการเรียนรูที่ไรพรมแดน ซึ่ง (Hoover, 1998) กลาววาการเรียนรูเพื่อเปนผูบริหารที่มีภาวะผูนำทางวิชาการมีความซับซอน มีความหลากหลายในมิติโดยเฉพาะอยางยิ่งการเปลี่ยนแปลงอยางรวดเร็วในโลกยุคปจจุบันหัวใจสำคัญของภาวะผูนำทาง วิชาการคือกระบวนการทุกขั้นตอนจะตองนำไปสูการเรียนการสอนที่เนนผูเรียนเปนสำคัญสอดคลองกับ (Hallinger, 2009) กลาววาภาวะผูนำทางวิชาการของผูบริหารโรงเรียนเปนภาวะผูนำสำหรับการเรียนรูอยางแทจริง และจะ เปนกระบวนทัศนใหมของผูนำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังเช่นที่ (รุ่ง แก้วแดง, 2546) กล่าวว่าเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพ ทางการศึกษามักจะแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ ดังนั้น การที่มนุษย์จะมีความสุขและอยู่รอดได้ในสังคมต้องอาศัยผู้นำและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจะเห็นได้ว่าปัจจุบันทุกคนตื่นตัวกันมากทั้งผู้บริหาร ครู อาจารย์ ตลอดจนประชาชนและสังคมโดยมุ่งเน้นปฏิรูปโครงสร้างการบริหาร หลักสูตร ครูและ การเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษาและหัวใจของการปฏิรูปคือ คุณภาพของผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำทางวิชาการและผู้นำโดยตำแหน่งคือผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญใน การนำองค์กรไปสู่เป้าหมายในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและผู้เรียนมากที่สุดผู้บริหาร จึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารและต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553) และ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้จัดทำเกณฑ์การประเมินผู้บริหารของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ไว้ 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 10-14 โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 10 ตัวบ่งชี้ ที่ 3 กำหนดให้ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550)

ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่าน ดังเช่น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ; ธีระ รุญเจริญ (2545) ; ปัญญา แก้วกียูร (2544) ; สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549) ; นภดล ผดุงศรี (2550) ; สุภาภรณ์ กิตติรัชดานันท์ (2551) ที่พบว่า ปัญหาสำคัญของการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน คือ การบริหารงานวิชาการ ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่มีศักยภาพด้านการบริหารงานวิชาการน้อยที่สุด ให้ความสนใจงานวิชาการต่ำไม่ให้ความสำคัญกับงานการเรียนการสอนดังนั้นเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้วิทยาลัยอาชีวศึกษามีคุณภาพทางวิชาการดีขึ้นวิทยาลัยที่เปิดสอนการอาชีวศึกษาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาให้ตรงตามความต้องการของสังคมและความต้องการของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา นอกจากนี้ (อ้างถึงในไกศิษฎ์ เปลรินทร์ 2552) ภาวะผู้นำทางวิชาการยังได้รับความสนใจมากเป็น พิเศษ จนทำให้สภาครองเกรสของสหรัฐอเมริกาออกกฎหมาย Instructional Leadership Act of 2007 เป็นการให้ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมทั้ง (Harvard, 2009:online) มหาวิทยาลัย Harvard ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ก็ได้ให้ความสำคัญกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยเปิดโปรแกรมการเรียนการสอนที่มีชื่อว่า Instructional Leadership (IL) ซึ่งเป็นโครงการระดับปริญญาโท ใช้ระยะเวลาหนึ่งปี ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทผู้นำในโรงเรียนและเขตพื้นที่ Instructional Leadership เป็นการเตรียมความพร้อมของครู และองค์ประกอบในส่วนการฝึกงานจะเน้นไปที่ความเชี่ยวชาญในภาวะผู้นำที่โรงเรียนเขตพื้นที่หรือองค์การ จึงสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญกับความสำเร็จในการบริหารจัดการในสถานศึกษา กล่าวคือถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเอง ก็จะทำให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงานทางการศึกษาก็จะไม่เกิดขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร”หากแต่ในปัจจุบันยังไม่พบองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยตรง ในการวิจัยนี้จึงเริ่มจากการศึกษาหาองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผุ้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาก่อนดังนั้นงานนี้จึงมุ่งศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการและศึกษาระดับพฤติกรรมตามองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อจะเป็นข้อมูลในการหาแนวทางการพัฒนาในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คำถามการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยภาวะผู้นำทางวิชาการ ใช้แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger & Murphy (1985) และแนวคิดภาวะผู้นำอาชีวศึกษาของ Cedefop (2011) โดยแนวคิดแรกเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการโดยตรงที่สามารถใช้กับผู้นำสถานศึกษาในทุกระดับและทุกประเภท แนวคิดหลังเป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในภาพรวมที่ผู้บริหารสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาพึงมีโดยไม่ใช่ภาวะผู้นำเฉพาะด้านวิชาการเท่านั้น ส่วนแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำใช้ของ Anderson (2001)

ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 81 แห่ง

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัย จำนวน 81 คน และครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน จำนวน 351 คน รวมทั้งสิ้น 432 คน

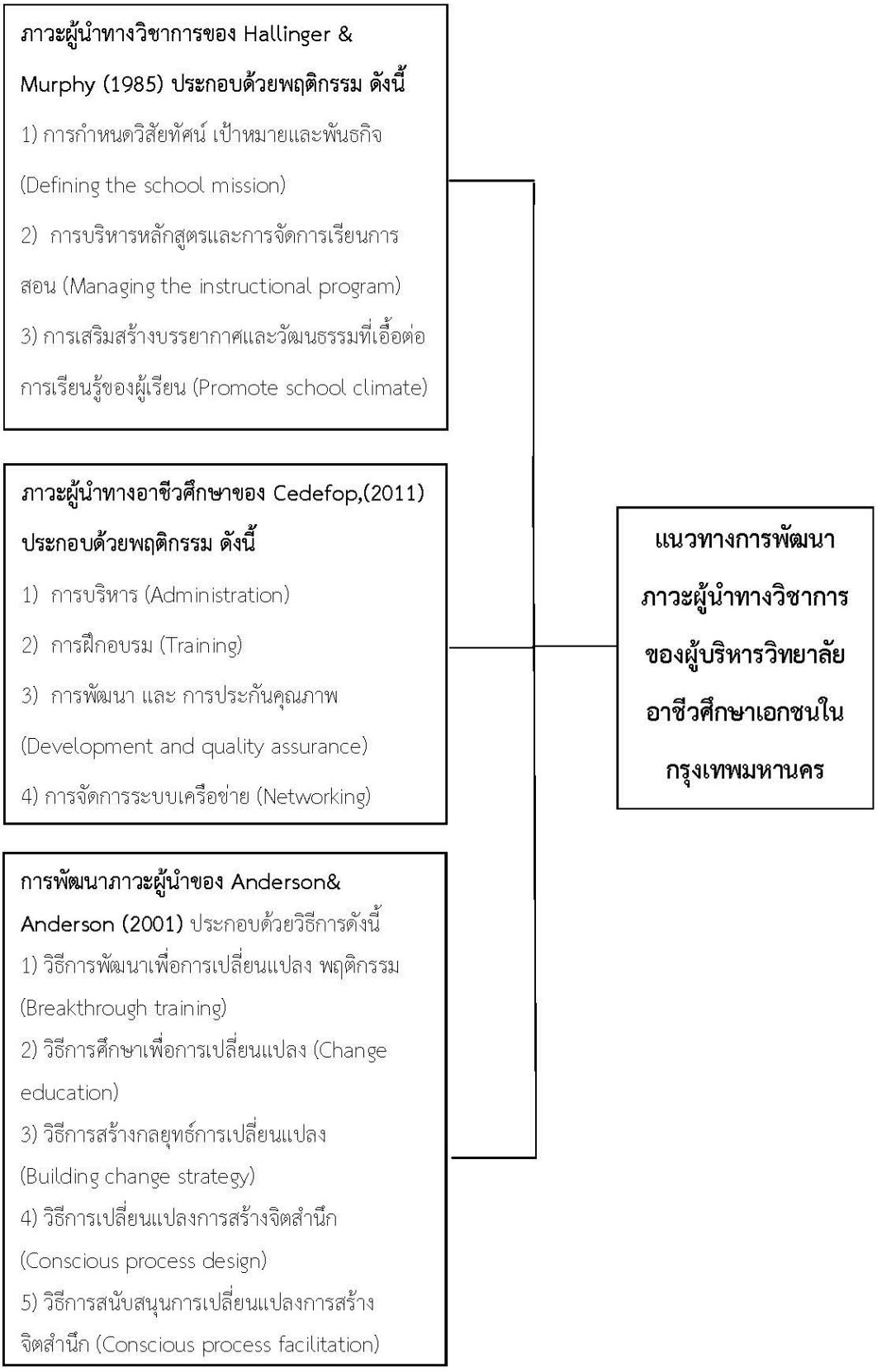
กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในการวิจัยนี้ใช้แนวความคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ของ Hallinger & Murphy (1985) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีองค์ประกอบ 3 เรื่องใหญ่ๆ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกในด้านต่อไปนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ (Defining the school mission) 2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Managing the instructional program) 3) การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate) โดย Hallinger & Murphy กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการต้องให้ความสนใจและปฏิบัติงานใน 3 ด้าน ดังกล่าว

แนวคิดภาวะผู้นำทางอาชีวศึกษา (Vocational Education and Training Leadership) ซึ่งใช้ชื่อย่อว่า VET Leadership ของ The European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop, 2011) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานศึกษาอาชีวศึกษาโดยเฉพาะซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหรือพฤติกรรมด้านต่างๆดังนี้ 1) การบริหาร (Administration) 2) การฝึกอบรม (Training) 3) การพัฒนา และ การประกันคุณภาพ(Development and quality assurance) 4) การจัดการระบบเครือข่าย (Networking)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development Curriculum) ของ Anderson (2001) ซึ่งประกอบด้วย 1) วิธีการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม (Breakthrough training) 2) วิธีการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change education) 3) วิธีการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (Building change strategy) 4) วิธีการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสำนึก (Conscious process design) 5) วิธีการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสำนึก (Conscious process facilitation

ภาพที่ 1 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมความเป็นผู้นำที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน

การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถกำหนดเป้าหมายในแต่ละปีอย่างมีวิสัยทัศน์ชัดเจนและเข้าใจง่าย โดยใช้ข้อมูลนักเรียนทั้งในอดีตและปัจจุบันมาใช้ในการกำหนดเป้าหมาย มุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

1.2 การสื่อสารเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสื่อสารเป้าหมายหลักของโรงเรียนไปยังครู พ่อแม่ผู้ปกครองและนักเรียนทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการจัดอภิปรายและทบทวนเป้าหมายโรงเรียน โดยเฉพาะเรื่องการตัดสินใจในเรื่องการเรียนการสอน หลักสูตรและงบประมาณ

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วย

2.1 การพัฒนาและการประสานงานหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถประสานงานกับครูและช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องโครงสร้างของหลักสูตร มีการพัฒนาหลักสูตรโดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์อย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง และจัดให้มีเนื้อหาการเรียนการสอน การวัดผลสอดคล้องกับหลักสูตร

2.2 การนิเทศและประเมินการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถหาวิถีทางที่จะทำให้เป้าหมายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน ดำเนินการให้เป้าหมายตามแผนการสอนของครูสอดคล้องกับเป้าหมายหลักของโรงเรียน โดยมีการติดตามการสอนโดยการตรวจเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ และแจ้งผลการนิเทศ การประเมินผลให้ครูทราบตรงกันเพื่อปรับปรุงวิธีการสอนให้ดีขึ้น

2.3 การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับพัฒนาการทางวิชาการของนักเรียน มีการพบปะกับครูเป็นการส่วนตัวเพื่อพูดคุยถึงความก้าวหน้าของนักเรียน ใช้ผลคะแนนการสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ในการประเมินหลักสูตร ประเมินการสอนและวัดความก้าวหน้าของการดำเนินการตามเป้าหมายของโรงเรียน และแจ้งผลการเรียนรวมถึงพัฒนาการทางวิชาการให้นักเรียนทราบ

การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย

3.1 การบริหารเวลาในการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถจัดการกับสิ่งรบกวนต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อเวลาในการเรียนการสอน หลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมเสริมในเวลาเรียน กำหนดนโนบายในการบริหารเวลาเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ และกระตุ้นให้ครูใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่

3.2 การจัดให้มีการกระตุ้นจูงใจครูในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ทำงานได้สำเร็จ โดยจัดโครงสร้างของงานที่ระบุชัดเจนถึงรางวัล มีการให้รางวัลหลากหลายวิธีเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูอยากที่จะทำงาน

3.3 การจัดให้มีการกระตุ้นจูงใจในการเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนเห็นคุณค่าของความสำเร็จทางวิชาการ โดยการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ

3.4 การสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู โดยจัดกิจกรรมเพื่อฝึกอบรมครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน แจ้งให้ครูทราบถึงโอกาสต่าง ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพ จัดอบรมภายในโรงเรียน และช่วยเหลือให้ครูสามารถบูรณาการทักษะที่ได้เรียนรู้หรือได้รับการอบรมไปสู่การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน

3.5 การอยู่พร้อมเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียน หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถให้คำปรึกษาและเป็นหลักให้ครูและนักเรียน ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการปฏิบัติภารกิจอยู่ในโรงเรียนจัดเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับนักเรียนและพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อสอบถามความต้องการของนักเรียนและครู

3.6 การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถกำหนดมาตรฐานทางวิชาการให้สูงและมีความชัดเจน กำหนดคุณสมบัติของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน กำหนดเกณฑ์ความคาดหวังต่อนักเรียนและแจ้งให้ครูทราบและเข้าใจเพื่อการปฏิบัติ

3.7 การเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียนและชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครูและนักเรียน โดยจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านโรงเรียนและชุมชน ทำให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลนักเรียน

การบริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารงานภายในสถานศึกษา ในด้านการบริหารงานทั่วไป การเงินและการตลาด การบริหารทรัพยากรบุคคล

Chulalongkorn University

การฝึกอบรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการวางแผนการทำงานของบุคลากรและสถานศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และสถานประกอบการที่เปลี่ยนแปลงไปตามตลาดแรงงาน

การพัฒนา และ การประกันคุณภาพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง บุคลากร และองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

การจัดการระบบเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอกสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง แนวทางที่มีการสาระของวิธีการพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนทางด้านภาวะผู้นำทางวิชาการเฉพาะพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติน้อย

ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำทางอาชีวศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เกิดขึ้นจริง

การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการพัฒนาที่ประกอบไปได้ด้วย 1) วิธีการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 2) วิธีการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) วิธีการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง 4) วิธีการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสานึก 5) วิธีการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสานึก

วิธีการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาที่มุ่งเปลี่ยนหลักคิดของผู้บริหารจากโลกทัศน์เดิมมาสู่โลกทัศน์ใหม่ เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกี่ยวกับตัวตน ความสัมพันธ์ ทีม และองค์กร

วิธีการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารเข้าใจถึงข้อมูลที่จำเป็น เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปหรือการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การวางกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งพัฒนากลยุทธ์ในเวลาที่เกิดขึ้นจริง เน้นการแจกแจงองค์ประกอบด้านเนื้อหาและบุคลากรในการปฏิรูปองค์กรอย่างเป็นกระบวนการ

วิธีการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสำนึก หมายถึง การพัฒนาที่เน้นการพัฒนาทีมงานของผู้บริหาร เน้นออกแบบจำลองของกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง

วิธีการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสำนึก หมายถึง วิธีการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับทีมงานและคณะที่ปรึกษา มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้และการแก้ไขเนื้อหาวิชาการออกแบบกระบวนการและการพัฒนาตนเอง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ในการพัฒนาการบริหารวิชาการและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

2) ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทั่วประเทศ ใช้ข้อมูลการวิจัยนี้ เพื่อ ประโยชน์สำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองเพื่อให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการบริหารงานงานวิชาการของโรงเรียน

3) องค์กรพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ได้ข้อมูลไปใช้ในการสร้างโปรแกรมการพัฒนา/การอบรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความมีภาวะผู้นำตามเป้าหมาย

4) นักวิชาการและผู้สนใจในการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการได้องค์ความรู้ไปใช้ในการศึกษาและการค้นคว้าต่อยอด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทำวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งผู้วิจัยสามารถเรียบเรียงเนื้อหาพอสังเขปได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

1.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.3 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางอาชีวศึกษา

1.4 องค์ประกอบและพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.5 การพัฒนาภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2 การอาชีวศึกษา

2.1 ประวัติและความเป็นมาของการอาชีวศึกษาไทย

2.2 บริบทของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นถือเป็นส่วนนึงของการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำซึ่งความหมายของภาวะผู้นำในภาพรวมสามารถกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปรากฏการณ์ทั่วไปของมนุษยชาติที่เกิดขึ้นมาพร้อมกันกับสังคมมนุษย์ ทุกสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมที่เจริญแล้ว หรือสังคมที่ล้าหลัง กลุ่มใหญ่หรือกลุ่มเล็กต่างก็ต้องมีผู้นำทั้งสิ้น ในสมัยก่อนนั้นมีคำที่ใช้เรียกเพื่อแสดงความเป็นผู้นำ เช่น หัวหน้า ประมุข ราชา พระยา เป็นต้น ส่วนคำว่าผู้นำ (Leader) เป็นคำที่เกิดในยุคหลัง มีขึ้นในภาษาอังกฤษ ประมาณปี ค.ศ.1300 แต่คำว่า ‘‘Leadership’’ (ภาวะผู้นำ) นั้นเพิ่งจะปรากฏประมาณปี ค.ศ. 1800 ภาวะผู้นำคือวิธีการ (Means) ของการสั่งการ เพื่อให้กลุ่มสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนผู้นำคือ บุคคลที่ใช้วิธีการหรือกระบวนการ เพื่อให้กลุ่มสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ (เสริมศักดิ์ วิศาสาภรณ์, 2536, น.25-36) ความสามารถในการนำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำนั้นมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในที่นี้ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอทัศนะของ นักวิชาการที่ได้ให้นิยาม

ไว้อย่างหลากหลายดังที่ (ศุภรัตน์ บัวหลวง, 2550) ; (พรมลือ แก้วคาใจ, 2551) ; (พรรณิภา เติมศักดิ์, 2552) ; (นวภัทร์ อุทัยรัตน์, มารุต รื่นรวย และ อัญชลิตา ดอนดง, 2552,) ; (เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ, 2553,) ; (ไพเราะ พัตตาสิงห์, 2554) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกันตามที่ต้องการ สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตามกิจรรมต่าง ๆ ได้สำเร็จผลตามที่ตกลงหรือตามหน้าที่มอบหมายไว้โดยที่ผู้ปฏิบัติตามและผู้นำต้องมีการประสานงานกันเพื่อนำองค์กร ไปสู่จุดมุ่งหมายและมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่ เป้าหมายและประสบความสำเร็จภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และ การฝึกฝนของแต่ละบุคคล

พัทยา ชนะพันธ์ (2555) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในกระแสของความเปลี่ยนแปลง คือ ผู้ที่จูงใจคนอื่นให้ทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จโดยการชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการบรรลุเป้าหมายนั้นและผู้นำยังต้องเป็น ผู้ที่ชี้ให้เห็นวิธีการที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จอีกด้วย ความหมายที่ลึกของผู้นำนั้นมิได้จำกัดอยู่เพียงแค่การกำหนดเป้าหมาย หรือการกำหนดการปฏิบัติเท่านั้น Warren Bennis ผู้สอนเรื่องภาวะผู้นำที่ University of Southern California กล่าวว่า พื้นฐานของภาวะผู้นำคือความสามารถในการเปลี่ยนกรอบความคิด และจิตใจของผู้อื่นซึ่งก็คือผู้นำพาคนอื่นไปให้ถึงเป้าหมายโดยการช่วยให้เขามองโลกด้วยมุมมอง ที่แตกต่างไปจากเดิมตามความหมายที่กล่าวโดย Bennis ผู้นำมีความหมายครอบคลุมกว้างขวาง มากกว่าการมีตำแหน่งใหญ่โตในองค์เท่านั้น (Tichi, 2542) กล่าวว่า การที่องค์กรหรือหน่วยงานจะอยู่รอดหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับบุคคล 2 ประเภทคือ ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้า ซึ่งเรียกว่า ผู้นำ หรือ ผู้บริหาร โดยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำองค์กร และอีกประเภทหนึ่งคือ ผู้ปฏิบัติ โดยทั่วไปเรียกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้บริหารหรือผู้นำจะเรียกว่า ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารกับผู้นำอาจเป็นคนคนเดียวกัน หรือเป็นคนละคนก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่แสดงออก

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540) กล่าวว่า ความแตกต่างของผู้นำ (Leader) กับ ผู้บริหาร (Administrator) สามารถแยกแยะได้คือ ผู้นำเป็นผู้มีพลังอำนาจสามารถโน้มน้าวจิตใจคนอื่นให้ทำตามโดยอาศัยคุณงามความดีที่เรียกว่า ‘‘พระคุณ’’ โดยไม่ต้องมีตำแหน่งเหมือนผู้บริหาร ส่วนผู้บริหารเป็นตำแหน่งและมีอำนาจตามกฎหมายจึง เป็นผู้มี ‘‘พระเดช’’ถ้า ผู้ใดสามารถมีได้ทั้งพระคุณ และพระเดช แล้ว ผู้นำกับผู้บริหารจึงจะเป็นคนคนเดียวกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงปรากฏได้ใน 2 แบบ คือ แบบแรก ภาวะผู้นำที่เป็นทางการ (Formal Leadership) จะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารเป็นผู้นำโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ ที่เป็นทางการ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งบริหารที่มีโอกาสและความรับผิดชอบสามารถที่จะใช้ความเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ ในความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารบางคนจะมีความเข้าใจที่ดีต่ออำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการกับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารเหล่านี้จะเป็นผู้นำที่ดี แบบที่สอง คือ ภาวะผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal Leadership) จะเกิดขึ้น

เมื่อบุคคลที่ไม่มี อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้แม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการซึ่งพวกเขาสามารถกลายเป็นผู้นำได้โดยอาศัยความดึงดูดส่วนบุคคลของพวกเขา (สมยศ นาวีการ, 2543) กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จจะต้องมีลักษณะที่สำคัญเหมือนกันอย่างหนึ่งที่ทำให้แตกต่างไปจากองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จคือ การมีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การขาดแคลนผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เกิดขึ้นกับองค์กรธุรกิจเพียงอย่างเดียวเท่านั้น องค์กรของรัฐ องค์กรทางการศึกษาวัดมูลนิธิ และองค์กรอื่น ๆ ก็ต้องประสบปัญหาอย่างเดียวกันได้ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติของพฤติกรรมความสามารถของบุคคลที่พัฒนาและ เรียนรู้ได้ และก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันของสมาชิกด้วยความเต็มใจตามบริบทและหน้าที่ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) คือสิ่งที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ ซึ่งนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกของสถานศึกษาและยังเป็นงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเอง โดยที่ผู้นำทางวิชาการนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านงานวิชาการ ซึ่งผู้นำทางวิชาการนั้นจะต้องมีพฤติกรรมหรือการกระทำต่างๆ ที่จะให้งานประสบผลสำเร็จ โดยได้มีผู้กล่าวถึง แนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ได้นำเสนอไว้อย่างหลากหลาย แต่ในที่นี้ผู้วิจัยได้เลือกและนำเอาเฉพาะรูปแบบที่ใช้ศัพท์ภาษาอังกฤษตัวเดียวกับที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา คือ “Instructional Leadership” นักวิชาการทางการศึกษาได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ไว้อย่างหลากหลาย นักวิชาการต่างประเทศ (Duke, 1987) กล่าววา ภาวะผูนำทางวิชาการคือ ความตั้งใจที่จะจัดสรรเวลาใน การปรับปรุงการเรียนการสอนมีความสามารถในการใชเวลามากกวาปกติใหกับชั้นเรียนเปนพิเศษ และยังมุงเนนไปยังสวัสดิการของโรงเรียนทั้งหมดและการสรางวิสัยทัศนใหชัดเจนตามธรรมชาติ ของการเรียนการสอนที่ดีเช่นเดียวกับ (David and Thomas, 1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นการกระทำอย่างตั้งใจโดยมีจุดมุ่งหมายไปที่การพัฒนาสภาพการทำงานของครูและการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ (Greenfield, 1980) และ (Blasé & Blasé, 2009) ที่ว่าผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะของการเป็นผู้กระตุ้นและสนับสนุน ให้ทีมงานสามารถปฏิบัติตามแผนการเรียนรู้ของสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ได้เปลี่ยนแปลงไปซึ่งส่งผลให้การเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้นและยั่งยืน สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายให้แก่ครูและนักเรียน สนับสนุนทรัพยากรเพื่อไปสู่เป้าหมายความสำเร็จและการกระทำที่ผู้บริหารปฏิบัติด้วยความตั้งใจ ให้เกิดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของครูและ

การเรียนรู้ของนักเรียนอันที่จะส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียนในที่สุด มีปฏิสัมพันธ์ที่สัมฤทธิ์ผลระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับครูที่เกี่ยวกับการสอน กระบวนการสอนที่ส่งผลสะท้อนไปยังการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ (Pellicer & Anderson, 1995) ไดให ความหมายของภาวะผูนำทางวิชาการวา เปนผูที่อยูในฐานะกระตุนและสนับสนุนทีมงานที่ไดรับเลือกในโรงเรียนปฏิบัติตามแผนการเรียนรู ของสาระการเรียนรูของโรงเรียนที่ไดเปลี่ยนแปลงไปสงผลใหการเรียนรูของนักเรียนมากขึ้น นอกจากนี้ผูนำทางวิชาการเปนผูชวยกำหนดวิสัยทัศนและจุดมุงหมายใหแกครูและนักเรียนโดย สนับสนุนทรัพยากรเพื่อไปสูเปาหมายความสำเร็จ ผูนำทางวิชาการตองเริ่มดวยทัศนคติและคานิยม ที่แสดงออกถึงความผูกพันตอความเจริญเติบโตและผลลัพธที่เกิดขึ้นของนักเรียนดวยความจริงใจ โดยการสนับสนุนเปนผูชวยเหลือใหนักเรียนเกิดความสำเร็จและความพึงพอใจสอดคล้องกับ (McEwan, 1998) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการคือการกระทำอย่างมุ่งมั่นตั้งใจของผู้บริหารโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพ สำหรับครู รวมถึงการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง นักเรียน และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกัน ทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ ให้การสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญ ด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน 2) เตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน 3) การกำกับและติดตามนิเทศการเรียนการสอนของครู 4) เป็นคณะกรรมการอำนวยการหรือประสานงาน 5) ส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

Hoy and Miskel (2008) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้นำการเรียน การสอนที่เป็นรูปแบบเฉพาะของการเป็นผู้นำที่เน้นปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ในหลัก วิชาการของโรงเรียน ผู้นำทางวิชาการพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆของโรงเรียน เช่น เนื้อหาหลักสูตร วิธีการสอน กลยุทธ์การประเมินผล และบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม สำหรับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความเป็นผู้นำดังกล่าวอาจจะมาจากความหลากหลายของแหล่งที่มา รวมทั้งครูใหญ่และผู้บริหารคนอื่น ๆ ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ (Hallinger, 2009) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสำคัญอย่างมากใน การใช้กลยุทธ์ของการประสานงานและการควบคุมที่จะปรับพันธกิจด้านวิชาการของโรงเรียนกับ กลยุทธ์และการดำเนินการ ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจะไม่เน้นการเป็นผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่จะให้ ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้วย บทบาททางการบริหารได้รวมถึงการประสานงาน การควบคุม และกำกับดูแล หลักสูตรและการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องการมีส่วน ร่วมกับ "หลักทางเทคนิค" ของการศึกษา คือการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ผู้นำทางวิชาการ จะต้องประกอบด้วยความเชี่ยวชาญและความสามารถพิเศษ เป็นแกนนำในการทำงานอย่างเจาะลึก เกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน และกล้าหาญในการทำงานโดยตรงกับครูในการปรับปรุง การเรียนการสอนและการเรียนรู้

นอกจากนี้ (Wildy & Dimmock, 1993) ได้กลาววา ภาวะผูนำทางวิชาการ กลาวรวมถึงภาระงานของผูบริหารเองหรือการมอบหมายงานใหผูอื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู ของนักเรียน ซึ่งประกอบดวยภาระงานที่สำคัญตางๆดังนี้ กำหนดเปาหมายการดำเนินงานของโรงเรียนเตรียมสื่อวัสดุอุปกรณที่จำเปนในกระบวนการเรียนการสอนกำกับติดตามนิเทศครูเปนคณะกรรมการ อำนวยการหรือประสานงาน สงเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร (King, 2002) กลาววา ภาวะผูนำทางวิชาการมีความหมาย ลุมลึกมาก ครอบคลุม ถึงเทคโนโลยีดานการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูและยังเนนการใชขอมูลเพื่อการตัดสินใจ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการจากทางด้านนักวิชาการไทยที่ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้ (ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ, 2548) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติ หรือการกระทำหรือบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำ ซึ่งสังเกตเห็นได้จากการบริหารกิจกรรมทุกประเภทในสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตาม จุดมุ่งหมายและโครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

สุภัคกาญจน ฤทธิ์ละคร (2548) กล่าวว่า ภาวะผูนำทางวิชาการ (Instructional Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผูบริหารสถานศึกษาที่แสดงออก หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับความเปนผูนำทางวิชาการ 5 ดานประกอบดวยดานวิสัยทัศนในการจัดการศึกษาใหทันกับการ เปลี่ยนแปลง ดานความเปนผูนำในการริเริ่มการใชนวัตกรรมเพื่อ การเรียนการสอน ดานการสงเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารมาใชในการปฏิรูปการเรียนรู ดานศักยภาพการ พึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และดานการแสวงหาความรูใหมๆ มาปรับใชตลอดเวลาสอดคลองกับ (ไกศิษฏ์ เปลรินทร์, 2552) ที่ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง พฤติกรรมการกระทำตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครูและบุคคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์ในการพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ (จินตนา ศรีสารคาม, 2554) ไดใหความหมาย ภาวะผูนำทางวิชาการของ ผู

บริหารหมายถึงการมีความรูพื้นฐานมีบทบาททางวิชาการ และมีทักษะการพัฒนางานวิชาการ อันกอใหเกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการไปสูการบรรลุเปาหมายของสถานศึกษา

วันเผด็จ มีชัย (2554) กล่าวว่า ภาวะผูนำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผูบริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิผลตอการ เพิ่มพูนความรูของนักเรียน 6 ดาน คือ วิสัยทัศน เปาหมายและพันธกิจ การบริหารจัดการหลักสูตร การบริหารจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา การพัฒนาครู การสงเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดลอมที่เอื้อตอการเรียนรู้ในขณะที่ (ชฎากาญจน เจริญชนม์, 2554) ไดศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวของกับภาวะผูนำทางวิชาการและระบุว่า หมายถึง ความสามารถของผูบริหารโรงเรียนในการนำความรูทักษะตลอดจนเทคนิคตางๆ มาใชใหเกิดประโยชนตอการดำเนินงานวิชาการสามารถใชกลยุทธทั้งการเปนผูนำและการบริหาร นำกลุมใหกระทำกิจกรรมทางดานวิชาการใหบรรลุเปาหมายที่ตั้งไวประกอบดวย การจัดการเรียน การสอน การสงเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน การบริหารงานดานวิชาการ ในขณะที่ (พระมหาพิทยา จันทร์วงศ์, 2557) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียนและครูผู้สอนให้มีความสามารถ ทัศนคติ และค่านิยมตามบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมของสังคม โดยมีกระบวนประสานงาน ควบคุม กำกับ ดูแล กระตุ้นเตือนและให้คำแนะนำในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ภาวะผูนำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมความเปนผูนำโดยมีองค์ประกอบต่างๆที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ อันจะนำไปสูเปาหมายความสำเร็จของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

1.3 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำทางอาชีวศึกษา

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ และ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังได้นำเสนอในข้อ 1.1 และ 1.2 แล้วนั้น พบว่า ในเรื่องภาวะผู้นำนั้นส่วนใหญ่เป็นการกล่าวถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งในองค์กรทางธุรกิจและองค์กรทางการศึกษาในภาพรวมซึ่งมีความเหมือนกันเนื่องจากผู้บริหารมักจะมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปในทางเดียวกันไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารองค์กรในลักษณะใด เช่น ต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมในการที่จะกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เป็นต้น

ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นก็จะพุ่งเป้ายหมายไปที่การมีพฤติกรรมที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ซึ่งการศึกษาภาวะผู้นำและภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังกล่าว มีความเป็นกลางที่ผู้บริหารในกิจการทุกประเภทรวมทั้งประเภทการจัดการศึกษาด้วย แต่ไม่ได้มีการสะท้อนลักษณะที่แสดงความเป็นผู้นำของสถาบันการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำ

ผลของการศึกษาภาวะผุ้นำทางอาชีวศึกษาของ Cedefop ซึ่งเป็นองค์กรกลางของประเทศในทวีปยุโรป (The European Centre for the Development of Vocational Training) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางอาชีวศึกษาโดยเฉพาะ มาบูรณาการกับแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger & Murphy โดยได้นำเสนอในรูปแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางอาชีวศึกษาของ Cedefop และนำเสนอเป็นตารางการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำในระดับอาชีวศึกษาของ Cedefop, (2011) ผลการศึกษาแบ่งตามประเภทของภาวะผู้นำ /กิจกรรมที่ระบุไว้ในกรอบความสามารถสำหรับวิชาชีพทางอาชีวศึกษา

การบริหาร (Administration) • การบริหารงานทั่วไป • การเงินและการตลาด • การบริหารทรัพยากรมนุษย์ • องค์กรชั้นนำ	**กิจกรรมความเป็นผู้นำ** **ข้อควรปฏิบัติ** • รับทราบความต้องการความคาดหวังและวัตถุประสงค์เชิงนโยบายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย: 1) คู่ค้าทางสังคม 2) รัฐบาล [กระทรวงศึกษาธิการและ / หรือหน่วยงานรัฐอื่น] และ 3) "ลูกค้า" (ตลาดแรงงานและนักเรียน) • ทราบถึงข้อบังคับและกระบวนการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ทางกฎหมายหลายด้านซึ่งรวมถึงกฎระเบียบของบริษัท ตระหนักถึงพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและตลาดแรงงานและสามารถประยุกต์การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเหล่านี้ให้เป็นแนวคิดและโอกาสในการศึกษาอาชีวศึกษารวมทั้งต้องตระหนักถึงความเป็นไปได้และความคาดหวังของ บริษัทและสถาบันผ่านทางการศึกษาอาชีวศึกษา การจัดการองค์ประกอบของพนักงานที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น • พนักงานที่ทำงานทั้งในและกับบริษัท • รูปแบบการเปลี่ยนแปลงของประเภทสัญญา (รวมถึงข้อตกลงร่วมกัน) • อัตราการผันผวนของพนักงานสูง ดูแลรายได้จากการให้บริการ ,การขาย)การให้คำปรึกษา,จัดหาเพื่อใช้ในการ (จัดการศึกษาและการฝึกอบรม ส่งเสริมการฝึกอบรมของสถาบันโดยการพัฒนากลยุทธ์การตลาดและการควบคุมกระบวนการทางการตลาด การสำรวจการตลาด) และการโฆษณาเป็นต้น(พัฒนาและดูแลรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีและอาคารที่เหมาะสมกับโปรแกรมการศึกษาที่หลากหลายและความหลากหลายที่หลากหลายของนักเรียน: เยาวชน ,ผู้ใหญ่ , ฝึกงาน ,ลูกจ้าง ,คนตกงานนักเรียนที่มีคุณสมบัติแข็งแรงและ หรือมีทักษะต่ำคนที่มี / ทักษะต่ำที่ไม่คุ้นเคยกับการศึกษา สร้างเงื่อนไขที่เพียงพอสำหรับการทำงานของทีมงานสอนและการฝึกอบรมที่กระจายอยู่ในอาคารเรียนต่างๆและใน บริษัท ต่างๆ

	มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับกฎระเบียบด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับนักเรียนและเจ้าหน้าที่ที่มีมุมมองเฉพาะต่อสภาพแวดล้อมการฝึกปฏิบัติจริง พัฒนากลยุทธ์ในการลดจำนวนการลาออกกลางคันของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมุมมองของการเปลี่ยนแปลงในอาชีพของนักเรียน **ความสามารถที่ต้องการ** • มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับบทบาทของสถาบันการศึกษาวิชาชีพในตลาดแรงงานชุมชนและสังคมโดยรวมและความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการกำกับสถาบันต่อวิสัยทัศน์นี้ • มีความรู้ด้านการอาชีวศึกษาและหลักสูตรการศึกษาที่แตกต่างกัน • มีความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านการศึกษาทั่วไปและด้านการอาชีวศึกษา • มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตและวิธีการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร LLL • มีความสามารถในการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการฝึกปฏิบัติ • มีความรู้ความชำนาญในการสรรหาและจ้างพนักงานฝึกอบรมโดยเฉพาะในการดึงดูดผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์จากบริษัท • มีความสามารถในการรับมือกับความสนใจที่ลดลงและความเชื่อมั่นเชิงลบจากนักเรียนและผู้ปกครองของพวกเขาที่มีต่อสถาบันและด้านการอาชีวศึกษาโดยทั่วไป
การฝึกอบรม (Training) • งานเชิงกลยุทธ์ • ความเป็นผู้นำในการสอน • ความต้องการของนักเรียน	**กิจกรรมความเป็นผู้นำ** **ข้อควรปฏิบัติ** ตรวจสอบให้แน่ใจว่ากิจกรรมด้านการศึกษาของสถาบันมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและการฝึกอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่องโดย: • ตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ใช้ • ระบุความต้องการด้านการฝึกอบรมด้านยุทธศาสตร์ตามข้อแนะนำระดับชาติและระดับภูมิภาค • ควบคุมการออกแบบโปรแกรมการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในท้องถิ่น ดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้โดยมีมุมมองเป็นพิเศษสำหรับอุปกรณ์และวิธีการที่ใช้ (เกี่ยวกับความต้องการของวิชาชีพและตลาดแรงงาน) ควบคุมความสมดุลระหว่างความสามารถทางวิชาการและการปฏิบัติในโปรแกรมการศึกษา ดำเนินการรวมความเป็นครู ครู)อาชีวศึกษาต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพและมีคุณสมบัติเป็นผู้สอน(สร้างความยืดหยุ่นตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในการวางแผนพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ค้นหาและกระตุ้นให้พนักงานใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการฝึกงานและพัฒนาหลักสูตรใหม่สำหรับโปรแกรมการเรียนด้านอาชีวศึกษา สนับสนุนวิธีการสอนของครูและผู้ฝึกสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของนักศึกษาที่มีความหลากหลายสูง , นักเรียนที่ขาดการศึกษาขั้นพื้นฐาน)ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน

	มัธยมต้น และผู้ใหญ่(สนับสนุนระบบการให้คำปรึกษาของนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานโดยเฉพาะแต่รวมถึงเรื่องทั่วไปและการศึกษาที่สูงขึ้น **ความสามารถที่ต้องการ** มีความเข้าใจอย่างกว้างขวางในส่วนต่างๆของตลาดแรงงานและสิ่งที่พวกเขาต้องการจากสถาบันอาชีวศึกษา ; มีความรู้เกี่ยวกับทักษะและความสามารถเฉพาะด้านของภาควิชา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปและแนวทางปฏิบัติที่ใช้ใน บริษัท รวมถึงความเข้าใจว่ากลยุทธ์เหล่านี้มีผลต่อความต้องการสำหรับทักษะและคุณสมบัติของนักเรียนอาชีวศึกษาและเด็กฝึกงาน มีความรู้เกี่ยวกับ: ● การศึกษาผู้ใหญ่ในระดับอาชีวศึกษา ● มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในการอาชีวศึกษา ● ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีในการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีความชำนาญและความรู้เกี่ยวกับระบบการรับรองอาชีวศึกษาขั้นต้นและระบบการรับรองตามความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและความเกี่ยวข้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีความรู้ความชำนาญในการพัฒนากลยุทธ์การเรียนรู้และการฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น สำหรับการศึกษาและ) ฝึกอบรมเบื้องต้นการฝึกงานการฝึกอบรมขององค์กรการฝึกงานของผู้ว่างงาน(มีความสามารถในการกระตุ้นและจูงใจพนักงาน: ● ในการประเมินสมรรถนะในการบริการด้านวิชาชีพ ● ในการรวมความเชี่ยวชาญระดับมืออาชีพกับทฤษฎีการสอนและการสอน
การพัฒนาและการประกันคุณภาพ (Development and quality assurance) ● การพัฒนาบุคลากร ● การพัฒนาตนเอง ● การประกันคุณภาพ	**กิจกรรมความเป็นผู้นำ** ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของความต้องการในตลาดแรงงาน รักษาความสามารถของพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและส่งเสริมทักษะการสอน สร้างโอกาสในการฝึกอบรมครูอาชีวศึกษาในบริษัทต่างๆทั้งในประเทศและต่างประเทศ สนับสนุนการถ่ายทอดความรู้: ● ให้กับพนักงานเกี่ยวกับแนวโน้มเกี่ยวกับข้อเสนอการฝึกอบรมและความท้าทายใหม่ ๆ ในตลาดแรงงาน ● จากนวัตกรรมสภาพแวดล้อมที่มีความคิดสร้างสรรค์ (จากมหาวิทยาลัย ศูนย์การวิจัย และบริษัท) ให้กับพนักงานและนักเรียน พัฒนากระบวนการบริหารจัดการคุณภาพโดยการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกอย่างเช่นนายจ้างสหภาพแรงงานและองค์กรวิชาชีพ

	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้างเพื่อให้การดูแลที่เหมาะสมและผลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของนักเรียนในการฝึกงานกับบริษัท สนับสนุนกระบวนการรับรองคุณภาพมาตรฐาน (เช่นพยายามหาและรักษามาตรฐาน ISO ถ้ามี) ติดตามการพัฒนานโยบายระดับชาติเกี่ยวกับอาชีวศึกษาและตลาดแรงงาน ปรับปรุงตนเองให้เป็นมืออาชีพในทฤษฎีการจัดการและความเป็นผู้นำที่ใช้กับอาชีวศึกษาตลอดจนในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน **ข้อกำหนดด้านความสามารถ:** มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทของอาชีวศึกษาในสังคมแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลง มีความชำนาญ (วิชาชีพ) และความชำนาญด้านการสอน มีความสามารถในการติดตามการเปลี่ยนแปลงความต้องการทางด้านเทคโนโลยีและองค์กรของโลกแห่งการทำงาน มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการระบุถึงขีดความสามารถที่เชื่อมโยงกับนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีและวัสดุ มีความรู้และคำนึงถึงข้อกำหนดพิเศษที่กำหนดโดยช่องอาชีวศึกษาที่แตกต่างกันนำไปสู่ระบบการประกันคุณภาพและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยของสถาบันอาชีวศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับเส้นทางการศึกษาที่มีให้สำหรับนักเรียนหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา มีความสามารถในการกระตุ้นพนักงาน: • เพื่อแสวงหาการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับนวัตกรรมทางเทคนิคและความก้าวหน้าใหม่ๆ ในสาขาของตน • เยี่ยมชมงานแสดงสินค้าและนิทรรศการในสาขาการศึกษา จัดเตรียมและส่งนักเรียนไปยังการแข่งขันนักเรียนเฉพาะทาง สามารถจัดการและมีอิทธิพลต่อปัญหาภาวะที่กลืนไม่เข้าคายไม่ออกในการพัฒนาต่อเนื่องสำหรับผู้นำอาชีวศึกษาว่าการพัฒนาด้านการสอนหรืออาชีวศึกษาของพนักงานมีความสำคัญมากขึ้นและเป็นสิ่งที่จัดลำดับความสำคัญในขณะนี้
ระบบเครือข่าย (Networking) • สนับสนุนทีมและการทำงานร่วมกัน • เครือข่ายภายนอก • เครือข่ายการพัฒนา	**กิจกรรมความเป็นผู้นำ** สร้างและรักษาความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันกับตลาดแรงงาน (นายจ้าง) ในระดับภูมิภาคและระดับชาติโดย: • การระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของอาชีวศึกษาใหม่ การรักษาและพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียที่มีอยู่ • การประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในท้องถิ่น (ผู้แทนหน่วยงานของนายจ้าง ลูกจ้าง และหน่วยงานสนับสนุน) เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมพนักงานที่เสนอโปรแกรมการศึกษาใหม่และการจัดหาสถานที่ฝึกงาน • การจัดการและรักษาเครือข่ายของคู่ค้าทางสังคม (การค้าในภูมิภาค อุตสาหกรรม และสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง) เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับคุณภาพของอาชีวศึกษา (คุณภาพ

	การสอน เนื้อหา และการประเมินโปรแกรมการศึกษา) มีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกในขั้นตอนการตัดสินใจหลักของสถาบันอาชีวศึกษา สร้างการติดต่อกับบริษัทที่พัฒนาด้านเทคโนโลยีซึ่งมีการฝึกอบรมนักเรียนและพนักงานในสถานประกอบการ ส่งเสริมสถาบันอาชีวศึกษาในฐานะหุ้นส่วนที่สำคัญสำหรับ บริษัท และสถาบันในภูมิภาค ทำหน้าที่เป็นหัวขบวนของสถาบันอาชีวศึกษาในภูมิภาค เข้าร่วมสมคมสมาคมและหุ้นส่วนอื่น ๆ กระตุ้นให้ครูสร้างและมีส่วนร่วมในโครงสร้างภายนอก เช่นเครือข่ายและสมาคมโดยเฉพาะที่เชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในโครงการและเครือข่ายระหว่างประเทศ **ข้อกำหนดด้านความสามารถ:** มีความรู้ทางการเมืองและความเข้าใจเกี่ยวกับความซับซ้อนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของการอาชีวศึกษาได้แก่ คู่ค้าทางสังคมรัฐบาลกระทรวงศึกษาและ / หรือหน่วยงานสาธารณะอื่น ๆ และ 'ลูกค้า' (ตลาดแรงงานและนักเรียน) มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทของ ระดับท้องถิ่นระดับภูมิภาคและระดับประเทศในโลกแห่งการทำงานและในสถาบันการฝึกอบรมอื่น ๆ และเข้าใจถึงความต้องการการปฏิบัติและขั้นตอนต่างๆ มีความสามารถในการร่วมมือกับผู้มีอำนาจของรัฐบาลภูมิภาคและท้องถิ่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะสำหรับอาชีวศึกษามีความสามารถในการสร้างและรักษาความเป็นหุ้นส่วนด้านอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (ทวิภาคีและพหุภาคี) โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับภูมิภาคระดับชาติ และระดับประเทศ สามารถสื่อสารกับผู้มีบทบาทในสาขาต่างๆของอาชีวศึกษาและใช้คำและสำนวนเฉพาะที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้เข้าใจและถูกต้องตามกฎหมาย มีความรู้ความชำนาญในการสร้างและรักษาความเป็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพกับสถาบันการวิจัยและนักพัฒนาด้านนวัตกรรมทางเทคโนโลยี มีทักษะและความสามารถเฉพาะด้านเช่นความยืดหยุ่นและความอดทนเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำความคุ้นเคยกับ: • การปฏิบัติอาชีวศึกษาที่ดีที่สุดจากต่างประเทศ • กรอบคุณวุฒิระดับภูมิภาคในเอเชีย ทำความเข้าใจถึงความสำคัญของความร่วมมือระหว่างประเทศกับคู่ค้าและสถาบันในอาเซียน

1.4 องค์ประกอบและพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการ

Hallinger & Murphy (Hallinger & Murphy, 1985) ได้สร้างกรอบการบริหารจัดการทางการเรียนการสอน ซึ่งมี 3 มิติ และจากคำอธิบายงานของ Hallinger & Murphy แล้วสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมการบริหารงานด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนที่เรียกว่ามาตรวัดระดับ การบริหารงานด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน (The Principal Instructional Management Rating Scale) Hallinger & Murphy ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็น ผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ 1) การกำหนดภารกิจ ของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the School Mission)การกำหนดภารกิจของ โรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing School Goals) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความชัดเจนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดเป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนั้นเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนาไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating School Goals) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกันทั้งในรูปที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครูการชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the Instructional Program)การจัดการ ด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครูการเรียนของนักเรียนและการประสานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and Evaluation Instruction) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนนั้น ผู้บริหารจะทางานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่

การปฏิบัติในห้องเรียนซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของ การเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครู ด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียนโดยการเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับ กับครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผลโดยมี จุดประสงค์ที่จะทาให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating Curriculum) หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูในด้านการนาหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล จุดประสงค์ตามหลักสูตรขอโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress) ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และการวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน(Promote School Climate)

บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (norms) และเจตคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านตัวครู นักเรียน และการเรียนการสอนรวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนจำแนก เป็น 6 องค์ประกอบ คือ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting Instructional Time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็กที่เรียนช้ารวมทั้งขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียนผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนานโยบายนี้ไปใช้โดยการกาจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทาให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพและนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2 การดูแลเอาใจใส่ ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining High Visibility) การดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ ชิดเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing Incentives Forteachers) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้ การ

ยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สาคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้ โครงสร้างของการทำงานดีขึ้นรางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทางานให้กับครู อาจารย์อาจไม่ใช้เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting Professional Development) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครู ในการพัฒนาวิชาชีพโดยการจัดให้มี การฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and Enforcing Academic Standards) มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความคาดหวังซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

3.6 การจัดให้มีสิ่งที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing Incentives for Learning) การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการให้รางวัล และการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงและเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่าเสมอโดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้าน การให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง (อ้างถึงใน พัทธยา ชนะพันธ์ 2555)

รูปแบบภาวะผูนำทางวิชาการในอุดมคติในทศวรรษที่ 1980 ตามแนวคิดของเมอร์ฟี Murphy’s Model จากแนวคิดของ Murphy ที่ได้ศึกษารวบรวมองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ได้อย่างเป็นระบบเพื่อให้เข้าใจได้ง่าย โดยได้ทำการสังเคราะห์จากผลการวิจัยจากวรรณกรรมเอกสารที่เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการปรับปรุงโรงเรียน การพัฒนาครู และ การเปลี่ยนแปลงองค์การอาศัยการศึกษาวรรณกรรม จึงได้สร้างกรอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งรวมเอามาจากการศึกษาวิจัยและข้อค้นพบเอาไว้มากกรอบของงานนี้ประกอบด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 ด้าน แล้วแยกออกเป็น 16 บทบาทหรือพฤติกรรม ภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการหลักสูตร การสงเสริมคุณภาพการสอน การนิเทศการ สอนและประเมินครู การจัดทรัพยากรใหสอดคลองกับเปาหมายของหลักสูตรการจัดและปกปอง เวลาการสอนและการกำกับความกาวหนาของนักเรียน 3) การสงเสริมบรรยากาศทางวิชาการโดยการกำหนดความคาดหวังสูง สำหรับการเรียนรูของนักเรียนและพฤติกรรมของนักเรียนการปรากฏกายใหเห็นในโรงเรียนเปน ประจำ การใหขวัญกำลังใจแกครูและนักเรียน และการสงเสริมการพัฒนาวิชาชีพที่มักจะถูกแยก ออกจากการปฏิบัติ 4) การพัฒนาสิ่งแวดลอมการทำงานที่ปลอดภัยและเปนระเบียบโดยให

นักเรียนเขามามีสวนเกี่ยวของ ความรวมมือและการอยูรวมกันของครูเชื่อมโยงแหลงทรัพยากรภายนอกและระหวางบานกับโรงเรียน (Murphy, 1990)

Heck (Heck and Others, 1990) ได้เสนอแนะพฤติกรรมโครงสร้างการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

1.การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน

2.การสื่อสารให้ทุกคนทราบว่าโรงเรียนคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง

3.การจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการสอนของครู

4.จัดหาแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้

5.การนิเทศผลการปฏิบัติงานของครู

6.การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

7.การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

Weber (Weber, 1996) ได้อธิบายถึงความจำเป็นของผู้บริหารในการมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยที่ไม่ต้องคำนึงถึงโครงสร้างองค์การของโรงเรียน ซึ่งเว็บเบอร์ ได้ สรุปว่า ถ้าความเป็นผู้นำทางวิชาการไม่มีอยู่ในตัวตนของผู้บริหารโรงเรียน ก็ยิ่งจำเป็นที่จะต้องกำหนดให้ผู้นำมีลักษณะผู้นำทางวิชาการ โดยเว็บเบอร์ ได้กำหนดลักษณะจำเป็น 5 ประการเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นบวก 4) สังเกตและปรับปรุงการสอน และ 5) การประเมินการสอน

McEwan (McEwan, 1998) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผูนำทางวิชาการวา ผูบริหารโรงเรียนที่มีความสามารถทางด้านผูนำทางวิชาการจะตองทำการตางๆใหเกิดผลดีตอชีวิตของนักเรียนและครู ซึ่งองคประกอบในการปฏิบัติสูภาวะผูนำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลมี 7 ประการ ดังนี้

1) สรางเกณฑมาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑมาตรฐานทางวิชาการและดำเนินการใหบรรลุเปาหมายตามเกณฑมาตรฐานทางวิชาการนั้นได

2) ผูบริหารโรงเรียนตองเปนบุคคลที่เปนแหลงขอมูลทางวิชาการใหแกครู ของโรงเรียน

3) สรางบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มุงการเรียนรู

4) สื่อสารสรางความเขาใจกับนักเรียนและครูเกี่ยวกับวิสัยทัศนและพันธกิจ

5) ตั้งความคาดหวังตางๆไวสูงสำหรับครูและผูบริหารโรงเรียนเอง

6) พัฒนาครูแกนนำ

7) พัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ครูและผูปกครองนักเรียน

Marsh 2000; lambert, 2003; Marzano, et al, 2005; Wabner, et al., 2006 (อางถึงใน ไกศิษฏ เปลรินทร, 2552) ไดกลาววาภาวะผูนำทางวิชาการเปนเรื่องเกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนผูนำทางวิชาการที่ตองการบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จำเปนตองใสใจอยางมากตอตอหนาที่รับผิดชอบ 7 ประการคือ1)ความรูเกี่ยวกับหลักสูตรการ สอนและการประเมินผล 2) ผูบริหารโรงเรียนเปนผูนำทำใหเกิดผลดีที่สุด โดยกระตุนใหนำ นวัตกรรมใหๆ มาใช 3) การกระตุนทางปญญา ทำใหครูตระหนัก รับรูทฤษฎีและการปฏิบัติที่เปน ปจจุบันมากที่สุด 4) ผูบริหารเปนผูนำการเปลี่ยนแปลง 5) ผูบริหารโรงเรียนกำกับติดตาม ประเมินผลผล ผลกระทบและประสิทธิผลของหลักสูตรโรงเรียนและการปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนรู ของนักเรียน 6) ผูบริหารมีความยืดหยุน ทำใจใหสบายกับพฤติกรรมภาวะผูนำที่แตกตางและ ปรับตัวใหเขากับสถานการณ 7) ผูบริหารโรงเรียนมีอุดมการณมีความเชื่อ สื่อสารใหผูอื่นเขาใจและ ปฏิบัติการอันเกิดจากอุดมการณและความเชื่อนั้น

Yamada (2000 อ้างถึงใน สุภัคกาญจน์ ฤทธิ์ละคร, 2548:12) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของผู้นำทางวิชาการมีลำดับขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนต่างมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น กำหนดเป้าหมาย ความสัมพันธ์โรงเรียนและชุมชน การนิเทศและการประเมิน บรรยากาศของโรงเรียน ความร่วมมือในการสอนและการพัฒนาบุคลากร และได้เสนอขั้นตอนของภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาการเรียนการสอนไว้อีก 6 ขั้นตอน ดังนี้

1.ความสอดคล้องในการพัฒนาเป้าหมาย

2.การพัฒนาความร่วมมือของบุคลากร

3.ความต้องการของท้องถิ่น

4.การสนับสนุนจากชุมชน

5.การวางแผนดำเนินการ

6.การปฏิบัติงานในหน้าที่

McNiff & Whitehead (McNiff & Whitehead, 2002) ไดเสนอองคประกอบของพฤติกรรมที่มีความ เปนผูนำทางวิชาการของผูบริหารสถานศึกษาไว 3 องคประกอบใหญ คือ 1) การกำหนดภารกิจของ โรงเรียน 2) การจัดการดานการเรียนการสอน และ 3) การสงเสริมบรรยากาศทางวิชาการของ โรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school mission) การ กำหนดภารกิจของโรงเรียนเปนการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนตองรับผิดชอบในสวน ที่เกี่ยวของกับงานวิชาการ และสรางความเขาใจในภารกิจดังกลาวใหผูเกี่ยวของทราบจำแนกเปน 2 องคประกอบ คือ

(1.1) การกำหนดเปาหมายของโรงเรียน (Framing school goals) การกำหนดเปาหมายของโรงเรียนจะตองมีความชัดเจนโดยเนนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

โดยใหทีมงานมีสวนในการกำหนดเปาหมายทางวิชาการของโรงเรียนจะตองรวมถึงความ รับผิดชอบของคณะครูเพื่อใหบรรลุเปาหมายสูงสุด เปาหมายในดานการปฏิบัติงานจะตองแสดง ออกมาเปนพฤติกรรมที่สามารถวัดได นอกจากนั้นเปาหมายของโรงเรียนจะตองมีลักษณะที่งายตอ ครูในการที่จะนำไปสอนไดตรงตามจุดประสงคในหองเรียน

(1.2) การสื่อสารเปาหมายของโรงเรียน (Communicating school goals) การสื่อสารเปาหมายของโรงเรียน ผูบริหารจะตองจัดใหมขึ้นเพื่อใหครู ผูปกครอง และนักเรียนได ทราบโดยทั่วกัน ทั้งในรูปที่เปนทางการ เชน การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคูมือของ โรงเรียนฯลฯและโดยรูปแบบที่ไมเปนทางการ เชน การพูดคุยกับครู เปนตน

2) การจัดการดานการเรียนการสอน (Managing the instructional program) การจัดการดานการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวของกับการดูแลสงเสริมและ สนับสนุนการสอนของครูการเรียนของนักเรียนและการประสานการจัดการเรียนการสอน ซึ่ง จำแนกเปน 3 องคประกอบ คือ

(2.1) การนิเทศและการประเมินผลดานการสอน (Supervising and evaluation instruction) การนิเทศ และการประเมินผลดานการสอน ผูบริหารจะทำงานรวมกับครูใน ดานหลักสูตรและการสอน ผลงานของผูบริหารจะตองมั่นใจไดวาเปาหมายของโรงเรียนไดถูก ถายทอดไปสูการปฏิบัติในหองเรียน ซึ่งรวมถึง การประสานเปาหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค องการเรียนในหองเรียนใหการสนับสนุนครูดานการสอนใหตรงตามจุดประสงค ควบคุมการสอน ในหองเรียนโดยการเยี่ยมอยางไมเปนทางการ การใหผลยอนกลับกับครูทั้งทางดานการนิเทศ

(2.2) การประสานงานดานการใชหลักสูตร (Coordinating curriculum) หมายถึงพฤติกรรมการประสานงานกับครูในดานการนำหลักสูตรไปปฏิบัติใหเกิดผล จุดประสงค ตามหลักสูตรของโรงเรียนจะตองสัมพันธกับเนื้อหาที่สอนในหองเรียน และคะแนนการทดสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรงและการประเมินผลโดยมีจุดประสงคที่จะทำใหเปน รูปธรรม และใหครูเปนผูนำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

(2.3) การตรวจสอบความกาวหนาของนักเรียน (Monitoring student progress) ผูบริหารควรจะใชผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเปาหมายของโรงเรียน การ ประเมินหลักสูตร การประเมินดานการสอน และการวัดผลความกาวหนาตามเปาหมายของโรงเรียน

3) การสงเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote school climate) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวของกับบรรทัดฐาน (Norms) และเจตคติของ บุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผูบริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสรางบรรยากาศทาง วิชาการของโรงเรียนทั้งดานตัวครู นักเรียน การเรียนการสอน และมาตรฐานทางวิชาการของ โรงเรียน ซึ่งจำแนกบทบาทในการสงเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกเปน 6 องคประกอบ คือ

(3.1) การควบคุมการใชเวลาในการสอน (Protecting instructional time) เวลาที่ใชในการสอนของครูในหองเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑในการเรียนใหกับ เด็ก ของโรงเรียน ซึ่งผูบริหารโรงเรียนจะตองหาทางควบคุมกิจกรรมใหเกิดขึ้นนอยที่สุด โดย ผลักดันใหเปนนโยบายของโรงเรียน ผูบริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปใช โดย การกำจัดสิ่งตางๆ ที่จะทำใหการสอนในหองเรียนหยุดชะงักลงได ก็จะสามารถใช เวลาในการเรียน อยางมีศักยภาพ

(3.2) การดูแลเอาใจใสครูและนักเรียนอยางใกลชิด (Maintaining high visibility) การดูแลเอาใจใสครู และนักเรียนอยางใกลชิดเปนการสรางปฏิสัมพันธระหวางผูบริหาร กับนักเรียนและครู เพื่อ ผูบริหารจะไดรับขอมูลมากมายทั้งที่เปนแบบทางการและไมเปนทางการ ในดานความตองการของนักเรียน และครู ผูบริหารจะมีโอกาสสื่อสารเปาหมายระดับตางๆของ โรงเรียนใหนักเรียนและครูทราบ (3.3) การจัดใหมีสิ่งจูงใจใหกับครู (Providing incentives for teachers) การจัดใหมีสิ่งจูงใจใหกับครู การสรางบรรยากาศเชิงบวกดานการเรียนรู รวมทั้งการใหรางวัล และการใหการยอมรับการทำงานของครูนับเปนบทบาทที่สำคัญสวนหนึ่งของผูบริหารในการที่จะทำให โครงสรางของการทำงานดีขึ้นรางวัลที่ผูบริหารสามารถสรางแรงจูงใจในการทำงานใหกับครู อาจารยอาจไมใชเงินเพียงอยางเดียว หากแตอาจจะเปนคำชมเชยทั้งโดยสวนตัวหรือการใหสังคม ยอมรับโดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการใหรางวัลอยางเปนทางการ เปนตน

(3.4) การสงเสริมใหมีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development) การสงเสริมใหมีการพัฒนาวิชาชีพ ผูบริหารใหโอกาสแกครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดใหมีการฝกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการชวยใหครูไดเรียนรูถึงการผสมผสานทักษะ ตางๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและชวยใหครูสามารถนำไปใชในหองเรียนได

(3.5) การพัฒนาและสรางมาตรฐานดานวิชาการ (Developing and enforcing academic standards) มาตรฐานทางวิชาการที่สูง และมีความชัดเจน จะเปนสิ่งจูงใจใหเกิด ความคาดหวังซึ่งเปนสิ่งจำเปนในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นจะแสดง ใหเห็นไดจากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสตอไป

(3.6) การจัดใหมีสิ่งสงเสริมสภาพการเรียนรู (Providing incentives for learning) การสงเสริมบรรยากาศดานการเรียนรูของนักเรียน โดยการใหรางวัล และการใหการ ยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ดานวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอยาง สม่ำเสมอผูบริหารตองใหโอกาสนักเรียนในการจะเปนที่ยอมรับของหองเรียน และในโรงเรียน จัดภูมิทัศนใหเอื้อตอการเรียนการสอนของครูและนักเรียน

Hoy and Hoy (Hoy and Hoy, 2003) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการเป็นผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย พฤติกรรมดังนี้

1. ความเป็นเลิศทางวิชาการ ผู้นำทางวิชาการควรมุ่งเน้นเป้าหมายไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เนื่องจากเป็นนโยบายสาคัญที่สุดที่มีผลต่อความสำเร็จของนักเรียน

2. มุ่งความเป็นเลิศทางการเรียนการสอนและกิจกรรมที่ทำร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลดังกล่าว ผู้นำทางวิชาการควรจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและนักเรียน ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของครู วิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. เป็นแกนนำการปรับปรุงการเรียนการสอน เนื่องจากครูเป็นผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการควรให้สร้างแรงจูงใจให้ครูตระหนักในความสำคัญของหน้าที่ของตน ทาให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตน ตลอดจนสามารถกำหนดและตัดสินใจเรื่องที่ตนต้องการปรับปรุงได้

4. สนับสนุนข้อมูลและทรัพยากร ผู้นำทางวิชาการต้องให้การสนับสนุนให้ครูมีแหล่งค้นคว้าข้อมูลที่ใช้ในการประกอบการสอนและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียน การสอน

5. เป็นผู้นำทางปัญญา ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยอมรับ การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้กระบวนการจัดการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย และจัดให้มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติที่เป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียน

6. การเป็นผู้นำในการสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้นำทางวิชาการต้องแสดงการยอมรับและให้คำยกย่องชมเชยครูและนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษานับเป็นแรงจูงใจให้ครูและนักเรียนร่วมกันพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการต่อไป

Blasé & Blasé (2004) ไดทำการสังเคราะหองคประกอบภาวะผูทำทางวิชาการจาก แนวคิดของ Hallinger & Murphy (1987) และ Sheppard (1996) ไดขอสรุปวา พฤติกรรมภาวะผูนำทางวิชาการของผูบริหารโรงเรียนพิจารณาจะไดจากองคประกอบยอยๆดังนี้ คือ (1) การจัดกรอบ แนวคิดเปาหมายของโรงเรียน (2) การสื่อสารเปาหมายของโรงเรียน (3) การใหคำปรึกษาและการ ประเมินการเรียนการสอน (4) การประสานงานเกี่ยวกับหลักสูตร (5) การกำกับติดตาม ความกาวหนาของนักเรียน (6) การใชเวลาในการเรียนการสอน (7) การสงเสริมการพัฒนาวิชาชีพ (8) การบำรุงรักษา (9) การจัดสิ่งจูงใจใหครูผูสอน (10) การควบคุมมาตรฐานของวิชาการ และ (11) การจัดสิ่งจูงใจให นักเรียน

Alig- Mielcarek & Hoy (Alig- Mielcarek & Hoy, 2005) ได้นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ปรับจากแนวคิดของฮาลินเจอร์ (Hallinger) โดยได้ทำการศึกษาวิจัยวิเคราะห์ตามหลักของทฤษฎีและที่ปรากฏ เกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยมี 3

องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพทั้งโรงเรียน 2.กำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมาย 3.กำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลของกระบวนการเรียนการสอน

University of Washington (2014 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557: 83) ให้ทัศนะว่าในบรรดาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ถือว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนเป็น ปัจจัยที่สำคัญเพื่อให้มั่นใจได้ว่าในแต่ละวันนักเรียนสามารถจะได้รับการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งการจะทำเช่นนั้นได้ ผู้นำทางการเรียนการสอนจะต้องทำหน้าที่เพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอนที่นำไปสู่การปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีความเชื่อหลัก 5 ประการ

1 ภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการเรียนการสอน (learning-focused) เป็น การเรียนรู้ของทั้งนักเรียนและผู้ใหญ่ เป็นการเรียนรู้ที่มีการวัดเพื่อปรับปรุงการเรียน การสอนและ คุณภาพการเรียนของนักเรียน

2 ภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องเป็นแบบทีมผู้นำ (team of leaders) มีผู้บริหารแสดงบทบาทเป็นผู้นำของเหล่าผู้นำ (leader of leaders)

3 วัฒนธรรมการปฏิบัติแบบเปิดและการปฏิบัติที่มีการสะท้อนผลเป็นหัวใจของภาวะผู้นำทางวิชาการ และการปรับปรุงการปฏิบัติทางการเรียนการสอน

4 ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในบริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษาศาสตร์ เศรษฐสังคม และการเรียนรู้ของชุมชนในโรงเรียน

5 ภาวะผู้นำทางวิชาการ เน้นความมีประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรและ บุคคลในการเลือกสรร การจ้าง การพัฒนา การประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

Concordia University (2009-2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557:83) ได้กล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งทั้งผู้บริหารและเหล่าผู้นำโรงเรียนต้องแสดง บทบาทความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การบริหารหลักสูตร การกำกับติดตามแผนการสอน การจัดสรรทรัพยากร และการประเมินครูให้เป็นประจำเพื่อไปสู่การเรียนและการเติบโตของนักเรียน ทั้งนี้คุณภาพของการเรียนการสอน (quality of instruction) ถือเป็นสิ่งที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด เป็นภารกิจเกี่ยวกับการสอน การเรียนรู้ และ ความรู้ ซึ่งสมาชิกทุกคนในโรงเรียนควรหาโอกาสพบปะเพื่อพูดคุยกันถึงวิธีการให้การทำงานให้ดีขึ้นและ ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิผลยิ่งขึ้นด้วยทักษะที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิผล (effective use of re sources) รู้ถึงจุดอ่อน จุดแข็งเพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม

2. มีทักษะในการสื่อสาร (communication skills) สามารถถ่ายทอดความเชื่อ เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ความไว้วางใจ จูงใจ และให้ครูและนักเรียนรับรู้ถึงการมีอานาจในตนเอง

3. ทำตนเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการเรียนการสอน (serving as an instructional resource) ทั้งสถานการณ์ หลักสูตร การประเมินผล และยุทธศาสตร์การสอน

4. จับต้องได้และเข้าถึงได้ (being visible and accessible) แสดงพฤติกรรมในทางบวก เป็นต้นแบบพฤติกรรมการเรียนรู้ มุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ เรียนรู้จากประสบการณ์ มีทักษะใน การวางแผนและการสังเกต รวมทั้งทักษะในการวิจัยและการประเมินครูและนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแหงชาติ (2544 อางถึงใน ชฎากาญจน เจริญชนม, 2553) ไดกำหนดเกณฑการคัดเลือกผูบริหารสถานศึกษาตนแบบเพื่อการปฏิรูปการ เรียนรู ดานความเปนผูนำทางวิชาการ (instructional leadership) โดยเนนความเปนผูนำการ เปลี่ยนแปลงไว 5 องคประกอบ คือ 1.มีวิสัยทัศนในการจัดการศึกษาใหทันกับการเปลี่ยนแปลง 2.มีความเปนผูนำในการริเริ่มการใชนวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน 3.สงเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใชในการปฏิรูปการเรียนรู 4.มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนา งานวิชาการ และ 5.มีการแสวงหาความรูใหมๆ มาปรับใชตลอดเวลา

กิตติมา ปรีดิลก (กิตติมา ปรีดิลก, 2545) กลาววา บทบาทของการเปนผูนำของผูบริหารได ถูกพัฒนามาในระหวางหลายปที่ผานมา กลาวคือในสมัยเดิมเราจะพูดถึงบทบาทของผูบริหารในเรื่องเดิมๆ เชนเรื่องของบุคลากร เรื่องของนักเรียน เรื่องของโรงเรียนกับชุมชนการพัฒนาหลักสูตรและการสอน การเงินและการจัดการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและความสัมพันธระหวางงานตางๆ โดย โยงเข้าสูบทบาท และหนาที่ในการบริหารจัดการรูปแบบตางๆ เชนการวางแผนการจัดองคการการนำและการควบคุมแตปจจุบันนี้ผูบริหารการศึกษาจะตองเพื่อการฝกฝนในเรื่องของการเปนผูนำ ทางวิชาการ (Instructional leadership) ดวย เมื่อเร็วๆ นี้ มีผลจากการวิจัยจากการศึกษาครูใหญของโรงเรียนในรัฐอิลลินอยมากกวา 500 คนพบวา ผูบริหารที่จะประสบความสำเร็จในสมัยนี้ควรเปน ผูนำทางวิชาการดวย โดยมีความเขาใจและสามารถกระทำเกี่ยวกับสิ่งตอไปนี้ 1) ประเมินผลการทำงานของครู 2) ตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับนักเรียนและครู 3) เปนรูปแบบของความมีมาตรฐานวิชาชีพที่สูง 4) จัดใหมีและดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน พันธกิจ และเปาประสงคของ 5) คงความสัมพันธภายในเชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน 6) จัดสรางสภาพแวดลอมใหมีความปลอดภัยและคงความมีระเบียบ 7) พัฒนาแผนการพัฒนาโรงเรียน 8) จัดใหมีระบบการสื่อสารภายในที่ดี 9) เขมงวดตอการคัดเลือกผูจะมาดำรงตำแหนงครู

ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ, 2548) ได้ทำการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน โดยกล่าวว่าภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการเรียนการสอนร่วมกับครูเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยการนำให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัด

กระบวนการเรียนการสอนพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายและโครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรซึ่งผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มี 3 องค์ประกอบหลัก 23 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.การบริหารจัดการโรงเรียน

1.1 การวางแผนยุทธศาสตร์

1.2 การวางแผนปฏิบัติการ

1.3 การจัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.4 การบริหารการเปลี่ยนแปลง

1.5 การระดมทรัพยากร

1.6 การสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจของฝ่ายต่าง ๆ

2.การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

2.1 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.2 การพัฒนาความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู

2.3 การนิเทศการสอนของครู

2.4 การประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน

2.5 การออกแบบ สร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.6 การประสานงานหลักสูตร

2.7 การกำกับ ดูแลการใช้หลักสูตร

2.8 การกระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน

2.9 การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน

2.10 การบริหารเวลา พิทักษ์เวลาการเรียนการสอนโดยทำตัวให้พบเห็นอยู่เป็นนิจในโรงเรียนและชุมชน

3.การบริหารตนเอง ทีมงานและชุมชน

3.1 การเป็นแบบอย่างคุณธรรมจริยธรรม

3.2 การเป็นแบบอย่างในทางการเรียนการสอน

3.3 การยอมรับความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น

3.4 การคิดนอกกรอบ

3.5 การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำ

3.6 การสื่อสาร

3.7 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2554) ได้กล่าวถึงภารกิจของผู้บริหารการศึกษาไว้ 5 ประการ คือ (1) การให้โอกาสทางการศึกษาและปรับปรุงการศึกษาในโรงเรียน (2) การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน (3) การบริหารที่เกี่ยวกับชุมชนและการประชาสัมพันธ์โรงเรียน (4) การบริหารงานเกี่ยวกับ อาคาร สถานที่ ธุรการ การเงินและการใช้บริการ และ (5) การบริหารกิจการนักเรียน

วิจิตร ศรีสอ้าน (2556) (อ้างถึงพระมหาพิทยา จันทร์วงษ์ 2557) ได้กล่าวถึงบทบาท ความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงงานวิชาการไว้ 6 ด้าน คือ

1. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบายของสถานศึกษา เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการสอน

2. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อประโยชน์ของ การสอน

3. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดวางตัวบุคคลเพื่อให้สามารถทำหน้าที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

4. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดหา จัดใช้วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ เพื่อประโยชน์ของการศึกษา

5. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบ ส่งเสริมการเรียนการสอนเพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมาย

6. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการสร้างความสัมพันธ์

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพพ.ศ. 2556 ระบุให้ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมาตรฐานความรู้ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งได้บัญญัติรายละเอียดเกี่ยวกับสาระความรู้และสมรรถนะความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ในประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ดังนี้ สาระความรู้ประกอบด้วย 1) การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ 2) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 3)การนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้จัดการการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ4) การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง 5)ปฏิสัมพันธ์และการพัฒนาเพื่อนร่วมงานและ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและท้องถิ่น สมรรถนะประกอบด้วย 1) สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและ 2) สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ และนำข้อมูลสาระสำคัญไปใช้เพื่อกำหนดบทบาท และ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้นำทางวิชาการ ซึ่งได้แก่

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจให้ความสำคัญกับงานวิชาการ โดยเฉพาะทางการเรียนการสอน มุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นทั้งผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มุ่งมั่น แสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ การบริหารงานการเรียนการสอน มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีปรัชญาหลัก สูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในสถานศึกษา มีความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ในการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของ โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้รียนเป็นสำคัญ นิเทศและการกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนด สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ดีต่อการทำงานเป็นหมู่คณะของครูให้ยั่งยืน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

พฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการ จัดกลุ่มคำสำคัญที่ใกล้เคียงกัน	แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัย																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	รวม	ลำดับความถี่
1.วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมายการเรียนรู้ / สื่อสารวิสัยทัศน์	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	16	1
2.บรรยากาศการเรียนรู้/สิ่งแวดล้อม/แหล่งเรียนรู้	√	√	√	√	√	√	√	√			√	√	√	√	√	√	√	15	2
3.ส่งเสริมระเบียบวินัย/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ / พัฒนานักเรียน	√												√					2	8
4.ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน/ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน /ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	√	√				√		√			√	√		√				7	4
5.การนิเทศการสอน/การนิเทศครู/การนิเทศภายใน	√	√			√	√	√	√	√		√	√		√	√	√	√	14	3
6.กาบริหาร/พัฒนา/ปรับปรุง/ประสาน /เข้าใจหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	√	√	√			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	15	2
7.การพัฒนาวิชาชีพครู/การพัฒนาชุมชนวิชาชีพ	√		√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	15	2
8.การร่วมมือกับชุมชน/ผู้ปกครอง/ผู้มีส่วนได้ เสีย /คณะกรรมการสถานศึกษา				√			√		√		√	√		√	√			7	4
9.เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้คำปรึกษาได้	√			√		√												3	8
10.การส่งเสริมทรัพยากรเพื่อการจัดการเรียนการสอน	√					√	√					√		√				5	6
11.ความคาดหวังของสังคม/ ชุมชน/ ผู้ปกครอง				√	√							√						4	7
12.การบริหารงานวิชาการ				√				√										3	8
13.การกำกับดูแลเวลาสอน	√						√					√						5	6

1.Hallinger & Murphy (1985) 2.Krug (1992) 3.Hopkins (1997) 4.McEwan (1998) 5.Alig-Mielcarek & Hoy (2005) 6. Hoy and Hoy (2003) 7. Murphy (1990) 8.McNiff & Whitehead (2002) 9.Maryland SBE (2005) 10. Marzano (2005) 11.Sims (2001) 12.ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) 13.ไกศิษฎ์ เปลรินทร์ (2552) 14.พัทธยา ชนะพันธ์ (2555) 15.อภิเดช พลเยี่ยม (2556) 16.ฤทธิ์รงค์ เสฮวงค์ (2556) 17.วันเผด็จ มีชัย (2554)

ผู้วิจัยจึงขอสรุปว่า จากตารางที่ 1 แนวคิดภาวะผู้นำของอาชีวศึกษาของ Cedefop (2011) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำอาชีวศึกษาของสหภาพยุโรปซึ่งมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจในการจัดการศึกษาของอาชีวศึกษา และจากตารางที่ 2 การสังเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการพบว่าในหลายๆข้อมีความซ้ำซ้อนกันและพบว่าองค์ประกอบที่ Hallinger & Murphy (1985) ศึกษาไว้นั้นครอบคลุมพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการได้ดีที่สุดและมีการนำไปใช้กับการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการกับสถาบันทางการศึกษาในทุกประเภท และได้สรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครออกมาได้ 7 ด้าน ดังนี้ คือ

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ (Defining the school mission)

2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Managing the instructional program)

3) การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate)

4) การบริหารสถานศึกษา (Administration)

5) การฝึกอบรม (Training)

6) การพัฒนาและการประกันคุณภาพ(Development and quality assurance)

7) การจัดการระบบเครือข่าย (Networking)

1.5 การพัฒนาภาวะผู้นำ

สถานศึกษา มีบทบาทสูงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลผลิตของสถานศึกษาสามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนาประเทศในทุกๆด้าน โดยทั่วไปแล้ว องค์กรหรือหน่วยงานทุกแห่งย่อมจะต้องมีผู้บริหารสูงสุดเพื่อรับผิดชอบการบริหารจัดการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทยนั้น มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการเป็นต้น ผู้บริหารเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าและมีบทบาทสำคัญยิ่งขององค์กรและเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร การที่หน่วยงานจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้ จึงต้องมีการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายขององค์การอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาผู้บริหารเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นของหน่วยงาน เพราะสภาพแวดล้อมรอบตัวของผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยอาจจะเริ่มต้นพัฒนาผู้ชำนาญด้านเทคนิคที่มีอาวุโสน้อยให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันและแก้ไขความล้าสมัยทางบริหาร

ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารควรถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารควรรับรู้ถึงความจำเป็นที่ตนต้องได้รับการพัฒนาโดยผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปในทุกระดับของหน่วยงานจะต้องมีความเข้าใจและสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องในระยะยาวทั้งในเชิงการจัดสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนานั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (Yukl, 2010)

1.4.1 ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ

ผู้บริหารโรงเรียน ถือเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารจึงถือเป็นการพัฒนาบุคลากร ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว หากกล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร มักจะเป็นที่เข้าใจว่าเป็นการฝึกอบรมเสมอ โดยเห็นว่าการฝึกอบรมกับการพัฒนาเป็นเรื่องเดียวกัน และมีความหมายเหมือนกัน แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีนักวิชาการบางคนอีกที่เห็นว่า คำทั้งสองมีความหมายแตกต่างกันจะใช้แทนกันไม่ได้ สำหรับความเห็นของนักวิชาการที่มีกับคำว่าพัฒนากับการฝึกอบรมนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544)

ก. กลุ่มที่เห็นว่าการพัฒนาแตกต่างจากการฝึกอบรม

นักวิชาการกลุ่มนี้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรแตกต่างจากการฝึกอบรม โดยเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรหมายถึง การดำเนินการวิธีใดๆ ที่ใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานการฝึกอบรมอาจถูกใช้เป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่งในการพัฒนา นอกจากนี้ ในทัศนะของบริษัท AT&T เห็นว่าการฝึกอบรมกับการพัฒนามีความแตกต่างกัน การฝึกอบรมเป็นการดำเนินตามกิจกรรมที่กำหนดหรือออกแบบไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้ ทักษะและทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น จนช่วยให้สามารถทางานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนการพัฒนาเป็นการดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดเพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ทักษะและเจตคติในการทำงานเช่นเดียวกับ การฝึกอบรม แต่มีจุดเน้นแตกต่างกัน คือ มุ่งเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานในอนาคต

ข. กลุ่มที่เห็นว่าการฝึกอบรมมีความหมายเช่นเดียวกับการพัฒนา

นักวิชาการกลุ่มนี้เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งเดียวกับการพัฒนาบุคลากรย่อมต้องอาศัยการฝึกอบรมเป็นหลักเพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการสร้างเสริมความรู้ทักษะการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ค. กลุ่มที่ใช้คาว่า “การฝึกอบรมและการพัฒนา”

นักวิชาการกลุ่มนี้นิยมใช้สองคาพร้อมๆกัน โดยเห็นว่า การฝึกอบรมและพัฒนา

หมายถึง การสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ ให้แก่พนักงานในองค์กร

ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมกับการพัฒนา อาจแยกได้ดังนี้

1) ด้านตัวบุคคล การพัฒนามักทำกับบุคลากรระดับบริหาร ส่วนการฝึกอบรมมักทำกับบุคลากรระดับปฏิบัติการ

2) ด้านขอบเขตการเรียนรู้ การพัฒนามีขอบเขตเนื้อหาสาระที่กว้างขวาง เช่น การพัฒนาความสามารถเชิงมโนทัศน์ ส่วนการฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น การซ่อมแซมอุปกรณ์ เป็นต้น

3) ด้านระยะเวลาดำเนินการ การพัฒนาใช้เวลาที่ยาวนานกว่าการฝึกอบรม เพราะในการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี หลักการ ใช้เวลามากกว่าการฝึกให้ปฏิบัติการ

4) ด้านระยะเวลาในการทำงาน การพัฒนามุ่งตอบสนองการทำงานในอนาคต ส่วนการฝึกอบรม มุ่งตอบสนองการทำงานในปัจจุบัน

โดยสรุปแล้วการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การเพิ่มความสามารถของบุคคลให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านบทบาทและคุณลักษณะของภาวะผู้นำ

1.4.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

นงลักษณ์ สินสืบผล (นงลักษณ์ สินสืบผล, 2542) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

1) การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการพัฒนาผู้เข้าทำงานใหม่ เพื่อแนะนำให้รู้จักสถานที่ใหม่ ระเบียบข้อบังคับ การจัดการโดยทั่วไปขององค์การ สภาพแวดล้อมและสร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน การปฐมนิเทศจะมีลักษณะอย่างไร ขึ้นอยู่กับสภาพ ตำแหน่ง เนื้อหาสาระ ระยะเวลาและงบประมาณ

2) การฝึกอบรม (Training) เป็นการอบรมที่ให้ลงมือปฏิบัติจริง ลำดับขั้นของการฝึกปฏิบัติมีดังนี้ 1) อธิบายให้ทราบหลักการโดยทั่วไป 2) สาธิต 3) ให้ผู้อบรมทดลองปฏิบัติ 4) แก้ไขข้อบกพร่อง 5) ติดตามผลการทดลองปฏิบัติงาน

3) การฝึกฝนตนเอง (Self-Training) เป็นวิธีการพัฒนาที่มีความสำคัญในปัจจุบัน เนื่องจากสื่อและแหล่งความรู้มีมากขึ้น โดยมีวิธีการดังนี้ 1) ตั้งวัตถุประสงค์และตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันเหตุการณ์ 2) แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกับผู้อื่นแบบไม่เป็นทางการ 3) ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการ 4) ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายของงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในภายนอกองค์กร 5) ร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส 6) นำการอธิบายและบรรยายในบางโอกาส 7) เป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการ 8) แสวงหาโอกาสในการดูงานในและต่างประเทศ

พรนพ พุกกะพันธ์ (พรนพ พุกกะพันธ์ 2544) ได้กล่าวถึง เทคนิคในการก่อให้เกิดภาวะผู้นำที่ดี มีดังนี้

Chulalongkorn University

1.การรู้จักหน้าที่ของตน คือ ผู้นำในหน่วยงาน ควรจะมีความรู้ความสามารถในขอบเขตของ งานในหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี และยังต้องมีความรู้ในหน่วยงานรองๆ ลงไปด้วย

2.การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยุติธรรม และเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่ควรจะมอบให้ พร้อมกับแนะนำถึงวิธีการปฏิบัติงานด้วย

3.ออกคำสั่งและตรวจตราการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สำเร็จผลดังความมุ่งหมายที่ ได้กำหนดไว้

4.มีการตัดสินใจไม่ผิดพลาดและถูกกาลเทศะ ผู้นำที่ดีควรจะมีการตัดสินใจที่ดี การตัดสินใจที่ ดีนั้นต้องขึ้นอยู่กับความรู้ในหน้าที่การงาน รวมทั้งการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และต้องสามารถตัดสินใจให้ทันแก่ เวลาด้วย

5.การทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา การทำตนเป็นผู้นำที่ดี หมายถึง การเป็นผู้ตรงต่อเวลา มีความอดทนและเป็นผู้เสียสละ

6.เสริมสร้างและปลูกฝังความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คือการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มทำงานใหม่ๆ และให้ปฏิบัติงานที่มีระดับสูงขึ้นไป โดยการตรวจสอบความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

7.เป็นผู้ประสานงานของแต่ละหน่วยในองค์การนั้นๆ โดยมีการพบปะสนทนากับผู้ร่วมงาน และหลีกเลี่ยงการชอบพอกับบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ ให้ความปลอดภัยและความอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

8.มีความซื่อสัตย์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่เอาความดีความชอบ ของผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นของตนผู้เดียว

9.การดูแลสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา คือให้ความสนิทสนมและมีความห่วงใยในยามที่ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเดือดร้อน

10.มีการสำรวจและฝึกฝนตนเองให้ดีขึ้น ควรหาเวลาสำรวจผลงานที่ตนได้ปฏิบัติไปและแก้ไข ปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น และมีการรับฟังคำติชมจากผู้อื่นด้วย

การพัฒนาภาวะผู้นำของ Anderson (Anderson & Anderson, 2001) มี 5 วิธี ประกอบด้วย

1) วิธีการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Breakthrough training) เน้นการเปลี่ยนความตั้งใจหรือหลักคิด (Mind-set) ของผู้บริหารจากโลกทัศน์เดิมมาเป็นโลกทัศน์ใหม่ โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential) ที่ไม่ใช่การสั่งสอน (Didactic) ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

1.1) การวิเคราะห์แบบของพฤติกรรม (Behavioral Analysis)

1.2) พลวัตหรือกระบวนการกลุ่ม (Term Dynamics)

1.3) ทักษะการสื่อสาร (การฟัง, การพูด) (Communication Skill : Listening and Speaking)

1.4) การสนทนา (Dialogue)

1.5) พลวัตความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Dynamics)

1.6) การสร้างวิสัยทัศน์ของกลุ่ม (Term Visioning)

1.7) สมรรถภาพส่วนบุคคล (Personal Power)

1.8) การประสานความขัดแย้ง (Interfacing with Conflict)

1.9) การจัดการตนเอง (Self-Management)

1.10) การเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล (Personal Transformational)

วิธีการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นองค์ประกอบของขอบข่ายงานนี้ ให้ความสำคัญอันดับหนึ่งต่อการยกระดับทัศนคติของผู้นำ จากมุมมองโลกด้านอุตสาหกรรมเป็นแบบทัศนคติที่ปรากฏขึ้น งานนี้จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ตรงเท่านั้น ใช้วิธีการสอนเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ได้ผล เนื่องจากวิธีการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมิได้หมายถึงการสอนบรรดาผู้นำเกี่ยวกับทัศนคติที่ปรากฏขึ้น แต่จะต้องช่วยให้ผู้นำเรื่องทัศนคติที่ปรากฏขึ้นเข้ามาใช้ แต่อย่างไรก็ตามในการคงทัศนะของกระบวนการนั้น จำเป็นจะต้องระลึกว่าไม่มีการอบรมหลักสูตรใดที่จะเปลี่ยนทัศนคติของคนที่มีอยู่เดิมภายในชั่วข้ามคืน เรียกได้ว่า เป็นกระบวนการที่กินเวลาชั่วชีวิตและหลักสูตรนั้นต้องรองรับการพัฒนาในช่วงเวลาหนึ่งๆด้วย

จากประสบการณ์ของ Anderson&Anderson วิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการทำคือ ต้องมั่นใจว่าการออกแบบโปรแกรมที่ลึกซึ้งนั้นได้รวมเอาทฤษฎี 21 มิติ มาใช้ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ Anderson&Anderson ได้สัมผัสประสบการณ์รับรู้เกี่ยวกับตัวตน ความสัมพันธ์ ทีมและองค์กร เขายังได้รับมือกับขอบเขตประสบการณ์เกี่ยวกับ ร่างกาย อารมณ์ จิตใจและจิตวิญญาณ ในทุกๆระดับ ซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้ได้ให้ประสบการณ์รวมด้านมุมมองของทัศนคติที่ปรากฏขึ้นเป็นหนึ่งเดียวทำให้โลกทัศน์นี้จับต้องได้และเป็นไปได้มากขึ้น

วิธีการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่มากพอกับการเน้นเรื่องสมมุติฐานและความเชื่อสำคัญที่ซ่อนอยู่ ประสบการณ์จากภายในของบุคคลจะต้องถูกแปลความหมายในแง่ที่ว่า จะทำอย่างไร พวกเขาจึงจะนำพาการปฏิรูปในแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม เพื่อจะได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีกว่า โปรแกรมที่ว่านี้จะต้องรับมือโดยตรงกับข้อจำกัดในตัวบุคคล เรื่องพฤติกรรมและอารมณ์พร้อมๆกับแนวทางที่ผู้เข้าร่วมโปรแกรมต้องการจะเป็น หัวข้อเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ Anderson&Anderson ให้ความสำคัญในโปรแกรมวิธีการพัฒนาเพื่อกำจัดอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น ได้แก่ การวิเคราะห์วิถี

พฤติกรรมพลังการขับเคลื่อนของทีม ทักษะการสื่อสาร (การฟังและการพูด) บทสนทนาโต้ตอบ การเคลื่อนไหวด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล การสร้างวิสัยทัศน์ของทีม อำนาจของตัวบุคคล การรับมือกับความขัดแย้ง การจัดการตนเองและการปฏิรูปในระดับบุคคล ควรระลึกไว้เสมอว่า การพิจารณาใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะต้องกล่าวถึงทัศนคติและสมมุติฐานที่ซ่อนอยู่ ซึ่งได้ก่อให้เกิดพฤติกรรมแบบเก่าๆ และจะเป็นการสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และโอกาสสำหรับสร้างพฤติกรรมแบบใหม่ ไม่เช่นนั้นแล้ว โปรแกรมของเราจะไม่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับตัวบุคคลอย่างแท้จริงได้เลย แต่จะเป็นแค่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมปลีกย่อยและชั่วคราวเท่านั้นเอง

2) วิธีการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change education)

เน้นการช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสารสนเทศและรูปแบบที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิผล โดยวิธีการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

2.1) การนำเสนอในชั้นเรียน (Classroom Presentations)

2.2) กรณีศึกษา (Case Studies)

2.3) กลุ่มเพื่อการเรียนรู้ (Discussion Learning Groups)

2.4) การอ่าน (Reading)

2.5) การประยุกต์ใช้ (Application Tools)

3) วิธีการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (Building Change Strategy)

เน้นการพัฒนายุทธศาสตร์เปลี่ยนแปลงแบบทันทีทันใด โดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

3.1) กรณีการเปลี่ยนแปลง (Case for Change) ซึ่งประกอบด้วย

1) ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Driver of Change)

2) ผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงเบื้องต้นที่ต้องการ (Initial Desired Outcomes for the Transformational)

3) แหล่งพลังของการเปลี่ยนแปลง (Leverage Point for Transformational)

4) รูปแบบของการเปลี่ยนแปลง (Type of Change)

5) ขอบเขตการเปลี่ยนแปลง (Scope of the Change)

6) เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง (Target of the Change)

7) ระดับของความเร่งด่วน (Degree of urgency)

3.2) องค์ประกอบของกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (Element of Change Strategy)

1) วิธีการรวบรวมความคิดริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงให้มีเอกภาพ (How to unify all initiatives under one transformational umbrella)

2) การกำหนดจุดยืนของการเปลี่ยนแปลง (Position of this Transformational in the Organization)

3) การปฏิบัติการที่ชัดเจน (Bold Actions)

4) วิธีการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Levers)

5) ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมเพื่อสร้างพันธะผูกพันที่เข้มแข็ง (Participation Strategies for Creating a Critical Mass of Commitment)

6) โครงสร้างพื้นฐานที่เปลี่ยนแปลง (Change Infrastructure)

7) กำหนดการเปลี่ยนแปลงแต่ละระยะ

8) ระยะเวลาที่เหมาะสม (General Timeline)

4) วิธีการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสำนึก (Conscious Process Design) เน้นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงจากทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและที่ปรึกษา โดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย วิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ 9 ระยะของ Anderson (2001)

การเปลี่ยนแปลงจิตสำนึก องค์ประกอบนี้ถูกจัดการขณะมีความพยายามในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยทีมของผู้นำและที่ปรึกษาการออกแบบนี้ประกอบด้วย การปรับแต่งแบบจำลองของกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องกับงานจริง ๆ ที่พวกเขาเชื่อว่าจำเป็นในการปฏิรูปอย่างสมบูรณ์ การออกแบบกระบวนการสร้างจิตสานึกทั้ง 9 ประกอบด้วย

4.1) การเตรียมการนำการเปลี่ยนแปลง (Prepare to lead the Change)

4.2) การสร้างวิสัยทัศน์ พันธสัญญาและขีดความสามารถขององค์กร (Create Organizational Visions Commitment and Capacity)

4.3) การประเมินสถานการณ์เพื่อกำหนดความต้องการในการออกแบบ (Assess the Situation to Determine Design Requirements)

4.4) ออกแบบสภาพที่พึงประสงค์ (Design the Desired State)

4.5) วิเคราะห์ผลกระทบ (Analyze the Impact)

4.6) วางแผนและจัดองค์การสำหรับการปฏิบัติการ (Plan and Organize for Implementation)

4.7) ปฏิบัติการ การเปลี่ยนแปลง (Implement the Change)

4.8) เฉลิมฉลองและรวมตัวกันสภาพใหม่ (Celebrate and Integrate the New State)

4.9) เรียนรู้และแก้ไข (Learn and Course Correct)

5) วิธีการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสานึก (Conscious Process Facilitation) เน้นการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงแบบทันทีทันใด โดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำที่จะเรียนรู้องค์ประกอบนี้ได้ในขณะที่ปฏิบัติการในเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้น เหตุการณ์นี้มักจะได้รับการสนับสนุนจากคลินิกการเรียนรู้การฝึกสอนและการให้คำปรึกษาอย่างทันท่วงที ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและที่ปรึกษา รูปแบบนี้จะช่วยส่งเสริมด้านการเรียนรู้และการแก้ไขเนื้อหาวิชา การออกแบบกระบวนการและการพัฒนาตนเอง การฝึกสอนประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำดังนี้

5.1) สนับสนุนคลินิกการเรียนรู้ในการสร้างจิตสำนึกในการเปลี่ยนแปลง (Supported with Learning Clinics)

5.2) สนับสนุนการสอนและการแนะนำเพื่อสร้างจิตสำนึกในการเปลี่ยนแปลง (Coaching)

5.3) การปรึกษาหารือระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทีมที่ปรึกษาในช่วงเวลาที่ต้องการ (Just-in-Time Consultation between Change Leaders and their Consultants)

สรุปได้ว่า จากการศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำจากเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศดังที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น พบว่า วิธีการการพัฒนาภาวะผู้นำของ Anderson&Anderson เป็นวิธีการที่ทันสมัยและมีวิธีการพัฒนาที่ชัดเจนและมีงานวิจัยสนับสนุน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของ Anderson&Anderson ไปกำหนดเป็นกรอบการศึกษาและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

Chulalongkorn University

ตอนที่ 2 การอาชีวศึกษา

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้มีจุดประสงค์เพื่อทราบถึงประเด็นหลักดังนี้ 1) ประวัติความเป็นมาของการอาชีวศึกษาในประเทศไทย 2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 3) กฎมายหมายที่กำหนดขึ้นเพื่อรองรับการจัดการอาชีวศึกษาในประเทศไทย โดยข้อมูลส่วนนี้จะเป็นประโยชน์ในการวาดภาพของการอาชีวศึกษาในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องและเข้าใจมากยิ่งขึ้น ดังข้อมูลที่นำเสนอตามลำดับ

2.1 ประวัติและความเป็นมาของการอาชีวศึกษาไทย

2.1.1 ความหมาย

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในแต่ละประเทศจะเรียกแตกต่างกัน โดยในประเทศสหรัฐอเมริกา เรียกว่า การอาชีวะและเทคนิคศึกษา (Vocational and Technical Education)

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี จะเรียกว่า การอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม (Vocational Education and Training) ประเทศออสเตรเลียเรียกว่าเทคนิคและการศึกษาต่อเนื่อง (Technical and Further Education: TAFE) ในประเทศญี่ปุ่นเรียกว่าการศึกษาเฉพาะทางและเทคโนโลยีการศึกษา (Special Training and Technology Education) ประเทศสิงคโปร์ เรียกว่า เทคนิคศึกษา (Technical Education) และ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนเรียกว่าการอาชีวศึกษา (Vocational Education) ซึ่งตรงกับ ประเทศไทย และตรงกับศัพท์บัญญัติการศึกษาของกรมวิชาการ (2544) กระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งผู้วิจัยจะใช้คำว่า การอาชีวศึกษา (Vocational Education)

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของ “การอาชีวศึกษา”โดยหมายถึง กระบวนการศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ป.ตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ) ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ UNESCO (1997 อ้างถึงใน Gavin F. Moodie, 2008) หมายถึง การศึกษาที่ออกแบบเพื่อผลิตกำลังแรงงาน ทางด้านวิชาความรู้ ทักษะ ความสามารถทางวิชาชีพ ความรู้ ความเข้าใจเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ประกอบการในทุกระดับธุรกิจและกำหนดความหมายของ “การฝึกอบรมวิชาชีพ”หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ และการฝึกทักษะอาชีพระยะสั้นหรือระยะยาว ทั้งในและนอกสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือ สถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ภายใต้หลักสูตรที่คณะกรรมการอาชีวศึกษาเป็นผู้กำหนด

2.1.2 ประวัติ

การอาชีวศึกษาของประเทศไทยมีมาตั้งแต่สมัยโบราณ จะเห็นได้จากอาชีพต่างๆ เช่น ช่างทอง ช่างทองสัมฤทธิ์ ช่างทำอาวุธ ช่างทอผ้า และช่างอื่นๆ ที่มีการสั่งสอนและถ่ายทอดกันมาเป็นรุ่นๆ จนถึงปัจจุบัน เพียงแต่ในสมัยโบราณไม่มีโรงเรียน หรือสถานที่ฝึกหัดฝึกสอนกันอย่าง เป็นกิจจะลักษณะศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกาญจนาภิเษก (วิทยาลัยในวัง, 2553) ได้มีกล่าวถึง ช่างสิบหมู่ ที่มีมาตั้งแต่สมัยโบราณกาลว่าคือ กลุ่มช่างผู้ทำงานด้วยมือ ใช้ แรงงานสร้างสรรค์ผลงาน ศิลปะไทยโบราณ ซึ่งรวมกลุ่มกัน ตามความถนัดเป็นจำนวนสิบๆกลุ่ม ซึ่งก็มิได้หมายความว่า งานช่างศิลปะไทยโบราณ มีสิบอย่างเท่านั้น และสามารถแบ่งประเภทของช่างสิบหมู่ ได้ดังนี้ (1) ช่างเขียน หมายถึง ช่างวาดภาพซึ่งประกอบด้วยภาพจิตรกรรมและลายไทยใช้ตกแต่งตามฝาผนัง โบสถ์ วิหารต่างๆ (2) ช่างแกะ หมายถึง ช่างแกะตรา ช่างแกะลาย และช่างแกะภาพ ภาพลอยตัว นูนสูง นูนต่ำ รวมไปถึง ช่างเงิน ช่างทอง ช่างเพชรพลอย (3) ช่างสลัก หมายถึง ช่างสลักหรือ สามารถจำลองวัตถุเป็นประติมากรรมหลายมิติ นูนต่ำ นูนสูง และลอยตัวเป็นรูปเคารพ วัสดุที่ใช้มักเป็นหินทราย ไม้สัก กระดาษ หยวกกล้วย (4) ช่างปั้น หมายถึง การปั้นประติมากรรมปูนสด ปั้นลวดลายตกแต่ง เป็นรูปสัตว์หิมพานต์ พระพุทธรูปหน้าโบสถ์วิหาร ในงานสถาปัตยกรรมต่างๆ ของไทย ตลอดจนถึงการปั้น

หุ่นเพื่อใช้หล่อสัมฤทธิ์ (5) ช่างปูนหมายถึง ช่างปูนก่อ ปูนฉาบ ปั้นปูน ในการก่อสสร้างถาวรวัตถุทางพระพุทธศาสนาในวัด (6) ช่างรัก หมายถึง ช่างที่ใช้ทำการตกแต่ง ประสานงานกับช่างกลุ่มต่างๆ มีการลงรัก ปิดทอง ประดับกระจก ประดับมุก เครื่องเงิน (7) ช่างหุ่น หมายถึง ช่างทำหุ่นชนิดต่างๆ เช่น หุ่นกระบอก หัวโขน ช่างไม้ ทำหุ่นคนหรือสัตว์ชนิดต่างๆ (8) ช่างบุ หมายถึง ช่างที่นำโลหะมาตีแผ่ให้แบนออกเป็นรูปร่างต่างๆ จะเป็นแผ่นแบน ธรรมดาๆ หรือจะเป็นรูปอะไรก็สุดแต่ เช่น กระทะทอง ถาดทองเหลือง ขันน้ำ (9) หมู่ช่างกลึง หมายถึง งานศิลปะที่ใช้เครื่องมือกลึงเป็นรูปทรงต่างๆ สมัยโบราณใช้เครื่องมือกลึง เป็นแบบที่ใช้กำลังแรงคน ทำการ ฉุดชักโดยตรงส่วนสำคัญของเครื่องกลึงวัสดุที่ใช้กลึงเป็น งาช้าง ไม้ทำกลองแล้วลงรักปิดทอง (10) ช่างหล่อ หมายถึง ช่างที่ทำแบบพิมพ์และหล่อประติมากรรมการหล่อซึ่งสามารถทำได้โดยการนำของเหลว เช่น ปูนปลาสเตอร์ ขี้ผึ้ง โลหะที่หลอมเหลวแล้วเทลงในแบบแม่พิมพ์เมื่อเย็นลงก็จะแข็งเป็นรูป ตามแบบแม่พิมพ์

เมื่อเริ่มมีโรงเรียนเกิดขึ้นในประเทศไทยจึงเกิดมีสถานที่สำหรับสอนอาชีพให้คนไทยโดยมีประวัติและพัฒนาการดังที่ สำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) ได้นำเสนอข้อมูล การจัดการศึกษาอาชีพว่าได้มีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพหัตกรรมมากขึ้น นอกเหนือไปจากอาชีพกสิกรรม การอาชีวศึกษาเริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษ หมายถึง การเรียนวิชาเฉพาะเพื่อให้เกิดความชำนาญ ในปี พ.ศ. 2453 จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง และปี พ.ศ. 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้มีการปรากฏของคำว่า “อาชีวศึกษา” เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทยโดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้นคือ อาชีวศึกษาชั้นต้น ชั้นกลาง และชั้นสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของ ทุกระดับ และในปี พ.ศ. 2481 พระราชกฤษฎีกา จัดวางระเบียบราชการในสังกัดกระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน) ได้ให้จัดตั้งกรม ขึ้นใหม่ 2 กรมคือ กรมสามัญศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาสายสามัญและกรมวิชาการมีหน้าที่ จัดการศึกษาสายอาชีพ ต่อมาในปี พ.ศ. 2484 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2484 ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2484 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาคือ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2484 กระทรวงธรรมการ จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงศึกษาธิการ และตั้งกรมอาชีวศึกษาขึ้นแทนกรมวิชาการ และในประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 172 พ.ศ. 2515 ได้แบ่งส่วนราชการในสังกัดกรมอาชีวศึกษาออกเป็น 9 กองคือ (1) สำนักงานเลขานุการกรม (2) กองวิทยาลัย (3) กองโรงเรียน (4) กองการเจ้าหน้าที่ (5) กองแผนงาน (6) กองคลัง (7) กองออกแบบและก่อสร้าง (8) กองบริการเครื่องจักรกล และ (9) หน่วยศึกษานิเทศก์

ต่อมาในปี พ.ศ.2524 ได้มีการประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ.2524 และในปีพ.ศ. 2527 ได้มีการประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2527 และ หลักสูตร

ประกาศนียบัตรเทคนิค พ.ศ. 2527 ต่อมาในปี พ.ศ. 2528 ได้มีการส่งเสริมแนวคิด “การอาชีวครบวงจร” และได้มีการจัดตั้ง “สำนักงานโครงการพิเศษ” เป็นหน่วยงานภายในมีหน้าที่คอยประสานงานกับ สำนักงานโครงการพิเศษและรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง และงานพัฒนาชนบท และปีพ.ศ. 2530 ได์มีการจัดตั้ง “วิทยาลัยการอาชีพ” โดยมีเป้าหมายที่จะจัดการศึกษาทุกประเภทวิชาชีพและทุกหลักสูตรทั้งในและนอกระบบการศึกษาจนกระทั่งในปีพ.ศ. 2538 กรมอาชีวศึกษา ได้พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ของกรมอาชีวศึกษาและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาทางไกล ต่อมาในวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 ได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (สอศ.) ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีหน้าที่วางแผน กำกับติดตาม และประเมินผลการอาชีวศึกษาจนถึงปัจจุบัน และกฎหมายที่ควบคุมการอาชีวศึกษาของประเทศไทยคือ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาซึ่งในปัจจุบันใช้ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2551 โดยมีรายละเอียดพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2551 รวมถึงนโยบายการอาชีวศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ดังจะกล่าวถึงในลำดับต่อไป

2.1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาของประเทศไทยดำเนินการโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลัก 1 ใน 6 หน่วยงานภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ คือ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยการอาชีวศึกษาในระบบโรงเรียนในปัจจุบันของกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการในส่วนราชการเป็น 3 หน่วยงานคือสำนักงานปลัดกระทรวง (ในส่วนของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งทั้ง 3 หน่วยงานได้ดำเนินการดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวง

ในกฎกระทรวงได้มีการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546 ได้แบ่งส่วนนราชการเป็นสำนักและศูนย์รวม 11 แห่ง โดยมีสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) เป็นหนึ่งในส่วนราชการดวย และกำหนดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการอาชีวศึกษาดังต่อไปนี้

1) เป็นหน่วยงานในการส่งเสริม และประสานงานการอาชีวศึกษาเอกชน และดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาเอกชน

2) เสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการอาชีวศึกษาเอกชน กำหนดกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการอาชีวศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน ด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนา เพื่อปรับปรุงคุณภาพการอาชีวศึกษาเอกชน

3) ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการอาชีวศึกษาเอกชน การอุดหนุนการอาชีวศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครู บุคลากรทางการศึกษา และ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาเอกชน

4) เป็นศูนย์ส่งเสริม สนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการอาชีวศึกษา เอกชน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษาเอกชน

5) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมายดังนั้นจึงเท่ากับว่าสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้ทำหน้าที่ส่งเสริมและประสานงานให้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งด้วย สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในระบบโรงเรียนในปีการศึกษา 2558 มีจำนวนทั้งสิ้น 464 แห่ง มีนักศึกษา 314,200 คน มีครูรวม 17,587 คน

นอกจาก สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา และบางส่วนในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการการอาชีวศึกษา ร่วมกับสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่จัดการอาชีวศึกษาด้วยได้แก่ กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน และกระทรวงอื่นๆ ดังนี้ กระทรวงวัฒนธรรม มีส่วนราชการคือ กรมศิลปากร ซึ่งจัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในวิทยาลัยช่างศิลป์ 3 แห่งวิทยาลัย นาฏศิลป์ 12 แห่ง กระจายอยู่ทั่วประเทศ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีส่วนราชการคือ สถาบันการพลศึกษาที่ได้รับการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548 โดยมีวิทยาเขต ต่างๆ 17 วิทยาเขตที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ บางแห่งจัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี บางแห่งจัด เพียงระดับปริญญาตรีในสาขาที่เกี่ยวข้องเท่านั้น กระทรวงแรงงานมีส่วนราชการคือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ทำหน้าที่ฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ประชาชนวัยทำงานเพื่อเตรียมเข้าทำงาน และพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีระดับสูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยจัดเป็นหลักสูตรระยะสั้นหลากหลายสาขาอาชีพในสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน 12 สถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั่วประเทศ 63 แห่ง หน่วยงานที่จัดการศึกษาเฉพาะทาง ปัจจุบันมี 9 หน่วยงานหลัก ใน 7 กระทรวงได้แก่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงกลาโหม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กรุงเทพมหานคร และสภากาชาดไทย ในจำนวนนี้

บางหน่วยงานได้จัดหลักสูตรอาชีวศึกษาเฉพาะทางตามความ ต้องการของหน่วยงาน เช่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กระทรวงมหาดไทย ซึ่งดูแลโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สถาบันการบินพลเรือน กระทรวงคมนาคมจัดการศึกษาทางช่างยนต์ การสื่อสารแห่งประเทศไทยจัดการอาชีวศึกษาในโรงเรียนการไปรษณีย์และโทรคมนาคม การรถไฟแห่งประเทศไทยจัดการอาชีวศึกษาในโรงเรียนวิศวกรรมรถไฟ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546 ได้แบ่งส่วนราชการเป็นสำนักต่างๆ และมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 175 เขต กระจายทั่วประเทศ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาเอกชนที่จัดการเรียน ตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน ซึ่งในที่นี้รวมถึงหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในเขตพื้นที่การศึกษาใด จึงเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น ในการประสานงาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาอาชีวเอกชนนั้นด้วย ซึ่งเป็นไปตามระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กฎกระทรวงได้แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2551 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพ และ ความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยมีอำนาจหน้าที่หลัก ดังต่อไปนี้ (1) จัดทำข้อเสนอนโยบายแผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ (2) เนินการและประสานงานเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (3) กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดงบประมาณและสนับสนุนทรัพยากร (4) พัฒนาบุคลากรของอาชีวศึกษา (5) ส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐ และ เอกชน รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและสถานประกอบการ (6) ติดตามประเมินผลและรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน (7) จัดระบบ สงเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการ สื่อสารมาใช้ในการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ (8) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ คณะกรรมการการอาชีวศึกษาและดำเนินการตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมาย (9) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีภารกิจจัดการอาชีวศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ดังกล่าว โดยได้จัดบริการการศึกษาวิชาชีพแก่นักเรียนนักศึกษา โดยแบ่งกลุ่มสายวิชาชีพที่ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนออกเป็น 9 ประเภทวิชาคือ (1) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม (2) ประเภทวิชาศิลปกรรม (3) ประเภทวิชาคหกรรม (4) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม (5) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (6) ประเภทวิชาเกษตรกรรม (7) ประเภทวิชาประมง(8) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ(9) ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และในแต่ละประเภทวิชาจะแบ่งออกเป็นสาขาวิชาต่างๆ ออกไปอีกหลายสาขา ตามความต้องการเพื่อให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความชอบ ความถนัด ความเหมาะสมของ แต่ละบุคคลให้เป็นการเรียนอย่างมีความสุขและสอศ.ยังได้จัดเตรียมหลักสูตรวิชาชีพแต่ละประเภท วิชาในหลักสูตรระดับต่างๆ ตั้งแต่หลักสูตรระดับฝึกอบรมระยะสั้น ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ไปจนถึงระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือ สายปฏิบัติการ รายละเอียดมีดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 9 กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ประกอบด้วย

(1) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คือหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพระดับฝีมือ (Skill) รับ ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต์น หรือมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าศึกษาต่อเป็นเวลา 3 ปี เมื่อสำเร็จ การศึกษาจะได้รับวุฒิระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

(2) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คือหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพระดับเทคนิค (Technician) รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวช. เข้าศึกษาต่อเป็นเวลา 2 ปี ได้รับวุฒิระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

(3) หลักสูตรปริญญาตรี สายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการ คือ หลักสูตรการศึกษาวิชาชีพระดับเทคโนโลยี (Technology) รับผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปวช.หรือเทียบเท่า เข้าศึกษาต่อเป็นเวลา 4 ปี และรับผู้สำเร็จการศึกษา ระดับ ปวส. หรือ ปวท. เข้าศึกษาต่อเป็นเวลา 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับวุฒิปริญญาตรีสาย เทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการ

(4) หลักสูตรอื่นๆ เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นพิเศษเฉพาะพื้นที่ เฉพาะ สาขา หรือวิธีการพิเศษ เพื่อตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มที่มีอยู่ในประเทศ ให้เป็นไปอย่าง กว้างขวางทั่วถึง เอื้ออำนวยและง่ายต่อการเข้าถึงดังนี้ หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นเป็น หลักสูตรระยะสั้นที่จัดบริการวิชาชีพแก่นักเรียนนักศึกษาประชาชนเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพระดับกึ่ง ฝีมือจนถึงระดับฝีมือ (Semi–Skill) อาทิ หลักสูตรระยะสั้น 225 ชั่วโมง หลักสูตรระยะสั้น หลากหลายตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป หลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยม ประกอบด้วย หลักสูตร 9+1 หมายถึง หลักสูตรที่จัดฝึกอบรมวิชาชีพให้

กับผู้สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้มีทักษะประกอบ อาชีพ อย่างน้อย 1 อาชีพ และ หลักสูตร 12+1 จัดฝึกอบรมวิชาชีพให้กับผู้สำเร็จชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 6 ได้มีทักษะประกอบอาชีพอย่างน้อย 1 อาชีพ หลักสูตรภายใต้โครงการอาชีวศึกษา เพื่อ การพัฒนาชนบท (อศ.กช.) เป็นหลักสูตรพิเศษที่จัดขึ้นเพื่อเกษตรกรที่กำลังประกอบอาชีพ ด้านการเกษตร ได้ยกระดับการศึกษา พัฒนาศักยภาพส่วนตนให้สูงขึ้น โดยการเรียนไปพร้อมๆ กับทำอาชีพไปด้วย เป็นหลักสูตรพิเศษที่จัดบริการอย่างยืดหยุ่นและเอื้ออำนวย การเข้าถึงการศึกษา วิชาชีพเกษตรแก่ประชาชน เปิดสอนเฉพาะในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี หลักสูตร ประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) คือหลักสูตรการผลิตครูด้านวิชาชีพระดับเทียบเท่า ปริญญาตรีรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส.เข้าศึกษาต่อเป็นเวลา 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับ วุฒิประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูงสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัดทั่วประเทศ 426 แห่ง ในปีการศึกษา 2558 มีนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 680,889 คน กระจายอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศทั้งในเขตเมือง และนอกเขตเมือง

2.2 บริบทของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

การศึกษาเข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมของเราตั้งแต่สมัยสุโขทัย ซึ่งในสมัยก่อนการจัดการศึกษาจะจัดใน บ้าน วัด วัง จนมาถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ ทรงได้นำระบบการจัดการศึกษาแบบตะวันตกเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งในปัจจุบันการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ทั้งในแง่ของบุคคลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยจึงให้ความสำคัญกับการศึกษามากกว่าด้านอื่นๆมาโดยตลอดและถือเป็นภารกิจอันสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารกิจการของภาครัฐ โดยรัฐได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาในแต่ละปีเป็นจำนวนเงินมหาศาลลงไปในงบการพัฒนาการศึกษา ในส่วนของการจัดการศึกษาโดยเฉพาะภาคเอกชน โรงเรียนเอกชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาของชาติ ดังเช่นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 43 ที่ได้บัญญัติว่าให่การบริหารจัดการศึกษาของภาคเอกชนมีความเป็นอิสระโดยมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาจากภาครัฐและจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกันกับสถานศึกษาของรัฐ ต่อมาในมาตรา 45 ยังได้กล่าวไว้ว่า กำหนดให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐจะต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษา โดยให้องค์กรส่วนท้องถิ่น หรือ เขตพื้นที่การศึกษาต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชนและประชาชนมาประกอบการพิจาราณา

โรงเรียนเอกชนช่วยแบ่งเบาภาระของภาครัฐในการบริการทางการศึกษา โดยได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระดับต่างๆ ทำให้ภาครัฐสามารถประหยัดงบประมาณในการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างมาก อีกทั้งยังสามารถนำงบประมาณในส่วนนี้ไปพัฒนาประเทศในด้านอื่นๆได้ หรือขยายโอกาสทางการศึกษาภาคยังคับไปสู่ชนบทมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาเอกชนมีความอิสระและคล่องตัวในการดำเนินการ ปราศจากระเบียบวิธีการทางราชการทำให้สถานศึกษาเอกชนสามารถพัฒนาและนำนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ดีกว่าสถานศึกษาของรัฐ ดังนั้นรัฐจึงเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนที่มีความสามารถและมีความเหมาะสม มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2539) ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วเพื่อก้าวเข้าสู่ประเทศอุตสาหรรมอาเซียน ดังนั้นประเทศจึงมีความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานระดับทักษะวิชาชีพและทักษะวิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้ทันและมีคุณภาพตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา

สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แห่งประเทศไทย ก่อตั้งโดยคณะผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่เปิดสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ.2516 โดยในตอนแรกมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่โรงเรียนพาณิชยการเจ้าพระยา นายกสมาคมคนแรกคือ อาจารย์สุนทร เปรมฤทัย พอต่อมาได้จัดตั้งกองทุนเพื่อขอรัเงินบริจาคจากสมาชิกเพื่อกระทำการก่อสร้างที่ทำการถาวรของสมาคม ซึ่งปัจจุบันที่ทำการของสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แห่งประเทศไทย ได้ตั้งอยู่ที่ 1097/35-36 ถนนนครไชยศรี แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพฯ สามารถใช้เป็นสำนักงานและเปิดบริการแก่สมาชิกในปี พ.ศ.2529 จนถึงปัจจุบัน โดยสมาคมอาชีวศึกษาเอกขน แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์การดำเนินงานดังนี้

1. เพื่อเป็นศูนย์รวมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสาน งากับกระทรวงศึกษาธิการ และการพัฒนา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู-อาจารย์ และโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

3. เพื่อช่วยเหลือส่งเสริมนักเรียนและครูที่ยากจน หรือประสบปัญหาต่าง ๆ

4. เพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพทางการศึกษากับสมาคมการศึกษาอื่น ๆ ทั้งนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง

ปัจจุบันสมาคมอาชีวศึกษาเอกชนมีจำนวนโรงเรียนอาชีวศึกษาเป็นสมาชิก โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มการการศึกษาตามแต่ละภูมิภาคประกอบด้วย ภาคกลาง 121 โรงเรียน ภาคใต้ 52 โรงเรียน

ภาคเหนือ 52 โรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 151 โรงเรียน และกรุงเทพมหานคร 81 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 461 โรงเรียน

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล (2547) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารการเรียนการสอน มีประเด็นอภิปรายที่น่าสนใจว่า ถึงแม้ว่า สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน แต่ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้ ยังมีความจาเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอีกหลายด้าน เพราะผู้นำในสถานศึกษาต้องกำหนดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการจัด การศึกษาฉะนั้นผู้บริหารต้องได้รับการฝึกฝนและมีประสบการณ์ตรงในสิ่งเหล่านี้ และที่สำคัญ ผู้บริหารต้องสามารถนิเทศครูเกี่ยวกับภารกิจที่ต้องร่วมกันในเรื่องการพัฒนาหลักสูตร การจัดการ เรียนการสอนการประเมินผล การวางแผนงานวิชาการ เป็นต้น ในงานวิจัยนี้ ยังพบอีกว่าผู้บริหาร โรงเรียนควรพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน เรื่องการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารการเรียนการสอนในประเด็น 1) การวางแผนงานวิชาการโรงเรียน 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ 3) การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร และได้สรุปว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนการ สอน (Instructional Leadership) เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการพัฒนาให้กับผู้บริหารโรงเรียน

ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) ได้ทำการวิจัย “รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า การแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น นอกจากผู้บริหารโรงเรียนจะเน้นการบริหารจัดการหลักสูตรแล้ว จะต้องมี 1) การบริหารจัดการโรงเรียน และ 2) การบริหารตนเอง ทีมงานและชุมชน ด้วย ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสมมากคือ 1) การประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นาทางวิชาการโดยหน่วยงานกลาง 2) การปฏิบัติงาน ณ สถานศึกษาที่ใช้เป็นฐานในการประเมิน อาศัยหลักการพัฒนา ณ สถานที่ปฏิบัติงาน (Site-based development) 3) การเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ผลการประเมินบ่งชี้ และ 4) การให้รางวัลโดยยึดตามผลงานกรณีผ่านการประเมิน (Performance-based reward)

นิธิดา บุรณจันทร์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนแสดงภาวะผู้นำทุกด้านในระดับปานกลางค่อนไปทางระดับมาก 2) ภาวะผู้นำด้านการท้าทายและการกล้า

เผชิญกับกระบวนการ และภาวะผู้นำด้านการบำรุงขวัญและกำลังใจสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรมากที่สุด ส่วนวุฒิการศึกษาของผู้บริหารมีอิทธิผลต่อภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านพัฒนาการทางวิชาการของผู้เรียน อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีอิทธิผลต่อภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านพัฒนาการทางวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิผลต่อภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการเป็นระบบเปิดและความสัมพันธ์ชุมชน 3) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกสอดคล้องกับผลวิจัยเชิงปริมาณสามารถบูรณาการผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในบริบทของการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนดังนี้ การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องมีอิสระในการบริหาร มีคณะกรรมการโรงเรียนโดยรัฐเป็นผู้ดูแลมาตราฐานประกันคุณภาพ ด้านหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ต้องมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมตามสภาพแวดล้อมสอดล้องกับความต้องการของผู้เรียนสามารถเรียนและทำงานควบคู่กัน การพัฒนาโรงเรียนต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชน และสร้างแรงจูงใจกับบุคลากรให้มากขึ้นด้วยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการตามแผนและเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

ไกรศิษฏ์ เปลรินทร์ (2552) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า ความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่มีต่อด้านต่าง ๆ สามารถ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 อันดับ ในแต่ละด้านได้ดังนี้

1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ ประกอบด้วย

(1.1) โรงเรียนสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

(1.2) ผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

(1.3) โรงเรียนประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้

(1.4) โรงเรียน ตั้งมาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนไว้สูง

(1.5) โรงเรียนกาหนดพฤติกรรมการสอนของครู

2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน ประกอบด้วย

(2.1) โรงเรียนบริหาร หลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่ร่วมกันกำหนด

(2.2) โรงเรียนสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกโรงเรียน

(2.3) ผู้บริหารกำกับ ติดตามให้ครูสอนอิงเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง

(2.4) ผู้บริหารกำกับ ติดตามให้มีการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

(2.5) โรงเรียนประเมินการเรียนรู้โดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐานที่ร่วมกันกำหนด

3) ด้านการพัฒนานักเรียน ประกอบด้วย

(3.1) ผู้บริหารร่วมกับครูวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

(3.2) ผู้บริหารสะท้อนผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ครูและผู้ปกครอง ทราบ

(3.3) โรงเรียนเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนทุกภาคเรียน

(3.4) ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดาเนินการพัฒนานักเรียนที่เรียนอ่อนให้มีทักษะการเรียนรู้มากขึ้น

(3.5) ผู้บริหารร่วมกับครูปรับปรุงงานการสอนอยู่เสมอ

4) ด้านการพัฒนาครู ประกอบด้วย

(4.1) ผู้บริหารจัดทำแบบประเมินครูและทำการประเมินเป็นระยะ

(4.2) ผู้บริหาร ร่วมกับครูกำหนดเป้าหมายทางวิชาชีพครู

(4.3) ผู้บริหารร่วมกับครูจัดระบบนิเทศและประเมิน การเรียนการสอน

(4.4) ผู้บริหารประเมินผลการทางานของครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน

(4.5) ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

5) ด้านการสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย

(5.1) ผู้บริหารกระตุ้นให้ชุมชนสนับสนุนโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จทางวิชาการ

(5.2) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ครูและนักเรียน

(5.3) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและครู

(5.4) ผู้บริหารร่วมกับครูวิเคราะห์ ความก้าวหน้าของนักเรียน

(5.5) ผู้บริหารติดต่อสื่อสารกับชุมชนอยู่เสมอ

ชลธน วรรณศรียพงษ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำผู้บริหารอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จังหวัดระยอง จันทบุรี ตราดผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยโดย ลักษณะทางกายภาพภูมิหลังทางสังคม บุคลิกภาพ สติปัญญา ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานและลักษณะทางสังคมตามลำดับ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำผู้บริหารอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของครู้สอนอน จังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด โดยจำแนกตามประเภทของสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลักษณะทางกายภูมิหลังทางสังคมและสติปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านบุคลิกภาพ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และลักษณะทางสังคม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มนูญ พันธ์หลอ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปจจัยที่สงผลตอการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกลุมที่1 ผลการวิจัยพบวา 1) ปจจัยการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อยูในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมและรายดานอยูในระดับมาก 3) ความสัมพันธระหวางปจจัยการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีความสัมพันธทางบวกในระดับ คอนขางสูง 4) การวิเคราะหการถดถอยพหุคูณ การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนโดยใช้ปัจจัยการบริหารงานวิชาการเปนตัวแปรพยากรณการบริหารงานวิชาการ พบวา ปจจัยดานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ปจจัยดานผูปกครองและชุมชน ปจจัยดานครูผูสอน และปัจจัยดานงบประมาณ เปนปัจจัยที่สงผลตอการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนอยางมีนัยสำคัญทางสถิต

ว่าที่ร้อยตรีอัษฎางค์ อยู่ศรี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนตามความคิดเหนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวม 7 ด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงจากมากสุดไปยังน้อยสุดดังนี้ 1) ด้านการมีความคิดริเริ่มงานวิชาการ 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขงานวิชาการ 3) ด้านการเป็นนักพูดที่ชำนาญในงานวิชาการ 4) ด้านการให้การยอมรับงานวิชาการ 5) ด้านการให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ 6) ด้านการปะสานงานในงานวิชาการ และ 7) ด้านการเข้าสังคมได้ดี เพื่อผลประโยชน์ในงานวิชาการ ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางกาศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

พัทธยา ชนะพันธ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า 1) รูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีองค์ประกอบที่สาคัญทั้ง หมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาศักยภาพภาพของนักเรียน 2) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ด้านการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติการสอน 5) ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน และ 6) ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ 2) การตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ส่วนใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็น สอดคล้องกันว่ามีความถูกต้อง เหมาะสมเป็นไปได้ และ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทุกด้าน และผู้เข้าร่วมทำประชาพิจารณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ บทบาท และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม และด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมพบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นครูที่มีเพศและอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี และครูที่มีอายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี

สิรินทิพย์ สิทธิศักดิ์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา : กรณีศึกษาเขตภาษีเจริญและเขตบางกอกใหญ่ สรุปผลการวิจัยพบว่า
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา -
ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ประกอบอาชีพส่วนตัว/รับจ้าง มีรายได้ 5,001-10,000 บาท มีระยะเวลาอยู่ในท้องถิ่น 1-10 ปี ระดับการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การร่วมกิจกรรม การร่วมระดมทรัพยากร การร่วมประเมินผล การร่วมวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความเชื่อถือในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความคาดหวังที่จะได้ประโยชน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความรู้ความเข้าใจในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียน
อาชีวศึกษา ได้แก่ อายุ ความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน ความเชื่อถือในโรงเรียน ความคาดหวังที่จะได้ประโยชน์ ความรู้ความเข้าใจในการบริหาร และปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่น

อ้อย หงษ์เวียงจันทร์ (2559). ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การเปลี่ยนแปลง

ของโลกและสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง ปฏิสัมพันธ์และพัฒนาเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง ปฏิสัมพันธ์และพัฒนาเพื่อนร่วมงาน และการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูในสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Yamada (2000) ได้ทำการศึกษาถึงความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา เมืองเฟสโน รัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน ขึ้นอยู่กับ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสบการณ์ในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียนส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสบการณ์ในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียนในการศึกษายังพบว่า มหาวิทยาลัย และโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการ แก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

Alig-Mielcarek and Hoy (2005) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ: ภาวะผู้นำทางวิชาการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (A Model of School Success : Instructional Leadership, Academic Press, and Student Achievement) มีข้อสรุปจากการวิจัยว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงได้ ความจริงแล้วบทบาทนี้มีผลทางอ้อมที่ได้ผลทางตรงนั้นเกิดจากการ มุ่งเน้นทางวิชาการของโรงเรียน เป็นที่สงสัยกัน

ว่า ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในบริบทของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าที่มีบริบทเหมาะสมเพื่อการใช้ภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิผล ในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั้นหันไปใส่ใจกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นทางวิชาการให้มากขึ้นสร้างเป้าหมายร่วมกันกับครู และจัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟังเสียงของครูและจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน เพิ่มคุณค่าให้กับโรงเรียน และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน

Blasé & Blasé (2009) ได้ศึกษาโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง การขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่จากทัศนะของครู ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างครูจำนวน 50 คน ในสหรัฐอเมริกา ที่มีปัญหาถูกผู้บริหารโรงเรียนละเลยไม่เอาใจใส่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำมีความบกพร่อง คือละเลยต่อการเอาใจใส่ครูทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์และจิตใจเช่นไม่ให้ความร่วมมือในการใช้อุปกรณ์การสอนขาดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและอื่น ๆ ผลจากการวิจัยนี้ทำให้เกิดการวางแผนเพื่อหาทางแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดลักษณะเช่นนี้อีกในโรงเรียนอื่น

Quah Cheng Sim (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศมาเลเซีย (Instructional Leadership among Principals of Secondary Schools in Malaysia) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาคือตรวจสอบบทบาทความเปนผู้นำทางด้านวิชาการและขอบเขตประสบการณ์โดยครูใหญ่ของมาเลเซียนอกจากนี้ยังตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างระดับของการเปนผู้นำทางวิชาการและระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน PIMRS โดยใช้แบบสอบถามปรับจาก Hallinger (1987) พบวา ผูอำนวยการโรงเรียนในประเทศมาเลเซียประสบความสำเร็จในการนำบทบาทผูนำ 7 ประการมาใช (seven dimensions of instructional leadership role) ซึ่งมี 4 ขอที่พวกเขาให้น้ำหนักเปนพิเศษ คือ 1) การอธิบายพันธกิจ วิสัยทัศนและเปาประสงคของโรงเรียน 2) เฝาดูความกาวหนาของนักเรียน 3) สงเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน และ 4) สนับสนุนความกาวหนาในวิชาชีพของครู ผูอำนวยการไดเนนไปที่การเรียนการสอนในโรงเรียนจริงๆ อาจกลาวไดวาผูอำนวยการโรงเรียนควรใหความสำคัญกับการเปนผูนำทางดานการสอนเพื่อใหบรรลุเปาประสงคของ โรงเรียน

สรุปจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการได้รับการยืนยันสนับสนุนจากผลการวิจัยจำนวนมากโดยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นภาวะผู้นำที่สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายให้สูงขึ้นได้ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทและแสดงออกพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ให้สามารถบริหารจัดการงานวิชาการโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับงานด้านการเรียนการสอนของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยเหล่านี้สามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนเชิงนโยบายในการบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอันจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 3
วิธีธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครและนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ระเบียบวิธีวิจัยและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1) ประชากรที่ต้องการศึกษา คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 81 แห่ง

2) ผู้ให้ข้อมูล มีจำนวนทั้งหมด 432 คน

2.1) ผู้อำนวยการ จำนวน 81คน

2.2) ครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 351 คน โดยเปรียบอัตราส่วนจากตารางสำเร็จรูปในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcieและ Morgan จากประชากร 3,796 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้ครูผู้ปฏิบัติการสอนวิทยาลัยละ 5 คน

Chulalongkorn University

ตารางที่ 3 รายชื่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	ชื่อ	เขต
1	วิทยาลัยเทคโนโลยีจิตรลดา	เขตดุสิต
2	วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรพณิชยการ	เขตพระนคร
3	วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรบริหารธุรกิจ	เขตพระนคร
4	วิทยาลัยเทคโนโลยีพระนครพณิชยการ	เขตพระนคร
5	โยนออฟอาร์คบริหารธุรกิจ	เขตดุสิต
6	วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการสุโขทัย	เขตดุสิต

ลำดับ	ชื่อ	เขต
7	วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมล ศรีย่าน	เขตดุสิต
8	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอาชีวศิลป์	เขตดุสิต
9	วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการสามเสน	เขตดุสิต
10	วิทยาลัยเทคโนโลยีสหะพาณิชย์บริหารธุรกิจ	เขตพระโขนง
11	วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวัฒนาบริหารธุรกิจ	เขตพระโขนง
12	เทคโนโลยีกรุงเทพ	เขตพระโขนง
13	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคนิควิทยา	เขตดินแดง
14	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพณิชยการจำนงค์	เขตดินแดง
15	วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจจำนงค์	เขตดินแดง
16	อัสสัมชัญพาณิชยการ	เขตสาทร
17	วิทยาลัยเทคโนโลยีสารสาสน์กนกอนุสรณ์อนุสรณ์	เขตสาทร
18	วิทยาลัยเทคโนโลยีกิตติบริหารธุรกิจ	เขตสาทร
19	วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลบริหารธุรกิจ	เขตบางซื่อ
20	เทคนิคกรุงเทพพณิชยการ	เขตบางซื่อ
21	วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ	เขตคลองเตย
22	เทคนิคพณิชยการเจ้าพระยา	เขตราชเทวี
23	กรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย	เขตราชเทวี
24	วิทยาลัยอาชีวศึกษาดุสิตพณิชยการ	เขตราชเทวี
25	วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก	เขตราชเทวี

ลำดับ	ชื่อ	เขต
26	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามธุรกิจ ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี	เขตราชเทวี
27	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ	เขตวัฒนา
28	วิทยาลัยเทคโนโลยีพิชญเกษม	เขตวัฒนา
29	วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พณิชยการ	เขตบางนา
30	วิทยาลัยเทคโนโลยีธุรกิจการอาหารไทยและนานาชาติ	เขตยานนาวา
31	วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจมีนบุรี	เขตมีนบุรี
32	วังเด็กพัฒนาและพัฒน์บริหารธุรกิจ	เขตประเวศ
33	วิทยาลัยเทคโนโลยีนีรชาบริหารธุรกิจและนีรชาศึกษา	เขตคลองสามวา
34	ไทยบริหารธุรกิจและพณิชยการ	เขตบางเขน
35	วิบูลย์บริหารธุรกิจ รามอินทรา	เขตบางเขน
36	วิทยาลัยเทคโนโลยีเซนต์เทเรซาบริหารธุรกิจ	เขตบางกะปิ
37	วิทยาลัยเทคโนโลยีบางกะปิ	เขตบางกะปิ
38	วิทยาลัยเทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรมกรุงเทพ	เขตบางกะปิ
39	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอเซีย	เขตลาดกระบัง
40	วราธิปบริหารธุรกิจ	เขตจตุจักร
41	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสันติราษฎร์ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินี เธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี	เขตจตุจักร
42	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเซนต์จอห์น	เขตจตุจักร
43	วิทยาลัยเทคโนโลยีช่างฝีมือปัญจวิทยา	เขตจตุจักร

ลำดับ	ชื่อ	เขต
44	ไทยวิจิตรศิลป	เขตจตุจักร
45	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกวิทย์บริหารธุรกิจ	เขตลาดกระบัง
46	รัตนโกสินทร์เทคโนโลยี	เขตหลักสี่
47	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ	เขตสายไหม
48	วิทยาลัยเทคโนโลยีทักษิณาบริหารธุรกิจ	เขตคันนายาว
49	วิทยาลัยเทคโนโลยีมีนบุรีโปลีเทคนิค	เขตคลองสามวา
50	เกษมสันต์บริหารธุรกิจ	เขตประเวศ
51	วิทยาลัยเทคโนโลยีครัววันดี	เขตบางกะปิ
52	วิทยาลัยเทคโนโลยีธุรกิจแฟชั่นนานาชาติ	เขตคลองสามวา
53	วิทยาลัยอาชีวศึกษามีนบุรีบริหารธุรกิจ	เขตมีนบุรี
54	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจ	เขตคลองสามวา
55	วิทยาลัยอาชีวศึกษาศาสนบริหารธุรกิจ	เขตหนองจอก
56	จันทศิริวิทยาและเทคโนโลยีเอเชียบริหารธุรกิจ	เขตหนองแขม
57	วิทยาลัยเทคโนโลยีสายประสิทธิ์บริหารธุรกิจ	เขตบางกอกใหญ่
58	วิทยาลัยเทคโนโลยีวิบูลย์บริหารธุรกิจ	เขตบางกอกใหญ่
59	วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการราชดำเนิน	เขตบางกอกใหญ่
60	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม(สยามเทค)	เขตบางกอกใหญ่
61	วิทยาลัยอาชีวศึกษากรุงเทพธุรกิจ	เขตบางกอกใหญ่
62	วิทยาลัยเทคโนโลยีมิตรพลบริหารธุรกิจ	เขตคลองสาน
63	วิทยาลัยเทคโนโลยีวัฒนาบริหารธุรกิจ	เขตคลองสาน

ลำดับ	ชื่อ	เขต
64	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพณิชยการจรัลสนิทวงศ์	เขตบางกอกน้อย
65	จรัลสนิทวงศ์บริหารธุรกิจ	เขตบางกอกน้อย
66	วิทยาลัยเทคโนโลยีการจัดการเพชรเกษม	เขตหนองแขม
67	วิทยาลัยเทคโนโลยีวีรสุนทรบริหารธุรกิจ	เขตหนองแขม
68	วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู	เขตหนองแขม
69	วิทยาลัยเทคโนโลยีสารสาสน์	เขตทุ่งครุ
70	วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการสยาม ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี	เขตบางพลัด
71	วิทยาลัยเทคโนโลยีไทยอาชีวศึกษา	เขตบางพลัด
72	วิทยาลัยเทคโนโลยีพระรามหก	เขตบางพลัด
73	วิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงธน	เขตบางแค
74	เทคนิคพณิชยการธนบุรี	เขตภาษีเจริญ
75	พณิชยการภาษานุสรณ์บางแค	เขตบางแค
76	บุษยรัตน์บริหารธุรกิจ	เขตบางแค
77	วิทยาลัยเทคโนโลยีปิ่นมณฑล	เขตทวีวัฒนา
78	วิทยาลัยเทคโนโลยีโพลีกรุงเทพ	เขตทวีวัฒนา
79	วิทยาลัยเทคโนโลยียานยนต์	เขตบางแค
80	วิทยาลัยเทคโนโลยีปทีปพลีผล	เขตบางขุนเทียน
81	วิทยาลัยเทคโนโลยีธนบุรีบริหารธุรกิจ	เขตบางบอน

3.1.2 เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 เครื่องมือ ได้แก่ 1) แบบสอบถาม การศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน 2) แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเรื่องแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร 3) แบบประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) แบบสอบถาม การศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ชุด คือชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหาร และชุดที่ 2 สำหรับครูผู้สอน จำนวน 55 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2สอบถามเกี่ยวกับการศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 55 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาคำตอบที่ให้ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเรื่องแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ฉบับ

3) แบบประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 18 ข้อ

3.1.3 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดดังนี้

1) แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

1.1) ศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์แนวคิดหลักการทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำทางอาชีวศึกษาตามการจัดการศึกษาของการอาชีวศึกษาเพื่อรวบรวมข้อมูลมาสร้างเป็นข้อคำถามโดยขอคำแนะนาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย

1.2) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยนำนิยามตัวแปรที่ได้มาสร้างตารางกำหนดจำนวนข้อคำถามสร้างแบบสอบถาม 2 ตอนพร้อมทั้งขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการตรวจสอบและแก้ไข

1.3) การปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างเสร็จพร้อมทั้งนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของปริมาณคำถามอีกทั้งความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Item Objective Congruence: IOC) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้รูปแบบการพิมพ์และการจัดวางโดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ คือ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย สำเร็จการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตทางด้านบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา

เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ≥ 0.50 และส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ≤ 0.50 จะนำไปปรับปรุงแก้ไขคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามพบว่าข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.00 จำนวน 1 ข้อข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ -1.00 จำนวน 2 ข้อและข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 81 ข้อรวมคำถามจำนวนทั้งสิ้น 84 ข้อ

1.4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วนำเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษาเมื่อได้รับความเห็นชอบจึงนำไปดำเนินการจัดพิมพ์และนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 1 ฉบับ โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์เพื่อหาแนว

ทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวเอกชน เฉพาะในพฤติกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่นๆ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

3) แบบประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีขั้นตอนการสร้างและประเมินเครื่องมือดังนี้

3.1) ดำเนินการสร้างร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยนำความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการใน (ฉบับที่ 1) มาวิเคราะห์และนำผลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมากำหนดร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2) พร้อมทั้งขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการตรวจสอบและแก้ไข

3.2) นำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่สร้างเสร็จไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทางโดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้ มีประสบการณ์ด้านการเป็นผู้บริหารองค์การทางการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา หรือที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับการกำหนด หรือการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษามาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือเป็นผู้บริหารองค์การที่พัฒนา อบรมผู้บริหาร หรือบุคลากรทางการศึกษามาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดดังนี้

1) แบบสอบถามระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1.1) ติดต่อขอหนังสือนำจากคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและจากสาขาบริหารการศึกษาภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นาทางการศึกษาคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ดังนี้

1.1.1) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยดำเนินการส่งและรับคืนด้วยตนเอง

1.1.2) ขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครจำนวน 81 โรงเรียน

1.2) การเก็บรวบรวมข้อมูลของประชากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครจำนวน 81 โรงเรียน 432ชุดโดยการส่งหนังสือขอความร่วมมือและแนบแบบสอบถามไปยังวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครพร้อมแนบซองเปล่าติดดวงตราไปรษณีย์จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย และบางวิทยาลัยผู้วิจัยได้ไปรับกลับด้วยตนเองซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 380 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.41

2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.1) ติดต่อขอหนังสือนำจากสาขาบริหารการศึกษาภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยดำเนินการส่งและรับคืนด้วยตนเอง

3) แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1) ติดต่อขอหนังสือนำจากสาขาบริหารการศึกษาภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3.2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยดำเนินการส่งและรับคืนด้วยตนเอง

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลผลตามระดับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1) แบบสอบถามมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามและการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยายเพื่อศึกษาลักษณะของประชากรโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำเร็จรูปโดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือการแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณค่าร้อยละ (Percentile) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละโดยแบ่งกลุ่มบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 2 กลุ่มได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอน

1.2) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในปัจจุบันโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานนำเสนอในรูปแบบตางรางประกอบคำอธิบายซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึงผู้บริหารมีการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึงผู้บริหารมีการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึงผู้บริหารมีการปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึงผู้บริหารมีการปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึงผู้บริหารมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

การสรุปข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครคือระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในปัจจุบันข้อที่มีความคิดเห็นน้อยกว่า 4.00 ถือว่าควรนำไปหาแนวทางการพัฒนาให้มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อหาเฉพาะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผู้บริหารมีระดับพฤติกรรมน้อยกว่า 4.00 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3) แบบประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครใช้วิเคราะห์เนื้อหา โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

หลังจากนั้นนำผลที่ได้จากการตรวจสอบความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิมาดำเนินขั้นตอนปรับปรุงและแก้ไขแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาและนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นจากนั้นนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในรายงานวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่ต่อไป

3.2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการวิจัย 2 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ขั้นที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สรุปขั้นตอนการวิจัยวิธีการดำเนินการวิจัยและผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละขั้นตอนรายละเอียดตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
ขั้นที่ 1 ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร	1.1ประชากร คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 81 แห่ง 1.2 ผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอน 1.3 เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามจำนวน 2 ชุด 1.4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาการแจกแจงความถี่คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)	1) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบัน

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
ขั้นที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร	2.1 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยนำผลของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมาวิเคราะห์และสร้างแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมากำหนด (ร่าง)แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 1) 2.2 ประเมินความเหมาะสมของร่าง(ฉบับที่ 1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้เครื่องมือแบบประเมินความเหมาะสม 2.3 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2)	3) (ร่าง)แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 1) 4) ความเหมาะสมของ(ร่าง)แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 1) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5) (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2) 6) ความเหมาะสมของร่างฉบับที่ 2 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน (ฉบับสมบูรณ์)

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์
	2.4 ประเมินความเหมาะสมของร่างฉบับที่ 2 2.5 นำผลการประเมินความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์และปรับปรุง เป็นแนวทางและนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับสมบูรณ์)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน 1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม 2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอในรูปแบบการบรรยายและตารางประกอบความเรียงดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4.2.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 1)

4.2.2 ความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 1)

4.2.3 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2)

4.2.4 ความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2)

4.2.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับสมบูรณ์)

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 380 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.96ซึ่งสามารถจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	ผู้อำนวยการ		ครูผู้สอน		รวม	
เพศ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	42	58.3	117	38.0	159	41.8
หญิง	30	41.7	191	62.0	221	58.2
รวม	72	100.0	308	100.0	380	100.0
อายุ						
น้อยกว่า 31 ปี	-	-	57	18.5	57	15.0
31-40 ปี	-	-	60	19.5	60	15.8
41-50 ปี	7	9.7	67	21.8	74	19.5
อายุ						
51 ปีขึ้นไป	65	90.3	124	40.3	189	49.7
รวม	72	100.0	308	100.0	380	100.0
ระดับการศึกษา						
ปริญญาตรี	-	-	161	52.3	161	42.4
ปริญญาโท	60	83.3	135	43.8	195	51.3
ปริญญาเอก	12	16.7	12	3.9	24	6.3
รวม	72	100.0	308	100.0	380	100.0
ประสบการณ์ในการทำงาน						
1-5 ปี	10	13.9	57	18.5	57	15.0
6-10 ปี	-	-	60	19.5	60	15.8
11-15 ปี	-	-	67	21.8	74	19.5

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อมูลพื้นฐาน	ผู้อำนวยการ		ครูผู้สอน		รวม	
16 ปีขึ้นไป	62	86.1	124	40.3	189	49.7
รวม	72	100.0	308	100.0	380	100.0

จากตารางที่ 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดพบว่า

เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 221 คนคิดเป็นร้อยละ 58.2 เป็นเพศชาย จำนวน 159 คนคิดเป็นร้อยละ 41.8 เมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มผู้บริหาร พบว่าเป็นเพศหญิงจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 และเป็นเพศชาย 42 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 และ กลุ่มครูผู้สอน พบว่าเป็นเพศหญิง จำนวน 191 คนคิดเป็นร้อยละ 62 และเป็นเพศชายจำนวน 117 คนคิดเป็นร้อยละ 38

อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 189 คนคิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงไปคืออายุ 41-50 ปี จำนวน 74 คนคิดเป็นร้อยละ 19.5 อายุ 31-40 ปีจำนวน 60 คนคิดเป็นร้อยละ 15.8 และอายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0เมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มผู้บริหารพบว่ามีอายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 65 คนคิดเป็นร้อยละ 90.3 อายุ 41-50 ปีจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 9.7 และ กลุ่มครูผู้สอนพบว่ามีอายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 124 คนคิดเป็นร้อยละ 49.7 อายุ 41-50 ปีจำนวน 67 คนคิดเป็นร้อยละ 21.8 และอายุ 31-40 ปีจำนวน 60 คนคิดเป็นร้อยละ 19.5

ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 195 คนคิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงไปคือระดับปริญญาตรี จำนวน 161 คนคิดเป็นร้อยละ 42.4 เมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มผู้บริหารพบว่าระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทจำนวน 60 คนคิดเป็นร้อยละ 83.3 ระดับปริญญาเอกจำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 16.7 และกลุ่มครูผู้สอนพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 161 คนคิดเป็นร้อยละ 52.3 และปริญญาโทจำนวน 135 คนคิดเป็นร้อยละ 43.8

ประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไปจำนวน 189 คนคิดเป็นร้อยละ 49.7 เมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มผู้บริหารพบว่ามีประสบการณ์ในการ

Chulalongkorn University

ทำงานระหว่าง 16 ปีขึ้นไปจำนวน 62 คนคิดเป็นร้อยละ 86.1 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 13.9 และ กลุ่มคนผู้สอนพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไปจำนวน 124 คนคิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาเป็นประสบการณ์ในการทางาน 11-15 ปี จำนวน 67 คนคิดเป็นร้อยละ 21.8

4.1.2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 6 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครแบบรายข้อ

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ (Defining the school mission)			
1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน			
1.1.1 ผู้บริหารจัดการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนได้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัดและบริบทของโรงเรียนอย่างเข้าใจง่ายและชัดเจน	4.34	0.772	มาก
1.1.2 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	4.44	0.736	มาก
1.1.3 ผู้บริหารได้นำข้อมูลนักเรียนทั้งในอดีตและปัจจุบันมาใช้ในการกำหนดเป้าหมาย	4.10	0.797	มาก
1.1.4 ผู้บริหารจัดให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	4.17	0.708	มาก
1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน			
1.2.1 ผู้บริหารสามารถสื่อสารเป้าหมายหลักของโรงเรียนไปยังครูพ่อแม่ผู้ปกครองและนักเรียน ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.25	0.724	มาก
1.2.2 ผู้บริหารได้จัดการสื่อสารเป้าหมายโรงเรียนโดยการจัดการประชุมอภิปรายและทบทวน	4.15	0.713	มาก
1.2.3 ผู้บริหารได้จัดการสื่อสารเป้าหมายด้านงบประมาณอย่างชัดเจน	3.90	0.734	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.19	0.741	มาก

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
2) การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน (Managing the instructional program)			
2.1 การพัฒนาและการประสานงานหลักสูตร			
2.1.1 ผู้บริหารจัดการพัฒนาหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา	4.16	1.008	มาก
2.1.2 ผู้บริหารสามารถประสานงานและช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา	4.03	0.834	มาก
2.1.3 ผู้บริหารจัดการส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง	4.19	0.839	มาก
2.1.4 ผู้บริหารจัดให้มีเนื้อหาการเรียนการสอนและการวัดผล (การสอบ) ที่สอดคล้องกับหลักสูตร	4.17	1.018	มาก
2.2 การนิเทศและประเมินการสอน			
2.2.1 ผู้บริหารมีการดำเนินการหาวิถีทางที่จะทำให้เป้าหมายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียนโดยผ่านการนิเทศและการประเมินการสอน	4.16	0.847	มาก
2.2.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญดูแลให้ครูกำหนดเป้าหมายการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของโรงเรียน	4.13	0.654	มาก
2.2.3 ผู้บริหารทำการนิเทศติดตามการสอนโดยการตรวจเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการแจ้งผลการนิเทศและการประเมินผลกับครู	4.01	0.792	มาก
2.3 การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน			
2.3.1 ผู้บริหารจัดการพบปะกับครูเป็นการส่วนตัวเพื่อพูดคุยถึงความก้าวหน้าของนักเรียน	3.80	0.919	มาก
2.3.2 ผู้บริหารใช้ผลคะแนนการสอบในการกำหนดเป้าหมายในการประเมินหลักสูตรและการสอนตลอดจนการวัดความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.11	0.745	มาก
2.3.3 ผู้บริหารทำการการแจ้งผลการเรียนและพัฒนาการทางวิชาการให้นักเรียนทราบ	4.96	0.921	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	0.858	มาก

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
3) เสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate)			
3.1 การบริหารเวลาในการเรียนการสอน			
3.1.1 ผู้บริหารจัดการกับสิ่งรบกวนต่าง ๆที่เป็นอุปสรรคต่อเวลาในการเรียนการสอนและหลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมเสริมในเวลาเรียน	4.00	0.866	มาก
3.1.2 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่	4.19	0.775	มาก
3.1.3 ผู้บริหารทำการกำหนดนโนบายในการบริหารเวลาเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่	4.10	0.793	มาก
3.2 การจัดให้มีการกระตุ้นจูงใจครูในการทำงาน			
3.2.1 ผู้บริหารจัดการให้มีการให้รางวัลตอบแทนในหลากหลายวิธีทั้งการแสดงความชื่นชมเป็นการส่วนตัวและการให้รางวัลการให้เกียรติต่อหน้าสาธารณชน	3.69	1.002	มาก
3.2.2 ผู้บริหารจัดให้โครงสร้างของแต่ละคนมีการระบุถึงผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆที่ผู้เกี่ยวข้องควรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน	3.54	1.154	มาก
3.2.3 ผู้บริหารมักกล่าวชมเชยและยกย่องให้กำลังใจครูเสมอๆ	3.67	1.037	มาก
3.3 การจัดให้มีการกระตุ้นจูงใจในการเรียน			
3.3.1 ผู้บริหารจัดสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้สึกอยากเรียนแก่นักเรียนโดยวิธีการต่างๆรวมทั้งการให้รางวัลแก่นักเรียนด้วย	4.07	0.939	มาก
3.3.2 ผู้บริหารจัดให้มีการยกย่องนักเรียนที่มีพัฒนาการด้านวิชาการ	4.17	0.860	มาก
3.3.3 ผู้บริหารจัดให้มีการให้รางวัลและยกย่องนักเรียนที่มีความพยายามและที่ประสบความสำเร็จรวมทั้งกระตุ้นให้ครูใช้วิธีเดียวกันด้วย	4.07	0.847	มาก
3.4 การสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู			
3.4.1 ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบถึงโอกาสต่าง ๆในการพัฒนาวิชาชีพ	4.30	0.608	มาก
3.4.2 ผู้บริหารจัดอบรมต่างๆในการพัฒนาวิชาชีพให้กับครูโดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายโรงเรียน	4.10	0.670	มาก
3.4.3 ผู้บริหารดูแลจัดการให้เกิดการนำสิ่งที่ได้รับการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน	4.12	0.742	มาก
3.4.4 ผู้บริหารสนับสนุนและดำเนินการให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน	4.32	0.707	มาก

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
3.5 การอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียน			
3.5.1 ผู้บริหารใช้เวลาส่วนใหญ่ในโรงเรียนในการปฏิบัติภารกิจอยู่ในโรงเรียน	4.20	0.478	มาก
3.5.2 ผู้บริหารพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อสอบถามความต้องการของนักเรียนและครู	3.90	0.779	มาก
3.5.3 ผู้บริหารอยู่พร้อมเพื่อให้คำปรึกษาและเป็นหลักให้ครูและนักเรียนในการแก้ไขปัญหาเมื่อต้องการได้ทันที	4.04	0.798	มาก
3.5.4 ผู้บริหารทำการจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ กับนักเรียน	4.07	0.680	มาก
3.6 การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการ			
3.6.1 ผู้บริหารทำการกำหนดมาตรฐานทางวิชาการไว้ให้สูงและมีความชัดเจน	4.19	0.719	มาก
3.6.2 ผู้บริหารทำการกำหนดเกณฑ์ความคาดหวังต่อนักเรียนและแจ้งให้ครูทราบและเข้าใจเพื่อการปฏิบัติ	4.09	0.737	มาก
3.6.3 ผู้บริหารทำการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน	3.87	0.920	มาก
3.7 การเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียนและชุมชน			
3.7.1 ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชนครูและนักเรียน	4.19	0.557	มาก
3.7.2 ผู้บริหารจัดการทำให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนและประเมินผลนักเรียน	3.77	0.782	มาก
3.7.3 ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านโรงเรียนและชุมชนได้	4.07	0.723	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98	0.790	มาก
4) การบริหาร (Administration)			
4.1 ผู้บริหารทำการประชุมวางแผนรับมือการเปลี่ยนแปลงทางสังคมร่วมกับหน่วยงานภายนอกและภายในรวมทั้งนักเรียน	4.04	0.810	มาก
4.2 ผู้บริหารใช้กลยุทธ์และกระบวนการทางการตลาดในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา	4.17	0.774	มาก

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
4.3 ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของสาขาวิชาและหน่วยงานต่างๆภายในในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆรวมทั้งอาคารสถานที่	4.11	0.778	มาก
4.4 ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดกฎระเบียบต่างๆในการไปฝึกปฏิบัติงานกับสถานประกอบการ รวมทั้งให้ความสำคัญเรื่องสภาพแวดล้อมความปลอดภัย ให้แก่นักเรียนและบุคลากร	4.29	0.642	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	0.751	มาก
5) การฝึกอบรม (Training)			
5.1 ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานจัดกิจกรรมด้านการศึกษาของสถานศึกษาอย่างใกล้ชิดและจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาในส่วนที่ยังขาดหรือยังต้องให้ความสำคัญมากขึ้น	4.16	0.591	มาก
5.2 ผู้บริหารติดตามการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและจัดให้มีการฝึกอบรมให้เกิดความเท่าทันการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น	4.22	0.554	มาก
5.3 ผู้บริหารทำการวางแผนการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องตามความต้องการของประเทศชาติและภูมิภาค	4.13	0.675	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	0.607	มาก
6) การพัฒนา (Development)			
6.1 ผู้บริหารจัดการออกแบบหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานนักเรียน ผู้ปกครองและจัดพัฒนาครูและบุคลากรให้มีคุณสมบัติที่จะดำเนินการตามหลักสูตรนั้นได้	4.14	0.746	มาก
6.2 ผู้บริหารสนับสนุนด้วยวิธีการต่างๆและให้โอกาสครูและบุคลากรได้พัฒนาทักษะโดยการไปฝึกอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอกและสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ	4.12	0.763	มาก
6.3 ผู้บริหารทำการพัฒนาสถานศึกษาโดยการติดตามและนำนโยบายระดับชาติด้านอาชีวศึกษาและ ตลาดแรงงาน มาประยุกต์ใช้	4.19	0.700	มาก
6.4 ผู้บริหารสนับสนุนกระบวนการสร้างระบบมาตรฐานบริหารคุณภาพ (ISO)	4.21	0.765	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.16	0.744	มาก

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
7) การบริหารจัดการเครือข่าย (Networking)			
7.1 ผู้บริหารสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงานในระดับภูมิภาคและระดับชาติ	3.91	0.790	มาก
7.2 ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนการฝึกอบรมและการเรียนรู้จริงในสถานประกอบการ	3.92	0.804	มาก
7.3 ผู้บริหารทำการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในโครงการระหว่างประเทศ	3.73	0.919	มาก
7.4 ผู้บริหารทำการกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมกับเครือข่ายสมาคมต่างๆ ภายนอกสถานศึกษาและตลาดแรงงาน	3.93	0.939	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	0.863	มาก
รวมทั้งหมด	4.12	0.836	มาก

จากตารางที่ 6 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครแบบรายข้อ พบว่า

ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณารายข้อย่อยทุกข้อมีระดับพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากโดย 3 อันดับแรกได้แก่ผู้บริหารทำการแจ้งผลการเรียนและพัฒนาการทางวิชาการให้นักเรียนทราบ ($\bar{X}$ 4.96 , SD = 0.921) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.44 , SD = 0.736) ผู้บริหารจัดการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนได้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัดและบริบทของโรงเรียนอย่างเข้าใจง่ายและชัดเจน($\bar{X}$ 4.34 , SD = 0.772)

รายข้อย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 อันดับคือผู้บริหารจัดให้โครงสร้างของแต่ละคนมีการระบุถึงผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆที่ผู้เกี่ยวข้องควรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 3.54 , SD = 1.154) ผู้บริหารมักกล่าวชมเชยและยกย่องให้กำลังใจครูเสมอๆ $\bar{X}$ = 3.67 , SD = 1.037) ผู้บริหารจัดการให้มีการให้รางวัลตอบแทนในหลากหลายวิธีทั้งการแสดงความชื่นชมเป็นการส่วนตัวและการให้รางวัลการให้เกียรติต่อหน้าสาธารณชน $\bar{X}$ = 3.69 , SD = 1.002)

ในรายข้อย่อยของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้บริหารกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน($\bar{X}$ = 4.44 , SD = 0.736) และคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารได้จัดการสื่อสารเป้าหมายด้านงบประมาณอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 3.90 , SD = 0.734)

ในรายข้อย่อยของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้บริหารทำการการแจ้งผลการเรียนและพัฒนาการทางวิชาการให้นักเรียนทราบ ($\bar{X}$ = 4.96 , SD = 0.921) และคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารจัดการพบปะกับครูเป็นการส่วนตัวเพื่อพูดคุยถึงความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X}$ = 3.80 , SD =0.919)

ในรายข้อย่อยของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้บริหารสนับสนุนและดำเนินการให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 4.32 , SD = 0.707) และคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารจัดให้โครงสร้างของแต่ละคนมีการระบุถึงผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆที่ผู้เกี่ยวข้องควรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 3.54 , SD = 1.154)

ในรายข้อย่อยของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการทั่วไปข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ในการไปฝึกปฏิบัติงานกับสถานประกอบการ รวมทั้งให้ความสำคัญเรื่องสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ให้แก่นักเรียนและบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.29 , SD = 0.642) และคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารทำการประชุมวางแผนรับมือการเปลี่ยนแปลงทางสังคมร่วมกับ หน่วยงานภายนอกและภายในรวมทั้งนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.04 , SD = 0.810)

ในรายข้อย่อยของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการฝึกอบรมข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้บริหารติดตามการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและจัดให้มีการฝึกอบรมให้เกิดความเท่าทันการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ($\bar{X}$ = 4.22 , SD = 0.554) และคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารทำการวางแผนการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องตามความต้องการของประเทศชาติและภูมิภาค ($\bar{X}$ = 4.13 , SD = 0.675)

ในรายข้อย่อยของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้บริหารสนับสนุนกระบวนการสร้างระบบมาตรฐานบริหารคุณภาพ (ISO) ($\bar{X}$ = 4.21 , SD = 0.765) และคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารสนับสนุนด้วยวิธีการต่างๆและให้โอกาสครูและบุคลากรได้พัฒนาทักษะโดยการไปฝึกอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอกและสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X}$= 4.12 , SD = 0.763)

ในรายข้อย่อยของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการเครือข่ายข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารทำการกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมกับเครือข่ายสมาคมต่างภายนอกสถานศึกษาและตลาดแรงงาน ($\bar{x}$ = 3.93 , SD = 0.939) และคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารทำการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในโครงการระหว่างประเทศ ($\bar{x}$ = 3.73 , SD = 0.919)

จากตารางที่ 6 แสดงระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครแบบรายข้อ ผู้วิจัยสามารถสรุปลำดับค่าเฉลี่ยจากระดับค่าต่ำที่สุดไปหาระดับค่าสูงที่สุดโดยกำหนดให้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในลำดับ 1 ซึ่งเป็นปัญหาที่ควรนำมาคิดหาแนวทางในการพัฒนา โดยผลการสรุปมีดังนี้

ตารางที่ 7 สรุปผลระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ลำดับ
1) การจัดการระบบเครือข่าย (Networking)	3.87	0.863	1
2) เสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate)	3.98	0.790	2
3) การบริหารสถานศึกษา (Administration)	4.15	0.751	3
4) การพัฒนาและการประกันคุณภาพ (Development and quality assurance)	4.16	0.744	4
5) การฝึกอบรม (Training)	4.17	0.607	5
6) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Managing the instructional program)	4.18	1.158	6
7) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ (Defining the school mission)	4.19	0.741	7
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.10	0.808	

จากตารางที่ 7 สรุประดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครพบว่า

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10 , SD = 0.808) โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ เป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.19 , SD = 0.741) รองลงมาคือการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$= 4.18 , SD = 1.158) การฝึกอบรม ($\bar{X}$ = 4.17 , SD = 0.607) และการพัฒนาและการประกันคุณภาพ ($\bar{X}$= 4.16 , SD = 0.744)

ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อย 2 อันดับซึ่งจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนาเพื่อใช้ในการปรับปรุงให้พัฒนามากยิ่งขึ้นได้แก่การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}$= 3.98 , SD = 0.790) และที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการจัดการระบบเครือข่าย (($\bar{X}$= 3.87 , SD = 0.863)

จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่จะมีค่าใกล้เคียงกันคืออยู่ในระดับ 4.15, 4.16, 4.17 แต่มี 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการจัดการระบบเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำเป็นลำดับถัดมา ดังนั้น 2 ด้านนี้จึงควรนำมาศึกษาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครต่อไป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4.2.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ฉบับที่ 1)

จากการวัดระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยผู้วิจัยได้พิจารณาพบว่าผู้บริหารมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมากในทุกด้านแต่ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด พบว่า ด้านการจัดการระบบเครือข่าย ($\bar{X}$= 3.87) และ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}$= 3.98) ดังได้นำเสนอไปแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ มีประสบการณ์ด้านการเป็นผู้บริหารองค์การทางการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา หรือที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับการกำหนด หรือการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษามาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือเป็นผู้บริหารองค์กรที่ทำการพัฒนาอบรมผู้บริหารหรือบุคลากรทางการศึกษามาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 3 ท่าน ซึ่งได้ผลการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ดังนี้

1.การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.1 จัดให้มีการกระตุ้นจูงใจครูในการทำงาน

1.1.1 จากผลการวิจัยโดยแบบสอบถามพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกระตุ้นจูงใจครูในการทำงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับการให้รางวัลหรือการตอบแทนต่างๆนั้น ยังไม่ได้จัดโครงสร้างอย่างชัดเจน เมื่อนำปัญหานี้ไปสัมภาษณ์หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วสามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้ คือ

สรุปผลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ก. ต้องพัฒนาปรับเปลี่ยนความคิดหลักของผู้บริหารจากการเป็นผู้สั่งการมาเป็นผู้จัดให้มีการกระตุ้นจูงใจครูในการทำงาน

“ผู้บริหารต้องเข้าใจคนทำงาน ไม่งั้นจะทำให้เกิดความเลื่อมล้ำ เพราะ ค รูบางคนอาจจะสนใจแต่สอนอย่างเดียวแต่ครูบางคนเก่งทั้งการสอนและงานด้านอื่นก็จะโดนใช้งานหนักกว่าคนอื่นๆทั้งที่ผลตอบแทนเท่ากัน เพราะฉะนั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 1 เม.ย.60)

“ต้องสร้างความเข้าใจและทักษะในการกระตุ้นจูงใจครูให้กับผู้บริหาร”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 เม.ย.60)

ข.ต้องพัฒนาให้ผู้บริหารตะหนักถึงความสำคัญและจำเป็นของการจัดโครงสร้างสถานศึกษา

“ผู้บริหารควรมีการจัดทำคู่มือครูหรือจัดโครงสร้างสถานศึกษาที่ระบุถึงผลตอบแทนค่าตอบแทน หรือ รางวัลต่างๆ รวมถึงเกณฑ์การพิจารณาไว้อย่างชัดเจน และแจกให้ทุกปีการศึกษา และ ผลการพิจารณาต้องประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน อาจจัดเป็นรางวัลบุคลากรดีเด่นหรือเป็นโครงการบางอย่างที่ทุกคนรับรู้ร่วมกัน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10เม.ย.60)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

“จัดโครงสร้างในองค์กรที่มีเกณฑ์การพิจารณาที่เป็นระบบเรื่องผลตอบแทนและรางวัลต่างๆในหน่วยงาน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10เม.ย.60)

“ควรมีการกำหนดให้มีการวิเคราะห์โครงสร้างระบบงานที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในแผนการฝึกอบรมการพัฒนาผู้บริหาร”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 เม.ย.60)

“สร้างการมีส่วนร่วมจากครูและบุคลากร ด้วยการพัฒนารูปแบบการสร้าง Participatory Planning Model”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 เม.ย.60)

1.1.2 จากผลการวิจัยโดยแบบสอบถามพบว่าผู้บริหารขาดการจัดให้มีรางวัลตอบแทน และกล่าวชมเชย ยกย่องให้กำลังใจครู รวมไปถึงการให้เกียรติต่อหน้าสาธารณชน

ก.ต้องพัฒนาให้ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีปฏิบัติ โดยให้ยึดหลักการให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

“ต้องสร้างความตระหนักและเข้าใจความเป็นมนุษย์ การให้เกียรติคนเป็นเรื่องยากมาก ทำยังไงให้มีความเมตตา ต้องอยู่ที่นิสัยเค้า จิตสำนึก ซึ่งตรงนี้เป็นเรื่องที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 1 เม.ย.60)

“ต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักว่าถ้าเค้าไม่มองคนทำงานหรือไม่ให้รางวัลที่สมควรกับบริบทรอบด้านผลเสียจะกลับมาถึงตัวผู้บริหาร ทำให้เค้าตระหนักว่าถ้าเค้าไม่ดูแลคนที่อยู่ระดับล่างกว่าเค้า สุดท้ายผลก็มาจะมาถึงการบริหารก็คือตัวเค้านั่นแหละ มีการสร้าง case study workshop หรือ เอาคนที่เคยผ่านตรงนี้มาแชร์กัน ให้เค้าเห็นว่าการดูแลคนนั้นสำคัญที่สุดในองค์การ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 1 เม.ย.60)

“อาจจะใช้การระดมความคิด Show+Share ประมาณนี้ ซึ่งทั้งนี้ทั้งนั้นผู้บริหารต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์การของตัวเอง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

“การพัฒนาผู้บริหารจำเป็นต้องมีการเรียนรู้จาก case study การจัดทำ Project หรือการวิเคราะห์สถานการณ์ ว่าผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรกับเพื่อนร่วมงาน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

1.2 เสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียนและชุมชน

1.2.1 จากผลการวิจัยโดยแบบสอบถามพบว่าผู้บริหารขาดการจัดการในการให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน และประเมินผลนักเรียน

ก. ผู้บริหารต้องพัฒนาให้ความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

“ผุ้บริหารจะต้องเข้าใจก่อนว่าคนที่เป็นกระจกสะท้อนการบริหารโรงเรียนได้ดีที่สุด คือผู้ปกครอง สะท้อนได้หลายอย่าง เช่น การประชุมผู้ปกครอง ต้องแสดงให้เค้าเห็นว่าความคิดเห็นของเค้าคือสิ่งสำคัญไม่งั้นจะเกิดฟีดแบคที่ไม่ดีกับโรงเรียน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 1 เม.ย.60)

“ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการ 4 ฝ่าย ที่เป็นตัวแทนจริงๆของแต่ละฝ่ายโดยเฉพาะฝ่ายผู้ปกครองและผู้นำชุมชนนี่คือสิ่งสำคัญ เพราะชุมชนต้องการรับทราบนโยบายของทางโรงเรียนเหมือนกัน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 1 เม.ย.60)

ข. วิธีพัฒนาที่เน้นให้ผู้บริหารเลือกองค์ประกอบด้านเนื้อหาและการจัดบุคลากรสำหรับการปฏิรูปองค์กรมาเป็นองค์กรที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

“จัดกิจกรรมที่ให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมอาจจะเป็นเยี่ยมชมการเรียนการสอนเป็นประจำในทุกๆปี เช่น Open House ,กิจกรรมครูพ่อแม่ ที่ให้ผู้ปกครองได้สวมบทบาทเป็นครู เป็นวิทยากรรับเชิญในบางเรื่อง เช่น

ผู้ปกครองที่เป็นช่างซ่อมมอเตอร์ไซด์ มาพูดถึงการซ่อม การเปิดร้านต้องจัดให้เป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10เม.ย.60)

“ต้องให้ผู้บริหารตระหนักว่า ผู้ปกครองควรจะเข้ามามีส่วนร่วม ในด้านต่างๆ สำหรับผู้ปกครองที่เข้ามามีส่วนร่วมกับทางโรงเรียนอาจจะจัดให้ค่าตอบแทนหรือสิทธิพิเศษบางอย่าง เช่น ได้ส่วนลดค่าเล่าเรียนของลูก เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ ผู้ปกครองต้องการเข้ามามีส่วนร่วมและร่วมงานกับทางโรงเรียน ไม่เพียงด้านการเรียนการสอน การประเมินผล แต่ยังได้ในด้านอื่นๆที่ต้องการให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10เม.ย.60)

“ต้องมีการนำเสนอตัวอย่างความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง เพื่อให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการสร้างการมีส่วนร่วม”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

“มีอบรมการใช้ระบบ Online resources ในการส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งทำให้ผู้ปกครองสามารถเข้ามีส่วนร่วมในการเรียนการสอนและประเมินผลงานร่วมกับนักศึกษาผ่านทางสื่อออนไลน์ได้จากทางบ้าน และสถานศึกษาจะต้องมีการติดตามประเมินผลวิเคราะห์”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

“มีการระดมความคิดสะท้อน (Reflection) ความคิดเห็นของผู้ปกครอง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

“ต้องใช้กรณีศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารได้เห็นภาพและเข้าใจมากขึ้น”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

1.3 การอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียน

1.3.1 จากผลการวิจัยโดยแบบสอบถามพบว่าผู้บริหารขาดการพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อสอบถามความต้องการของนักเรียนและครู

ก.ต้องพัฒนาให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความพร้อมในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูและนักเรียนตลอดเวลา

“ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงบทบาทของตัวเองด้วยการมีส่วนช่วยครูและนักเรียนมากกว่าเป็นผู้สั่งการ อาจจะมีการสร้างกลุ่มไลน์ครูสำหรับการพูดคุยที่เป็นกันเองระหว่างครู และบุคลากรทำงาน หรือการใช้ประโยชน์อย่าง social media เพื่อสร้างช่องทางการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการกับบุคลากรครู และสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองเพื่อทราบถึงสภาพการทำงาน ความต้องการของครูในโรงเรียน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10เม.ย.60)

“จัดให้มีทริปพักผ่อนที่ไม่พูดถึงเรื่องงาน ทุกปิดภาคเรียน เป็นกิจกรรม Retreat เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความสนิทสนม จะช่วยให้ครูกล้าที่จะเข้าหาและบอกความต้องการต่อผู้บริหารและผู้บริหารต้องจัดเวลาในการลงไปพูดคุยบ้าง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10เม.ย.60)

“อาจจะส่งเสริมให้เค้าเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการฝึกฝนให้มีปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

“ใช้การพัฒนาจากcase study ที่ประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งการวิเคราะห์สถานการณ์และการมีส่วนร่วม”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.4 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการ

1.4.1. จากผลการวิจัยโดยแบบสอบถามพบว่าผู้บริหารไม่ได้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน

ก.วิธีพัฒนาที่ทำให้ผู้บริหารเห็นถึงข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน

“ผู้บริหารต้องเข้าใจในการกำหนด อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ ที่ชัดเจนและต้องให้เข้ากับบริบทของชุมชน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 1 เม.ย.60)

“ต้องสร้างความตระหนักในอนาคตของเด็ก หน้าที่ของผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ว่าสาขานี้ผลิตเด็กเพื่อไปทำอะไร และเราผลิตเด็กมาเพื่ออะไร เด็กจะไปทำอะไรที่ไหนต่อหลังจากเรียนจบเค้าต้องคิดให้ได้”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 1 เม.ย.60)

“ต้องทำให้เค้าคิดถึงความสำคัญของเด็กเป็นอันดับแรกมากกว่าตัวเอง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 1 เม.ย.60)

“สร้างความเข้าใจ ในการวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานหลักสูตร โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้เรียน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

2.การจัดการระบบเครือข่าย

2.1 จากผลการวิจัยโดยแบบสอบถามพบว่าผู้บริหารขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในโครงการระหว่างประเทศ

ก. ต้องพัฒนาความตระหนักในเรื่องความสำคัญของข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

“ต้องให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนอาชีวะภายในประเทศในแต่ละกลุ่ม /เขต/ภาค”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10เม.ย.60)

“รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องจัดให้มีการสรุป Case Study หรือ Project / Best Practice”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

“ต้องจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนในระดับอาชีวศึกษาระหว่างประเทศต่างๆ มีการประชุมสัมนา และ ศึกษาดูงาน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

2.2 จากผลการวิจัยโดยแบบสอบถามพบว่าผู้บริหารขาดการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงานในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ

ก. ต้องพัฒนาให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงาน

“ต้องสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการ และมีการติดตามและนิเทศ กับสถานประกอบการที่ส่งเด็กไป ให้เค้ารู้ว่ามันคือคอนเนคชั่นที่สำคัญ เพราะจะทำให้เด็กเรามีงานทำ ตามเจตนารมย์ของการจัดการศึกษาแบบอาชีวศึกษา”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 1 เม.ย.60)

“ให้ผู้บริหารเกิดการเรียนรู้ว่าทำไมต้องทำ แสดงให้เห็นถึงข้อดีของการทำแบบนี้ คือได้คอนเนคชั่นกับสถานประกอบการ และเด็กจบไปจะมีงานทำ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 1 เม.ย.60)

“สร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนอาชีวะด้วยกัน และร่วมกันไปดูงาน สถานประกอบการเพื่อมองเห็นแนวทางร่วมกัน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10เม.ย.60)

“สร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักให้เกิดขึ้น”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

“อาจจะต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นเพื่อช่วยให้ผู้บริหารมีแนวทางในการสร้างความร่วมมือต่างๆ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

“ให้ความสำคัญกับการสร้างพันธมิตร การประสานประโยชน์ การเรียนรู้ความต้องการด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.3จากผลการวิจัยโดยแบบสอบถามพบว่าผู้บริหารขาดการจัดให้มีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนการฝึกอบรมและการเรียนรู้จริงในสถานประกอบการ

ก. ต้องพัฒนาให้ผู้บริหารทำความเข้าใจในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด และวิธีปฏิบัติการกับผู้มีส่วนได้เสีย

“ต้องสร้างความตระหนักว่าถ้าไม่มีความร่วมมือกับชุมชน โรงเรียนจะขาดความเข้มแข็ง แล้วถ้าเวลามีอะไรเกิดขึ้นจะขอความร่วมมือลำบาก”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 1 เม.ย.60)

“ต้องให้เค้าเห็นว่าชุมชนคือสิ่งที่อยู่รอบข้างเราทั้งหมด วัด โรงพยาบาล ตำรวจ ถ้าเรามีความสัมพันธ์ที่ดี เวลาเกิดไรขึ้นเราจะมีคนช่วย ต้องสร้างให้เค้าเข้าใจถึงความสำคัญของคำว่าพันธมิตร”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 1 เม.ย.60)

“ต้องสร้างความตระหนัก”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

“จัดอบรมเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงผู้เกี่ยวข้องในท้องถิ่นด้วยเทคนิคการประสาน การประชาสัมพันธ์ และการสร้างความร่วมมือ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20พ.ค.60)

2.4 จากผลการวิจัยโดยแบบสอบถามพบว่าผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมกับเครือข่ายสมาคมต่างๆภายนอกสถานศึกษาและตลาดแรงงาน

ก. ผู้บริหารต้องพัฒนาให้ตระหนักในเรื่องความสำคัญของข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ

“แต่ละสาขาวิชาผู้บริหารจะต้องส่งครูหรือตัวผู้บริหารเองเข้าไปเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพตามแต่ละสาขานั้นๆ เพื่ออัพเดทการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาการของวิชาชีพนั้นๆ จะได้นำมาปรับวิธีการสอน พวกสมาคมวิชาชีพนั้นสำคัญมาก"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 1 เม.ย.60)

“ต้องมีการสร้างโอกาสให้ผู้บริหารและครูได้ลงไปสัมผัสตลาดแรงงานต่างๆอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เห็นแนวทางและเกิดแรงจูงใจทั้งกับผู้บริหารรวมทั้งตัวครูเองด้วยที่ต้องการจะมีส่วนร่วมกับเครือข่ายสมาคมต่างๆนอกสถานศึกษา”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10เม.ย.60)

“สร้างความตระหนักรวมทั้ง ศึกษากรณีความสำเร็จ Best Practice และกรณีตัวอย่างของปัญหาที่เกิดขึ้น”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 พ.ค.60)

“ให้มีการจัดทำ Project หรือ แผนงาน / โครงการ และมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะๆ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 พ.ค.60)

จากผลการวัดระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครและการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการเข้ากับการพัฒนาภาวะผู้นำของ Anderson & Anderson ซึ่งสามารถนำมาร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 1) ดังแสดงในตารางที่ 8 ได้ดังนี้

ตารางที่ 8 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 1)

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต้องได้รับการพัฒนา	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ฉบับที่ 1)
การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}$= 3.98 , SD = 0.790) - ผู้บริหารจัดให้โครงสร้างของแต่ละคนมีการระบุถึงผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆที่ผู้เกี่ยวข้องควรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$= 3.54 , SD = 1.154) - ผู้บริหารมักกล่าวชมเชยและยกย่องให้กำลังใจครูเสมอๆ ($\bar{X}$= 3.67 , SD = 1.037) - ผู้บริหารจัดการให้มีการให้รางวัลตอบแทนในหลากหลายวิธีทั้งการแสดงความชื่นชมเป็นการส่วนตัวและการให้รางวัลการให้เกียรติต่อหน้าสาธารณชน ($\bar{X}$= 3.69 , SD = 1.002)	1) เปลี่ยนความคิดหลักของผู้บริหาร มาเป็นผู้จัดให้มีการกระตุ้นจูงใจครูในการทำงาน 2) ผู้บริหารเห็นถึงข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการจัดโครงสร้างสถานศึกษา 3) ผู้บริหารควรเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีปฏิบัติ แบบยึดหลักการให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา 4)ผู้บริหารควรเห็นถึงข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน	จัด -ฝึกอบรมโดยการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ และจิตวิทยาในการบริหารงาน การปฏิบัติงานในหน้าที่เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเอง - จัดและ/หรือเข้าร่วมประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจในการทำงาน การโน้มน้าวใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ - เข้าร่วมปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกันเพื่อเรียนรู้การพัฒนาการสร้างความเข้าใจอันดี มีความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานและการนำมาประยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ - จัดและฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและทัศนคติ เทควิธีการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน - ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนและเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษา

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต้องได้รับการพัฒนา	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ฉบับที่ 1)
- ผุ้บริหารจัดการทำให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนและประเมินผลนักเรียน ($\bar{X}$= 3.77 , SD = 0.782) - ผุ้บริหารทำการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$= 3.87 , SD = 0.920) - ผุ้บริหารพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อสอบถามความต้องการของนักเรียนและครู ($\bar{X}$= 3.90 , SD = 0.779)	5) ผู้บริหารควรเห็นถึงข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน 6) เปลี่ยนความคิดหลักของผู้บริหารที่ต้องพร้อมจะให้ครูและนักเรียนสามารถขอคำแนะนำและปรึกษาได้ตลอดเวลา	- จัดและ/หรือเข้าร่วมระดมความคิดที่จัดแบบการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีทุกแง่ โดยไม่คำนึงถึงหลักการเพื่อการพัฒนาตนเองในเรื่องการประเมิน การหาข้อสรุป การเอาประสบการณ์ของผู้บริหารแต่ละคนที่เข้าร่วมการระดมความคิดเห็นในด้านต่างๆมาใช้ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆในการกำหนดมาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียน - จัดและ/หรือเข้าร่วมการสัมมนาผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างความตระหนักถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
การจัดการระบบเครือข่าย (Networking)($\bar{X}$= 3.87 , SD = 0.863) - ผุ้บริหารทำการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในโครงการระหว่างประเทศ($\bar{X}$= 3.73 , SD = 0.919) - ผุ้บริหารสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงานในระดับภูมิภาคและระดับชาติ($\bar{X}$= 3.91 , SD = 0.790) - ผุ้บริหารจัดให้มีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนการฝึกอบรมและการเรียนรู้จริงในสถานประกอบการ($\bar{X}$= 3.92 , SD = 0.804) - ผุ้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมกับเครือข่ายสมาคมต่างๆภายนอกสถานศึกษาและตลาดแรงงาน($\bar{X}$= 3.93 , SD = 0.989)	1) ควรให้ผู้บริหารเห็นข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 2) ควรให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงาน 3) ผู้บริหารควรทำความเข้าใจในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด และวิธีปฏิบัติการกับผู้มีส่วนได้เสีย 4) ผู้บริหารควรเห็นข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ	- เข้ารับฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยอาจเริ่มต้นจากการเพิ่มเติมความรู้เรื่องการสร้างเครือข่ายเขตพื้นที่ จังหวัด ภาค จากนั้นจึงขยายไปสู่การสร้างเครือข่ายไปยังสถาบันอาชีวศึกษาในต่างประเทศ - เข้ารับการศึกษาดูงานจากสถาบันการศึกษาหลายๆ แห่งทั้งในและต่างประเทศมาเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็ง - เข้าร่วมการสัมมนากลุ่มผู้บริหารในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนทัศนะ ความรู้ความคิดเห็น โดยใช้เหตุผล หลักการ ประสบการณ์ต่างๆเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันในเรื่องการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นและสถานประกอบการ - เป็นผู้จัดและ/หรือเป็นผู้เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่างๆเพื่อปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงาน และการนำมาประยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ

4.2.2 ความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 1)

ตารางที่ 9 ความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 1)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	
<u>การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน</u>				
1.จัดฝึกอบรมโดยการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจและจิตวิทยาในการบริหารงาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	√	√	√	- น่าจะใช้คำว่า “เข้ารับ”
2. จัดและ/หรือเข้าร่วมประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจในการทำงาน การโน้มน้าวใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ	√	√	√	
3. เข้าร่วมปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกันเพื่อเรียนรู้การพัฒนาการสร้างความเข้าใจอันดี มีความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานและการนำมาประยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ	√	√	√	
4. จัดและฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและทัศนคติ เทคนิควิธีการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน	√	√	√	- น่าจะใช้คำว่า “เข้าร่วม”
5. ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนและเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษา	√	√	√	
6. จัดและ/หรือเข้าร่วมระดมความคิดที่จัดแบบการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีทุกแง่ โดยไม่คำนึงถึงหลักการเพื่อการพัฒนาตนเองในเรื่องการประเมิน การหาข้อสรุป การเอาประสบการณ์ของผู้บริหารแต่ละคนที่เข้าร่วมการระดมความคิดเห็นในด้านต่างๆมาใช้ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆในการกำหนดมาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียน	√	√	√	
7. จัดและเข้าร่วมการสัมมนาผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างความหรือ/ตระหนักถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	√	√	√	

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ความเหมาะสม			ข้อเสนอแนะ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	
<u>การจัดการระบบเครือข่าย (Networking)</u>				
1. เข้ารับฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยอาจเริ่มต้นจากการเพิ่มเติมความรู้เรื่องการสร้างเครือข่ายเขตพื้นที่ จังหวัด ภาค จากนั้นจึงขยายไปสู่การสร้างเครือข่ายไปยังสถาบันอาชีวศึกษาในต่างประเทศ	√	√	√	- ควรเพิ่มสร้างความร่วมมือกับโรงเรียนสามัญด้วย - คำว่า “ผู้บริหาร” เปลี่ยนเป็น “ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา”
2. เข้ารับการศึกษาดูงานจากสถาบันการศึกษาหลายๆ แห่งทั้งในและต่างประเทศมาเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็ง	√	√	√	
3. เข้าร่วมการสัมมนากลุ่มผู้บริหารในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนทัศนะ ความรู้ความคิดเห็น โดยใช้เหตุผล หลักการ ประสบการณ์ต่างๆเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันในเรื่องการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นและสถานประกอบการ	√	√	√	“กลุ่มผู้บริหาร” เปลี่ยนเป็น “กลุ่มผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา”
4. เป็นผู้จัดและ/หรือเป็นผู้เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่างๆเพื่อปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงาน และการนำมาประยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ	√	√	√	

4.2.3 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2)

จากการนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทาง ฉบับที่ 1 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า มีความคิดเห็นด้วยกับร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพียงได้แต่ให้เพิ่มเติมและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิมาร่างเป็นแนวทาง ฉบับที่ 2 ดังตาราง

ตารางที่ 10 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2)

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต้องได้รับการพัฒนา	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ฉบับที่ 2)
การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}$= 3.98 , SD = 0.790) - ผู้บริหารจัดให้โครงสร้างของแต่ละคนมีการระบุถึงผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆที่ผู้เกี่ยวข้องควรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$= 3.54 , SD = 1.154) - ผู้บริหารมักกล่าวชมเชยและยกย่องให้กำลังใจครูเสมอๆ ($\bar{X}$= 3.67 , SD = 1.037) - ผู้บริหารจัดการให้มีการให้รางวัลตอบแทนในหลากหลายวิธีทั้งการแสดงความชื่นชมเป็นการส่วนตัวและการให้รางวัลการให้เกียรติต่อหน้าสาธารณชน ($\bar{X}$= 3.69 , SD = 1.002) - ผู้บริหารจัดการทำให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนและประเมินผลนักเรียน ($\bar{X}$= 3.77 , SD = 0.782) - ผู้บริหารทำการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$= 3.87 , SD = 0.920) - ผู้บริหารพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อสอบถามความต้องการของนักเรียนและครู ($\bar{X}$= 3.90 , SD = 0.779)	1) เปลี่ยนความคิดหลักของผู้บริหาร มาเป็นผู้จัดให้มีการกระตุ้นจูงใจครูในการทำงาน 2) ผู้บริหารเห็นถึงข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการจัดโครงสร้างสถานศึกษา 3) ผู้บริหารควรเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีปฏิบัติ แบบยึดหลักการให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา 4)ผู้บริหารควรเห็นถึงข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 5) ผู้บริหารควรเห็นถึงข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน 6) เปลี่ยนความคิดหลักของผู้บริหารที่ต้องพร้อมจะให้ครูและนักเรียนสามารถขอคำแนะนำและปรึกษาได้ตลอดเวลา	- เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ และจิตวิทยาในการบริหารงาน การปฏิบัติงานในหน้าที่เทคนิควิธีการต่างๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเอง - จัดและ/หรือเข้าร่วมประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจในการทำงาน การโน้มน้าวใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ - เข้าร่วมปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกันเพื่อเรียนรู้การพัฒนาการสร้างความเข้าใจอันดี มีความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานและการนำมาประยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ - เข้าร่วมการฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติ เทคนิค วิธีการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน - ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนและเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษา - จัดและ/หรือเข้าร่วมระดมความคิดที่จัดแบบการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีทุกแง่ โดยไม่คำนึงถึงหลักการเพื่อการพัฒนาตนเองในเรื่องการประเมิน การหาข้อสรุป การเอาประสบการณ์ของผู้บริหารแต่ละคนที่เข้าร่วมการระดมความคิดเห็นในด้านต่างๆมาใช้ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆในการกำหนดมาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียน - จัดและ/หรือเข้าร่วมการสัมมนาผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างความตระหนักถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต้องได้รับการพัฒนา	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ฉบับที่ 2)
การจัดการระบบเครือข่าย (Networking)($\bar{X}$= 3.87 , SD = 0.863) - ผู้บริหารทำการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในโครงการระหว่างประเทศ($\bar{X}$= 3.73 , SD = 0.919) - ผู้บริหารสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงานในระดับภูมิภาคและระดับชาติ($\bar{X}$= 3.91 , SD = 0.790) - ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนการฝึกอบรมและการเรียนรู้จริงในสถานประกอบการ($\bar{X}$= 3.92 , SD = 0.804) - ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมกับเครือข่ายสมาคมต่างๆภายนอกสถานศึกษาและตลาดแรงงาน($\bar{X}$= 3.93 , SD = 0.989)	1) ควรให้ผู้บริหารเห็นข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 2) ควรให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงาน 3) ผู้บริหารควรทำความเข้าใจในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด และวิธีปฏิบัติการกับผู้มีส่วนได้เสีย 4) ผู้บริหารควรเห็นข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ	- เข้ารับฝึกอบรมผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษาและโรงเรียนสายสามัญ โดยอาจเริ่มต้นจากการเพิ่มเติมความรู้เรื่องการสร้างเครือข่ายเขตพื้นที่ จังหวัด ภาค จากนั้นจึงขยายไปสู่การสร้างเครือข่ายไปยังสถาบันอาชีวศึกษาในต่างประเทศ - เข้ารับการศึกษาดูงานจากสถาบันการศึกษาหลายๆ แห่งทั้งในและต่างประเทศมาเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็ง - เข้าร่วมการสัมมนากลุ่มผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนทัศนะ ความรู้ความคิดเห็น โดยใช้เหตุผลหลักการ ประสบการณ์ต่างๆเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันในเรื่องการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นและสถานประกอบการ - เป็นผู้จัดและหรือเป็นผู้เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการร่วมกับ/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน หารือ สมาคมวิชาชีพต่างๆเพื่อปรึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความสามารถวิเคราะห์แนวทางการและการนำมารปะยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ บริหารงาน

4.2.4 ความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2)

ผลจากการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2) จากการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ให้มีความเหมาะสมในการที่นำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครไปประยุกต์ใช้ตามจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้แนว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความสมบูรณ์และนำเสนอเป็น (ฉบับสมบูรณ์) ในขั้นตอนต่อไป

4.2.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับสมบูรณ์)

ผู้วิจัยนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งสามารถนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ฉบับสมบูรณ์) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate) มีแนวทางดังนี้

1.1) เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ และจิตวิทยาในการบริหารงาน การปฏิบัติงานในหน้าที่เทคนิควิธีการต่างๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

1.2) จัดและ/หรือเข้าร่วมประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจในการทำงาน การโน้มน้าวใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ

1.3) เข้าร่วมปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกันเพื่อเรียนรู้การพัฒนาการสร้างความเข้าใจอันดี มีความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานและการนำมาประยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ

1.4) จัดและ/หรือเข้าร่วมการฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและทัศนคติ เทควิธีการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน

1.5) ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนและเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษา

1.6) จัดและ/หรือเข้าร่วมระดมความคิดที่จัดแบบการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีทุกแง่ โดยไม่คำนึงถึงหลักการ เพื่อการพัฒนาตนเองในเรื่องการประเมิน การหาข้อสรุป การเอาประสบการณ์ของผู้บริหารแต่ละคนที่เข้าร่วมการระดมความคิดเห็นในด้านต่างๆมาใช้ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆในการกำหนดมาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียน

1.7) จัดและ/หรือเข้าร่วมการสัมมนาผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างความตระหนักถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

2) ด้านการจัดการระบบเครือข่าย (Networking) มีแนวทางดังนี้

2.1) เข้ารับฝึกอบรมผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษาและโรงเรียนสายสามัญ โดยอาจเริ่มต้นจากการเพิ่มเติมความรู้เรื่องการสร้างเครือข่ายเขตพื้นที่ จังหวัด ภาค จากนั้นจึงขยายไปสู่การสร้างเครือข่ายไปยังสถาบันอาชีวศึกษาในต่างประเทศ

2.2) เข้ารับการศึกษาดูงานจากสถาบันการศึกษาหลายๆ แห่งทั้งในและต่างประเทศมาเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็ง

2.3) เข้าร่วมการสัมมนากลุ่มผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนทัศนะ ความรู้ความคิดเห็น โดยใช้เหตุผล หลักการ ประสบการณ์ต่างๆเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันในเรื่องการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นและสถานประกอบการ

2.4) เป็นผู้จัดและ/หรือเป็นผู้เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่างๆเพื่อปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงาน และการนำมาประยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 81 แห่ง และ ผู้ให้ข้อมูล คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ครูผู้ปฏิบัติการสอน รวม ทั้งสิ้น 432 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentile) ค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในบทนี้ได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม พบว่า

ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน ในภาพรวม มีระดับพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ เป็นระดับพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็น ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาและการประกันคุณภาพ และด้านการบริหาร

และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 2 อันดับสุดท้าย ซึ่งจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนาเพื่อใช้ในการปรับปรุงให้พัฒนามากยิ่งขึ้น ได้แก่ ด้านเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการจัดการระบบเครือข่าย

5.1.2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร รายข้อ

ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณารายข้อย่อย ทุกข้อมีความคิดเห็นในการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดย 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารทำการแจ้งผลการเรียนและพัฒนาการทางวิชาการให้นักเรียนทราบ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ผู้บริหารใช้เวลาส่วนใหญ่ในการปฏิบัติภารกิจอยู่ในโรงเรียน

และรายข้อย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 อันดับคือ ผู้บริหารจัดให้โครงสร้างของแต่ละคนมีการระบุถึงผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆที่ผู้เกี่ยวข้องควรจะได้รับไว้อย่าง ผู้บริหารมักกล่าวชมเชยและยกย่อง ให้กำลังใจครูเสมอๆ ผู้บริหารจัดการให้มีการให้รางวัลตอบแทนในหลากหลายวิธี ทั้งการแสดงความชื่นชมเป็นการส่วนตัว การให้รางวัล และการให้เกียรติต่อหน้าสาธารณะชน

5.1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ 2 อันดับสุดท้าย ซึ่งเป็นระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ต้องการแนวทางพัฒนาให้ดีมากยิ่งขึ้น และ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

1) เมื่อพิจารณาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate) ที่ต้องมีแนวทางการพัฒนาดังนี้

1.1) เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ และจิตวิทยาในการบริหารงาน การปฏิบัติงานในหน้าที่เทคนิควิธีการต่างๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

1.2) จัดและ/หรือเข้าร่วมประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจในการทำงาน การโน้มน้าวใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ

1.3) เข้าร่วมปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกันเพื่อเรียนรู้การพัฒนาการสร้างความเข้าใจอันดี มีความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานและการนำมาประยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ

1.4) จัดและ/หรือเข้าร่วมการฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและทัศนคติ เทควิธีการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน

1.5) ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการเข้ามามีส่วนร่วมของ

ผู้ปกครองและชุมชนและเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษา

1.6) จัดและ/หรือเข้าร่วมระดมความคิดที่จัดแบบการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีทุกแง่ โดยไม่คำนึงถึงหลักการ เพื่อการพัฒนาตนเองในเรื่องการประเมิน การหาข้อสรุป การเอาประสบการณ์ของผู้บริหารแต่ละคนที่เข้าร่วมการระดมความคิดเห็นในด้านต่างๆมาใช้ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆในการกำหนดมาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียน

1.7) จัดและ/หรือเข้าร่วมการสัมมนาผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างความตระหนักถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

2) เมื่อพิจารณาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนด้านการจัดการระบบเครือข่าย (Networking) มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

2.1) เข้ารับฝึกอบรมผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในเรื่องความรู้ ความเข้าเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษาและโรงเรียนสายสามัญ โดยอาจเริ่มต้นจากการเพิ่มเติมความรู้เรื่องการสร้างเครือข่ายเขตพื้นที่ จังหวัด ภาค จากนั้นจึงขยายไปสู่การสร้างเครือข่ายไปยังสถาบันอาชีวศึกษาในต่างประเทศ

2.2) เข้ารับการศึกษาดูงานจากสถาบันการศึกษาหลายๆ แห่งทั้งในและต่างประเทศมาเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็ง

2.3) เข้าร่วมการสัมมนากลุ่มผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนทัศนะ ความรู้ ความคิดเห็น โดยใช้เหตุผล หลักการ ประสบการณ์ต่างๆเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันในเรื่องการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นและสถานประกอบการ

2.4) เป็นผู้จัดและ/หรือเป็นผู้เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่างๆเพื่อปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงาน และการนำมาปะยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลจะขอนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของผลตามวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 1 คือ ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร และส่วนของผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกขนในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายได้ดังนี้

จากผลการวิจัยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกพฤติกรรม ที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันมีนโยบายภาครัฐได้มีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากรัฐบาลได้กำหนดนโยบายให้มีการควบรวมอาชีวศึกษาเอกชนและรัฐบาล โดย (พลเอก ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ, 2559) ได้กล่าวว่า *"การบริหารจัดการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการในกระทรวงศึกษาธิการเกิดประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน ตลอดจนมีความคล่องตัวมากขึ้น"*ซึ่งเป็นผลให้มีการรวมสถานศึกษาของทั้งรัฐและเอกชนเข้าด้วยกัน ซึ่งในปัจจุบันมีสถานศึกษาอาชีวศึกษาในระบบจำนวนทั้งสิ้น 886 แห่ง มีนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รวม 976,615 คน ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความตื่นตัวและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยที่แสดงเป็นด้านๆ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังต่อไปนี้ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ (Defining the school mission) (2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Managing the instructional program) (3) การฝึกอบรม (Training) (4) การพัฒนาและการประกันคุณภาพ (Development and quality assurance (5) การบริหาร (Administration) (6) การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate) และ (7) การจัดการระบบเครือข่าย (Networking) จากผลในรายด้านมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

5.2.1) กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ (Defining the school mission) ผลการวิจัยพบว่ามีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในระดับมากซึ่งเป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มองว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจเป็นเรื่องสำคัญ สอดคล้องกับ Weber อ้างใน Models of Instructional Leadership(Weber, อ้างถึงใน Models of Instructional Leadership, 1996)ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ การกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนนั้นทำให้ความรู้สึกของครูในโรงเรียนเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสูง ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการบริหารจัดการศึกษา โดยเป็นการวางแผนทางการศึกษา เพื่อนำทางสู่ความสำเร็จคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตลอดจนประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านอื่น ๆ เช่นเดียวกับที่ ซาโต มานาบุ (2556) ได้กล่าวว่า "วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมาก่อนเป็นอันดับแรก ครูใหญ่ที่ไม่มีวิสัยทัศน์จะทำลายทั้งครูและนักเรียน"

5.2.2) การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate)แม้ว่าจะมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในระดับมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมด้านอื่นแล้วพบว่าด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยน้อยเกือบลงไปถึงระดับปานกลาง ซึ่งได้แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอาชีวศึกษาด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเริ่มที่จะมีปัญหา

ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางวิชาการ ซึ่งได้สอดคล้องกับ (Hoy and Hoy, 2003) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการควรจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและนักเรียน ต้องแสดงการยอมรับ และให้คำยกย่องชมเชยครูและนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษา นับเป็นแรงจูงใจให้ครูและ นักเรียนร่วมกันพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการต่อไป ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายข้อย่อยจำนวน 7 ข้อ พบว่ามีข้อย่อยจำนวน 3 ข้อที่มีคะแนนค่อนข้างน้อยและผู้วิจัยจึงขอนำมาอภิปรายเพิ่มเติม ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารจัดให้มีโครงสร้างของแต่ละคนที่มีการระบุถึงผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆที่ผู้เกี่ยวข้องควรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน (2) ผู้บริหารจัดการทำให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนและประเมินผลนักเรียน และ (3) ผู้บริหารพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อสอบถามความต้องการของนักเรียนและครูโดยแต่ละข้อย่อยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ผู้บริหารจัดให้มีโครงสร้างของแต่ละคนที่มีการระบุถึงผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆที่ผู้เกี่ยวข้องควรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน

การจัดให้มีการกระตุ้นจูงใจครูในการทำงานที่ว่า “ผู้บริหารจัดให้มีโครงสร้างของแต่ละคนที่มีการระบุถึงผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆที่ผู้เกี่ยวข้องควรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน” เป็นข้อย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นถึงปัญหาเรื่องการจัดให้มีการกระตุ้นจูงใจครูในการทำงานของผู้บริหาร ซึ่งหลายครั้งผู้บริหารอาจจะไม่ได้มีการตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร รวมทั้งอาจจะขาดจิตวิทยาในการโน้มน้าวและทักษะในการกระตุ้นจูงใจครู ทำให้ขาดซึ่งความเป็นธรรม ดังนั้นผู้บริหารอาจจะจัดให้มีโครงสร้างโรงเรียน มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ชัดเจนหรือมีการทำคู่มือสำหรับครูหรือบุคลากร ที่ระบุถึงผลตอบแทน ค่าตอบแทน ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ (Hallinger&Murphy, 1985) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู เป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้นรางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู อาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ

(2) ผู้บริหารจัดการทำให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนและประเมินผลนักเรียน

การเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียนและชุมชนในด้านการทำงานที่ว่า “ผู้บริหารจัดการทำให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนและประเมินผลนักเรียน” เป็นข้อย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยเกือบลงไปถึงระดับปานกลาง ได้แสดงให้เห็นว่าปัญหาเรื่องการเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียนและชุมชนของผู้บริหารยังไม่ดีมากเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากผลการวิจัยของ (ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2553) ที่กล่าวถึงปัจจัยอุปสรรคจากครอบครัว สังคม วัฒนธรรมของคนกรุงเทพที่มีความหลากหลาย มีปัญหาซับซ้อน การจัดการศึกษาจึงมีปัญหาอุปสรรคมาก เช่น กรณีชุมชนแออัดหรือมีปัญหายาเสพติด เด็ก ๆ ต้องปรับตัวเพื่ออยู่รอด ปัญหาเวลาการเลิกงานของผู้ปกครองกับเวลาเลิกเรียนไม่ตรงกัน ปัญหาเรื่องภาวะทางเศรษฐกิจทำให้ผู้ปกครองไม่มีเวลาอบรมบุตรหลานอย่างใกล้ชิด ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในบริบทของสังคมและชุมชนรอบข้าง ที่สำคัญผู้บริหารจะต้องสื่อสารติดต่อกับชุมชนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ (Murphy, 1990) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารกับชุมชนอยู่เสมอนั้นเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนให้เข้มแข็ง อีกทั้งยังเป็นการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่น่าพอใจกับกลุ่มคนในชุมชนและรายบุคคล เพื่อเป็นการส่งเสริมความเข้าใจและเป็นการเชื้อเชิญให้สนับสนุนโรงเรียนในการจัดโครงการและกิจกรรมต่างๆ (Okalhoma, 2007) และเป็นการกระตุ้นให้ชุมชนสนับสนุนโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ (Lashway, 2002)

(3) ผู้บริหารพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อสอบถามความต้องการของนักเรียนและครู

ด้านการอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียนในด้านการทำงานที่ว่า “ผู้บริหารมีการพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อสอบถามความต้องการของนักเรียนและครู” เป็นข้อย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ย เกือบลงไปถึงระดับปานกลางได้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารไม่ได้ดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน บุคลากรและนักเรียน ได้เข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการหรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ (Hallinger& Murphy, 1985) ได้กล่าวไว้ว่า การดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิดเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบและสามารถนำข้อมูลที่ได้มาทำการวางแผนพัฒนาต่อไป

5.2.3) การจัดการระบบเครือข่าย (Networking) แม้ว่ามีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในระดับมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมด้านอื่นแล้วพบว่าด้านนี้มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดจึงแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ไม่ได้มีการทำความ

ร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น และเครือข่ายสมาคมต่างๆ ภายนอกสถานศึกษามากเท่าที่ควร ทำให้ไม่ได้รับทราบถึงการเปลี่ยนแปลงและความต้องการต่างๆ เพื่อที่จะได้นำมาปรับวิธีการสอน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตัวนักเรียน สถานประกอบการ และตลาดแรงงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบัน องค์กรต่างๆภายนอกสถานศึกษาให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษาให้มากขึ้น และสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง และสถานประกอบการ ในการผลิตนักศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ดวงนภา มกรานุรักษ์, 2554) ที่ได้กล่าวว่า รัฐบาลควรกำหนดบทบาทของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษาให้ร่วมมือกันอย่างต่อเนื่องและจริงจัง การจัดการเรียนการสอนควรเน้นการปฏิบัติและสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการรับนักศึกษาฝึกงานให้โอกาสนักศึกษาได้สัมผัสกับอาชีพจริง มีการพัฒนาวางแผนการเรียนในระบบทวิภาคีอย่างถูกต้อง เข้าใจ ชัดเจนและจริงจัง

ส่วนที่ 2 การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ในส่วนของแนวทางการพัฒนาซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าทั้ง 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำ คือ ด้านการจัดการระบบเครือข่าย (Networking) และ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate) ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate)

จากผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ และจิตวิทยาในการบริหารงาน การปฏิบัติงานในหน้าที่เทคนิควิธีการต่างๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองสอดคล้องกับ (พงศ์ หรดาล, 2539) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันเหมาะสม จนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จัดและ/หรือเข้าร่วมประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจในการทำงาน การโน้มน้าวใจ การสร้างขวัญและกำลังใจซึ่งสอดคล้องกับ (อรุณ รักธรรม, 2541) ที่ได้กล่าวว่า การประชุมทางวิชาการเป็นการประชุมที่มีวัตถุประสงค์มุ่งให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความ

คิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง โดยสมาชิกมีความรู้ ความสนใจหรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุม

เข้าร่วมปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกันเพื่อเรียนรู้การพัฒนาการสร้างความเข้าใจอันดี มีความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานและการนำมาประยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆซึ่ง (ประพนธ์ ผาสุขยืด, 2549) กล่าวว่า การปรึกษา หารือ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกระบวนการที่แบ่งปันความรู้ ทักษะและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยบุคคลมีความสมัครใจที่จะให้บุคคลอื่นเข้าถึงความรู้ประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญที่ตนเองมี หรือเป็นการนำเอาความรู้ที่มีอยู่ในองค์การมาผ่านกระบวนการทางสังคมเพื่อเผยแพร่ให้กับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะประกอบไปด้วยการถ่ายโอนความรู้ที่ตนมีให้กับบุคคลอื่นได้เข้าใจและรับหรือดูดซึมความรู้จากผู้อื่นมาเป็นของตน

จัดและ/หรือเข้าร่วมการฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติ เทควิธีการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานสอดคล้องกับ (ศศิกาญจน์ ทวิสุวรรณ, 2545) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์เกี่ยวกับงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปรับปรุงงานในปัจจุบันและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนและเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สอดคล้องกับ (พิเชฐ บัญญัติ, 2555) ที่กล่าวว่า การศึกษาดูงานนั้น เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในอันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ ให้กับตัวบุคลากร อีกทั้งเปิดมุมมองที่จะรับกับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานและหน่วยงาน

จัดและ/หรือเข้าร่วมระดมความคิดที่จัดแบบการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีทุกแง่ โดยไม่คำนึงถึงหลักการ เพื่อการพัฒนาตนเองในเรื่องการประเมิน การหาข้อสรุป การเอาประสบการณ์ของผู้บริหารแต่ละคนที่เข้าร่วมการระดมความคิดเห็นในด้านต่างๆมาใช้เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆในการกำหนดมาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียนทั้งนี้ (อรุณ รักธรรม, 2541) ได้กล่าวว่า การระดมความคิด เป็นการฝึกให้คิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาใดๆ โดยปล่อยให้คิดอย่างเสรี หลากหลาย ห้ามวิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมให้คิดให้มากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้

จัดและ/หรือเข้าร่วมการสัมมนาผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างความตระหนักถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอซึ่ง (อาชัญญา รัตนอุบล, 2540) ได้กล่าวไว้ว่าการสัมนาเป็นการประชุม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวข้อประเด็นปัญหาภายใต้

คำแนะนำจากวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยส่วนใหญ่การสัมมนาจะจัดให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันและประสบปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงนำปัญหานั้นมาสัมมนา เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา

ซึ่งนอกจากนี้ (ผสุ สัตถาภรณ์, 2532) ได้เสนอว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นสามารถกระทำได้ในหลายรูปแบบเช่นการฝึกอบรมการส่งไปศึกษาการดูงานการมอบหมายให้ปฏิบัติงานการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่การงานรวมทั้ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) ที่ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาว่าควรให้มีการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อมุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ให้แก่ผู้บริหารการศึกษาและยังช่วยให้เกิดการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาภาคปฏิบัติในกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้วและมีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้นร่วมกันและการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองและสามารถปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามทั้งด้านประสิทธิภาพในการงานด้านปัญญาและด้านคุณธรรมด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมายการศึกษาด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทั้งปวงคนที่ต้องการพัฒนาควรหาทางที่จะเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการดำรงชีวิตและหน้าที่การงานหรือความรับผิดชอบให้ดีขึ้น

การจัดการระบบเครือข่าย (Networking)

จากผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการระบบเครือข่าย (Networking)

เข้ารับฝึกอบรมผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษาและโรงเรียนสายสามัญ โดยอาจเริ่มต้นจากการเพิ่มเติมความรู้เรื่องการสร้างเครือข่ายเขตพื้นที่ จังหวัด ภาค จากนั้นจึงขยายไปสู่การสร้างเครือข่ายไปยังสถาบันอาชีวศึกษาในต่างประเทศ สอดคล้องกับ (วิจิตร อาวะกุล, 2537) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ทางธรรมชาติ ทักษะ หรือความชำนาญความสามารถของบุคคล เพื่อให้เกิดพฤติกรรมใหม่ หรือเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

เข้ารับการศึกษาดูงานจากสถาบันการศึกษาหลายๆ แห่งทั้งในและต่างประเทศมาเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็งซึ่งสอดคล้องกับ (อาชัญญา รัตนอุบล, 2540) กล่าวว่า การศึกษาดูงานเป็นกระบวนการหนึ่งเพื่อศึกษาสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือเพื่อศึกษาจากของจริง ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจ เพราะได้เห็นการปฏิบัติจริง ทั้งนี้ ควรจัดทัศนศึกษาควบคู่ไปกับเทคนิคการฝึกอบรมประเภทอื่น ๆ เช่น การบรรยายก่อนไปศึกษาดูงาน หรือจัดให้มีการอภิปรายภายหลังกลับมาจากทัศนศึกษาก็ได้

เข้าร่วมการสัมมนากลุ่มผู้อำนวยวิทยาลัยอาชีวศึกษาในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนทัศนะความรู้ความคิดเห็น โดยใช้เหตุผล หลักการ ประสบการณ์ต่างๆเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันในเรื่องการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นและสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับ (ผล ยาวิชัย, 2553) ที่กล่าวว่า การสัมมนาคือการประชุมกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสนใจ ประสบการณ์ในงานสาขาวิชาชีพเดียวกัน มีเงื่อนไข จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน เพื่อการศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน เรียนรู้แลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน วิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ปัญหาที่ประสบอยู่อย่างเป็นระบบ

เป็นผู้จัดและ/หรือเป็นผู้เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่างๆเพื่อปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงาน และการนำมารประยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2545) ที่กล่าวว่า แนวทางหรือวิธีการที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำคือการศึกษาอย่างเป็นทางการการฝึกอบรมการเรียนรู้จากการทำงานเรียนรู้ได้จากบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรและการเรียนรู้ด้วยตนเองในทำนองเดียวกันกับ แนวคิดของ (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544) ที่เห็นว่าผู้นำที่ดีควร รู้จักปรับปรุงตนเอง แก้ไขข้อบกพร่องไม่ทำตัวเป็นน้ำเต็มแก้ว เติมอะไรไม่ได้อีกเลย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ก. สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ควรนำผลการศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองและควรมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างพัฒนาและปรับปรุงตนเอง

ข.สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1) จากผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate) มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$= 3.98 , SD = 0.790) ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเกือบลงไปถึงระดับปานกลางดังนั้นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนสำหรับผู้บริหารมีดังนี้

1.1) เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ และจิตวิทยาในการบริหารงาน การปฏิบัติงานในหน้าที่เทคนิควิธีการต่างๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

1.2) จัดและ/หรือเข้าร่วมประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจในการทำงาน การโน้มน้าวใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ

1.3) เข้าร่วมปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน เพื่อเรียนรู้การพัฒนาการสร้างความเข้าใจอันดี มีความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานและการนำมาประยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ

1.4) จัดและ/หรือเข้าร่วมการฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและทัศนคติ เทควิธีการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน

1.5) ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนและเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษา

1.6) จัดและ/หรือเข้าร่วมระดมความคิดที่จัดแบบการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีทุกแง่ โดยไม่คำนึงถึงหลักการ เพื่อการพัฒนาตนเองในเรื่องการประเมิน การหาข้อสรุป การเอาประสบการณ์ของผู้บริหารแต่ละคนที่เข้าร่วมการระดมความคิดเห็นในด้านต่างๆมาใช้ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆในการกำหนดมาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียน

1.7) จัดและ/หรือเข้าร่วมการสัมมนาผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างความตระหนักถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

2) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการระบบเครือข่าย (Networking) มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในระดับมาก และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$= 3.87 , SD = 0.863) ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดดังนั้นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนด้านการจัดการระบบเครือข่ายมีดังนี้

2.1) เข้ารับฝึกอบรมผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในเรื่องความรู้ ความเข้าเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษาและโรงเรียนสายสามัญ โดยอาจเริ่มต้นจากการเพิ่มเติมความรู้เรื่องการสร้างเครือข่ายเขตพื้นที่ จังหวัด ภาค จากนั้นจึงขยายไปสู่การสร้างเครือข่ายไปยังสถาบันอาชีวศึกษาในต่างประเทศ

2.2) เข้ารับการศึกษาดูงานจากสถาบันการศึกษาหลายๆ แห่งทั้งในและต่างประเทศมาเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็ง

2.3) เข้าร่วมการสัมมนากลุ่มผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในการ

ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนทัศนะ ความรู้ความคิดเห็น โดยใช้เหตุผล หลักการ ประสบการณ์ต่างๆเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันในเรื่องการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นและสถานประกอบการ

2.4) เป็นผู้จัดและ/หรือเป็นผู้เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่างๆเพื่อปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงาน และการนำมารปะยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1) ควรมีการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จากประสบการณ์ของผู้นำที่ได้รับความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ โดยอาจมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ที่จะศึกษา เป็นผู้บริหารที่ได้รับรางวัลดีเด่นหรือสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลซึ่งอาจจะออกแบบงานวิจัยเป็นแบบ Case Study ต่างๆ

ผลการวิจัยพบว่าระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากในทุกระดับพฤติกรรม หากมีการศึกษาด้านความเป็นเลิศของผู้บริหารที่ได้รับรางวัล อาจทำให้มองเห็นแนวทางหรือกลยุทธ์ที่ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจำเป็นต้องใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังและความต้องการของครูผู้สอนและตัวผู้บริหารเองมากยิ่งขึ้น

5.3.2.2) ควรมีการศึกษารูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการสัมมนาเพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสร้างแรงจูงใจของครูเพื่อให้ผู้บริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงมีการตระหนักถึงความสำคัญของครูและบุคลากรเพิ่มมากยิ่งขึ้น

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจของครู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดในทุกระดับพฤติกรรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รายการอ้างอิง

กิติมา ปรีดีดิลก. (2545). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรงุเทพฯ: ธนะการพิมพ์.

กัญญา กำศิริพิมาน. (2545). การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางอาชีวศึกษาระหว่างสถาน ประกอบการและองค์กรทางการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. รายงานการวิจัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ไกรศิษฏ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2548). วิสัยทัศน์การอาชีวศึกษา.[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.kriengsak.com/index.php?components=content&id_content_category_main=23&id_content_topic_main=53&id_content_management_main=1072

จินตนา ศรีสารคาม. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น

จุรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์ (2552). นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. การศึกษาอิสระมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น

เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ.(2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2540) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ต่อการมีส่วนร่วม ของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร

ดวงนภา มกรานุรักษ์. (2554). อนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2554-2564) วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่างจำกัด

_____(2545). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : วีทีซีคอมมิวนิเคชั่น.

นภดล ผดุงศรี. (2550). ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีหนองคายและหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี

นิตย์ สัมมาพันธ์.(2546). ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

นวภัทร์ อุทัยรัตน์, มารุต รื่นรวย และอัญชลิตา ดอนดง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก

เนตรพัณณา ยาวิราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2554).หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (Principles and Theories in Educational Administration). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัทตีรณสารจำกัด

ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ. (2548) รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ

ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2549). การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน LO. กรุงเทพฯ: ใยไหม.

ปรียาพรวงศ์ อนุตรโรจน์.(2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ปัญญา แก้วกียูร และคณะ. (2544). เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการประสานงานงานโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

ผสุ สัตถาภรณ์. (2532). การพัฒนาบุคคล. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ผล ยาวิชัย (2553). สัมมนา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์

พรนพ พุกกะพันธ์. (2545). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโพรดักท์.

พระมหาพิทยา จันทร์วงษ์. (2557). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต: จุฬาลงกรมณ์หาวิทยาลัย ,กรุงเทพมหานคร.

พรรณิภา เติมศักดิ์. (2552). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต1.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม

ไพเราะ พัตตาสิงห์. (2554).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผ้บูริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา

พัทธยา ชนะพันธ์ (2555). รูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพมหานคร.

พลเอกดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ (2558). การบรรยายเรื่อง นโยบายปฏิรูปการศึกษา ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ กระทรวงศึกษาธิการ. ประสบการณ์ตรง: ห้องประชุม อาคารพระมิ่งขวัญ การศึกษาไทย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติออนไลน์, (2558). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา
http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.html.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์.

ลือชัย แก้วสุข. (2554). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต) :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

วันเผด็จ มีชัย.(2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น

วรรณี แกมเกตุ. (2555). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศุภรัตน์ บัวหลวง.(2550).ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม

ศศิกาญจน์ ทวิสุวรรณ. (2545). รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบในประมวลสาระชุดวิชาการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ 7 – 10. นนทบุรี.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สัมมา ธรนิธย์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สิรินทิพย์ สิทธิศักดิ์. (2554). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา :
กรณีศึกษาเขตภาษีเจริญและเขตบางกอกใหญ่.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543).รายงานการวิจัยเอกสารเรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้บริหาร.กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สุวมิล โพธิ์กลิ่น. (2549). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานันท์. (2551). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก

สมยศ นาวีการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(2553).การบริหารการเปลี่ยนแปลง.กรุงเทพ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2543). ข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.vec.go.th/Portals/0/Doc/Low/vec_law_2.pdf

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ. มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2555 เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://docs.google.com/a/opec.go.th/viewer?a=v&pid=sites&srcid=b3BlYy5nby50aHxvcGVjfGd4OjQ4YTllNjcxNDE0YzRmNTc

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551). กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2554-2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____.(2549) รายงานการวิจัยประเมินผลการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชวีศึกษาของเอกชน ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ: สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

_____. (2551) รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ระดับอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

_____. (2552) การศึกษาแนวทางการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีตามความต้องการของประเทศ :กรณีศึกษาประเภทอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่ (กรุงเทพฯ เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์, 2553)

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2555 - 2557). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ปีการศึกษา 2555 - 2557. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: http://www.onetresult.niets.or.th/VNET /AnnouncementWeb/Notice/FrEnquireStudentScore.aspx

อานุ ช้างกลาง. (2557). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดี ศรีตำบล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

Alig-Mielcarek, J. M. & W. K.Hoy. (2005). A Thoeretical and Empirical Analysis of The Nature, Meaning, and Influence of Instructional Leadership. London : Paul Chapman Publishing.

Anderson, D., & Anderson, L. A. (2001). Beyond Change Management. San francisco: Wiley.

Blasé, J. & Blasé, J.(2004). Developing Academic Leadership in Schools: Guidelines and Implications for University Preparation Programs and Administrators. School Leadership Review, 1(1), 69-82.

_____.(2009).The dark side of leadership : Teacher perspectives of principal mistreatment. SAGE Publications : ltd.

Cedefop. (2011). Exploring leadership in vocational education and training. Luxembourg. Publications office of the European union.

Duke, D.L. (1987). School leadership and instructional improvement. New York: Random House.

Davis Greenfield, Effective School and Effective teachers (Boston : Allyn and Bacon, 1989), 21

Gray A. Davis and Margret A. Thomas, Effective School and Effective teachers (Boston : Allyn and Bacon, 1989), 21

Hallinger, P. (2009). Leadership for 21st Century Schools: From Instructional Leadership to Leadership for Learning. China: The Hong Kong Institute of Education.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional leadership behavior of principals. Elementary School Journal. 86(2): 217-248.

Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (2003). Instructional Leadership: A learning-Centered Guide. Boston: Allyn and Bacon.

Hoy, W. K., & Miskel, G. C. (2008). Educational Administration: Theory, Research, and Practice. 8 Edition. Boston: McGraw-Hill.

Harvard College. Instructional Leadership (IL) (online) Available from http://alumni.harvard.edu/2009.

Krug, S. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. Educational Administration Quarterly, 28(3), 430-443.

_____. (1993). Leadership craft and the crafting of school leaders. Phi Delta Kappan, (Nov), 240-244.

Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). Changing Leadership for Changing Times. Philadelphia: Open University Press.

McEwan, E. K. (1998). Seven Steps to Effective Instructional Leadership. California : Library of congress.

Models of Instructional Leadership. Models of Instructional Leadership. [Online]. Available from:http://www.vodppl.upm.edu.my/uploads /docs/edu5811_1307161180.ppt. [2015, Dec 30]

Ministry of Education. (2010). Vocational education of China. http://en.moe.gov.cn/

Obama, Barak. (2009). Remarks by the President on job creation and job training., from https://www.whitehouse.gov/the-press-office/remarkspresident-job-creation-and-job-training-5809

Ronald Heck and Other (1990), Instructional Leadership and School Achievement Validation of Casual Model, Educational Administration Quarterly. 95

Stogdill, R.M.,(1974). Trait Theory. from http: //www.leadership-central.com/trait-theory.html#axzz2UyFtTU7i

UNESCO. (2002). Technical and vocational education and training for the

twenty-first Century. From :
http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001310/131005e.pdf
Yukl, G. (2010). Leadership in Organizations. New Jersey: Prentice Hall.

ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แบบตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถามเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร”

2. เกณฑ์เพื่อหาค่าความตรงของแบบสอบถาม หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) ในการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

+1 หมายถึงข้อคำถามสอดคล้องวัดได้ตรงตามเนื้อหา

0 หมายถึงไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องวัดได้ตรงตามเนื้อหา

- 1 หมายถึงข้อคำถามไม่สอดคล้องไม่สามารถวัดได้ตรงตามเนื้อหา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แบบประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถาม

รายการ		ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนหมายถึง การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัดและบริบทของโรงเรียน รวมทั้งแสดงเป้าหมายที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย โดยเป้าหมายมีจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะพึงประสงค์ที่จะเกิดกับตัวผู้เรียน โดยครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย					
1.	กำหนดเป้าหมายในแต่ละปีอย่างมีวิสัยทัศน์				
2.	กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย				
3.	กำหนดเป้าหมายโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน				
4.	นำข้อมูลนักเรียนทั้งในอดีตและปัจจุบันมาใช้ในการกำหนดเป้าหมาย				
5	จัดให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย				
การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนหมายถึง การสื่อสารเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมารวมถึงแนวทางในการดำเนินงานให้ผู้ส่วนได้ส่วนเสียทราบตรงกัน					
6	สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน มีความเข้าใจโดยทั่วกันอย่างมีประสิทธิภาพ				

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รายการ		ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
7.	จัดตั้งช่องทางการสื่อสารเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนร่วมกับ สมาชิกของโรงเรียนและกับบุคคลอื่นๆ ที่อยู่ภายนอกโรงเรียน				
8.	ใช้ทักษะการสื่อสารกับครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เช่น สื่อนวัตกรรมทางการศึกษา คู่มือต่าง ๆ การประชุมกลุ่มและการพบปะ พูดคุย เป็นต้น				
9	เปิดเวทีฟังการแสดงความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการบรรลุ เป้าหมายกับการตอบสนองต่อความต้องการและนำผลที่ได้จากการ สนทนามาพัฒนาให้เป็นรูปธรรม				
10.	สื่อสารความก้าวหน้าของเป้าหมายให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนทราบ อย่างตรงกัน				
11.	สื่อสารแนวทางในการดำเนินงานให้ผู้ส่วนได้ส่วนเสียทราบตรงกัน				

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รายการ		ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
การประสานงานและการพัฒนาหลักสูตรหมายถึง ผู้บริหารสามารถประสานงานกับครู และช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องโครงสร้างของหลักสูตร การจัดทำสื่อการเรียนการสอน ประกอบหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ให้บรรลุวัตถุประสงค์					
12.	ประสานงานกับครูและช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา				
13	พัฒนาหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา				
14	ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง				
15	จัดให้เนื้อหาการเรียนการสอนและการวัดผล (การสอบ) สอดคล้องกับหลักสูตร				
16	พัฒนาหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา				

รายการ		ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
17	ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง				
การนิเทศและประเมินการสอนหมายถึง การวางแผนการนิเทศและการประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุน ปรับปรุงและประเมินผลการสอนของครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
18.	สนับสนุนครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน				
19.	จัดให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างกันเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน				
20.	มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูเพื่อนำไปปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน				
21.	มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่องและวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย				
22.	ทำบันทึกผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อหาแนวทางสนับสนุนต่อไป				

รายการ		ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
23.	ผู้บริหารประเมินผลการสอนของครูเพื่อปรับปรุงการสอน				
การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนหมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนโดยพิจารณาผลทดสอบ และพิจารณารายงานพัฒนาการคุณลักษณะผู้เรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักเรียนและสื่อสารผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบ					
24.	ติดตามรายงานสรุปผลการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ				
25.	ติดตามผลการพัฒนาด้านคุณลักษณะผู้เรียน เช่น การฝึกกระบวนการคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ ค่านิยมที่ดีงาม เป็นต้น				
26.	จัดให้มีรายงานให้ผู้ปกครองทราบถึงความก้าวหน้าของนักเรียน				
27.	รายงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบถึงความก้าวหน้าของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน				
28.	กำหนดให้มีการนำผลคะแนนทดสอบไปใช้ในการประเมินด้านการจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายโรงเรียน				

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รายการ		ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
การบริหารเวลาในการเรียนการสอนหมายถึง การบริหารเวลาให้ครูใช้เวลาในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบริหารจัดการกิจกรรมของโรงเรียนโดยไม่ให้มีผลกระทบต่อเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
30.	กำหนดภารกิจและเวลาของการทำงานในการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนมากที่สุด				
31.	บริหารจัดการกิจกรรมของโรงเรียน โดยไม่ให้มีผลกระทบต่อเวลาที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนของนักเรียนและครู				
32.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมเสริมในเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน				
33.	ผู้บริหารกระตุ้นครูให้ใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน				
34.	ตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อให้แน่ใจว่าครูใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่				
35.	ผู้บริหารเข้าเยี่ยมห้องเรียน และสังเกตการสอนของครูบ่อย ๆ				

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รายการ		ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
การจัดให้มีการกระตุ้นจูงใจครูในการทำงานหมายถึง การให้รางวัลเพื่อยกย่องการปฏิบัติงานของครู รวมถึงการสร้างบรรยากาศเชิงบวกที่มีผลต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของครู					
36.	ให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยครูที่ทุ่มเทให้แก่โรงเรียนอย่างเหมาะสมตามโอกาส				
37.	กำหนดนโยบายและมาตรการดำเนินงานสร้างขวัญกำลังใจ ความ มั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงานให้กับครู				
38.	จัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ครูในการปฏิบัติงาน				
39.	จัดให้ครูมีห้องทำงาน เครื่องมือที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน				
40.	กล่าวยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานดีเด่นอย่างเป็นทางการ เช่น ในที่ประชุมครู เป็นต้น				
การจัดหาสิ่งจูงใจในการเรียนรู้ หมายถึง การให้รางวัล การยอมรับ และแสดงความยินดีในความสำเร็จของนักเรียน ที่ประสบความสำเร็จและนักเรียนที่มีพัฒนาการด้านการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างบรรยากาศเชิงบวกที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียน					

รายการ		ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
41	สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนเห็นคุณค่าของความสำเร็จทางวิชาการ โดยการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ				
42	จัดให้มีการยกย่องนักเรียนที่มีพัฒนาการด้านวิชาการ				
43	ให้รางวัลที่เป็นรูปธรรมและแสดงความยินดีในความสำเร็จของนักเรียน				
44	สนับสนุนให้ครูใช้วิธีการให้รางวัลแก่นักเรียนต่อหน้าชั้นเรียน				
การสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูหมายถึง การสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาโดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
45	แจ้งให้ครูทราบถึงโอกาสต่าง ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพ				
46	จัดให้มีการจัดอบรมภายในโรงเรียน				
47	จัดกิจกรรมเพื่อการฝึกอบรมครูโดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน				

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รายการ		ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
48	ช่วยเหลือให้ครูสามารถบูรณาการทักษะที่ได้เรียนรู้หรือได้รับการอบรมไปสู่การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน				
49.	สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ				
50.	ดำเนินการและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน				
การอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียนหมายถึง ผู้บริหารใช้เวลาส่วนใหญ่ปฏิบัติภารกิจอยู่ในโรงเรียน เพื่อให้คำปรึกษาและเป็นหลักให้ครูและนักเรียน รวมถึงการสื่อสารกับครูและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาในการดำเนินงานและการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย					
51	ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการปฏิบัติภารกิจอยู่ในโรงเรียน				
52	พบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อสอบถามความต้องการของนักเรียนและครู				
53	ให้คำปรึกษาและเป็นหลักให้ครูและนักเรียนในการแก้ไขปัญหาเมื่อต้องการได้ทันที				

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รายการ		ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
54	จัดเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับนักเรียน				
55	เป็นที่พึ่งให้กับครูและนักเรียน โดยการทำตัวให้เป็นพี่พบเห็นได้ง่าย				
การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการหมายถึง การกำหนดมาตรฐานทางวิชาการในการปฏิบัติงานทางวิชาการของโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายของโรงเรียน และสามารถบริหารงานให้มีคุณภาพเพื่อรองรับการประเมินจากภายนอก					
56	กำหนดเกณฑ์ความคาดหวังต่อนักเรียนแต่ละช่วงชั้นและแจ้งให้ครูทราบและเข้าใจเพื่อการปฏิบัติ				
57	กำหนดเกณฑ์ในการประเมินที่เหมาะสมในกิจกรรมการเรียนการสอนทุกรูปแบบ				
58	วางแผน ออกแบบและจัดการวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อเพิ่มโอกาสให้นักเรียนประสบผลสำเร็จทางวิชาการมากที่สุด				

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รายการ		ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
59	กำกับและติดตามให้ครูปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์มาตรฐาน พร้อมวัดและประเมินแผนงานวิชาการเป็นระยะ เพื่อรองรับการประเมินจากภายนอก				
60	ส่งเสริมให้ครูเอาใจใส่ดูแลนักเรียนทุกคนให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน				
61	กำหนดมาตรฐานวิชาการสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของโรงเรียน				
การเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียนและชุมชน หมายถึง การให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลนักเรียน และจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน					
62	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครูและนักเรียน				
63	ทำให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน				
64	จัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านโรงเรียนและชุมชนได้				
65	ทำให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลนักเรียน				

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับสอบถามผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2แบบสอบถามวัดระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ)

2. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการวิจัยอย่างเคร่งครัด ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และสถานภาพทางราชการของท่านแต่ประการใด ขอความกรุณาจากท่านตอบให้ครบทุกข้อและตรงกับความจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือได้และสามารถนำผลไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำได้จริง ขอเรียนว่าการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมิได้มุ่งศึกษาสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่งเป็นการเฉพาะ โดยจะเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายเธียรพัฒน์ ชุปวา
สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
โทร 081-664-2665
E-mail : cthianpat@gmail.com

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) น้อยกว่า 31ปี ( ) 31 – 40 ปี

( ) 41 – 50 ปี ( ) 51 – 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

4.ตำแหน่งปัจจุบัน

( ) ผู้อำนวยการโรงเรียน ( ) ครูผู้สอน

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งในโรงเรียนปัจจุบัน

( ) น้อยกว่า 5 ปี ( ) 5 – 10 ปี

( ) 11 – 15 ปี ( ) มากกว่า 15 ปี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

คำชี้แจงโปรดใส่เครื่องหมาย✓ลงในช่อง ☐ ที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

5 หมายถึงผู้บริหารมีพฤติกรรมในข้อรายการนั้นมากที่สุด

4 หมายถึงผู้บริหารมีพฤติกรรมในข้อรายการนั้นมาก

3 หมายถึงผู้บริหารมีพฤติกรรมในข้อรายการนั้นปานกลาง

2 หมายถึงผู้บริหารมีพฤติกรรมในข้อรายการนั้นน้อย

1 หมายถึงผู้บริหารมีพฤติกรรมในข้อรายการนั้นน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน						
1	ผู้บริหารจัดการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ ของโรงเรียนได้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัดและบริบทของโรงเรียนอย่างเข้าใจง่ายและชัดเจน					
2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน					
3	ผู้บริหารได้นำข้อมูลนักเรียนทั้งในอดีตและปัจจุบันมาใช้ในการกำหนดเป้าหมาย					
4	ผู้บริหารจัดให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย					
การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน						
5	ผู้บริหารสามารถสื่อสารเป้าหมายหลักของโรงเรียนไปยังครู พ่อแม่ผู้ปกครองและนักเรียน ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
6	ผู้บริหารได้จัดการสื่อสารเป้าหมายโรงเรียน โดยการจัดการประชุมอภิปรายและทบทวน					
7	ผู้บริหารได้จัดการสื่อสารเป้าหมายด้านงบประมาณอย่างชัดเจน					
การพัฒนาและการประสานงานหลักสูตร						
8	ผู้บริหารจัดการพัฒนาหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร						
ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
9	ผู้บริหารสามารถประสานงานและช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารจัดการส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง					
11	ผู้บริหารจัดให้มีเนื้อหาการเรียนการสอนและการวัดผล (การสอบ) ที่สอดคล้องกับหลักสูตร					
การนิเทศและประเมินการสอน						
12	ผู้บริหารมีการดำเนินการหาวิถีทางที่จะทำให้เป้าหมายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน โดยผ่านการนิเทศและการประเมินการสอน					
13	ผู้บริหารให้ความสำคัญดูแลให้ครูกำหนดเป้าหมายการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของโรงเรียน					
14	ผู้บริหารทำการนิเทศติดตามการสอนโดยการตรวจเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ แจ้งผลการนิเทศและการประเมินผลกับครู					
การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน						
15	ผู้บริหารจัดการพบปะกับครูเป็นการส่วนตัวเพื่อพูดคุยถึงความก้าวหน้าของนักเรียน					
16	ผู้บริหารใช้ผลคะแนนการสอบในการกำหนดเป้าหมาย ในการประเมินหลักสูตรและการสอนตลอดจนการวัดความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร						
ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
17	ผู้บริหารทำการการแจ้งผลการเรียนและพัฒนาการทางวิชาการให้นักเรียนทราบ					
การบริหารเวลาในการเรียนการสอน						
18	ผู้บริหารจัดการกับสิ่งรบกวนต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อเวลาในการเรียนการสอน และหลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมเสริมในเวลาเรียน					
19	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่					
20	ผู้บริหารทำการกำหนดนโนบายในการบริหารเวลาเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่					
การจัดให้มีการกระตุ้นจูงใจครูในการทำงาน						
21	ผู้บริหารจัดการให้มีการให้รางวัลตอบแทนในหลากหลายวิธี ทั้งการแสดงความชื่นชมเป็นการส่วนตัวและการให้รางวัล การให้เกียรติต่อหน้าสาธารณะชน					
22	ผู้บริหารจัดให้โครงสร้างของแต่ละคนมีการระบุถึงผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆที่ผู้เกี่ยวข้องควรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน					
23	ผู้บริหารมักกล่าวชมเชยและยกย่อง ให้กำลังใจครูเสมอๆ					
การจัดให้มีการกระตุ้นจูงใจในการเรียน						
24	ผู้บริหารจัดสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้สึกอยากเรียนแก่นักเรียน โดยวิธีการต่างๆรวมทั้งการให้รางวัลแก่นักเรียนด้วย					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร						
ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
25	ผู้บริหารจัดให้มีการยกย่องนักเรียนที่มีพัฒนาการด้านวิชาการ					
26	ผู้บริหารจัดให้มีการให้รางวัลและยกย่องนักเรียนที่มีความพยายามและที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งกระตุ้นให้ครูใช้วิธีเดียวกันด้วย					
การสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู						
27	ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบถึงโอกาสต่าง ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพ					
28	ผู้บริหารจัดอบรมต่างๆในการพัฒนาวิชาชีพให้กับครูโดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายโรงเรียน					
29	ผู้บริหารดูแลจัดการให้เกิดการนำสิ่งที่ได้รับการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน					
30	ผู้บริหารสนับสนุนและดำเนินการให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน					
การอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียน						
31	ผู้บริหารใช้เวลาส่วนใหญ่ในโรงเรียนในการปฏิบัติภารกิจอยู่ในโรงเรียน					
32	ผู้บริหารพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อสอบถามความต้องการของนักเรียนและครู					
33	ผู้บริหารอยู่พร้อมเพื่อให้คำปรึกษาและเป็นหลักให้ครูและนักเรียนในการแก้ไขปัญหาเมื่อต้องการได้ทันที					
34	ผู้บริหารทำการจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับนักเรียน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร						
ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการ						
35	ผู้บริหารทำการกำหนดมาตรฐานทางวิชาการไว้ให้สูงและมีความชัดเจน					
36	ผู้บริหารทำการกำหนดเกณฑ์ความคาดหวังต่อนักเรียนและแจ้งให้ครูทราบและเข้าใจเพื่อการปฏิบัติ					
37	ผุ้บริหารทำการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน					
การเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียนและชุมชน						
38	ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครูและนักเรียน					
39	ผุ้บริหารจัดการทำให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน และประเมินผลนักเรียน					
40	ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน โรงเรียนและชุมชนได้					
การบริหารจัดการทั่วไป						
41	ผุ้บริหารทำการประชุมวางแผนรับมือการเปลี่ยนแปลงทางสังคมร่วมกับ หน่วยงานภายนอกและภายในรวมทั้งนักเรียน					
42	ผู้บริหารใช้กลยุทธ์และกระบวนการทางการตลาดในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร						
ข้อ	**พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน**	**ระดับพฤติกรรม**				
		1	2	3	4	5
43	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของสาขาวิชาและหน่วยงานต่างๆภายใน ในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมทั้งอาคารสถานที่					
44	ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ในการไปฝึกปฏิบัติงานกับสถานประกอบการ รวมทั้งให้ความสำคัญเรื่องสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ให้แก่นักเรียนและบุคลากร					
การฝึกอบรม						
45	ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานจัดกิจกรรมด้านการศึกษาของสถานศึกษาอย่างใกล้ชิดและจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาในส่วนที่ยังขาดหรือยังต้องให้ความสำคัญมากขึ้น					
46	ผู้บริหารติดตามการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและจัดให้มีการฝึกอบรมให้เกิดความเท่าทันการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น					
47	ผู้บริหารทำการวางแผนการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องตามความต้องการของประเทศชาติและภูมิภาค					
การพัฒนา						
48	ผู้บริหารจัดการออกแบบหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และจัดพัฒนาครูและบุคลากรให้มีคุณสมบัติที่จะดำเนินการตามหลักสูตรนั้นได้					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร						
ข้อ	**พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน**	**ระดับพฤติกรรม**				
		1	2	3	4	5
49	ผู้บริหารสนับสนุนด้วยวิธีการต่างๆและให้โอกาสครูและบุคลากรได้พัฒนาทักษะโดยการไปฝึกอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอกและสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ					
50	ผู้บริหารทำการพัฒนาสถานศึกษาโดยการติดตามและนำนโยบายระดับชาติด้านอาชีวศึกษา และ ตลาดแรงงาน มาประยุกต์ใช้					
51	ผู้บริหารสนับสนุนกระบวนการสร้างระบบมาตราฐานบริหารคุณภาพ (ISO)					
การบริหารจัดการระบบเครือข่าย						
52	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงานในระดับภูมิภาคและระดับชาติ					
53	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนการฝึกอบรมและการเรียนรู้จริงในสถานประกอบการ					
54	ผู้บริหารทำการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในโครงการระหว่างประเทศ					
55	ผู้บริหารทำการกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมกับเครือข่ายสมาคมต่างๆภายนอกสถานศึกษาและตลาดแรงงาน					

ฉบับที่ 1

แบบสัมภาษณ์

(.....)

วันที่สัมภาษณ์.....เดือน.....พ.ศ.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลาสิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา .น.....

.....

สถานที่สัมภาษณ์

.....

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์

1. เพศ.....
2. อายุ.....ปี
3. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง.....ปี
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
   สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ฉบับที่ 2

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ด้านการจัดให้มีการกระตุ้นจูงใจครูในการทำงาน

1. ผู้บริหารจัดให้มีโครงสร้างที่ระบุถึงผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆที่ผู้เกี่ยวข้องควรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน

วิธีการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2. ผู้บริหารจัดให้มีรางวัลตอบแทน และกล่าวชมเชย ยกย่องให้กำลังใจครู รวมไปถึงการให้เกียรติต่อหน้าสาธารณะชน

วิธีการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียนและชุมชน

3. ผู้บริหารจัดการให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน และประเมินผลนักเรียน

วิธีการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียน

4. ผู้บริหารพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อสอบถามความต้องการของนักเรียนและครู

วิธีการพัฒนา

.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการ

5. ผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน

วิธีการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

การบริหารจัดการเครือข่าย

1. ผู้บริหารขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในโครงการระหว่างประเทศ

วิธีการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ผู้บริหารขาดการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงานในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วิธีการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนการฝึกอบรมและการเรียนรู้จริงในสถานประกอบการ

วิธีการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

4. ผู้บริหารขาดการกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมกับเครือข่ายสมาคมต่างๆภายนอกสถานศึกษาและตลาดแรงงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วิธีการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินความเหมาะสม
(ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
ฉบับที่ 1

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครดำเนินการโดยนำผลการวิจัยจากแบบสอบถามระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครในปัจจุบันและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ มาวิเคราะห์และ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจำนวน 11 ข้อ แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

2.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate) จำนวน 7 ข้อ

2.2 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนด้านการบริหารจัดการเครือข่าย (Networking) จำนวน 4 ข้อ

3. วิธีกรอกแบบประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางสำหรับผู้เชี่ยวชาญ ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย √ ตรงกับช่องความเหมาะสมในข้อที่ท่านเห็นว่าแนวทางดังกล่าวเหมาะสม พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อแนวทางดังกล่าว

Chulalongkorn University

แบบประเมินความเหมาะสม
(ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
ฉบับที่ 1

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาพฤติกรรม 2 ประเด็น คือ 1. การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate) และ 2. ด้านการจัดการระบบเครือข่าย (Networking) โดยแต่ละประเด็นมีด้านย่อย และแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้

1. เสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate)

ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate) ที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเกือบลงไปถึงระดับปานกลาง ประกอบด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- ผู้บริหารขาดการจัดให้มีโครงสร้างบุคลากรที่ระบุถึงผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆที่ผู้เกี่ยวข้องควรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน
- ผู้บริหารขาดการจัดให้มีรางวัลตอบแทน และกล่าวชมเชย ยกย่อง ให้กำลังใจครู รวมไปถึงการให้เกียรติต่อหน้าสาธารณะชน
- ผู้บริหารขาดการจัดการในการให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน และ
- ผู้บริหารขาดการพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อสอบถามความต้องการของนักเรียนและครู
- ผู้บริหารไม่ได้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน

แนวทางการพัฒนาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

- เปลี่ยนความคิดหลักของผู้บริหาร มาเป็นผู้จัดให้มีการกระตุ้นจูงใจครูในการทำงาน
- ผู้บริหารเห็นถึงข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการจัดโครงสร้างสถานศึกษา
- ผู้บริหารควรเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีปฏิบัติ แบบยึดหลักการให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้บริหารควรเห็นถึงข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

- ผู้บริหารควรเห็นถึงข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน
- เปลี่ยนความคิดหลักของผู้บริหารที่ต้องพร้อมจะให้ครูและนักเรียนสามารถขอคำแนะนำและปรึกษาได้ตลอดเวลา

การพัฒนาภาวะผู้นำของ Anderson&Anderson (2011)

- วิธีการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Breakthrough training)
- วิธีการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change education)
- วิธีการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (Building Change Strategy)
- วิธีการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสำนึก (Conscious Process Design)
- วิธีการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสานึก (Conscious Process Facilitation)

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
1) จัดฝึกอบรมในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ และจิตวิทยาในการบริหารงาน การปฏิบัติงานในหน้าที่เทคนิควิธีการต่างๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเอง		
2) จัดและ/หรือเข้าร่วมประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจในการทำงาน การโน้มน้าวใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ		
3) เข้าร่วมปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกันเพื่อเรียนรู้การพัฒนาการสร้างความเข้าใจอันดี มีความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานและการนำมาประยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ		
4) จัดและฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและทัศนคติเทควิธีการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
5) ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษา		
6) จัดและ/หรือเข้าร่วมระดมความคิดที่จัดแบบการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีทุกแง่ โดยไม่คำนึงถึงหลักการ เพื่อการพัฒนาตนเองในเรื่องการประเมิน การหาข้อสรุป การเอาประสบการณ์ของผู้บริหารแต่ละคนที่เข้าร่วมการระดมความคิดเห็นในด้านต่างๆมาใช้ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆในการกำหนดมาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียน		
7) จัดและ/หรือเข้าร่วมการสัมมนาผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างความตระหนักถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ		

ด้านการจัดการระบบเครือข่าย (Networking)

ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการเครือข่าย (Networking) ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเกือบลงไปถึงระดับปานกลาง

- ผู้บริหารขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในโครงการระหว่างประเทศ
- ผู้บริหารขาดการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงานในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ
- ผู้บริหารขาดการจัดให้มีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนการฝึกอบรมและการเรียนรู้จริงในสถานประกอบการ
- ผู้บริหารขาดการกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมกับเครือข่ายสมาคมต่างๆภายนอกสถานศึกษาและตลาดแรงงาน

แนวทางการพัฒนาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

- ควรให้ผู้บริหารเห็นข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
- ควรให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงาน
- ผู้บริหารควรทำความเข้าใจในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด และวิธีปฏิบัติการกับผู้มีส่วนได้เสีย
- ผู้บริหารควรเห็นข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ

การพัฒนาภาวะผู้นำของ Anderson&Anderson (2011)

- วิธีการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Breakthrough training)
- วิธีการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change education)
- วิธีการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (Building Change Strategy)
- วิธีการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสำนึก (Conscious Process Design)
- วิธีการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสำนึก (Conscious Process Facilitation)

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
1) เข้ารับฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องความรู้ ความเข้าเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยอาจเริ่มต้นจากการเพิ่มเติมความรู้เรื่องการสร้างเครือข่าย เขตพื้นที่ จังหวัด ภาค จากนั้นจึงขยายไปสู่การสร้างเครือข่ายไปยังสถาบันอาชีวศึกษาในต่างประเทศ		

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
2) เข้ารับการศึกษาดูงานจากสถาบันการศึกษาหลายๆ แห่งทั้งในและต่างประเทศมาเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็ง		
3) เข้าร่วมการสัมมนากลุ่มผู้บริหารในการปรึกษา หารือแลกเปลี่ยนทัศนะ ความรู้ความคิดเห็นโดยใช้เหตุผล หลักการ ประสบการณ์ต่างๆเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันในเรื่องการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นและสถานประกอบการ		
4) เป็นผู้จัดและ/หรือเป็นผู้เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่างๆเพื่อปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงาน และการนำมาประยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แบบประเมินความเหมาะสม
(ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
ฉบับที่ 2

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 ดำเนินการโดยนำผลการวิจัยจากร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร และแบบประเมินความเหมาะสม (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 มาวิเคราะห์ แก้ไข ปรับปรุง และ นำมา (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจำนวน 11 ข้อ แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

2.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate) จำนวน 7 ข้อ

2.2 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนด้านการบริหารจัดการเครือข่าย (Networking) จำนวน 4 ข้อ

3. วิธีกรอกแบบประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางสำหรับผู้เชี่ยวชาญ ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย √ ตรงกับช่องความเหมาะสมในข้อที่ท่านเห็นว่าแนวทางดังกล่าวเหมาะสม พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อแนวทางดังกล่าว

แบบประเมินความเหมาะสม
(ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
ฉบับที่ 2

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาพฤติกรรม 2 ประเด็น คือ 1. การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate) และ 2. ด้านการจัดการระบบเครือข่าย (Networking) โดยแต่ละประเด็นมีด้านย่อย และแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้

1. เสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate)

ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Promote school climate) ที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเกือบลงไปถึงระดับปานกลาง ประกอบด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- ผู้บริหารขาดการจัดให้มีโครงสร้างบุคลากรที่ระบุถึงผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆที่ผู้เกี่ยวข้องควรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน
- ผู้บริหารขาดการจัดให้มีรางวัลตอบแทน และกล่าวชมเชย ยกย่อง ให้กำลังใจครู รวมไปถึงการให้เกียรติต่อหน้าสาธารณะชน
- ผู้บริหารขาดการจัดการในการให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน และ
- ผู้บริหารขาดการพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองเพื่อสอบถามความต้องการของนักเรียนและครู
- ผู้บริหารไม่ได้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน

แนวทางการพัฒนาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

- เปลี่ยนความคิดหลักของผู้บริหาร มาเป็นผู้จัดให้มีการกระตุ้นจูงใจครูในการทำงาน
- ผู้บริหารเห็นถึงข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการจัดโครงสร้างสถานศึกษา
- ผู้บริหารควรเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีปฏิบัติ แบบยึดหลักการให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้บริหารควรเห็นถึงข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน
- ผู้บริหารควรเห็นถึงข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน

- เปลี่ยนความคิดหลักของผู้บริหารที่ต้องพร้อมจะให้ครูและนักเรียนสามารถขอคำแนะนำและปรึกษาได้ตลอดเวลา

การพัฒนาภาวะผู้นำของ Anderson&Anderson (2011)

- วิธีการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Breakthrough training)
- วิธีการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change education)
- วิธีการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (Building Change Strategy)
- วิธีการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสำนึก (Conscious Process Design)
- วิธีการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสานึก (Conscious Process Facilitation)

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
1) เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ และจิตวิทยาในการบริหารงาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ เทคนิควิธีการต่างๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเอง		
2) จัดและ/หรือเข้าร่วมประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจในการทำงาน การโน้มน้าวใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ		
3) เข้าร่วมปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกันเพื่อเรียนรู้การพัฒนาการสร้างความเข้าใจอันดี มีความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานและการนำมาประยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ		
4) เข้าร่วมการฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องความรู้ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและทัศนคติเทควิธีการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
5) ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษา		
6) จัดและ/หรือเข้าร่วมระดมความคิดที่จัดแบบการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีทุกแง่ โดยไม่คำนึงถึงหลักการ เพื่อการพัฒนาตนเองในเรื่องการประเมิน การหาข้อสรุป การเอาประสบการณ์ของผู้บริหารแต่ละคนที่เข้าร่วมการระดมความคิดเห็นในด้านต่างๆมาใช้ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆในการกำหนดมาตรฐานด้านคุณสมบัติของผู้เรียน		
7) จัดและ/หรือเข้าร่วมการสัมมนาผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างความตระหนักถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ด้านการจัดการระบบเครือข่าย (Networking)

ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการเครือข่าย (Networking) ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเกือบลงไปถึงระดับปานกลาง

- ผู้บริหารขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในโครงการระหว่างประเทศ
- ผู้บริหารขาดการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงานในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ
- ผู้บริหารขาดการจัดให้มีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนการฝึกอบรมและการเรียนรู้จริงในสถานประกอบการ
- ผู้บริหารขาดการกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมกับเครือข่ายสมาคมต่างๆภายนอกสถานศึกษาและตลาดแรงงาน

แนวทางการพัฒนาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

- ควรให้ผู้บริหารเห็นข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
- ควรให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงาน
- ผู้บริหารควรทำความเข้าใจในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด และวิธีปฏิบัติการกับผู้มีส่วนได้เสีย
- ผู้บริหารควรเห็นข้อมูลที่จำเป็นและผลดีของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ

การพัฒนาภาวะผู้นำของ Anderson&Anderson (2011)

- วิธีการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Breakthrough training)
- วิธีการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change education)
- วิธีการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (Building Change Strategy)
- วิธีการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสำนึก (Conscious Process Design)
- วิธีการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการสร้างจิตสำนึก (Conscious Process Facilitation)

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
1) เข้ารับฝึกอบรมผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในเรื่องความรู้ ความเข้าเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษาและโรงเรียนสายสามัญ โดยอาจเริ่มต้นจากการเพิ่มเติมความรู้เรื่องการสร้างเครือข่าย เขตพื้นที่ จังหวัด ภาค จากนั้นจึงขยายไปสู่การสร้างเครือข่ายไปยังสถาบันอาชีวศึกษาในต่างประเทศ		

(ร่าง) แนวทาง	ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
2) เข้ารับการศึกษาดูงานจากสถาบันการศึกษาหลายๆ แห่งทั้งในและต่างประเทศมาเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็ง		
3) เข้าร่วมการสัมมนากลุ่มผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนทัศนะ ความรู้ความคิดเห็น โดยใช้เหตุผล หลักการ ประสบการณ์ต่างๆเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันในเรื่องการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นและสถานประกอบการ		
4) เป็นผู้จัดและ/หรือเป็นผู้เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่างๆเพื่อปรึกษา หารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารงาน และการนำมาประยุกต์ใช้ในสภาวการณ์ต่างๆ		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แช่มช้อย
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร

2) อาจารย์ ดร.ประสงค์ กัลยาณธรรม
อาจารย์ประจำภาควิชา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรุจ กิจนันทวิวัฒน์
อาจารย์ประจำภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
สาขาธุรกิจและอาชีวศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1) ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญทางด้านพัฒนาอบรมผู้บริหาร หรือบุคลากรทางการศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2) ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม
กรรมการบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ อดีตรองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและคุณสมบัติของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

3) นายเกริกก้อง มังคละพิทักษ์
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก และ ผู้อำนวยการโรงเรียนเกริกวิทยาลัย
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายเธียรพัฒน์ ชุปวา เกิดเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2527 เกิดที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัย และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากคณะบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

เข้ารับการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2557

ปัจจุบันเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีร้อยเอ็ด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University