

**องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี
และอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร**
**Factors of Administrator Competency in Private Technology
and Vocational College in Bangkok**

ก้องกาญจน์ เกตุพระนิมิตร*

Kongkarn Ketpranimitr*

โอฬาร กาญจนากาศ**

Olan Karnchanakas**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาที่อยู่ในกลุ่มกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 75 วิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาที่อยู่ในกลุ่มกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 64 วิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 320 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการประเมินโดยให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทำฉันทามติ (Connoisseurship)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสิทธิผลทั้งหมดมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านวิชาชีพและการบริหาร 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการ 3) สมรรถนะด้านแก้ปัญหาในองค์กร 4) สมรรถนะด้านการวางแผนและการประกันคุณภาพ 5) สมรรถนะด้านบทบาทหน้าที่ 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารในองค์กร 7) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม 8) สมรรถนะด้านการสร้างภาพลักษณ์องค์กร

คำสำคัญ : องค์ประกอบ สมรรถนะผู้บริหาร วิทยาลัยเทคโนโลยี อาชีวศึกษาเอกชน

* นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

* Doctor of Education (Ed.D.) in Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

** อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

** Advisor: Associate Professor

2. องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีของการวิจัย

Abstract

The purposes of this research were to: 1) determine the factors of administrator competency in private technology and vocational college in Bangkok and 2) verify the factors of administrator competency in private technology and vocational college in Bangkok. The population of this study was 75 college's in academic year 2014. The samples, a multi-stage sampling, of this study were 64 colleges in academic year 2014. The respondents were administrators, teachers and staff of Private Technological and Vocational College in Bangkok, Thailand, totally 320 people. The research instrument was the check list form and the 5-point rating scale questionnaire with reliability of 0.95. The statistics used for analyzing the data were content analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation, the exploratory factor analysis (EFA), and the finding was confirmed by the connoisseurship.

The findings were found that:

1. The factors of administrator competency in private technology and vocational college in Bangkok had 8 components which were: 1) professional and administrative competency 2) leadership and management competency 3) problem-solving competency 4) planning and quality management competency 5) functional competency 6) communicational competency 7) moral and ethical competency and 8) image building competency.

2. The verification of factors of administrator competency in private technology and vocational college in Bangkok had 8 components and was found appropriate accurate and accordance with the research conceptual framework.

Keywords : factor, administrator's competency, technological college, private vocational school

บทนำ

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2551 ออกตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติให้มีคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อควบคุมดูแลการจัดการอาชีวศึกษา รวมทั้งการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อเป็นกระบวนการผลิต และพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มผลผลิตและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศให้ได้รับมาตรฐานสากลทำให้ประชาชนสามารถประกอบอาชีพ โดยอิสระและพึ่งตนเองได้นอกจากนี้สมควรกำหนดให้มีสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันของรัฐที่จัดการศึกษา ระดับปริญญา เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและให้มีการจัดการอาชีวศึกษาที่

ดำเนินการอย่างเป็นเอกภาพ ในด้านนโยบายและมีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพในทุกกระดับ มีคุณภาพและประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จแก่ประชาชนโดยเฉพาะนักเรียน นักศึกษา อันเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, หน้า 7)

สถาบันการอาชีวศึกษา เป็นสถานศึกษาและเป็นหน่วยปฏิบัติการสำคัญในการจัดการเรียนการสอนในพื้นที่อาชีว ซึ่งเกิดจากการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีความพร้อม ยกระดับและจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกันสอดคล้องและเป็นไปตามมาตรา 13 และมาตรา 14 ของพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เพื่อเป็นการสร้างความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาให้สามารถผลิตกำลังคนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากร บุคลากร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่แต่ละสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษานั้นมีอยู่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน แต่ปัญหาที่สำคัญ คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหลายแห่งที่ยังไม่ได้เข้าสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาใด ๆ ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้เป็นไปอย่างไม่เป็นระบบ อีกทั้งการบริหารจัดการสถาบันการอาชีวศึกษายังไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังไม่มีกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และด้านอื่น ๆ อย่างชัดเจนตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 10 (1) (พุทธชาติ ศุภลักษณ์, 2535, น. 3)

การสำรวจข้อมูลผู้เรียนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน 461 แห่งพบว่า มีผู้เรียนทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รวม 287,184 คน ขณะที่สถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐมี 425 แห่ง น้อยกว่าสถานศึกษาเอกชน แต่กลับมีผู้เรียนทั้งระดับ ปวช.และ ปวส.รวม 670,457คนเมื่อจำแนกสถานศึกษาเอกชนตามจำนวนนักเรียนพบว่ามีถึง 276 แห่ง หรือคิดเป็น 59% ของสถานศึกษาเอกชนทั้งหมดมีผู้เรียนน้อยกว่า 500 คน แบ่งเป็นสถานศึกษาที่มีผู้เรียน 1-100 คน จำนวน 64 แห่ง สถานศึกษาที่มีผู้เรียน 101-200 คน จำนวน 63 แห่ง สถานศึกษาที่มีผู้เรียน 201-300 คน จำนวน 58 แห่ง สถานศึกษาที่มีผู้เรียน 301-400 คน จำนวน 52 แห่ง และสถานศึกษาที่มีผู้เรียน 401-500 คน จำนวน 39 แห่ง ประเด็นนี้เป็นเรื่องใหญ่ที่ต้องแก้ปัญหา เพราะหากปล่อยไว้อาชีวศึกษาเอกชนอาจจะต้องปิดตัวลง โดยเฉพาะอาชีวศึกษาเอกชนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยมาก (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2559)

ผู้เรียน (คน)	สถานศึกษา (แห่ง)	ร้อยละ
1 – 100	64	13.88
101 – 200	63	13.66
201 – 300	58	12.58
301 – 400	52	11.28
401 – 500	39	8.46
500 คนขึ้นไป	185	40.14
รวม	461	100

จากสภาพการณ์ปัญหาที่กล่าวมายังมีประเด็นสำคัญที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รายงานผลการวิจัยเรื่องผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้าในการคาดการณ์แนวโน้มอนาคตด้านผู้บริหารว่า มีการเกิดกลุ่มผู้บริหาร “ตกยุค” จากสภาพการแข่งขันที่รุนแรงส่งผลให้ผู้แข่งขันที่ไม่

สามารถพัฒนาตนเองให้ทันการเปลี่ยนแปลงแล้วส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนหนึ่งที่ไม่สามารถพัฒนาทักษะการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพขาดความสามารถในการบริหารเชิงรุกขาดกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาด ขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ขาดความยืดหยุ่นจะกลายเป็นผู้ที่ตกรอบจากการแข่งขัน โดยผู้บริหารกลุ่มนี้จะถูกขับเคลื่อนโดยแรงกดดันจากผู้บริหารระดับสูงจนในที่สุดจะกลายเป็นกลุ่มที่ขาดความก้าวหน้าทางอาชีพแต่อาจจะยังคงอยู่ในสถาบันศึกษานั้นต่อไปจนเกษียณอายุหรือลาออกก่อนเกษียณอายุ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, น. 9) ผู้บริหารส่วนหนึ่งไม่ใส่ใจงานด้านวิชาการ ขาดความรู้ ความเข้าใจทั้งเรื่องหลักสูตรและการปฏิรูปการศึกษา ใช้เวลาอยู่ที่สถานศึกษาน้อย และไม่มีเวลาในการรับฟังครูทำให้ครูที่มีความตั้งใจขาดขวัญและกำลังใจเพราะไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน บทบาทผู้บริหารจึงเป็นบทบาทที่ละเอียดอ่อนและมีความสำคัญ ผู้บริหารต้องสามารถเป็นผู้กระตุ้นและสร้างเสริมทั้งทางด้านวิชาการ ด้านขวัญกำลังใจ ผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษาซึ่งมีแนวโน้มที่จะวางเฉยในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนระบบได้กลับมามีความกระตือรือร้นทำงานเพื่อนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ย่อมจะใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการศึกษาของชาติได้ด้วยเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมา จึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าการวิจัยเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการบริหารงานวิทยาลัยในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารวิทยาลัยที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยโดยการ ศึกษา วิเคราะห์ และสรุปวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารทั้งในประเทศและต่างประเทศ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร และนำข้อมูลที่ได้มาสรุปและสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย โดยการนำตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารมาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถาม และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม) โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่าที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน การทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับผู้ให้ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 6 วิทยาลัย จำนวน 30 คน โดยรวบรวมข้อมูลทั้งหมดและนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาคและหลังจากนั้นนำแบบสอบถาม

ที่จัดทำสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับหน่วยวิเคราะห์ คือ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้นจำนวน 64 วิทยาลัย รวบรวมข้อมูลแล้ววิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Exploratory factor analysis (EFA) เพื่อได้องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 3 ยืนยันองค์ประกอบโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการบริหารของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 9 ท่าน เพื่อทำฉันทามติโดยให้ความเห็น เสนอแนะ และยืนยันองค์ประกอบเพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการพิจารณาความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมขององค์ประกอบในการนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 75 แห่ง ในปีการศึกษา 2557 ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร 75 คน อาจารย์ 150 คน และเจ้าหน้าที่ 150 คน จำนวน 375 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางหาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างในปีการศึกษา 2557 จำนวน 64 แห่ง ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหาร 64 คน อาจารย์ 128 คน และเจ้าหน้าที่ 128 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 320 คน

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรประกอบที่สำคัญโดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญ พบว่าได้ 22 องค์ประกอบ และการวิเคราะห์ส่วนประกอบด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีการใช้แวนิแม็กซ์ (Varimax Rotation) โดยพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ไม่น้อยกว่า 1 การเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ในแต่ละตัวแปรเท่ากับ ≤ 0.45 ขึ้นไป แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในแต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปเพื่อให้ได้ตัวแปรที่มีความสำคัญ พบว่ามีองค์ประกอบที่ได้ตามเกณฑ์ทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านวิชาชีพและการบริหาร (Professional and Administrative Competency) จำนวน 19 ตัวแปร 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการ (Leadership and Management Competency) จำนวน 17 ตัวแปร 3) สมรรถนะด้านแก้ปัญหาในองค์กร (Problem - Solving Competency) จำนวน 13 ตัวแปร 4) สมรรถนะด้านการวางแผนและการประกันคุณภาพ (Planning and Quality Management Competency) จำนวน 12 ตัวแปร 5) สมรรถนะด้านบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) จำนวน 12 ตัวแปร 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารในองค์กร (Communicational Competency) จำนวน 7 ตัวแปร 7) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม (Moral and Ethical Competency) จำนวน 6 ตัวแปร 8) สมรรถนะด้านการสร้างภาพลักษณ์องค์กร (Image Building Competency) จำนวน 3 ตัวแปร

2. ยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบและการสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อหาลักษณะที่เหมาะสมด้วยวิธี ให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาในรูปแบบการวิจัยแบบฉันทามติ ผลการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสิทธิผลมาทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่านยืนยันว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครได้ข้อค้นพบดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครได้สรุปเป็นผลการวิจัยดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่าง จาก 64 แห่ง ในแต่ละวิทยาลัยมีกลุ่มตัวอย่าง 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน อาจารย์ 2 คน และบุคลากรทางการศึกษา 2 คน รวมทั้งสิ้น 320 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 64.38 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปีมีมากที่สุด มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.13 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.44 น้อยที่สุด คือ อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.63 วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 50.94 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.56 ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามไม่เกิน 10 ปีและเท่ากับ 11-20 ปี มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.44 รองลงมาช่วง 21-30 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.38 และน้อยที่สุด คือ 31 ปีขึ้นไป มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.74 ส่วนประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 36.56 รองลงมาอยู่ในช่วง 6-10 ปี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.31 และน้อยที่สุดคือ 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19

1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา โดยพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังรายละเอียดดังนี้โดยภาพรวมตัวแปรทั้ง 149 ข้อ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) อยู่ระหว่าง 3.98 – 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.78 – 0.95 เมื่อพิจารณาตัวแปรรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าระดับปฏิบัติของตัวแปร โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของตัวแปรที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 34 ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.27 รองลงมา คือ ตัวแปรที่ 147 ผู้บริหารรักษาความลับของวิทยาลัยไว้อย่างน่าไว้วางใจและเชื่อถือได้ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.25 และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 146 ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญเฉพาะในการใช้คอมพิวเตอร์ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.98

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเป็น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรประกอบที่สำคัญโดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดปัจจัยเพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญ พบว่าได้ 15 องค์ประกอบ และการวิเคราะห์ส่วนประกอบด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธีการใช้แวนแมกซ์ โดยพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัว

แปร มากกว่า 1 การเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของโกเซอร์ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในแต่ละตัวแปรเท่ากับ ≤ 0.45 ขึ้นไป แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในแต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปเพื่อให้ได้ตัวแปรที่มีความสำคัญ พบว่า ได้องค์ประกอบ 15 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบที่ 6 องค์ประกอบที่ 7 และองค์ประกอบที่ 8 ส่วนอีก 7 องค์ประกอบที่เหลือไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา คือ องค์ประกอบที่ 9 องค์ประกอบที่ 10 องค์ประกอบที่ 11 องค์ประกอบที่ 12 องค์ประกอบที่ 13 องค์ประกอบที่ 14 และองค์ประกอบที่ 15 มีจำนวนตัวแปรไม่ถึง 3 ตัวแปร จึงถูกตัดออก ทำให้มีตัวแปรทั้งหมด 89 ตัวแปร เนื่องจากการตัดตัวแปรที่ถูกสกัดออกจำนวน 60 ตัวแปร ดังนั้น ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีประสิทธิภาพมาทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านวิชาชีพและการบริหาร จำนวน 19 ตัวแปร 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการ จำนวน 17 ตัวแปร 3) สมรรถนะด้านแก้ปัญหาในองค์กร จำนวน 13 ตัวแปร 4) สมรรถนะด้านการวางแผนและการประกันคุณภาพ จำนวน 12 ตัวแปร 5) สมรรถนะด้านบทบาทหน้าที่ จำนวน 12 ตัวแปร 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารในองค์กร จำนวน 7 ตัวแปร 7) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม จำนวน 6 ตัวแปร 8) สมรรถนะด้านการสร้างภาพลักษณ์องค์กร จำนวน 3 ตัวแปร

3. การยืนยันองค์ประกอบที่เหมาะสมโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง โดยมุ่งจำแนก บรรยาย วิเคราะห์ ตีความและวินิจฉัยภาพลักษณ์และความปรารถนาอยากให้เป็นจริงตามความต้องการของบุคคลในลักษณะที่สอดคล้องกับภาพรวมและผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีประสบการณ์และเป็นที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสามารถในการบริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จนประสบความสำเร็จ โดยวิธีการพิจารณาค้นหามติ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 ท่าน เห็นด้วยว่า 8 องค์ประกอบ คือ 1) สมรรถนะด้านวิชาชีพและการบริหาร 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการ 3) สมรรถนะด้านแก้ปัญหาในองค์กร 4) สมรรถนะด้านการวางแผนและการประกันคุณภาพ 5) สมรรถนะด้านบทบาทหน้าที่ 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารในองค์กร 7) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม 8) สมรรถนะด้านการสร้างภาพลักษณ์องค์กร มีความคิดเห็นถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัยและองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าองค์ประกอบที่ผู้วิจัยกำหนดเป็นสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครทั้งหมด 8 องค์ประกอบ แต่ในที่นี้จะอภิปรายเทียบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) สมรรถนะด้านวิชาชีพและการบริหาร จำนวน 19 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.556–0.719 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 15.443 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 12.763 ดังนั้น องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ร้อยละ 12.763 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเกิดจากผู้บริหารควรมีทักษะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ การจัดการความสัมพันธ์ การสื่อสารที่เน้นการพูดและการเขียนที่ชัดเจนควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนซึ่งสอดคล้องกับ

Spencer and Spencer (1993) ที่มีแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารของ ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะสำหรับผู้บริหารประกอบด้วย การคิดเชิงกลยุทธ์ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการด้านความสัมพันธ์ 2) สมรรถนะสำหรับผู้จัดการ ต้องประกอบด้วยความยืดหยุ่น มีวิธีการปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมของการเป็นเจ้าของกิจการ การสร้างแรงจูงใจ มีความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีการมอบอำนาจ การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและความพร้อมในการทำงานและสอดคล้องกับ ชวนพิศ สิทธิธาดา (2552) ที่ศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล พบว่าองค์ประกอบที่ 1 คือ สมรรถนะด้านวิชาชีพเป็นองค์ประกอบของผู้บริหาร

2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการ จำนวน 17 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.510-0.684 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 12.934 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 10.690 ดังนั้น องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ร้อยละ 10.690 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ สามารถประเมินตนเอง รู้ส่วนที่ดีและส่วนด้อยของตน มีความแยบคายในการรับเอาคำติชมเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง และกระตุ้นให้พนักงานทำงาน อีกทั้งผู้บริหารมีความพร้อมในการทำงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารสำนักงานการศึกษาผู้ใหญ่ขั้นพื้นฐานของรัฐเพนซิลเวเนียที่กล่าวว่า ผู้บริหารสำนักงานการศึกษาผู้ใหญ่ขั้นพื้นฐานต้องมีภาวะผู้นำและการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องที่สร้างรูปแบบพฤติกรรมการสอนและกระตุ้นในพนักงานมีพฤติกรรม ดังนี้ทำตามนโยบายและกระบวนการแสดงความยุติธรรม ความยืดหยุ่นและความเคารพต่อความแตกต่างของคนแต่ละคนพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานส่งเสริมสภาพแวดล้อมในด้านความแตกต่างทางด้านภาษาและวัฒนธรรมจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่เป็นมืออาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนพฤติกรรมเหล่านั้นให้ถูกต้องและเข้าไปมีส่วนร่วมและสนับสนุนด้านจริยธรรม สอดคล้องกับ ชวนพิศ สิทธิธาดา (2552) ที่ศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลของพบว่าองค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบของสมรรถนะมีความสอดคล้องกับคลาร์ค (Clark, 1995) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ๆ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competencies) และ 3) สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competencies) และสอดคล้องกับเวย์เลอร์และสคูโนเวอร์ (Weiler and Schoonover, 2001) ที่กล่าวว่าสมรรถนะมี 3 ประเภท ที่จำเป็นต้องสำรวจในการวางแผนอาชีพ งานวิจัยของเขาสามารถจัดให้ได้พร้อมด้วยข้อมูลที่สำคัญของกลุ่มความสามารถนี้ก่อนที่จะเริ่มการสัมภาษณ์เชิงทดลอง ประเภทสมรรถนะทั้ง 3 คือ 1) สมรรถนะเฉพาะทาง/เกี่ยวกับหน้าที่ (Functional/Technical Competencies) 2) สมรรถนะหลักที่ไม่ต้องใช้เทคนิคเป็นหลัก (Core Non-Technical Competencies) และ 3) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competencies)

3) สมรรถนะด้านแก้ปัญหาในองค์กร จำนวน 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.536 – 0.663 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 10.663 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 8.812 ดังนั้น องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ร้อยละ 8.812 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสร้างคุณค่าและให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน มีการไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารของ Spencer and Spencer(1993)ที่ว่าด้วยสมรรถนะสำหรับผู้บริหารต้องจัดการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมทักษะกระบวนการกลุ่มต้องการกลุ่มคนที่หลากหลายมาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับชวนพิศ สิทธิธาดา (2552) ที่ศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น

พื้นฐานที่มีประสิทธิผลที่พบว่าองค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านบุคคล (Personal Competency) ที่สามารถแก้ปัญหา เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล

4) สมรรถนะด้านการสร้างภาพลักษณ์องค์กร จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.502–0.559 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 3.611 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 2.984 ดังนั้น องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ร้อยละ 2.984 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 8 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถสร้างศรัทธาให้แก่ครูและผู้ร่วมงาน คงความสัมพันธ์ภายในเชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารของ Spencer and Spencer (1993) พบว่าสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย การจัดการด้านความสัมพันธ์ ต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเครือข่ายอื่นๆในหลายๆองค์การ โดยการประสานความร่วมมือกับบริหาร และหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อให้ความสัมพันธ์ต้องเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยต้องมีสัมพันธ์ภาพที่ดีไว้เพื่อพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันสอดคล้องกับกลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร (CSR: Image Creation Strategy for Enterprises) ของรพีพรณัฏฐ์ เลิศยศ (2556) ที่พบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจถูกนำมาเป็นนโยบายสำคัญในการดำเนินงานของหลายองค์การ เพื่อเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสิ่งที่จะนำซึ่งชื่อเสียงขององค์การ หรือเป็นองค์ประกอบหนึ่งของชื่อเสียงองค์การสังคมได้เริ่มตระหนักถึงผลกระทบในทางลบที่เกิดจากการดำเนินอุตสาหกรรมแบบดั้งเดิม

การยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร การยืนยันโดยพิจารณาใน 4 ประเด็น คือ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการใช้ประโยชน์ได้โดยวิธีให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยัน (Verification) ผลการยืนยันเป็นดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 ท่าน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านวิชาชีพและการบริหาร 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการ 3) สมรรถนะด้านแก้ปัญหาในองค์กร 4) สมรรถนะด้านการวางแผนและการประกันคุณภาพ 5) สมรรถนะด้านบทบาทหน้าที่ 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารในองค์กร 7) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม 8) สมรรถนะด้านการสร้างภาพลักษณ์องค์กร ผู้วิจัยนำเสนอขึ้นตรงตามสภาพความเป็นจริงทุกประเด็น ทั้ง 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีความชัดเจน เข้าใจได้โดยง่าย และง่ายต่อการปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีความถูกต้อง และนำไปใช้ประโยชน์ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทั้ง 8 องค์ประกอบ ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และหลักการต่าง ๆ และได้พัฒนาให้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหาร การทดสอบ หรือการยืนยันด้วยการประเมินตามแนวคิดของ มาดาอุส; สคริฟเวน และ สตัฟเฟิลบีม (Madaus, Scriven; &Stufflebeam, 1983) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) และมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครให้มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยมาวางนโยบายเพื่อพัฒนาภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มจำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษามากขึ้น
2. หน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม เพื่อลดปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งของนักศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนกับสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาของรัฐสังกัดกระทรวงศึกษาในกรุงเทพมหานคร
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครกับสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิผลดีเลิศ (Best practice)
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
4. ควรมีการวิจัยสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานด้านต่างๆของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

- ชวนพิศ สิทธิธาดา. (2552). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล (ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000003473.
- พุทธชาติ ศุภลักษณ์. (2535). การศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาให้สนองตอบชุมชน (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://www.tnrr.in.th/2558/?page=result_search&record_id=285197
- รพีพรรณ ฉัตรลิขิต. (2556). การศึกษาจริยธรรมของหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา: ศึกษากรณีพนักงานเลขานุการสตรีในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย (รายงานผลการวิจัย). สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2559, จาก http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/epaper/july_dec2004/rapepan.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2549. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- Clark, C. M. (1995). *Thoughtful teaching*. London: Cassell.
- Madaus, G. F., Scriven, M. S. & Stufflebeam, D. L. (1983). *Evaluation models viewpoints on educational and human services evaluation* (8th ed.). Boston: Kluwer-Nijhoff.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Son.
- Weiler, N. W. & Schoonover, S. C. (2001). *Your soul at work: Five steps to a more fulfilling career and life*. Idaho: Hidden Springs.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row.