

องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ*

COMPETENCY COMPONENTS OF PRIVATE VOCATIONAL COLLEGES

ADMINISTRATORS IN THE NORTHEAST

จุฬารัตนภรณ์ ธนแพทย์¹, ธภัตธร มิ่งไชย² และ กรศิริ มิ่งไชย³

Chulapunporn Thanaphaet¹, Thaphatthon Mingchai² and Kornsiiri Mingchai³

¹⁻³คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

¹⁻³ Faculty of Education, Western University, Thailand

Corresponding author E-mail: drchulapunporn@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) ยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง คือวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 64 วิทยาลัย จาก 75 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 320 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบตรวจสอบรายการและแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นที่ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสิทธิผลทั้งหมดมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านวิชาชีพและการบริหาร 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการ 3) สมรรถนะด้านแก้ปัญหาในองค์กร 4) สมรรถนะด้านการวางแผนและการประกันคุณภาพ 5) สมรรถนะด้านบทบาทหน้าที่

* Received 6 November 2023; Revised 13 November 2023; Accepted 27 December 2023

6) สมรรถนะด้านการสื่อสารในองค์กร 7) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม และ 8) สมรรถนะด้านการสร้างภาพลักษณ์องค์กร 2. องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีของการวิจัย

คำสำคัญ: องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

Abstract

The purposes of this research were: 1) To determine the competency components of private vocational colleges administrators in the northeast; and 2) To verify the competency components of private vocational colleges administrators in the northeast. The sample were used in this research was 64 out of 75 private vocational colleges in the northeast in academic year 2023. The informants are teachers, vocational administrators and all staffs including information givers 320 respondents by using the multi-stage sampling method. The research instrument was the checklist 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, stand deviation, the Exploratory Factor Analysis (EFA), and content analysis.

The findings were found that: 1. The competency components of private vocational college administrators in the northeast 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 competency components of private vocational colleges administrators in the northeast had 8 components

and was found appropriate, accurate, and accordance with the research conceptual framework.

Keywords: Competency Components, Private vocational colleges Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2551 ออกตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติให้มีคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อควบคุมดูแลการจัดการอาชีวศึกษา รวมทั้งการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อเป็นกระบวนการผลิต และพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มผลผลิตและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศให้ไ้ระดับมาตรฐานสากล ทำให้ประชาชนสามารถประกอบอาชีพโดยอิสระและพึ่งตนเองได้ นอกจากนี้สมควรกำหนดให้มีสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญ่า เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และให้มีการจัดการอาชีวศึกษาที่ดำเนินการอย่างเป็นเอกภาพในด้านนโยบายและมีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพในทุกระดับมีคุณภาพและประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จแก่ประชาชนโดยเฉพาะนักเรียน นักศึกษา อันเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553: 7)

สถาบันการอาชีวศึกษา เป็นสถานศึกษาและเป็นหน่วยปฏิบัติการสำคัญในการจัดการเรียนการสอนในพื้นที่อาชีพ ซึ่งเกิดจากการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีความพร้อม ยกระดับและจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกันสอดคล้องและเป็นไปตามมาตรา 13 และมาตรา 14 ของพระราชบัญญัติ การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เพื่อเป็นการสร้างความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาให้สามารถผลิตกำลังคนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากร บุคลากร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่แต่ละสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการ

อาชีวศึกษานั้นมีอยู่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน แต่ปัญหาสำคัญคือ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหลายแห่งที่ยังไม่ได้เข้าสังกัดสถาบันการศึกษาใดๆ ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้เป็นไปอย่างไม่เป็นระบบ อีกทั้งการบริหารจัดการสถาบันการศึกษา ยังไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังไม่มีมีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ทั้งทางด้านงบประมาณ บุคลากร และด้านอื่นๆ อย่างชัดเจนตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 10(1) (พุทธชาติ ศุภลักษณ์, 2535: 3)

การสำรวจข้อมูลผู้เรียนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน 461 แห่ง พบว่า มีผู้เรียนทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รวม 287,184 คน ขณะที่สถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐมี 425 แห่ง น้อยกว่าสถานศึกษาเอกชน แต่กลับมีผู้เรียนทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. รวม 670,457 คน เมื่อจำแนกสถานศึกษาเอกชนตามจำนวนนักเรียนพบว่ามีถึง 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 ประเด็นนี้เป็นเรื่องใหญ่ที่ต้องแก้ไขปัญห เพราะหากปล่อยไว้อาชีวศึกษาเอกชนอาจจะต้องปิดตัวลง โดยเฉพาะอาชีวศึกษาเอกชนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยมาก (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2562)

จากสภาพการณ์ปัญหาที่กล่าวมา ยังมีประเด็นสำคัญที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รายงานผลการวิจัยเรื่องผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปี ข้างหน้าในการคาดการณ์แนวโน้มอนาคตด้านผู้บริหารว่า มีการเกิดกลุ่มผู้บริหาร “ตกยุค” จากสภาพการแข่งขันที่รุนแรงส่งผลให้ผู้แข่งขันที่ไม่สามารถพัฒนาตนเองให้ทันการเปลี่ยนแปลงแล้วส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนหนึ่งที่ไม่สามารถพัฒนาทักษะการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพขาดความสามารถในการบริหารเชิงรุกขาดกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาด ขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ขาดความยืดหยุ่นจะกลายเป็นผู้ที่ตกขอบจากการแข่งขัน โดยผู้บริหารกลุ่มนี้จะถูกขับเคลื่อนโดยแรงกดดันจากผู้บริหารระดับสูงจนในที่สุดจะกลายเป็นกลุ่มที่ขาดความก้าวหน้าทางอาชีพแต่อาจจะยังคงอยู่ในสถาบันศึกษานั้นต่อไปจนเกษียณอายุหรือลาออกก่อนเกษียณอายุ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 9)

ผู้บริหารส่วนหนึ่งไม่ใส่ใจงานด้านวิชาการ ขาดความรู้ ความเข้าใจทั้งเรื่องหลักสูตรและการปฏิรูปการศึกษา ใช้เวลาอยู่ที่สถานศึกษาน้อย และไม่มีเวลาในการรับฟังครูทำให้ครูที่มีความตั้งใจขาดขวัญและกำลังใจเพราะไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน บทบาทผู้บริหารจึงเป็นบทบาทที่ละเอียดอ่อนและมีความสำคัญ ผู้บริหารต้องสามารถเป็นผู้กระตุ้นและสร้างเสริมทั้งทางด้านวิชาการ ด้านขวัญกำลังใจ ผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษาซึ่งมีแนวโน้มที่จะวางเฉยในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนระบบได้กลับมามีความกระตือรือร้นทำงานเพื่อนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการศึกษาของชาติได้ด้วยเหตุผลที่กล่าวมา จึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารเพื่อบริหารงานของวิทยาลัย โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารวิทยาลัยที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 75 แห่ง ในปีการศึกษา 2566 ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และบุคลากร สถาบันละ 5 คนรวมทั้งสิ้น จำนวน 375 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ

Taro Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างในปีการศึกษา 2566 จำนวน 64 แห่ง ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ รวมจำนวน 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1 แบบตรวจสอบรายการ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยกำหนดเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีการของลิเคิร์ท ใช้เก็บ รวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบตรวจสอบรายการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษา วิเคราะห์หลักการแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร

สถานศึกษา จากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 วิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3 วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งใน

ประเทศและต่างประเทศ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00

1.4 จัดทำเป็นข้อสรุปแล้วนำข้อสรุปเสนอแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาแล้ว นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน

1.5 นำบทสรุปของการสัมภาษณ์และข้อสรุปจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อสรุปเป็นตัวแปรแล้วนำมาสร้างเป็นข้อกระทงคำถามของแบบสอบถาม

2. แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยโดยการศึกษา วิเคราะห์ และสรุป

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารทั้งในประเทศและต่างประเทศ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำข้อมูลที่ได้มาสรุปและสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย โดยการนำตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารมาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถาม และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม) โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่าที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน การทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับผู้ให้ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 6 วิทยาลัย รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน โดยรวบรวมข้อมูลทั้งหมด และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค และหลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่จัดทำสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับหน่วยวิเคราะห์ คือวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้นจำนวน 64 วิทยาลัย รวบรวมข้อมูลแล้ววิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Exploratory factor analysis (EFA) เพื่อได้องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 3 ยืนยันองค์ประกอบโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการบริหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 9 ท่าน เพื่อทำฉันทามติ (Connoisseurship) โดยให้ความเห็น เสนอแนะ และยืนยันองค์ประกอบเพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการพิจารณาความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมขององค์ประกอบในการนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามเครื่องมือการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เป็นการวิเคราะห์ด้วยวิธี สกัดปัจจัย “PCA” (principal component analysis) ซึ่งถือเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งโดยพิจารณาจากค่าความ

แปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) ที่มากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวของปัจจัยนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ที่บรรยายด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)

2. การวิเคราะห์จากแบบสอบถาม เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผ่านการ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมทั้งหมดไป วิเคราะห์ข้อมูลทาง สถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการบรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรประกอบที่สำคัญโดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญ พบว่าได้ 22 องค์ประกอบ และการวิเคราะห์ส่วนประกอบด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีการใช้ Varimax Rotation โดยพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ไม่น้อยกว่า 1 การเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยาย องค์ประกอบนั้นๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) และมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading) ในแต่ละตัวแปรเท่ากับ ≤ 0.45 ขึ้นไป แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ในแต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป เพื่อให้ได้ตัวแปรที่มีความสำคัญ 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) สมรรถนะด้าน บทบาทหน้าที่ (Functional Competency) จำนวน 12 ตัวแปร 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารใน

องค์การ (Communicational Competency) จำนวน 7 ตัวแปร 7) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม (Moral and Ethical Competency) จำนวน 6 ตัวแปร และ 8) สมรรถนะด้านการสร้างภาพลักษณ์องค์กร (Image Building Competency) จำนวน 3 ตัวแปร

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบและการสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อหาองค์ประกอบที่เหมาะสมด้วยวิธีให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่านพิจารณาในรูปแบบการวิจัยแบบฉันทามติ (Connoisseurship) ผลการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสิทธิผลมาทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่านยืนยันว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าองค์ประกอบที่ผู้วิจัยกำหนดเป็นสมรรถนะของผู้บริหารในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 8 องค์ประกอบ แต่ในที่นี้จะอภิปรายเทียบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านวิชาชีพและการบริหาร (Professional and Administrative Competency) จำนวน 19 ตัวแปรมีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.556 – 0.719 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 15.443 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 12.763 ดังนั้น องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ร้อยละ 12.763 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารควรมีทักษะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ การจัดการความสัมพันธ์ การสื่อสารที่เน้นการพูดและการเขียนที่ชัดเจนควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวนพิศ สิทธิธาดา (2562) ที่ทำดัชนีนิพนธ์เรื่อง รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล พบว่าองค์ประกอบที่ 1 คือ สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency)

2. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการ (Leadership and Management Competency) จำนวน 17 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.510 - 0.684 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 12.934 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 10.690 ดังนั้น องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ร้อยละ 10.690 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ สามารถประเมินตนเอง รู้ส่วนที่ดีและส่วนด้อยของตน มีความเอาจริงในการรับเอาคำติชมเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง และกระตุ้นให้พนักงานทำงาน อีกทั้งผู้บริหารมีความพร้อมในการทำงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ ขวนพิศ สิทธิธาดา (2562) ที่ทำดัชนีนิพนธ์เรื่องรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลของพบว่าองค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency) เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบของสมรรถนะ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Clark (1995) ซึ่งแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่มหลักๆ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competencies) และ 3) สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competencies) และสอดคล้องกับแนวคิดของ 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 (Problem-solving Competency) จำนวน 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.536 – 0.663 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen values) เท่ากับ 10.663 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 8.812 ดังนั้น องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ร้อยละ 8.812 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสร้างคุณค่าและให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน มีการไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวนพิศ สิทธิธาดา (2562) ที่ทำดัชนีนิพนธ์

เรื่อง รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลที่พบว่าองค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านบุคคล (Personal Competency) ที่สามารถแก้ปัญหา เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล

4) สมรรถนะด้านการสร้างภาพลักษณ์องค์กร (Image Building Competency)

จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.502 – 0.559 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen values) เท่ากับ 3.611 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 2.984 ดังนั้น องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ร้อยละ 2.984 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 8 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถสร้างศรัทธาให้แก่ครูและผู้ร่วมงาน คงความสัมพันธ์ภายในเชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ (2561) ที่พบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจถูกนำมาเป็นนโยบายสำคัญในการดำเนินงานของหลายองค์การ เพื่อเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสิ่งที่จะนำซึ่งชื่อเสียงขององค์การหรือเป็นองค์ประกอบหนึ่งของชื่อเสียงองค์การสังคมได้เริ่มตระหนักถึงผลกระทบในทางลบที่เกิดจากการดำเนินอุตสาหกรรมแบบดั้งเดิม

การยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การยืนยันโดยพิจารณาใน 4 ประเด็น คือ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการใช้ประโยชน์ได้โดยวิธีให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยัน (Verification) ผลการยืนยันเป็น ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 ท่าน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านวิชาชีพและการบริหาร (Professional and Administrative Competency) 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการ (Leadership and Management Competency) 3) สมรรถนะด้านแก้ปัญหาในองค์กร (Problem-Solving Competency) 4) สมรรถนะด้านการวางแผนและการประกันคุณภาพ (Planning and Quality Management Competency) 5) สมรรถนะด้านบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารในองค์กร (Communicational Competency) 7) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม (Moral and Ethical Competency) 8) สมรรถนะด้านการสร้างภาพลักษณ์องค์กร (Image Building Competency) ผู้วิจัยนำเสนอขึ้นตรงตามสภาพความเป็นจริงทุกประเด็น ทั้ง 8 องค์ประกอบ ซึ่ง

มีความชัดเจน เข้าใจได้โดยง่าย และง่ายต่อการปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีความถูกต้อง และนำไปใช้ประโยชน์ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทั้ง 8 องค์ประกอบ ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และหลักการต่างๆ และได้พัฒนาให้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหาร การทดสอบ หรือการยืนยันด้วยการประเมินตามแนวคิดของ Madaus, Scriven; & Stufflebeam (1983) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) และมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรใช้แนวทางที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ให้ครบถ้วนทั้ง 8 องค์ประกอบ
2. หน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนเพื่อการบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ให้เกิดสมรรถนะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้กว้างขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพดีเลิศ (Best Practice)

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เอกสารอ้างอิง

ชวนพิศ สิทธิธาดา. (2562). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2562). มีนอาชีวะเอกชน 59% มี น.ร.ต่ำ 500 คน สอศ.ห่วงทยอยปิดตัว-เล็งว.รัฐรับจำกัด. เรียกใช้เมื่อ 14 พฤษภาคม 2566, จาก

<http://www.prachachat.net/>

[news_detail.php?newsid=1456127545](http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1456127545)

รพีพรรณ ฉัตรลิขิตยศ. (2561). การศึกษาจริยธรรมของหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา: ศึกษากรณีพนักงานเลขานุการสตรีในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย. เรียกใช้เมื่อ 5 ธันวาคม 2565, 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. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2559. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Clark, C. M. (1995). Thoughtful teaching. London: Cassell.

Madaus, G. F.; Scriven, M. S. and Stufflebeam, D. L. (1983). Evaluation models' viewpoints on educational and human services evaluation. 8th ed. Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.

Weiler, N. W. and Schoonover, S. C. (2001). Your soul at work: Five steps to a more fulfilling career and life. Idoha: Hidden Springs.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. 3rd ed. New York: Harper and Row Publication.