

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง*

FACTOR ANALYSIS OF STRATEGIC LEADERSHIP OF EDUCATIONAL
INSTITUTION ADMINISTRATORS IN POLYTECHNIC
COLLEGES IN THE CENTRAL REGION

สุกัญญา สูดารรัตน์

Sukanya Sudararat

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Rajapruk University, Thailand

Corresponding Author's Email: sudararat.3108@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 61 คน และครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง จำนวน 217 คน
ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นแบ่งชั้น จำแนกตามวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง รวมทั้งหมด จำนวน
278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ เท่ากับ
.67-1.00 และความเที่ยงเท่ากับ .984 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง มี 7 องค์ประกอบหลัก 39 ตัวแปร ประกอบด้วย
ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย 12 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2
วิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ความริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ตัว
แปร องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่
5 การทำงานเชิงรุก ประกอบด้วย 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5
ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 7 คุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวแปร

* Received 25 September 2024; Revised 27 September 2024; Accepted 22 October 2024

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, วิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง

Abstract

The objective of this research was to analyze factor analysis of strategic leadership components of educational institution administrators in polytechnic colleges in the central region. The sample consisted of 278 people : 61 educational institution administrators, and 217 teachers of polytechnic colleges in the Central Region using the stratified random sampling method according to polytechnic college. The research instrument was a questionnaire with a validity (IOC values) of .67-1.00 and a reliability value of .984. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and exploratory factor analysis.

The results of the research were as follows: factor analysis of strategic leadership components of educational institution administrators in polytechnic colleges in the central region had 7 main components and 39 variables : 1) Integrated Thinking with 12 variables, 2) Vision with 6 variables, 3) Initiative with 4 variables, 4) Potential Development with 5 variables, 5) Proactive working with 3 variables, 6) Participation with 5 variables , and 7) Ethics with 4 variables.

Keywords: Factor Analysis, Strategic Leadership, Educational institution Administrators, Polytechnic Colleges in the central region

บทนำ

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของนักเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและตลาดแรงงานระดับโลก (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2560) การพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาด้านอาชีวศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดนโยบายและทิศทางในการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2563)

นอกจากนี้ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ยังได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานและพัฒนาการศึกษาตลอดชีวิต การวางแผนพัฒนาชาติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตและการศึกษาที่เท่าเทียมทั่วถึง เพื่อให้ประเทศสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

วิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลางได้ดำเนินการตามจุดเน้นและทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการอาชีวศึกษา และนโยบายหลัก 12 ด้าน โดยมุ่งเน้นพัฒนาอาชีวะ พัฒนาคุณภาพวิชาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0 กับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจของวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง ที่ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพระยะสั้น เน้นให้ประชาชนได้มีโอกาสฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม หรือการเปลี่ยนอาชีพจากอาชีพที่ใช้แรงงานเป็นอาชีพที่ใช้ทักษะฝีมือ ซึ่งสอดคล้องกับสโลแกน "การศึกษาสร้างคน อาชีวะสร้างชาติ" เพื่อเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562)

จากจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามาสู่การพัฒนาและยกระดับคุณภาพวิทยาลัยสารพัดช่าง เพื่อเป้าหมายผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการยกระดับวิทยาลัยสารพัดช่างให้สอนวิชาชีพที่ตอบโจทย์ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาประเทศเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสาขาที่ขาดแคลน สาขาที่เป็นที่ต้องการเร่งด่วน สาขาที่เป็นความต้องการในระดับประเทศ สอดคล้องกับการแปลงนโยบายการศึกษาที่กำลังสอง มาสู่การปฏิบัติ ในการเพิ่มคุณภาพสถานศึกษา เพื่อเพิ่มจำนวนผู้เรียนสายอาชีพ และนโยบาย 3 ป. เกี่ยวกับการนโยบายและแนวปฏิบัติการรับนักเรียน นักศึกษาประจำปีการศึกษา 2564 ซึ่งนโยบายดังกล่าว ได้ส่งผล

กระทบที่ชัดเจนต่อวิทยาลัยสารพัด ซึ่งจากเดิมวิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสาขาวิชาต่างๆที่หลากหลายสาขาวิชา ทั้งหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และหลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยมตามความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น วิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลางจำเป็นต้องปรับตามนโยบายเช่นกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำในการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง จำเป็นที่จะต้องอาศัยทักษะและความรอบคอบในการจัดการ โดยผู้บริหารต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง กระบวนการการเปลี่ยนแปลง การวางบทบาทของตนเองในการจัดการการเปลี่ยนแปลง และต้องสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะนำมาใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นวิธีที่บริหารได้อย่างเหมาะสมกับสถานศึกษา สอดคล้องกับ ธัญญลักษณ์ เหล่าจันทร์ (2551) ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ ยิ่งความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลแล้วแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดอ่าน และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำในสถานศึกษาทั้งสิ้น เช่นเดียวกับณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) ได้กล่าวเพิ่มเติมถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่า ควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นสภาวะที่ผู้นำสามารถมองการณ์ไกล กำหนดทิศทางที่สอดคล้องเข้ากับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก กระตุ้นแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานเพื่อไปสู่ระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้น ผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ จิรัชญา ผาธา (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร เนื่องจากองค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานต่างๆของสถานศึกษา รวมทั้งต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ดี มีวิสัยทัศน์และมีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เหตุผลประการสำคัญในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง คือการสร้าง ความเข้าใจในคุณลักษณะและทักษะที่

จำเป็น ที่สามารถนำวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลางไปสู่การสร้างสรรค์และการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนสามารถระบุและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมและมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคงและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้นด้วย และนอกจากนี้ยังเป็นการสร้างแบรนด์คือความเป็นวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลางที่แข็งแกร่ง ในทางตรงกันข้าม หากมิได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง อาจจะเป็นไปได้ว่าวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลางอาจขาดความเข้าใจในทางการทำงานและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาตามบริบทของวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง เกิดความยากลำบากในการจัดการการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงประกอบกับการเผชิญกับปัญหาและความท้าทายที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีความพลิกผัน ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ส่งผลให้เกิดทักษะ ความสามารถ มุมมอง ความคิด และพฤติกรรมที่ผสมผสานทั้งเหตุผลบวกจินตนาการสามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาในแบบต่างๆ และบริหารจัดการทั้งผู้ได้บังคับบัญชารวมถึงผู้บริหารระดับสูงในสถานศึกษา สอดคล้องกับปรีดี นุกุลสมปรารถนา (2564) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น สามารถเปลี่ยนสถานการณ์เลวร้ายให้กลับมาดีได้ และยังสามารถแปลงกลยุทธ์ให้กลายเป็นกลวิธีได้อย่างเหมาะสม สามารถคาดการณ์และมีส่วนร่วมในทุกสถานการณ์ มีมุมมองที่หลากหลายและกล้าเผชิญหน้ากับความท้าทายต่างๆ สามารถติดตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตัดสินใจตามเงื่อนไขที่เหมาะสมและพร้อมเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา เช่นเดียวกับ Yukl (1998) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะช่วยสร้างความผูกพันและเสริมพลังทางบวกของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อการบรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กรและเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริง มองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิด และหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

ดังนั้นจากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง ผลจากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้แก่ผู้บริหารในบริบทเช่นเดียวกับสถานศึกษาที่เป็นวิทยาลัยสารพัดช่างต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน และครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตภาคกลาง ปี 2564 จำนวน 497 คน รวมทั้งหมด จำนวน 558 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน ใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตภาคกลาง ปี 2564 จำนวน 217 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามวิทยาลัยสารพัดช่างตามการคำนวณกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ Krejcie & Morgan (1970) รวมทั้งหมด จำนวน 278 คน โดยพิจารณาอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) ในระดับอัตราส่วน 1 ตัวแปรต่อกลุ่มตัวอย่าง 5-20 คน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และรวบรวมตัวแปรจาก แนวคิดและทฤษฎีของงานวิจัย ได้จำนวน 49 ตัวแปร อัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงควรอยู่ระหว่าง 245 - 980 คนซึ่งงานวิจัยนี้มีจำนวน 278 คนถือว่าใช้ได้เป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตภาคกลาง มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 มาตราวัด ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและแบบสอบถามไปตามวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยจากแบบสอบถามจำนวน 278 ฉบับ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. นำข้อมูลที่ได้อิงวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์องค์ประกอบวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้วิธีการวิเคราะห์ตัวและนำองค์ประกอบที่มีค่าไอแกน (Eigenvalue) เกิน 1 ไปใช้หมุนแกนออร์ทोगอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) เพื่อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์คัดเลือกข้อคำถาม (ตัวแปร) ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปและจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมียังน้อย 2 ตัวแปรขึ้นไปจึงถือว่าเป็น 1 องค์ประกอบ (Hair et al, 2010)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และ Bartlett's Test of Sphericity

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)	0.904
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	12978.798
df	1176
Sig	0.000*

จากตารางที่ 1 พบว่าค่า KMO Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy ซึ่งใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูล ในการใช้เทคนิค Factor Analysis ได้ค่า .904 ซึ่งมากกว่า 0.5 และเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ข้อมูลที่มีอยู่มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor analysis ระดับดีมาก เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบในลักษณะเดียวกัน คือ ค่าไคสแควร์ Chi-Square เท่ากับ 12978.798 ค่า significance เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าค่าแมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง มีความสัมพันธ์กัน มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis วิเคราะห์ต่อไป

ทำการสกัดปัจจัย (Factor Extraction) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis: PCA) ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Rotation) ได้ 11 องค์ประกอบ และประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 49 ตัวแปร ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 ตามวิธีของ ไกเซอร์ (Kaiser) และกำหนดเกณฑ์การเลือกองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก (Factor loading) แต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.50 ขึ้นไปถือว่าดี (Beavers and others, 2013: 3, Comrey, and Lee, 1992: 1, 6) และมีตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบจำนวน 3 ตัวแปรขึ้นไป เป็นไปตามเกณฑ์ของ ไกเซอร์ (Kaiser Criterion) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 องค์ประกอบและค่าความแปรปรวนของตัวแปรหลังการหมุนแกนโดยวิธี Varimax

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Square Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1*	19.804	40.416	40.416	19.804	40.416	40.416	7.623	15.557	15.557
2*	2.770	5.654	46.070	2.770	5.654	46.070	4.396	8.971	24.529
3*	2.648	5.405	51.475	2.648	5.405	51.475	4.266	8.705	33.234
4*	2.443	4.985	56.460	2.443	4.985	56.460	3.778	7.710	40.944
5*	1.992	4.065	60.525	1.992	4.065	60.525	3.628	7.404	48.348
6*	1.673	3.414	63.940	1.673	3.414	63.940	3.388	6.914	55.262
7*	1.605	3.275	67.215	1.605	3.275	67.215	3.289	6.712	61.973
8	1.466	2.992	70.207	1.466	2.992	70.207	2.580	5.265	67.238
9	1.127	2.300	72.507	1.127	2.300	72.507	1.851	3.777	71.015
10	1.095	2.235	74.742	1.095	2.235	74.742	1.440	2.939	73.954
11	1.000	2.041	76.783	1.000	2.041	76.783	1.386	2.829	76.783

*องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading)ของแต่ละตัวแปร ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าดี (Beavers and others, 2013: 3, Comrey, and Lee, 1992: 1, 6) และมีจำนวนตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัว ขึ้นไป

จากตารางที่ 2 แสดงองค์ประกอบและค่าความแปรปรวนของตัวแปร หลังการหมุนแกนปัจจัยจำนวนองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 1 มีทั้งหมด 11 องค์ประกอบ มีตัวแปร 49 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 76.783 เมื่อพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading) 0.50 ขึ้นไป จำนวนตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัว ขึ้นไป พบว่ามีจำนวน 7 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ถึงองค์ประกอบที่ 7 สำหรับค่าความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุนแกนปัจจัยมีองค์ประกอบทั้ง 7 อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 61.973 และพิจารณาแยกตามองค์ประกอบในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละของความแปรปรวนสะสม

ที่	องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน (Eigen Value)	ร้อยละของ ความแปรปรวน
1	องค์ประกอบที่ 1	7.623	15.557
2	องค์ประกอบที่ 2	4.396	8.971
3	องค์ประกอบที่ 3	4.266	8.705
4	องค์ประกอบที่ 4	3.778	7.710
5	องค์ประกอบที่ 5	3.628	7.404
6	องค์ประกอบที่ 6	3.388	6.914
7	องค์ประกอบที่ 7	3.289	6.712
ร้อยละของความแปรปรวนทั้งหมด			61.973

จากตารางที่ 3 สำหรับองค์ประกอบที่ 8 -11 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ คือ มีตัวแปรไม่ครบ 3 ตัว จึงถูกตัดออกทำให้มีตัวแปรทั้งหมด 39 ตัว และมีตัวแปรที่ถูกตัดออก 10 ตัว จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง มี 11 องค์ประกอบ 49 ตัวแปร เมื่อใช้วิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) แล้วได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง 7 องค์ประกอบ 39 ตัวแปร โดยจำแนกเป็นตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ โดยนำเสนอองค์ประกอบแต่ละด้านเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย และค่าความแปรปรวนจากมากไปหาน้อย

อภิปรายผล

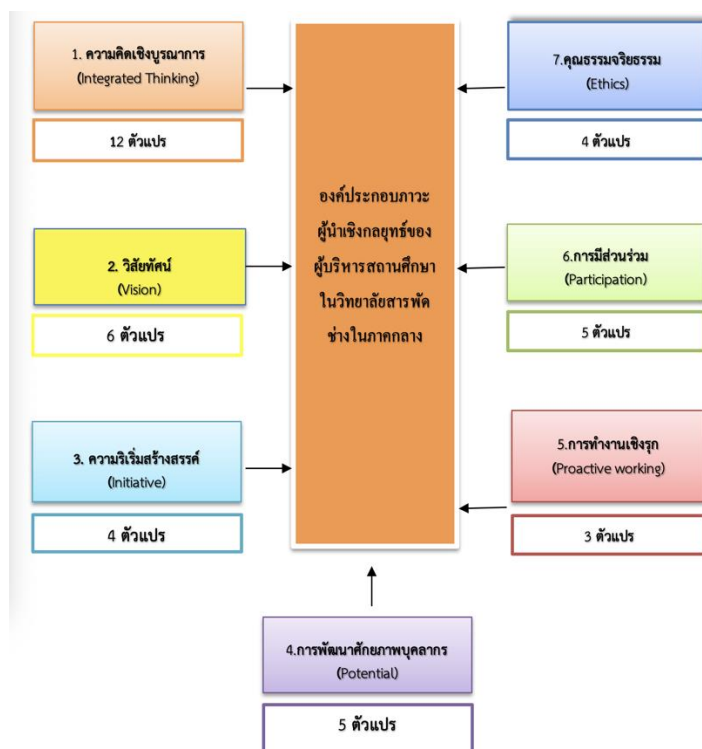
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง ทั้งหมด 7 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเชิงบูรณาการ (Integrated Thinking) องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ (Vision) องค์ประกอบที่ 3 ความริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential) องค์ประกอบที่ 5 การทำงานเชิงรุก (Proactive working) องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม (Participation) และองค์ประกอบที่ 7 ความยุติธรรม (Fairness) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบทั้ง 7 ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญในการพัฒนาวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง โดยสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศในด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการสร้างความยั่งยืนในระยะยาว ในบริบทของวิทยาลัยสารพัดช่างที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทาง

เศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ความคิดเชิงบูรณาการ และ วิสัยทัศน์ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการกับความซับซ้อนและความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ความริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการสร้างโอกาสให้บุคลากรมีทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ องค์ประกอบของการทำงานเชิงรุก และการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และสร้างสังคมที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ทั้งนี้การมีความยุติธรรม เป็นพื้นฐานช่วยให้ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจในองค์กรและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศในการเปลี่ยนผ่านจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพคนให้สอดคล้องกับการเติบโตของประเทศ รวมถึงการสร้างระบบเศรษฐกิจที่มีความยั่งยืนและแข่งขันได้ การพัฒนาเหล่านี้สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559) และนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้วางรากฐานการพัฒนาประเทศที่เน้นการสร้างคนเป็นศูนย์กลาง และการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน ซึ่งแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมพร้อมบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในอนาคต เช่นเดียวกับ Nahavandi and Malekzadeh (1999) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำจะมุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบปรับตัว พยายามกระตุ้นการมีส่วนร่วมและการแสดงออก โดยเปิดเผยของผู้ตาม มุ่งเน้นการใช้วิธีบูรณาการความคิดที่หลากหลายของบุคคลต่างๆ มากกว่าความคิดที่เป็นแบบเดียวที่เหมือนกัน จะสร้างวัฒนธรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและวัฒนธรรม ในการแสดงความอดทนต่อการรับฟังความคิดของผู้อื่นที่เกิดขึ้นในองค์การ สอดคล้องกับคมกฤษ พรหมฉิน (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในสตรวรัชที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดย

ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสร้างสมรรถนะหลัก 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 5) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 6) การริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ และตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ การสร้างสมรรถนะหลัก การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ร่วม และการริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square = 24.27 ค่า $p=0.38908$ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)=0.97 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังที่สองเฉลี่ย (RMSEA)=0.012

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้องค์ความรู้ที่ได้ คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ มี 39 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเชิงบูรณาการ (Integrated Thinking) ประกอบด้วย 12 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ (Vision) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 การทำงานเชิงรุก (Proactive working) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม (Participation) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 7 คุณธรรมจริยธรรม (Ethics) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร นำเสนอได้ ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคกลาง

องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเชิงบูรณาการ (Integrated Thinking) ประกอบด้วย 12 ตัวแปร 1) การคิดเชิงบูรณาการเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ 2) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่มีความท้าทายต่อสภาพเหตุการณ์ปัจจุบัน 3) การเพิ่มหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่ทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 4) การวางแผน ออกแบบการทำงานที่ตรงกับสภาพปัญหาอย่างรวดเร็ว เป็นระบบได้อย่างชัดเจน 5) การกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการแล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงงาน 6) การเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศจนสามารถกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น 7) การคิดแบบองค์รวมอย่างเป็นระบบ สู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างชัดเจน 8) การคิดหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ 9) การออกแบบองค์กรในอนาคต ที่ตรงต่อความต้องการที่พึงประสงค์ 10) การคิดเชิงสร้างสรรค์สู่การเสนอวิธีการในการแก้ปัญหาใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

11) การประเมินผลงานตามภาระงานที่มอบหมายอย่างมีระบบ และ 12) การพิจารณาบทวนจากข้อมูลที่หลากหลายสู่การตัดสินใจอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ (Vision) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร : 1) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย 2) การวางแผนงานได้สอดคล้องกับทรัพยากรตามบริบทขององค์กร 3) การปรับแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ตลอดเวลา 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา 5) การนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องสัมพันธ์กัน และ 6) การสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรขององค์กรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ก่อนสู่การนำไปปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 3 ริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) การริเริ่มการบริหารงานในรูปแบบใหม่เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) การส่งเสริมการสร้างงานแนวใหม่และนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร 3) การเสนอวิธีการใหม่ๆ ในการมุ่งผลการดำเนินงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจน และ 4) นวัตกรรมทางความคิดในการออกแบบหลักสูตรทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1) การส่งเสริมให้บุคลากรครูได้ศึกษาเพิ่มเติมในสายงานทางวิชาชีพที่หลากหลายและทันสมัยเพื่อตรงกับอาชีพตามความต้องการในปัจจุบัน 2) การจัดบุคลากรได้แลกเปลี่ยนวิชาชีพร่วมกันเพื่อสามารถสอนได้อย่างหลากหลาย 3) การจัดวิทยากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อให้บุคลากรครู ได้รับการพัฒนาตนเองจนสามารถสร้างหลักสูตรระยะสั้น 4) การส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านการใช้สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้อย่างบูรณาการและคุ้มค่าอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตรงตามภาระงานและความสามารถ โดยพิจารณาเรียงลำดับตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 5 การทำงานเชิงรุก (Proactive working) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) การทำงานเชิงรุก โดยออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน 2) การออกแบบหลักสูตรสายอาชีพที่แสดงถึงความเท่าทันต่อความต้องการในอนาคตได้อย่างชัดเจน และ 3) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหอย่างฉับพลัน พร้อมปรับแผนการทำงานลดจุดอ่อนเพิ่มจุดแข็ง

องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม (Participation) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1) การเปิดกว้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ที่ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร 2) การเปิดช่องทางหลากหลายที่ไว้เป็นการสื่อสารในการเผยแพร่ข้อมูลความรู้แก่ทุกคนในองค์กร 3) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาร่วมกันในสถานศึกษา 4) การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ที่เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรจากผู้มีส่วนได้เสีย และ 5) การกระตุ้นกระบวนการคิดและการแสดงความคิดเห็นให้เกิดขึ้นในองค์กร

องค์ประกอบที่ 7 คุณธรรมจริยธรรม (Ethics) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ 1) การตัดสินใจแก้ปัญหา กรณีพิพาท ที่เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยยึดหลักพิจารณาข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ และปราศจากอคติ 2) ความยึดมั่นเหตุผลบนพื้นฐานของความเห็นอกเห็นใจทุกคนในองค์กร 3) การบริหารงานที่มุ่งเน้นการยึดหลักธรรมาภิบาล และ 4) การพิจารณาความดีความชอบ จากข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ ด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน ใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครูผู้สอนของวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง ปี 2564 จำนวน 217 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลางตามการคำนวณกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ Krejcie & Morgan (1970) รวมทั้งหมด จำนวน 278 คน โดยพิจารณาอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) ในระดับอัตราส่วน 1 ตัวแปรต่อกลุ่มตัวอย่าง 5-20 คน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และรวบรวมตัวแปรจาก แนวคิดและทฤษฎีของงานวิจัย ได้จำนวน 7 ตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 278 คน จากการรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบได้ 7 ด้าน 39 ตัวแปร และหลังจากหมุนแกนองค์ประกอบ ผู้วิจัยสามารถอธิบายค่าของความแปรปรวนทั้งหมดร้อยละ 61.973 มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ความคิดเชิงบูรณาการ (Integrated Thinking) ประกอบด้วย 12 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2

วิสัยทัศน์ (Vision) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ความริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 การทำงานเชิงรุก (Proactive working) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 การมีส่วนร่วม (Participation) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 7 คุณธรรมจริยธรรม (Ethics) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลางควรมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการวางแผน และปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นและเป็นระบบ คิดแบบองค์รวมเพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ ประเมินผลงานอย่างมีระบบ และปรับตัวตามสถานการณ์เพื่อนำเสนอวิธีการในการแก้ปัญหา เช่น จัดโครงการหรือกิจกรรมทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม จัดกลุ่มงานที่ให้คำปรึกษาในด้านนวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยีโดยเฉพาะ

2) ผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลางควรมีวิสัยทัศน์และสามารถวางแผนดำเนินงานที่สอดคล้องกับทรัพยากรและบริบทขององค์กร ปรับแผนกลยุทธ์ตลอดเวลาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและนอก นำข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย เสนอความเข้าใจและให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา เช่น จัดประชุมชี้แจงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ระบุวันลงในปฏิทินงานเพื่อกำหนดแผนงานตามวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

- คมกฤช พรหมฉิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิรัชญา ผาโล. (2558). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน. ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38(1), 132-142.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธัญญลักษณ์ เหล่าจันทร์. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำทางการศึกษากับกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปรีดี นุกุลสมปรารณา. (2564). คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership). เรี ย ก ไ ช้ เมื่ อ ว น ที่ 1 พ ฤ ช ภา ค ม 2564 จ า ก <https://www.popticles.com/business/strategic-leadership-characteristics/>
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2563). นโยบายการขับเคลื่อนการอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ 2564. สำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา .
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ สัง ค ม แ ท ง ช า ตี ฉ บั บ ที่ 12 (พ .ศ .2560 – 2564). จ า ก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). สถิติอาชีวศึกษา. เรียกใช้เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2564 จาก <https://www.vec.go.th>
- สุวิทย์ เมชินทรีย์. (2560). การบริหารการศึกษาเพื่อร่วมสร้างประเทศไทย 4.0. (เอกสารสำเนา). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ แก่งสันเทียะ. (2564). อาชีวศึกษายกกำลังสอง. นโยบายและจุดเน้นการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. วิทยาลัยการอาชีวศึกษาปทุมธานี, เมื่อวันที่ 6 -7 ตุลาคม 2563.
- Hair, J.F., W.C. Black, B.J. Babin and R.E. Anderson.(2010). Multivariate Data Analysis (7th ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. In Educational and Psychological Measurement, 30 (3),607 – 610
- Nahavandi, A & Malekzadeh, A.R. (1999). Organization Culture in the Management of Mergers. New York : Quorum Book.
- Yukl, G. (1998). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. Journal of Management, 15, 251-289. <http://dx.doi.org/10.1177/014920638901500207>