



กลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Strategic Leading Organization towards Excellence Administrators of Private Vocational Education in the Northeast

เพชร ราชคม (Phet Rachakhom)^{1*} ดร.พิชญ์ ฉายายนต์ (Dr.Pichaya Chayayond)**

(Received: January 25, 2018; Revised: June 4, 2018; Accepted: June 9, 2018)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและพัฒนากลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศ และ 2) ประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความสอดคล้องของกลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนำองค์การ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คนตอบเพื่อยืนยันข้อมูลที่ได้ ระยะที่ 2 การประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความสอดคล้องของกลยุทธ์การนำองค์การ โดยการสอบถามความคิดเห็นจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาจำนวน 124 คนตอบ โดยการเลือกแบบโควต้า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.91 ความเป็นไปได้ 0.95 ความเหมาะสม 0.93 ความสอดคล้อง 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศ มี 7 กลยุทธ์ 44 วิธีการ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา มี 5 วิธีการ 2) กลยุทธ์การสื่อสารในองค์การ มี 5 วิธีการ 3) กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลง มี 5 วิธีการ 4) กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง มี 8 วิธีการ 5) กลยุทธ์ภาวะผู้นำในองค์การ มี 8 วิธีการ 6) กลยุทธ์การตัดสินใจ มี 7 วิธีการ และ 7) กลยุทธ์วัฒนธรรมองค์กร มี 6 วิธีการ และการประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความสอดคล้องของกลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) create and develop strategic leading organization towards excellence administrators of private vocational education in the Northeast, and 2) study the evaluation of utility, feasibility, propriety and accuracy of strategic leading organization towards excellence administrators. The research was divided into 2 phases: Phase 1 was creating and developing the strategic leading organization to interview 6 experts about strategic leading organization towards excellence administrators, and analyze the information to construct a questionnaire. Then the questionnaire was employed for 21 experts. Phase 2 was to employ the revised questionnaire to 124 executive committees of private vocational education sent by post.

¹ Correspondent author: phet.rachakhom99@outlook.co.th

* นักศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

** รองศาสตราจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Drawn by quota selection The instruments were an interview and a 5-rating questionnaire with the reliability for the utility of 0.91, the feasibility of 0.95, the propriety of 0.93 and the accuracy of 0.92 Statistics used for data analysis were frequency, percentage, median, mode, interquartile range, mean and standard deviation. The research results were found that in creating and developing strategic leading organization towards excellence administrators of private vocational education, the strategies were divided into 7 strategies and 44 methods as follows: 1) strategy of locating directions of school, 2) communication strategy in organization, 3) management strategic changes, 4) risk management strategy, 5) organizational leadership strategy, 6) decision-making strategy, and 7) organizational culture strategy. For the evaluation of the strategies in terms of utility, feasibility, propriety and accuracy they were found as a whole at the highest level. When considering in each aspect, the utility was found at the highest; the propriety, the accuracy and the feasibility were found at the high level.

คำสำคัญ: กลยุทธ์การนำองค์กร, ความเป็นเลิศ, ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

Keywords: Strategies of leading organization, Excellence, Administrators of private vocational education

บทนำ

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา จากการศึกษา นโยบายรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการด้านการอาชีวศึกษา ให้ ความสำคัญการเปลี่ยนค่านิยมอาชีวศึกษาของผู้ปกครองและนักเรียนให้หันเข้ามาสู่ระบบอาชีวศึกษามากยิ่งขึ้น จัด การศึกษาระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นให้นักเรียนนักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติจริง เมื่อจบการศึกษา แล้วสามารถประกอบอาชีพได้ทันที การทำให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นเลิศเฉพาะด้าน และจัดการศึกษาอาชีวศึกษา มาตรฐานสากล การจัดการศึกษาอาชีวะร่วมมือกับกลุ่มประเทศอาเซียน รวมทั้ง จีน ญี่ปุ่น เกาหลี และยุโรป บาง ประเทศ ได้แก่ อังกฤษ เดนมาร์ก เยอรมัน [1] ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของผู้นำประเทศสหรัฐอเมริกา [2] ให้ ความสำคัญในการพัฒนาการอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยคาดหวังว่าในปี 2020 ชาวอเมริกันจะมี อัตราส่วนการมีการศึกษาและทักษะอาชีพสูงที่สุดในโลก รวมไปถึงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ที่เล็งเห็น ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพแรงงานด้วยการขยายอาชีวศึกษาอย่างรวดเร็วจาก 19% เป็น 45% และได้ก่อตั้ง โรงเรียนอาชีวศึกษามากกว่า 3,000 โรงเรียนในช่วงเวลาเพียง 10 ปี ที่ผ่านมา เพื่อเป็นการนำร่องการพัฒนาและส่งเสริม อาชีวศึกษา [3] นอกจากนั้น UNESCO ได้ตอกย้ำความสำคัญของการศึกษาอาชีวศึกษาก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของ บุคคลในด้านทักษะวิชาชีพ การอาชีวศึกษาเป็นส่วนเสริมให้บุคคลมีรายได้อันทำให้สภาพเศรษฐกิจดีขึ้น จนสามารถ พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวได้ [4] สำหรับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนของไทย อาศัย พระราชบัญญัติอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการ จัด การศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษา วิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน [5] และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ได้กำหนดหลักการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการ บริหาร เพื่อทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ การติดตาม การ ประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ นอกจากนี้ เพื่อให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัด



การศึกษา โดยรัฐพร้อมให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน และสิทธิประโยชน์อย่างอื่น รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการให้แก่สถานศึกษาเอกชน [6]

จากการศึกษาผลการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ด้านอาชีวศึกษา พบว่ายังมีปัญหาที่ต้องเร่งพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียน พบว่าหลักสูตรการศึกษายังขาดความชัดเจนจะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาเรียนต่อระดับสูงขึ้นหรือเข้าทำงาน เด็กไม่นิยมเรียนอาชีวศึกษา 2) ด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา พบว่าความนิยมเรียนอาชีวศึกษาไม่ได้เพิ่มมากขึ้น 3) ด้านการผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา พบว่า หลักสูตรการผลิตครูไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยผลิตกับหน่วยใช้ครู ขาดแคลนครูเฉพาะวิชาในระดับอาชีวศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาในชนบท ขาดการประสานแผนในการพัฒนาครูระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน และระบบการสรรหาบุคลากรมาเป็นครูยังไม่มีคุณภาพ และ 4) ด้านการพัฒนามาตรฐานและระบบการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพภายใน ยังไม่ได้บูรณาการเรื่องการประกันคุณภาพภายในเข้าสู่การบริหารงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง [7] สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม พ.ศ. 2554-2558 ประเภทสถานศึกษาเอกชน ของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 133 สถานศึกษา ผ่านการรับรอง 80 สถานศึกษา ไม่ผ่านการรับรอง 53 สถานศึกษา มีสถานศึกษาที่ผ่านการรับรองระดับดีขึ้นไป 31 สถานศึกษา [8] และการศึกษาข้อมูลจากสมาคมเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย พบว่า จำนวนนักเรียนที่จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ศึกษาต่อสายอาชีวศึกษามีจำนวนลดลง สืบเนื่องมาจากสาเหตุค่านิยมการเลือกเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีวศึกษา ปัญหามาจากภาพลักษณ์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีนักเรียนทะเลาะกัน เป็นนักเรียนเกร่ ชอบชกต่อย ส่งผลให้ผู้ปกครองไม่ส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน เกิดพฤติกรรมเชิงลบ ซึ่งเป็นสิ่งที่กระทบต่อความรู้สึกของนักเรียน ผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป [9]

สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ถือเป็นหน่วยงานปฏิบัติการที่ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถรอบด้าน สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมมือและร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กลยุทธ์การนำองค์การเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำองค์การสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งความเป็นเลิศ คือความแตกต่างในคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่องค์กรดำเนินการ ยิ่งต่างมาก ยิ่งดีมาก ส่วนองค์การเป็นเลิศ คือองค์การที่จะสร้างความเป็นเลิศในผลิตภัณฑ์หรือบริการของตนตลอดเวลา ความเป็นเลิศต้องเป็นการทำอย่างเป็นกิจนิสัยและต่อเนื่อง [10] ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนต้องมีภาวะผู้นำในการกำหนดกลยุทธ์ [11] ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงและการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความหมายคล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย เป็นผู้นำที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน และยังหมายถึงกระบวนการซึ่งรวมกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ คือ 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 2) การกำหนดกลยุทธ์ และ 3) การดำเนินการในทางปฏิบัติตามกลยุทธ์ [12] กลยุทธ์ของผู้นำสามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาได้ ซึ่งรัฐบาลปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาของอาชีวศึกษาเพื่อก้าวไปสู่การเป็นอาชีวะสร้างชาติ ผู้เรียนอาชีวศึกษาคือผู้ทรงคุณค่าของสังคม

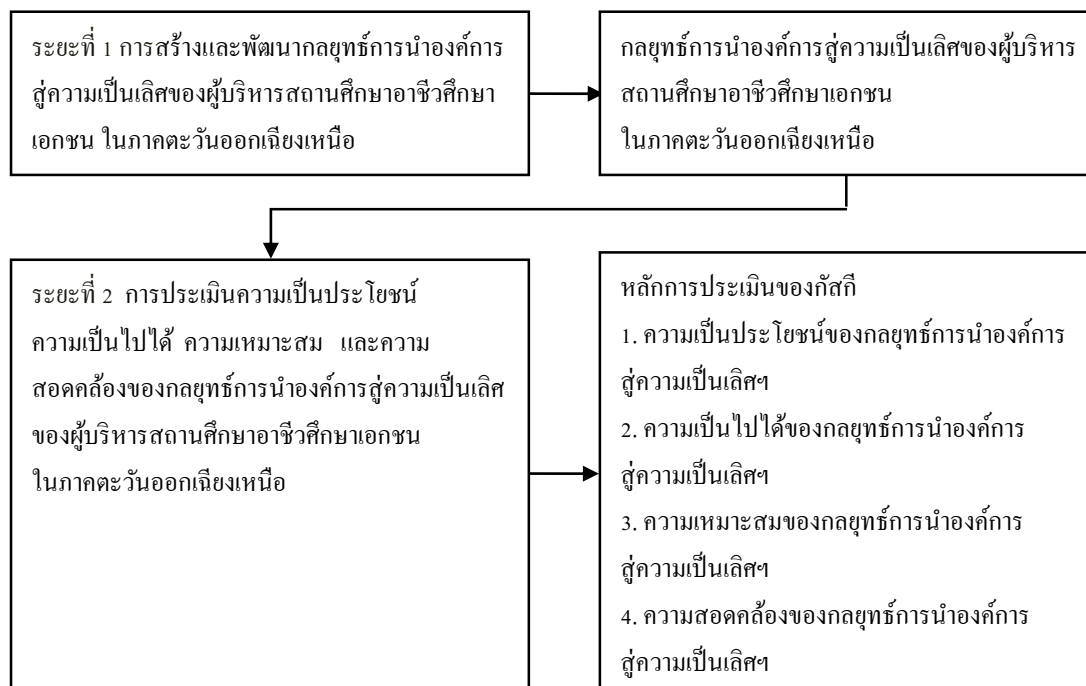
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาสะท้อนให้เห็นว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะด้านการกำหนดทิศทาง การสื่อสารในองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง ภาวะผู้นำในองค์กร การตัดสินใจและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อกำหนดกลยุทธ์และ นำ กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล พัฒนาสถานศึกษาให้มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจาก นักเรียน ผู้ปกครอง สังคม และตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากลยุทธ์การนำ องค์กรสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความสอดคล้องของกลยุทธ์การนำ องค์กรสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เพื่อให้เห็นความเกี่ยวข้องของตัวแปรในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



การศึกษากลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการนำองค์การของ [13], [14], [16], [17], [19], [20], [22], [23], [25], [28], [30] และ [31] เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษากลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างกลยุทธ์การนำองค์การ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน เลือกแบบเจาะจง โดยผู้วิจัยเลือก 1) ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม พ.ศ. 2554-2558 ด้านอาชีวศึกษา ระดับดีขึ้นไป 2) ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การนำองค์การ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน เลือกแบบเจาะจง 1) ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม พ.ศ. 2554-2558 ด้านอาชีวศึกษาระดับดีขึ้นไป 2) ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา 3) ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา และ 4) ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันกลยุทธ์การนำองค์การ

ระยะที่ 2 การประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความสอดคล้องของกลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 182 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยกำหนดสัดส่วนดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มละ 1 คน ในแต่ละสถานศึกษามีกลุ่มตัวอย่าง 4 คน จำนวน 31 สถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 124 คน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างกลยุทธ์การนำองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) มีลักษณะการตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question) ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การนำองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามมีลักษณะแสดงความคิดเห็นเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ระยะที่ 2 การประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความสอดคล้องของกลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นความเป็นประโยชน์ 0.91 ความเป็นไปได้ 0.95 ความเหมาะสม 0.93 และความสอดคล้อง 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างกลยุทธ์การนำองค์การ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การนำองค์การ เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ได้รับข้อมูลกลับคืนมาร้อยละ 100

ระยะที่ 2 การประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความสอดคล้องของกลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ได้รับข้อมูลกลับคืนมาร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างกลยุทธ์การนำองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การนำองค์การ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสำหรับสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) รอบที่ 1 หาค่าความถี่และร้อยละ รอบที่ 2 หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และรอบที่ 3 หาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าฐานนิยม

ระยะที่ 2 การประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความสอดคล้องของกลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสำหรับสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏผลดังนี้

ผลการสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มี 7 กลยุทธ์ 44 วิธีการ ประกอบด้วย

1.1 กลยุทธ์การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา มี 5 วิธีการ ได้แก่ 1) การศึกษาสังเคราะห์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 2) การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงานในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 3) การศึกษาวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 4) การระดมสมองจากทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา และ 5) การประชุมคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา เพื่อพิจารณาความเห็นชอบในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

1.2 กลยุทธ์การสื่อสารในองค์การ มี 5 วิธีการ ได้แก่ 1) การประชุมชี้แจงคำสั่งในการปฏิบัติงาน 2) การนำระบบฐานข้อมูลมาใช้ให้ครอบคลุมภารกิจ ถูกต้องสมบูรณ์ เป็นปัจจุบันและเข้าถึงง่าย 3) การประสาน ส่งเสริมให้



เกิดความร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติงาน 4) การประชุมชี้แจงคู่มือของสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน และ 5) การนำเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในสถานศึกษา

1.3 กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลง มี 5 วิธีการ ได้แก่ 1) การสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นความจำเป็นว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน 2) การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สามารถขับเคลื่อนงานสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การใช้กฎ ระเบียบของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 4) การมอบหมายภารกิจการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของบุคลากร และ 5) การส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (ID Plan) เพื่อยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

1.4 กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง มี 8 วิธีการ ได้แก่ 1) การให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการป้องกันความปลอดภัยของนักเรียนนักศึกษา 2) การให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการป้องกันการทะเลาะวิวาทของนักเรียนนักศึกษา 3) การให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการป้องกันยาเสพติดของนักเรียนนักศึกษา 4) การให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการป้องกันการพนันการมั่วสุมของนักเรียนนักศึกษา 5) การให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการป้องกันทางสังคม (การตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร) ของนักเรียนนักศึกษา 6) การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อพิจารณาความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา 7) การฝึกอบรม สัมมนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความประพฤติของนักเรียนนักศึกษา และ 8) การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างต่อเนื่อง

1.5 กลยุทธ์ภาวะผู้นำในองค์กร มี 8 วิธีการ ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ 2) การแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 3) การพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ 4) การช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แนะแนวทางที่ดีให้บุคลากรปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ 5) การเป็นผู้นำทีมงานของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ 6) การสร้างเครือข่าย ประสานงานกับเครือข่ายในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) การกระตุ้น ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และ 8) การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ

1.6 กลยุทธ์การตัดสินใจ มี 7 วิธีการ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สถานการณ์ในการตัดสินใจ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ 4) การแสวงหาทางเลือกที่หลากหลาย แล้วเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ 5) การประชุมคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจ 6) การรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องประกอบการตัดสินใจ และ 7) การตัดสินใจบนพื้นฐานของอำนาจหน้าที่ กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

1.7 กลยุทธ์วัฒนธรรมองค์กร มี 6 วิธีการ ได้แก่ 1) การสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในสถานศึกษา 2) การปลูกฝังค่านิยมหลักของสถานศึกษาให้เกิดการยอมรับ ปฏิบัติตามจนประสบความสำเร็จ 3) การใช้กฎ กติกาที่ทุกฝ่ายตกลงร่วมกันเป็นแนวทางปรับพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา 4) การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร 5) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา และ 6) การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

2. ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความสอดคล้องของกลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าด้านความเป็น

ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$) ส่วนความเหมาะสม ($\bar{X}=4.45$) ความสอดคล้อง ($\bar{X}=4.45$) ความเป็นไปได้ ($\bar{X}=4.44$) อยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษากลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลเป็นประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ พบว่ากลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย กลยุทธ์การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา กลยุทธ์การสื่อสารในองค์การ กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง กลยุทธ์ภาวะผู้นำในองค์การ กลยุทธ์การตัดสินใจ และกลยุทธ์วัฒนธรรมองค์การ สามารถแยกอภิปรายผลตามกลยุทธ์ ดังนี้

1.1 กลยุทธ์การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งการสร้างสมดุลระหว่างค่านิยมต่อลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางและค่านิยมที่ถูกต้อง รวมทั้งสามารถสื่อค่านิยมกับทิศทางและความคาดหวังที่เหมาะสมผ่านระบบความเป็นผู้นำส่วนบุคคลทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด [13] ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางขององค์การ การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ และ [14] ได้กล่าวว่า กลยุทธ์การพัฒนาระบบการผู้นำยุคใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผนไว้ล่วงหน้า มีการคิดอย่างมีเหตุผล มีการพยากรณ์ล่วงหน้า มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ [15] ได้ศึกษาแนวทางการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน พบว่า การกำหนดทิศทางขององค์การ ผู้นำควรมีความสามารถในการคิดเชิงรุก มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างเอกลักษณ์ขององค์การ มีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

1.2 กลยุทธ์การสื่อสารในองค์การ ทั้งนี้อาจเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด [16] ได้กล่าวว่า กลยุทธ์การสื่อสารในองค์การ ต้องมีการสื่อสารหรือชี้แจงข้อมูล วิสัยทัศน์ แนวทางการเปลี่ยนแปลงแก่บุคลากรควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจากผลการประชุมหารือระดมความคิดเห็นของบุคลากร ต้องมีการสร้างวิธีการประชุมที่มีประสิทธิภาพ มีการกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ต้องมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ให้การสื่อสารเกิดความรวดเร็ว และ [17] ได้กล่าวว่า แนวทางการติดต่อสื่อสารในองค์การที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานและสนับสนุนด้านการติดต่อสื่อสารในองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ [18] ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา

1.3 กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้นำองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรเป็นผู้ริเริ่มฟื้นฟูและปรับปรุงองค์การให้เปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ และ



แก้ปัญหาลดอุปสรรคที่ได้รับการต่อต้าน เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด [19] ได้กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการสร้างความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การให้อำนาจในการตัดสินใจ การสร้างชัยชนะในระยะสั้น การสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และการสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง และ [20] ได้กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ต้องสื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากรให้เห็นความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องเปลี่ยนแปลง สร้างทีมที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางให้บุคลากรพยายามเปลี่ยนแปลง สื่อสารวิสัยทัศน์ ให้อำนาจทั้งหลายกับบุคลากรในการประพฤติปฏิบัติปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ [21] ได้ศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา มีการกำหนดทิศทาง มีการวิเคราะห์งานหลักที่สำคัญ มีการจัดทำแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับนโยบายและมีการแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นแผนประจำปี

1.4 กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้อาจเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสจะพบความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น และมีผลให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารควรมีวิธีการบริหารความเสี่ยงที่ดี เพื่อเป็นการป้องกันปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด [22] ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารความเสี่ยง มีการระบุความเสี่ยง มีการประเมินความเสี่ยง มีการจัดการความเสี่ยง มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง มีการรายงานและติดตามความเสี่ยง และ [23] ได้กล่าวว่า กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง มีระบบข้อมูลสารสนเทศ มีระบบ MIS (Management Information System) ที่ดีทันสมัย มีการมอบอำนาจในการบริหารจัดการความเสี่ยง การมีนโยบายการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจน มีผู้เชี่ยวชาญและหน่วยฝึกอบรมเกี่ยวกับความเสี่ยง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ [24] ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารความเสี่ยงแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างการบริหารความเสี่ยง การดำเนินการบริหารความเสี่ยงและการติดตามและรายงานผล

1.5 กลยุทธ์ภาวะผู้นำในองค์กร ทั้งนี้อาจเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้นำ ในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำในการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การติดต่อสื่อสารด้วยความชัดเจน การสร้างแรงจูงใจ การเปลี่ยนแปลงองค์กร การบริหารความเสี่ยง การตัดสินใจ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด [25] ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) มีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง มีทักษะในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มีการวางแผนพัฒนาตนเอง และการทำงานที่มีเป้าหมายอย่างเป็นระบบ 2) มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กำหนดกลยุทธ์ได้ มีการคิดแผนงาน โครงการใหม่ๆ และให้คำปรึกษาแนะนำกับบุคลากรในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีความสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นยอมรับ 3) มีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต เป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และคิดเชิงรุก 4) มีความคิดเชิงปฏิวัติ มีความคิดเชิงบูรณาการ คิดนอกกรอบหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และ 5) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ผลผลิตหลัก เป้าประสงค์ แผนงานและโครงการของสถานศึกษา ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ [26] ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาคือแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ทิศทางและเป้าหมาย ความทุ่มเท และความวิริยะ

1.6 กลยุทธ์การตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สามารถตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และหาทางเลือกไปสู่การปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และการตัดสินใจที่ดีที่สุดนั้นจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด [27] ได้กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ มีการระบุปัญหาให้ชัดเจน วิเคราะห์ปัญหา ค้นหาทางเลือก การประเมินทางเลือก การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และ [28] ได้กล่าวว่า กลยุทธ์การตัดสินใจของผู้บริหาร จะต้องทำความเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบัน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ขอมรับปัญหาที่ต้องตัดสินใจ แสวงหาทางเลือกหาทางเลือกหลายๆ ทางเลือกในการแก้ปัญหา ตัดสินใจเลือกแนวทางที่น่าจะเหมาะสมที่สุด มีความเป็นไปได้มากที่สุดอันจะนำไปสู่ความร่วมมือเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ [29] ได้ศึกษากระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน พบว่า การพัฒนาทักษะกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร ควรศึกษารายละเอียดให้ได้ข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ ควรมีการประชุมชี้แจงเพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมคิด ร่วมทำและร่วมอภิปราย

1.7 กลยุทธ์วัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้อาจเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการสร้างค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น เพื่อให้บุคลากรทราบว่าการกระทำใดบ้างเป็นที่ยอมรับหรือไม่อาจยอมรับได้ ค่านิยมจะถูกสื่อสารถ่ายทอด และเผยแพร่ด้วยสัญลักษณ์ คำขวัญ เรื่องเล่า และการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ [30] ได้กล่าวว่า องค์กรต้องมีวัฒนธรรม เพื่อเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ มีพื้นที่มาจากความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่ถ่ายทอด และ [31] ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรได้ถูกนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กร คือ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และวิธีประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร การยอมรับ และการมีส่วนร่วมจนแสดงออกให้เห็นในรูปแบบและพฤติกรรมต่างๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ [16] ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร พบว่า กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย กลยุทธ์การพัฒนาระบบ โครงสร้าง การบริหารงานขององค์กร การสร้างความตระหนักต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับกระบวนการและวิธีการทำงาน กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนทัศนคติ วัฒนธรรม และค่านิยม

2. ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความสอดคล้องของกลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อภิปรายผลดังนี้

2.1 ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกกลยุทธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประเมินความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การนำองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องหาข้อมูลสารสนเทศและมีบทบาทสำคัญในการนำไปใช้ประโยชน์ มีการรายงานผลการประเมินที่ชัดเจน ตรงเวลา ถูกต้อง ติดตามผลและจัดทำแผนปฏิบัติการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด [32] ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็นการกำหนดองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญ เริ่มจากวิสัยทัศน์ เป็นข้อความที่แสดงถึงสภาพที่พึงปรารถนาหรือที่เป็นไปได้ในอนาคต วิสัยทัศน์จะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วม เป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) จะต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่ถูกทิศทาง มีผลต่อการขึ้นาทิศทางการของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ [33] ได้ศึกษาเส้นทางของผู้บริหาร พบว่า เส้นทางผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ต้องสร้างวิสัยทัศน์หรือภารกิจ ซึ่งต้องมีการพัฒนากลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานที่จับต้องได้ การกำหนดกลยุทธ์ คือ การกำหนดเป้าหมายระยะยาวขึ้นพื้นฐานและวัตถุประสงค์ มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการตามเป้าหมาย และ [34] ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร



โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

2.2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นกลยุทธ์วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การนำองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ได้ตามแผนที่กำหนดและได้รับการสนับสนุนเพียงพอ นำผลการประเมินไปสู่การปฏิบัติได้จริง ได้รับสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและนำไปวางแผนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด [30] ได้กล่าวว่า องค์การต้องมีวัฒนธรรมเพื่อเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ [35] ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเอกชน พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ความมีคุณภาพ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความมีบูรณาภาพ ความเอื้ออาทร การยอมรับ ความหลากหลายของบุคลากร

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นว่ากลยุทธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นกลยุทธ์วัฒนธรรมองค์การ และกลยุทธ์การสื่อสารในองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การนำองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการประเมินไปใช้อย่างถูกต้องตามหลักการ จรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ให้บรรลุผลของการดำเนินงานที่ต้องการ และตอบสนองความต้องการขององค์การ ต้องทำตามแผนนโยบายอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และนำไปปฏิบัติโดยยึดความยุติธรรม สิทธิมนุษยธรรม และผลประโยชน์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด [36] ได้กล่าวว่า การสื่อสารในองค์การ เป็นสิ่งจำเป็นเพราะการบริหารองค์การต้องมีการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ [37] ได้ศึกษาสื่อใหม่: กูเกิ้ลเพื่อการพัฒนาองค์การสมัยใหม่ พบว่า การสื่อสารในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร การวางแผน และการพัฒนาองค์การ จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันส่งผลให้เกิดสื่อใหม่ อันเป็นนวัตกรรมที่องค์กรต่างๆ สามารถนำมาปรับใช้ในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การในหลากหลายรูปแบบเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ

2.4 ผลการประเมินความสอดคล้องของกลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นกลยุทธ์วัฒนธรรมองค์การ และกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประเมินความสอดคล้องของกลยุทธ์การนำองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการประเมินที่มีความเชื่อถือ ถูกต้อง และชัดเจนไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติอย่างสมเหตุสมผล เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศมีความเชื่อมั่นและนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด [38] ได้กล่าวว่า ความเสี่ยงเป็นเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใดก็ตามที่มีความไม่แน่นอน อาจเกิดขึ้นและมีผลให้องค์การหรือกิจการไม่สามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ [24] ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารความเสี่ยงแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า 1) รูปแบบการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างการบริหารความเสี่ยง การดำเนินการบริหารความเสี่ยง และการติดตามและรายงานผล 2) ผลการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาอาชีวศึกษา หลักสูตรฝึกอบรมการบริหาร

ความเสี่ยงโดยใช้รูปแบบชิปปี้ในการประเมินประสิทธิภาพ พบว่า หัวข้อในการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัยกลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 7 กลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิธีการในแต่ละกลยุทธ์ไปพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการศึกษาได้
2. จากการประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความสอดคล้องของกลยุทธ์การนำองค์การสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์การนำองค์การมีความเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานและสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลยุทธ์การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา
2. ควรศึกษารูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์ ฉายาชนัด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดม จำรัสพันธุ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ม่วงปฐม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา แนะนำตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ประโยชน์และคุณค่าอันเกิดจากการวิจัยในครั้งนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บิดามารดา และครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

1. Office of the vocational Education commission. Policy of the Minister of Education. Retrieved May 23, 2018 from <https://sites.google.com/a/opec/nyobay-rmt-sth>; 2018.
2. Obama Barak. Remarks by the President on job creation and job training. Retrieved 11 March 2010, from http://www.whitehouse.gov/the_press_office/Remarks-by-the-President-on-Job-Creation-and-Job-Training-5/8/09/; 2009.
3. Ministry of Education. Vocational education of China. Retrieved 4 August 2010, from http://www.moe.edu.cn/english/vocational_y.htm; 2010.



4. UNESCO. Technical and vocational education and training for the twenty-first Century. Retrieved 11 November 2009 from <http://www.unesco.org/education/>; 2002.
5. Promoting Private Education Committee Office. Private School Act of Parliament 2007. Bangkok: Private Education Publishing; 2008.
6. Vocational Education Act of Parliament 2008. (5 March 2008) . Government Gazette. 125/43 a page 3; 2008.
7. Office of Secretary of Educational Council 2009. Proposal of Educational Change in the Second Decade (2009-2018). Bangkok: Prikwan Graffic; 2009.
8. The Office of National Education standards and Quality Assessment (Public Organization). Automated QA Technology of External Quality Assurance Retrieved on 2 April 2015 from <http://www.onesqa.or.th/SummaryReport.aspx>; 2015.
9. The Association of Private Colleges of Technology and Vocational Education of Thailand. Follow up and evaluate the implementation of policies, tactics, promotion, education management. Bangkok: Office of the Private Education Commission; 2010.
10. Asawaphum, S. Excellence and Excellence Management. Buabandit Educational Administration, Ubonrathchathani University Journal. 2016; 16(1): 1-7.
11. Prasertsri, R. Leadership. 2nd ed. Bangkok: Thirafilm and Cytex; 2008.
12. Anatanawi, P. Principles, Concept and Theories of Educational Administration. 3rd ed. Chonburi: Montri Publishing Company; 2010.
13. Kejornmantana, N. Strategic Management. Bangkok: SE-Education; 2009.
14. Juito, S. Vision and New Trend of Strategic Leadership. Nonthaburi: Sukphothai Thammathirat Open University; 2009.
15. Chanprasert, N. Guidelines for Private Schools Management by using the Strategic Leadership in Amphur Muang Khon Kaen Province [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2012.Thai.
16. Sattayanurak, J. The Strategic of Organizational-Culture Chang Management of Institute of Physical Education. [Dissertation]. Pathum Thani: Rangsit University; 2013. Thai.
17. Steers, R.M. Organizational Effectiveness: A Behavioral View. Santa Monica: Goodyear; 1977.
18. Hirunchat, N. Administrator's Role and the Information and Communication Technology in School. Journal of Educational Administration, Silpakorn University. 2014; 5(1): 36-44.
19. Kotter, J.P. Leading Change. MA: Harvard Business School of Press; 1996.
20. Farlangthong, S. ASEAN Conquest Business Strategy. Bangkok: Expernet; 2012.
21. Supasopon, C. The development of change management model toward the excellence of public basic education institutions [Dissertation]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2010. Thai.



22. Namchiangtai, C. Risk Management in Education Sector. *Government Officer and Educational Personnel Journal*. 2009; 29(1): 40-46.
23. Suntarayuth, T. *Educational Risk Management*. 2nd ed. Bangkok: Natikul; 2010.
24. Thanomvech, P. *Development of Participative Risk Management Model for Vocational College* [Dissertation]. Bangkok: King Mongkut's University of Technology North Bangkok; 2015. Thai.
25. Muangsong, K. *A Model for Strategic Leadership Development of Administrators in Basic Education Insititutions*. [Dissertation]. Chon Buri: Burapha University; 2007. Thai.
26. Patipan, K. *A Structure Equation Model of Creative Leadership for Vocational College Administrators* [Dissertation]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2012. Thai.
27. Juito, S. *Organization and management*. 17th ed. Nonthaburi: Sukphothai Thammathirat Open University; 2011.
28. Yavirach, N. *Leadership and strategic leaders*. 7th ed. Bangkok: Triple group; 2009.
29. Udda, D. *Decision Making Procedure of Private School Administrators in Phayao Province* [Thesis]. Chiang Rai : Chiang Rai Rajabhat University; 2013. Thai.
30. Patterson, J.L, S. C. Purkey and J. V. Parker. *Productive School Systems for a Non-rational World*. Virginia : ACSD; 1986.
31. Serqiovani, T. *Leadership: what is in it for school?*. Bowker: Taylor & Francis Group; 1988.
32. Sarasutthana, V. *Three-dimensional School Management Professional Development to Effective Management*. 7th ed. Khon Kaen: Klungnana vitthaya press; 2010.
33. Butterworth, C. *Leading the way*. *Occupational Health*, 65(11), 22-24. Retrieved on September 10, 2017 from <https://search.proquest.com/docview/1461360723?accountid=32957>; 2013.
34. Vorakanthiwat, P. *Strategic Leadership of Private Vocation School Administrators in Bangkok Metropolitan as Perceived by Educational Administrators and Teachers* [Thesis]. Bangkok: Dhurakij Pundit University; 2012. Thai.
35. Vicitging, V. *A study of organizational culture of private schools under the office of sakaeo educational service area 2* [Thesis]. Chon Buri: Burapha University; 2009. Thai.
36. Vijittakamaree N. *Communication in organization*. 2nd ed. Bangkok: Kasetsart University Press; 2011.
37. Wongthip, S. *Keys of Modern Organization Development*. *Business Administration Technology of Mahanakorn Journal*. 2014; 4(1): 80-97.
38. Phanudom, N. et al. *Guidelines for Good Internal Control*. Bangkok: Amarin Printing; 2006.