

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง

VISION OF ADMINISTRATORS IN COMMUNITY & INDUSTRIAL  
COLLEGES, THE CENTRAL REGION

ฐิติวุฒิ สุนนานนท์

THITIVUTH SUNNANON

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สงวนลิขสิทธิ์โดยมีพระอนุญาตให้ใช้โดยทนายฉัตรกฤษณ์

พ.ศ. 2546

ISBN 974-324-594-4

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง

VISION OF ADMINISTRATORS IN COMMUNITY & INDUSTRIAL  
COLLEGES, THE CENTRAL REGION



ฐิติวุฒิ สุนนานนท์

THITIVUTH SUNNANON

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน 47816  
วัน, เดือน, ปี 2..๒..ส.ค..2546

.b.....  
.i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2546

ISBN 974-324-594-4

**VISION OF ADMINISTRATORS IN COMMUNITY & INDUSTRIAL  
COLLEGES, THE CENTRAL REGION**

**THITIVUTH SUNNANON**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION  
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2003**

**ISBN 974-324-594-4**

**COPYRIGHT 2003**

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ วิทยุทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง  
VISION OF ADMINISTRATORS IN COMMUNITY & INDUSTRIAL  
COLLEGES THE CENTRAL REGION

ชื่อนักศึกษา นายฐิติวุฒิ สุนนันทน์

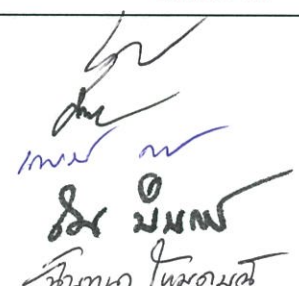
รหัสประจำตัว 43064132

หลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์  
ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
รศ.ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล	
ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์	
ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม	
ดร.ณรงค์ พิมสาร	
ดร.ฉันทนา โหมดมณี	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 1 เมษายน 2546 เวลา 12.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



วันที่...30...เดือน...พฤษภาคม...พ.ศ.2546...

หัวข้อวิทยานิพนธ์	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง
นักศึกษา	นายฐิติวุฒิ สุนนานนท์
รหัสประจำตัว	43064132
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2546
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลางจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1. การสร้างวิสัยทัศน์ 2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครู-อาจารย์ และเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพของครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 20 สถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 311 คนแบ่งเป็นผู้บริหาร 72 คน ครู-อาจารย์ 239 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง

2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของครู-อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ใน 3 ด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน

Thesis title	Vision of Administrators in Community & Industrial Colleges The central Region
Student	Mr. Thitivuth Sunnanon
Student ID.	430641323
Programme	Master of Industrial Education
Degree	Vocational Administration
Year	2003
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Raveewan Chinatrakul.
Thesis Co-advisor	Assistant Professor Dr. Naovaratana Vilaichone Assistant Professor Dr. Lertluk Klinhorm

## **ABSTRACT**

The purposes of this research were to study vision of administrator in community & industrial colleges in the central region. Interms of formulation, dissemination and implementation, and to compare opinions of teacher on administrator's vision classifying to ages, educational levels and status. Sample were 326 administrators and teachers from 20 community & industrial colleges in the central region. Questionnaire were use for data collection. The data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, t-test

1. Administrators' options on administrator's visions in 3 aspects formulation, dissemination, and implementation as a whole and each aspect were high level.
2. The teachers, opinion on administrator's visions in 3 aspects formulation, administration, and implementation as a whole and each aspect were at high Level.
3. Teachers, who were different in age, education level, and status on administrator's visions in 3 aspects formulation, and implementation at 0.05 level.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม ที่ได้กรุณาให้ความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย ตลอดจนแนวทางแก้ไข ปรับปรุง ตรวจสอบ จนผลงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอกราบขอพระคุณเป็นอย่างสูง

กราบขอบพระคุณ ดร. ณรงค์ พิมสาร ที่ได้กรุณาชี้แนะประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และให้คำปรึกษาตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาอยู่นี้

ขอบคุณคุณ รัตนา กลิ่นแก้ว นางสาวนัฐทิกา สุนนานนท์ ภรรยาและบุตร ที่ได้ให้กำลังใจ มาตลอด

ท้ายที่สุดกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน หากประโยชน์และคุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้พึงมี ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ฐิติวุฒิ สุนนานนท์

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมุติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์.....	5
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ประวัติของกองการศึกษาอาชีพ.....	7
2.2 วิสัยทัศน์.....	15
2.3 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร.....	18
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	38

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	49
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	49
5.2 สมมติฐานของการวิจัย.....	49
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
5.4 สรุปผลการวิจัย.....	50
5.5 อภิปรายผลการวิจัย.....	51
5.6 ข้อเสนอแนะ.....	57
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	63
ภาคผนวก ก.....	64
ประวัติผู้เขียน.....	91

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	34
4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
4.2 แสดงค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารเป็นรายด้านและภาพรวม.....	41
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่ม ภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์เป็นรายด้านและภาพรวม.....	42
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่ม ภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ.....	43
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่ม ภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	44
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่ม ภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามสถานภาพ.....	45
4.7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัย การอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ.....	46
4.8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัย การอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	47
4.9 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัย การอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามสถานภาพ.....	48

## สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แผนภูมิการแบ่งงานภายในกองการศึกษาอาชีพ.....	12
2.2 แนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์.....	20

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วจึงทำให้การบริหารและการจัดการมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การจัดการศึกษาที่เช่นกันจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก และการเปลี่ยนแปลงระดับชั้นของครู-อาจารย์จากเดิมให้เหลือเพียง 4 ระดับ ซึ่งครูอาจารย์ทุกคนจะต้องจัดทำผลงานของตนเองเพื่อให้มีการประเมินผลการสอน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี กำลังคนที่มีคุณภาพนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการรองรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และสามารถนำประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและทักษะมาใช้ในการพัฒนาประเทศ

กรมอาชีวศึกษา (2541 : 30) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ ขึ้นในปี พ.ศ. 2533 เพื่อสนองการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพและผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพแก่ประเทศชาติ ซึ่งมีหน้าที่อยู่ 2 ประการ หน้าที่หลัก คือจัดการเรียนการสอนต่อเนื่อง ในสาขาวิชา ช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม เกษตรกรรม โดยจัดการเรียนการสอนวิชาชีพให้แก่นักเรียน ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา สำหรับสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชน และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรมอาชีพ หน้าที่รอง คือจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จัดการเรียนการสอนต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนวิชาชีพต่อยอดในสาขาวิชาที่ใช้เทคโนโลยีสูงเนื่องจากหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จัดการเรียนการสอนวิชาชีพตามความต้องการของท้องถิ่น จัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนเป็นศูนย์กลางทางวิชาการแก่ชุมชนแต่ละท้องถิ่นในการจัดตั้งวิทยาลัยขึ้นมา นั้น กรมอาชีวศึกษาได้แต่งตั้งผู้บริหาร วิทยาลัย เพื่อบริหารวิทยาลัยการอาชีพ ให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ ที่กรมอาชีวศึกษาได้ออกระเบียบเอาไว้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 68) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารไว้ว่า บทบาทหน้าที่ทางการบริหารเป็นตัวสำคัญ ในการจัดการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ความสำเร็จและความล้มเหลวส่วนหนึ่ง มาจากการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงเป็นตัวหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ อย่างใกล้ชิดกับคุณ

ภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เป็นอันมาก การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนที่ทำงานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ชีรวุฒิ บุญยโสภณ (2524:27) กล่าวว่า กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดกรอบการบริหารงานของผู้บริหารไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม การประเมินผลและติดตามผล

นอกจากหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่ดีพร้อมในการเตรียมตัวรับการเปลี่ยนแปลง ต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ในการมองไปยังอนาคตว่า น่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง เพื่อนำมาวางแผนและกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาของตนเอง Ramsay and Clark (อ้างใน, มารศรี สุธานี. 2540 : 2) ได้กล่าวว่า ไม่มีโรงเรียนใดสามารถสร้างสรรค์ให้เจริญก้าวหน้าได้ หากผู้บริหารปราศจากวิสัยทัศน์ และไม่มีโรงเรียนใดสามารถดำรงรักษาความเป็นโรงเรียนที่ดีไว้ได้ หากผู้บริหารโรงเรียนไม่มีวิสัยทัศน์ Braun (อ้างใน เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2538 : 77) ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เป็นความสามารถของผู้บริหารจำนวน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการประมวลภาพ ประมวลความคิดในภาพเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อนำมากำหนดทิศทางที่จะบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางที่ได้วางไว้ ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมี และพยายามพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ

จากการที่ผู้วิจัย ได้ศึกษาติดตามการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพมาบางส่วน ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะ ในการบริหารงานเป็นอย่างดี แต่ในส่วนของกรณีวิสัยทัศน์ทั้ง 3 ด้านนั้น ยังไม่มีความชัดเจนว่า ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงจะได้ศึกษาว่า ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และนำวิสัยทัศน์ทั้ง 3 ด้านนั้น มาวางแผนงานให้มีประสิทธิผล สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างไร

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 3 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์เป็นรายด้านและภาพรวม
2. เพื่อเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 3 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ เป็นรายด้านและภาพรวม

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ครู-อาจารย์ ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 3 ด้าน แตกต่างกัน
2. ครู-อาจารย์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 3 ด้าน แตกต่างกัน
3. ครู-อาจารย์ ที่เป็นข้าราชการประจำกับ ครู-อาจารย์ที่เป็นอัตราจ้างชั่วคราว มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จำนวน 3 ด้าน แตกต่างกัน

## 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ผู้บริหารของ Braun (อ้างในเนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2538 : 77) มาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยในเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 3 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารขององค์กร สามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์กรที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารองค์กร
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารขององค์กรสามารถสื่อสารให้สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำและการให้รางวัล
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารขององค์กร สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จ ทั้งนี้โดยการหลอมวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่ นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมประจำวันขององค์กร และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในองค์กร

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง กองการศึกษาอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ในปีการศึกษา 2545

### 1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร ได้แก่ผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพกองการศึกษา อาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง จำนวน 20 สถานศึกษา รวมทั้งหมด 767 คน โดยแบ่ง เป็น 2 กลุ่ม

1. ผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา 78 คน
2. ครู-อาจารย์ จำนวน 689 คน

### 1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. ผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 78 คน กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
2. ครู-อาจารย์ ได้กลุ่มตัวอย่าง 248 คน

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1.5.2.1 ตัวแปรต้น จำแนกเป็น

1. อายุ แบ่งเป็น 2 ระดับ
  - 1.1 ต่ำกว่า 35 ปี
  - 1.2 ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป
2. วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น
  - 2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - 2.2 ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป
3. สถานภาพของครู-อาจารย์ จำแนกเป็น
  - 3.1 ครู-อาจารย์ที่เป็นข้าราชการประจำ
  - 3.2 ครู-อาจารย์ อัตรากำลังชั่วคราว

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ 3 ด้าน คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

### 3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

#### 1.6 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์

ในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง กองการศึกษาอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เท่านั้น

#### 1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นิยามคำศัพท์ ดังนี้

1.7.1 วิสัยทัศน์ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้และมองภาพไปในอนาคตของวิทยาลัย เพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางที่จะให้วิทยาลัยปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1.7.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนว่า มีประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์กรที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพนั่น

1.7.1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพสามารถสื่อสารให้สมาชิกในองค์กร มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้อำนาจ สัญลักษณ์ การกระทำและการให้รางวัล

1.7.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จทั้งนี้ โดยการหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปสู่ นโยบายแผนงาน โครงการ กิจกรรมประจำวัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในวิทยาลัยการอาชีพ

1.7.2 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากกรมอาชีวศึกษา

1.7.3 ครู-อาจารย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง กองการศึกษาอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.7.3.1 ครู-อาจารย์ ที่เป็นข้าราชการประจำ หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ได้รับการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการมีอัตราเงินเดือนประจำ

1.7.3.2 ครู-อาจารย์อัตราจ้างชั่วคราว หมายถึง ครู-อาจารย์ที่วิทยาลัยการอาชีพ  
ได้จ้างไว้ เป็นลูกจ้างชั่วคราว

1.7.4 อายุ หมายถึง อายุตามปฏิทินเกิดของ ครู-อาจารย์

1.7.5 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่ครู-อาจารย์ได้สำเร็จการศึกษาสูงสุด แบ่ง  
ออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.7.5.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

1.7.5.2 ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

1.7.6 วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง กองการศึกษาอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา  
หมายถึง วิทยาลัยการอาชีพสังกัดกลุ่มภาคกลางจำนวน 3 เขต ประกอบไปด้วย

1.7.6.1 เขตการศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยสถานศึกษาจำนวน 2  
สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยการอาชีพพนวมินทรราชูทิศ วิทยาลัยการอาชีพหนองจอก

1.7.6.2 เขตการศึกษา 1 หมายถึง พื้นที่เขตการศึกษาภาคกลาง มีสถานศึกษาตั้งอยู่  
ในเขตการศึกษา จำนวน 6 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม วิทยาลัยการอาชีพบาง  
แก้วฟ้า วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล วิทยาลัยการอาชีพไทรน้อย วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทร  
เจดีย์ และวิทยาลัยการอาชีพบ้านแพ้ว

1.7.6.3 เขตการศึกษา 5 หมายถึง พื้นที่เขตการศึกษาภาคกลาง มีสถานศึกษาตั้ง  
อยู่ในเขตการศึกษาจำนวน 12 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยการอาชีพบ้านโป่ง วิทยาลัยการอาชีพ  
ปากท่อ วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี วิทยาลัยการอาชีพพนมทวน วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล  
วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน วิทยาลัยการอาชีพปราณบุรี วิทยาลัยการอาชีพเขาย้อย วิทยาลัยการ  
อาชีพบ้านลาด วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้องและวิทยาลัยการอาชีพ  
อัมพวา

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง” ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

#### 2.1 ประวัติของกองการศึกษาอาชีพ

##### 2.1.1 ภูมิหลัง

##### 2.1.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ

##### 2.1.3 การแบ่งส่วนราชการ

##### 2.1.4 โครงสร้างการบริหารงาน

#### 2.2 วิสัยทัศน์

##### 2.2.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

##### 2.2.2 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

#### 2.3 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

##### 2.3.1 การสร้างวิสัยทัศน์

##### 2.3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

##### 2.3.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 ประวัติของกองการศึกษาอาชีพ

#### 2.1.1 ภูมิหลัง

กรมอาชีวศึกษา (2541 : 30) มีหน้าที่จัดและส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพในระดับประกาศนียบัตร หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษ เพื่อผลิตกำลังคนประเภทช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานรวมทั้งการประกอบอาชีพของประชาชน โดยมีกองสถานศึกษารับผิดชอบงานจัดการศึกษา 3 กอง ได้แก่กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค และกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งแต่ละกองสถานศึกษาจะทำหน้าที่กำกับดูแล การจัดการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ยกเว้นกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา นอกจาก ทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาในหลักสูตรดังกล่าวแล้ว ยังต้องรับผิดชอบการจัดการ

ศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษอื่นๆ ในรูปแบบของการศึกษานอกระบบ โรงเรียน และจัดบริการศึกษาวิชาชีพในหลักสูตรมัธยมศึกษาให้แก่สถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน รวมทั้งจัดการศึกษาในโครงการพิเศษอื่น ๆ ตามความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น

ด้วยภารกิจที่มีความแตกต่างและหลากหลายของกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาทำให้เกิดความยุ่งยาก ซับซ้อน ในการบริหารงาน การควบคุมการจัดการ และการพัฒนาในด้านต่างๆ กรมอาชีวศึกษา จึงเห็นควรจัดตั้งหน่วยงานระดับกองขึ้น รับผิดชอบงานการศึกษาด้านหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้นเป็นการเฉพาะ เพื่อให้การจัดการศึกษาในส่วนนี้มีเอกภาพมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การบริหารที่มีปริมาณและคุณภาพ จึงได้เสนอกระทรวงศึกษาธิการประกาศจัดตั้ง “กองการศึกษาอาชีพ” ขึ้นเป็นหน่วยงานภายใน มีฐานะเทียบเท่ากองตั้งแต่วันที่ 5 กรกฎาคม 2533 ทั้งนี้กรมอาชีวศึกษาตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดตั้งสถานศึกษาวิชาชีพ เพื่อให้โอกาสแก่ประชากร ในการพัฒนาตนเอง อันจะเป็นผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดโดยส่วนรวมด้วยเหตุผลดังกล่าว กรมอาชีวศึกษา จึงเห็นสมควรจัดตั้งสถานศึกษาวิชาชีพรูปแบบใหม่ โดยเน้นหลักการประหยัด แต่สามารถจัดบริหารการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ได้อย่างกว้างขวางทุกประเภทวิชาและหลายสาขาตามความต้องการของท้องถิ่น ทั้งหลักสูตรในระบบและนอกระบบที่มีความเชื่อมโยงและถ่ายโอนหน่วยกิตกันได้ สร้างโอกาสการมีงานทำและการสร้างงาน เน้นการพึ่งพาตนเองของสถานศึกษาและการสร้างสำนึกในการพึ่งพาตนเองของนักเรียน นักศึกษา ความรักถิ่นฐานและทรัพยากรท้องถิ่น โดยการจัดการเรียนการสอนอย่างครบวงจร ทั้งด้านการฝึกอบรมทักษะอาชีพ การฝึกปฏิบัติงานจริง การจัดการ และการระดมทุนในรูปของสหกรณ์และรูปแบบอื่น รวมทั้งการรวมกลุ่มอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการสร้างงานและพัฒนาอาชีพ กรมอาชีวศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดตั้งสถานศึกษา เพื่อให้บริหารฝึกวิชาชีพพระยะสั้น อย่างกว้างขวางหลากหลาย และยืดหยุ่นตามความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นการสนองนโยบายในการปรับแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 5 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เร่งรัดการเพิ่มปริมาณการผลิตช่างเทคนิค และช่างฝีมือในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ เพื่อสนองความต้องการซึ่งกันและกันในการผลิตกำลังคน การฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือพนักงาน และการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานทั้งในสถานประกอบการและสถานศึกษา ตลอดจนรวมถึงการฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสั้นในรูปการต่อยอดผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. หรือปวท. เพื่อปรับทักษะวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานต่อไป

กรมอาชีวศึกษา จึงได้จัดตั้งสถานศึกษาเพื่อสนองการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ และผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพแก่ประเทศชาติ โดยให้มีรูปแบบของสถานศึกษาที่ประหยัด มีการจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบ (หลักสูตร ปวช. ปวส. และปวท. ฯลฯ) และหลักสูตรวิชาชีพ

ระยะสั้น ทุกประเภทวิชา ได้แก่ ช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม และ เกษตรกรรม ซึ่งจัดตั้งในพื้นที่ที่ไม่มีสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรม หรือวิทยาลัยสารพัดช่าง โดยเรียกประเภทของสถานศึกษาว่า “วิทยาลัย การอาชีพ” และมีการจัดตั้งหรือปรับปรุงวิทยาลัยการอาชีพตามลำดับ ดังนี้

1. วิทยาลัยการอาชีพแม่ฮ่องสอน และวิทยาลัยการอาชีพมุกดาหาร เดิมให้สังกัด กองวิทยาลัยเทคนิค แต่ภายหลังได้โอนความรับผิดชอบไปอยู่ในสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตั้งแต่วันที่ 11 มกราคม 2532

2. วันที่ 8 มิถุนายน 2533 ปรับปรุงโรงเรียนสารพัดช่างวังไกลกังวล เป็นวิทยาลัยการอาชีพ วังไกลกังวล ตั้งอยู่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. วันที่ 6 พฤศจิกายน 2535 สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ พระราชทานชื่อ วิทยาลัยการอาชีพแม่ฮ่องสอนและวิทยาลัยการอาชีพมุกดาหาร

3.1 วิทยาลัยการอาชีพแม่ฮ่องสอนเป็น “วิทยาลัยการอาชีพนวมินทราชินี แม่ฮ่องสอน”

3.2 วิทยาลัยการอาชีพมุกดาหารว่า “วิทยาลัยการอาชีพนวมินทราชินีมุกดาหาร”

ต่อมาในวันที่ 5 กรกฎาคม 2533 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง “กองการศึกษา อาชีพ” สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ควบคุม ดูแลสถาน ศึกษาที่จัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยศสั้น และหลักสูตรพิเศษ ได้แก่ โรงเรียนสารพัดช่าง ศูนย์ฝึกวิชาชีพและวิทยาลัยการอาชีพ และต่อมาในวันที่ 7 มิถุนายน 2534 กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศปรับปรุงโรงเรียนสารพัดช่าง เป็น “วิทยาลัยสารพัดช่าง” และ ศูนย์ฝึกวิชาชีพ เป็น “วิทยาลัยการอาชีพ” จึงเป็นผลทำให้ศูนย์ฝึกวิชาชีพทั้งหมดมีสถานภาพเป็นสถานศึกษาประเภท “วิทยาลัย” สังกัดส่วนกลาง

ในวันที่ 1 มีนาคม 2534 จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพนวมินทราชูทิศ ตั้งอยู่ที่เขตบึงกุ่ม กทม. เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลในการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในวโรกาสที่ทรงมี พระชนมพรรษา 60 พรรษา และในช่วงปลายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 6 ได้เกิดความขาดแคลนช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ และวิศวกร อย่างรุนแรงขึ้นในประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากได้ มีการขยายตัวในด้านการลงทุนจากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงมีความต้องการแรงงาน ในระดับต่าง ๆ อย่างมากมายในส่วนของการผลิตวิศวกรนั้น ทบวงมหาวิทยาลัยก็ได้ดำเนินการ รับผิดชอบส่วนนี้ ในด้านช่างฝีมือกรมอาชีวศึกษาและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลก็ได้วางแผน และดำเนินการอย่างรีบเร่งในส่วนนี้อยู่ ซึ่งในการผลิตในประเด็นนี้นั้น จะใช้เวลานาน 3-5 ปี ในขณะที่เดียวกันการขยายตัวด้านการลงทุนในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ที่หลั่งไหลมาสู่จังหวัดต่าง ๆ ในช่วง 2-3 ปี ที่ผ่านมานั้นรุนแรงมากมีความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือเฉพาะอย่างจำนวนมาก ใน สภาวะการณ์เช่นนี้ สถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาที่มีอยู่ในแต่ละจังหวัด ไม่สามารถดำเนินการกิจ

ในส่วนนี้ได้ เพราะมีภารกิจหลักที่ต้องผลิตช่างฝีมือ ซึ่งใช้เวลาในการผลิต 3-5 ปีนั้น เป็นภารกิจหลักที่หนักหน่วงอยู่แล้วจนไม่สามารถจะดำเนินการในส่วนนี้ได้เลย

ดังนั้น เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน และการลงทุนในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่มีความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือเฉพาะสาขาเป็นอย่างมากนี้ กรมอาชีวศึกษาจึงได้พิจารณาขยายการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีวระดับอำเภอเพิ่มจากเดิม เพื่อทำหน้าที่จัดการการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. ปวท. และหลักสูตรอื่น ๆ ตามที่กรมอาชีวศึกษามอบหมายในสาขาวิชา ช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม และเกษตรกรรม รวมถึงหลักสูตรมัธยมศึกษาในระดับอำเภอเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของตลาดแรงงานทั้งที่เกิดขึ้นในต่างจังหวัด อำเภอและในพื้นที่ใกล้เคียง

กระทรวงศึกษาธิการ โดยความเห็นชอบของ ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในขณะนั้น ดร. ก่อ สวัสดิปาณิชย์ ให้การสนับสนุนจัดตั้งสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยการอาชีวในระดับอำเภอ เพื่อจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพทุกระดับ ในประเภทวิชาที่ขาดแคลน ซึ่งเป็นความต้องการของท้องถิ่นและของประเทศ อันจะเป็นการเสริมสร้าง และพัฒนากำลังคนของประเทศไทยให้มีคุณภาพในการประกอบอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ตามนโยบายของรัฐบาลจำนวน 60 แห่ง

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) กรมอาชีวศึกษาได้จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีวในปีงบประมาณ 2540 จำนวน 70 แห่ง

### 2.1.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ

ในระยะแรกของการก่อตั้ง กองการศึกษาอาชีวมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนา และควบคุมดูแลสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษได้แก่โรงเรียนสารพัดช่าง และศูนย์ฝึกวิชาชีพ

ระยะต่อมารัฐบาลมีนโยบายที่จะขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบกับเกิดความขาดแคลนช่างฝีมือบางสาขา และความต้องการที่จะพัฒนาทักษะฝีมือของประชาชนโดยทั่วไป เพื่อเป็นอาชีพหลักหรือเสริมรายได้เป็นอาชีพรอง กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศยกฐานะโรงเรียนสารพัดช่างเป็นวิทยาลัยสารพัดช่าง และเปลี่ยนชื่อศูนย์ฝึกวิชาชีพเป็นวิทยาลัยการอาชีว เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2534 ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท มีบทบาทในการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความหลากหลายในด้านหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ทั้งหลักสูตรในระบบโรงเรียนและนอกระบบ โรงเรียนรวมทั้งครอบคลุมสาขาวิชาชีพต่าง ๆ มากขึ้น

ปัจจุบันกองการศึกษาอาชีวยังคงมีฐานะเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายใน ปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมอาชีวศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

## 1. หน้าที่หลัก

1. จัดการเรียนการสอนต่อเนื่องในสาขาวิชา ช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม และเกษตรกรรม (เป็นการสนองความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงานเป็นสำคัญ) เพื่อรับประกาศนียบัตร ตามหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า

1.2 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

1.3 หลักสูตรอื่น ตามที่กรมอาชีวศึกษามอบหมาย

2. จัดการเรียนการสอนวิชาชีพให้แก่ นักเรียน ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา สำหรับสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชน และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการฝึกอบรมวิชาชีพ

## 2. หน้าที่รอง

1. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น มีระยะเวลาเรียนตั้งแต่ 6-225 ชั่วโมง (หรือมากกว่านั้น) รับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาดังแต่ชั้นประถมศึกษาตอนต้น หรืออยู่ในดุลพินิจของสถานศึกษา (กำหนดไว้ว่า “อ่านออกเขียนได้”) เพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงานรวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

2. จัดการเรียนการสอนต่อเนื่อง เพื่อรับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในรูปแบบสะสมหน่วยกิต นักเรียน นักศึกษาและกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ให้มีรูปแบบการจัดการที่เอื้อต่อการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ โดยรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า

3. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพต่อยอด ในสาขาวิชาที่ใช้เทคโนโลยีสูงต่อ เนื่องจากหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หรือหลักสูตรอื่น ๆ เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ชั้นสูง

4. จัดการเรียนการสอนวิชาชีพตามความต้องการท้องถิ่น หรือตามที่กรมอาชีวศึกษามอบหมายและโครงการพิเศษอื่น ๆ เป็นต้น

5. จัดการสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพจากสถาบันการศึกษาผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ชำนาญงาน

6. ให้บริหารวิชาชีพแก่ชุมชน และหน่วยงานในท้องถิ่น

7. เป็นศูนย์กลางทางวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น

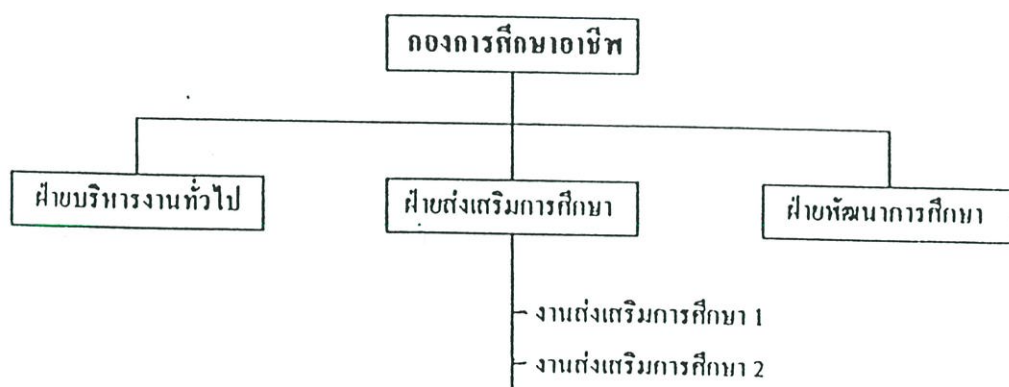
### 2.1.3 การแบ่งส่วนราชการ

กองการศึกษาอาชีพแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

#### 1. ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการและประสานงาน

เกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลทางการศึกษา จัดระบบข้อมูล ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา การอนุมัติอนุญาตให้ครู-อาจารย์ นักศึกษา สถานศึกษา ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้เช่น ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาต่อ ฝึกอบรม คุงานของครู-อาจารย์ การฝึกงานของนักศึกษาการแลกเปลี่ยนเยาวชนทั้งภายในและต่างประเทศ ดำเนินกิจกรรมของกลุ่มสถานศึกษาและกิจกรรมของนักศึกษา การใช้สื่อการเรียนการสอน ตารางสอน แผนการเรียนของนักเรียน ประสานงานด้านทุนการศึกษา พร้อมทั้งรับผิดชอบงานด้านธุรการของกองการศึกษาอาชีพ

#### แผนภูมิการแบ่งงานภายในกองการศึกษาอาชีพ



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิการแบ่งงานภายในกองการศึกษาอาชีพ

ที่มา : ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา. 2529 : 7

**2. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ กำกับ ดูแล ให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและบริหารสถานศึกษา การบริหารงบประมาณการเงินตามที่ได้รับมอบหมาย แบ่งงานภายใน เป็น 2 งาน ดังนี้

2.1 งานส่งเสริมการศึกษา 1 มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการและประสานงานให้ข้อเสนอแนะ เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การพัฒนา เตรียมบุคคลเข้ารับการอบรมเพื่อเตรียมแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา และการบริหารงานของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย งบประมาณ การบริหารงบประมาณ หมวดการใช้เงินบำรุงการศึกษา เงินนอกงบประมาณ

2.2 งานส่งเสริมการศึกษา 2 มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการและประสานงานให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณ จัดทำแผนจัดสรรรายจ่าย

**3. ฝ่ายพัฒนาการศึกษา** มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการรายจ่ายต่าง ๆ กำกับดูแลแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณและพัสดุ การจัดทำแผนและประสานงานเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา การศึกษาวิเคราะห์แผนงาน/งาน/โครงการ ด้านการจัดการศึกษา งานโครงการพิเศษ การพัฒนาและบริการชุมชนที่เป็นลักษณะโครงการ การประเมินผลแผนงานและโครงการ การจัดตั้ง ปรับปรุง ขยาย สถานศึกษา แผนกวิชา คณะวิชา การกำหนดเป้าหมาย การรับนักเรียน นักศึกษา การพัฒนาค้นคว้าเทคนิควิธีการใหม่ เกี่ยวกับระบบบริหารงานหรือการจัดการในสถานศึกษา มาตรฐานสถานศึกษาด้านต่าง ๆ เกณฑ์ครู นักเรียน ชั่วโมงสอน ห้องเรียน ค่าวัสดุรายหัว ที่ดินสิ่งก่อสร้าง ครุภัณฑ์ กำกับ ดูแล และประเมินมาตรฐานสถานศึกษา

#### 2.1.4 โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยการอาชีพ

การจัดโครงสร้างองค์การบริหารงานสถานศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารงานแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา (Line and Staff Organization Structure) ทำให้สายการบังคับบัญชา การประสานงานดีขึ้น และเป็นการแบ่งภาระหน้าที่ ของนักบริหาร งานของวิทยาลัยการอาชีพในปัจจุบัน เป็นไปตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บริหารสูงสุดรับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษา และการปกครองบังคับบัญชา โดยมีกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหาร และมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ในระดับรองลงมาก็จะมีผู้ช่วยผู้บริหาร 4 ฝ่าย รับผิดชอบงานในด้านต่าง ๆ คือ

1. ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานการเงิน งานการบัญชี งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานเอกสารการพิมพ์ งานทะเบียน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายกิจการนักเรียน-นักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน งานกิจกรรมนักเรียน-นักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา งานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจการสหกรณ์และงานปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดูแลการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลการศึกษา การจัดโปรแกรมการเรียนคณะวิชาต่าง ๆ งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

## 2.2 วิสัยทัศน์

### 2.2.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

มีผู้ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ (Visions) ไว้ต่าง ๆ กัน กล่าวคือ มีลักษณะเป็นการเดินทางโดยใช้สมอง (Mental Journey) จากที่เราารู้ ไปสู่ที่เราไม่รู้ โดยการสร้างสรรค์อนาคตด้วยการสร้างภาพที่มาจากข้อเท็จจริง Hickman & Silva (1984 : 151) วิสัยทัศน์ คือ ภาพลักษณ์ทางสมอง (Mental Image) ของความเป็นไปได้ และสภาพของอนาคตที่พึงต้องการ Bennis and Nanus (1985 : 89) วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถที่มองเห็นความไม่ตรงกัน หรือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในขณะนี้กับสิ่งที่ควรจะเป็น แล้วรวมพลังผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายดำเนินการเพื่อบรรลุสิ่งที่ควรจะเป็น เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538 : 7) วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถที่จะรับรู้บางสิ่งบางอย่างโดยผ่านกระบวนการคิด การรับรู้ การตระหนักรู้ การสังเคราะห์ความคิด สร้างภาพฉายไปในอนาคต เป็นการสร้างภาพของสมอง ที่มุ่งมองอนาคต โดยเป็นภาพที่สมจริงสมจัง น่าเชื่อถือ น่าสนใจ

Blumberg and Greenfield (1986 : 227-228) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์เป็นความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างในปัจจุบัน กับสิ่งที่ต้องการให้เป็นไปในอนาคต และสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

Tichy and Devanna (1986 : 50) ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์ในการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ เป็นการสร้างกรอบแนวความคิด (Conceptual Framework) หรือรูปแบบของความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร (Paradigm of Understanding) เป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ที่จะสร้างแรงกระตุ้นให้แต่ละบุคคลสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง

Kouzes and Posner (1988 : 78) ได้ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ไว้ว่า มิใช่สิ่งลึกลับหรือว่ามองไม่เห็น แต่หมายถึงคำพรรณนาที่เกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างในระยะไกล และอะไรบางอย่างที่ควรจะเป็นเปลี่ยนแปลงในอนาคต

Barth (1988 : 29) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์เหมือนกับแนวความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น สิ่งที่ต้องการจะเป็นและสิ่งที่สามารถจะเกิดขึ้น

แอดมินิสเตรเตอร์ (2537 : 95) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดว่าหน่วยงานควรจะเป็นอย่างไรในอนาคต หลังจากมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

วันทนา เมืองจันทร์ (2540 : 9) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินทางไปสู่อนาคตโดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญาซึ่งอาจหมายถึงการสร้างความฝัน แต่จะต้องมุ่งมั่นทุกวิถีทางที่จะทำให้ฝันนั้นเป็นจริง

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2541 : 18) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์นั้น แตกต่างกับการสร้างฝันในประเด็นสำคัญคือ การสร้างฝันเป็นการสร้างในสิ่งที่อยากได้โดยไม่คำนึงถึงข้อเท็จจริงของความเป็นไป

ได้ และไม่มีกระบวนการประเมินสถานการณ์อย่างเป็นระบบ ส่วนวิสัยทัศน์เป็นการประเมินสถานการณ์ข้างหน้า ผู้มีวิสัยทัศน์ที่ดี ย่อมรู้จักใคร่ครวญและวิเคราะห์สถานการณ์ แห่งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตทั้งระยะสั้น และระยะยาว ผู้มีวิสัยทัศน์ที่ดีมักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และได้เห็นโลกทัศน์มากกว่ากว้างไกลและมีจิตวิเคราะห์ (Critical Mind) อยู่ในตัว ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มี 2 ประเภท คือ **ประเภทแรก** เป็นบุคคลที่เห็นการณ์ไกลหรือมีวิสัยทัศน์โดยอาศัยสามัญสำนึกหรือความฉลาดของตนเองประกอบกับการได้เห็นโลกกว้าง **ประเภทที่สอง** เป็นบุคคลที่มีการศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและอื่น ๆ อย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยมีฐานข้อมูล (Information) สนับสนุน

สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์ (2542 :145) ได้ให้คำนิยามของวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง ภาพลักษณ์อุดมคติและเป็นภาพลักษณ์พิเศษของอนาคต ไม่มีภาพลักษณ์ใดอีกแล้วที่จะเหมือนกับภาพลักษณ์นี้

ทองหล่อ เดชไทย (2544 : 44) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นเพียงแนวความคิด (Idea) หรือจินตนาการ (Image) เกี่ยวกับอนาคตที่พึงปรารถนาขององค์กร แต่วิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะเป็นแนวความคิดที่ทรงพลัง เป็นศูนย์กลางของการทุ่มทั้งทักษะความรู้ ความสามารถและทรัพยากรเพื่อการได้มาของอนาคตที่ต้องการ

วีระพล แสงรัตนทองคำ (2544 : 24) ได้สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ จากข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ภาพในอนาคตนั้น จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีโอกาสที่จะเป็นไปได้

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ เป็นการมองภาพไปในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็น และนำมาวางแผนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

## 2.2.2 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 8) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์ นั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ

1. วิสัยทัศน์ทางองค์กร (Organizational Vision) เป็นวิสัยทัศน์ ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบของกิจการในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ภายในสิ่งแวดล้อมนั้นคือ วิสัยทัศน์ของกิจการเป็นการมองกิจการปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะกิจการเท่านั้น แต่มองสิ่งแวดล้อมของกิจการด้วย

2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future Vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับการสร้างภาพของระบบกิจการภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุด ๆ หนึ่ง หรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือ วิสัยทัศน์ของอนาคตเป็นการสร้างภาพว่ากิจการในอนาคต ควรจะเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal Vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ในการพัฒนาการกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับกิจการเป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุ ชี้บ่ง เคลื่อนย้าย ประสานทักษะและทรัพยากรต่าง ๆ

4. วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (Strategic Vision) เป็นวิสัยทัศน์ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็จริงในปัจจุบัน (Organization Vision) กับความเป็นไปได้ในอนาคต (Future Vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (Personal Vision) ซึ่งเหมาะสมกับองค์กรและผู้นำ จึงเห็นได้ว่าวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ก็คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ นั้น ผู้นำจะต้องเป็นคนมีความรอบรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ และจะต้องทำให้วิสัยทัศน์ทางบุคคล วิสัยทัศน์ทางอนาคต และวิสัยทัศน์ทางองค์กรมีความกระจ่างชัดเจน

วีรยุทธ มาฆะศิริรานนท์ (2541 : 29) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ว่า นอกจากวิสัยทัศน์จะต้องมีองค์ประกอบที่สมบูรณ์แล้ว วิสัยทัศน์ที่ดีนั้นจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีด้วย นั่นคือ

1. ต้องมีคุณค่าแก่องค์กรและช่วยสร้างศักยภาพ รวมถึงภาพพจน์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน
2. ต้องมีความเป็นเลิศ และสะท้อนถึงซึ่งความแตกต่างไปจากปัจจุบัน
3. ต้องท้าทายความรู้ ความสามารถของทั้งผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กร ต่อผลสำเร็จอันจะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์นั้น ๆ มาจากรูปแบบของวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ที่เล็งเห็นถึงการบริหารโอกาสบนความเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและมองเห็นถึง “เหตุ” อันเกิดขึ้นจากระบบต่าง ๆ และคาดการณ์ได้ถึง “ผล” ที่จะพึงมี
4. ไม่ควรไปคัดลอกมาจากวิสัยทัศน์ขององค์กรอื่น ๆ เพราะสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมถึงจุดแข็ง-จุดอ่อนก็แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีส่วนอย่างสำคัญของแต่ละองค์กรก็จะมี ความคาดหวังที่แตกต่างกัน
5. วิสัยทัศน์ของหลาย ๆ องค์กรอาจมีโอกาสมือเหมือนกันได้ แต่ที่สำคัญก็คือแต่ละองค์กรต้องคิด ต้องพัฒนาขึ้นมาเองจากข้อมูล และข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มีอยู่

### 2.3 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ จำเป็นจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เนื่องจากผู้บริหารจะต้องบริหารวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกรมอาชีวศึกษา และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ ต้องคำนึงถึงอนาคตที่จะมาถึง ดำรง บุญยยืน (อ้างใน วันทนา เมืองจันทร์. 2540 : 6) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารและผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ ถ้าไม่มีหรือไม่รู้วิสัยทัศน์เวลาปฏิบัติงานในองค์กร เช่นการจัดสรรงบประมาณจะมีปัญหา ดังนั้นวิสัยทัศน์ (Visions) หรือภาพอนาคตที่จะเกิดขึ้นได้จะต้องมีการวิเคราะห์ การกำหนดว่า สิ่งใดควรเป็นทิศทางเป้าหมายของหน่วยงาน องค์กร หรือประเทศ และจะบริหารงานอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์ (2542 : 154) ได้กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นในการคิดถึงอนาคต และความจำเป็นเช่นนี้ก็เพิ่มขึ้นตามขอบเขตและความรับผิดชอบของผู้นำคนนั้น แม้ว่าบทบาททั้งหมดของความเป็นผู้นำ จะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจุบันและอนาคต

ผู้บริหารนอกจากจะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์แล้ว ยังจะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยอาศัยแนวความคิดของ Braun (อ้างใน เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2538 : 77) ที่ได้แบ่งวิสัยทัศน์ของผู้บริหารออกเป็น 3 ด้านคือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 2.3.1 การสร้างวิสัยทัศน์

การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพนั้น จะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจน เกี่ยวกับจุดเด่น และจุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ไว้หลายท่าน ดังนี้

Goens and Clover (1951 : 151) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งอยู่เฉยและคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ แต่จำเป็นต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้งโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วินิจฉัยความต้องการของสมาชิก ฟังความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์การ ใต้ถามปัญหา สังเกตปฏิบัติการย้อนหลังของสมาชิก ศึกษาข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาประกอบกันเข้า กลายเป็นวิสัยทัศน์ของผู้นำ

Ellis and Joslin (1990 : 5) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์ ของโรงเรียนจะต้องศึกษาสภาพของโรงเรียนในปัจจุบันว่ามีจุดเด่น จุดด้อยด้านใด

Barth (อ้างใน วรณพร สุขอนันต์. 2541 : 29) ได้อธิบายถึงการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดจากการรวบรวมข้อมูลและคำนึงถึงความต้องการของสมาชิก เจื่อนใจ และความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ขององค์การอย่างถ่องแท้ และที่สำคัญคือ วิสัยทัศน์นั้นจะต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์การด้วย

Locke and Associates (1991 : 53) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำได้มาจากวิธีการ ดังนี้

1. โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งที่อยู่ภายในองค์การและที่อยู่ภายนอกองค์การ

2. โดยกระบวนการจัดเก็บข้อมูล จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำในเรื่องต่อไปนี้ คือ การมีสายตายาวไกล ความรู้ความเข้าใจในประเพณีและวัฒนธรรมขององค์การ ความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การ ความ

สามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้น การมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา

3. โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนออกมา เป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้น ควรจะมีลักษณะย่อ ย่อ ชัดเจน ทำท่าย มุ่งอนาคต มั่นคง ประารถนาที่จะบรรลุผลให้ได้

4. โดยการประเมินผลเป็นระยะ จากการทดสอบว่าวิสัยทัศน์นั้น สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่ หากได้คำตอบปฏิเสธผู้นำจะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป

Nanus (1992 : 33) ได้กล่าวถึงที่มาของวิสัยทัศน์ว่า มาจากการบูรณาการของจินตนาการ (Imagination) คุณยพิณิจ (Judgment) และประสบการณ์ (Experience) เข้าด้วยกัน ซึ่งจินตนาการจะประกอบไปด้วยข้อมูลข่าวสาร (Information) และความรู้ (Knowledge) คุณยพิณิจจะประกอบไปด้วยค่านิยมซึ่งเป็นหลักการหรือมาตรฐานที่จะช่วยตัดสินว่าสิ่งใดคุ้มค่าหรือสอดคล้องต่อความปรารถนาหรือไม่ ซึ่งค่านิยมในปัจจุบันจะมุ่งไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นสำคัญ ข้อมูลข่าวสารและค่านิยมจะอยู่ในกรอบ (Framework) ของภาพใหญ่ซึ่งเป็นภาพอนาคต (Scenarios) ที่ผ่านการสังเคราะห์ (Synthesis) หรือการหยั่งรู้ (Insight) มาอย่างดีพอ

แอดมินิสเตรเตอร์ (2537 : 95) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมองเห็นว่า ในอนาคตหน่วยงานจะเป็นอย่างไร บุคลากรจะมีความกระตือรือร้น และช่วยส่งเสริมสนับสนุนการทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายนั้น ช่วยให้บุคคลที่ล้มเลิกไม่กล้าตัดสินใจ กลายเป็นคนที่กล้าตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างการยอมรับและการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ดังนั้น จึงควรสร้างวิสัยทัศน์ให้มีขึ้น โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจหน่วยงาน ศึกษาหน้าที่ของหน่วยงานถึงลักษณะของหน่วยงานซึ่งจะพิจารณาได้จากการจัดองค์การ

2. เข้าใจถึงหน้าที่หลักของหน่วยงาน การกิจหน้าที่ของหน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์ให้ชัดเจนให้รู้ว่าหน้าที่ใดเป็นหน้าที่หลักหรือหน้าที่รอง เพราะจะนำไปสู่การเน้นความสำคัญของหน้าที่ หากเป็นหน้าที่หลักจะต้องเอาใจใส่อย่างเต็มที่ แต่ถ้าเป็นหน้าที่รองก็ควรเอาใจใส่น้อยลงตามลำดับ

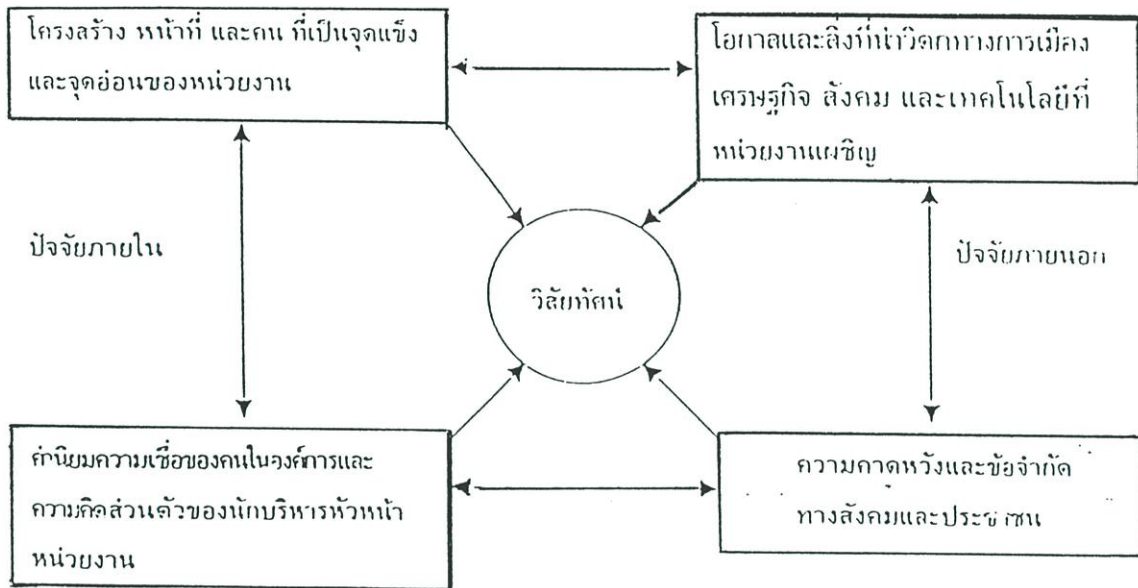
3. ค้นหาจุดแข็งจุดอ่อนของหน่วยงาน หน่วยงานทุกหน่วยงานจะมีจุดแข็งคือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และจุดอ่อน คือ ปัจจัยที่บั่นทอนความสำเร็จของหน่วยงาน

4. วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงาน และรวบรวมข้อมูลจากความคาดหวังของบุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

5. กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่ควรจะเป็น โดยนำเอาข้อมูลมากำหนดโครงสร้างของงานในหน่วยงาน จุดอ่อนจุดแข็งของหน่วยงาน วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกหน่วยงานแล้วนำมาวิเคราะห์หาวิสัยทัศน์

6. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้ชัดเจน จะทำให้หน่วยงานมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคม จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จ

จากแนวความคิดในการกำหนดวิสัยทัศน์ในหน่วยงานของ แอดมินิสเตรเตอร์ จะออกมาในรูปแบบของกรอบแนวความคิดในการกำหนดวิสัยทัศน์ดังนี้



ภาพที่ 2.3 แนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์

ที่มา : แอดมินิสเตรเตอร์. 2537 : 96

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 27) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้ผู้นำไว้ว่า ผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งเฉย ๆ แล้วคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ วิสัยทัศน์จำเป็นต้องสร้าง วิสัยทัศน์มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ในการสร้างวิสัยทัศน์ มีประเด็นที่ควรพิจารณาสองประการ ได้แก่ ผู้นำจะต้องเข้าใจองค์การอย่างลึกซึ้ง ในเรื่องของภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ความเชื่อร่วมกัน (Shared Beliefs) จะต้องวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์การ ผู้นำจะต้องเข้าใจสิ่งแวดล้อมทั้งในเรื่องของลูกค้า (Customer) การแข่งขัน (Competition) เพื่อการจัดการที่ดีและวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมเพื่อแสวงหาโอกาส (Opportunity) และหลีกเลี่ยงความเสี่ยง หรืออุปสรรค (Threats) ในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การมองการณ์ไกล
2. การมองย้อนกลับไปข้างหลัง
3. การมองผลกระทบและแนวโน้มต่าง ๆ
4. การมององค์การในภาพรวม
5. การคาดคะเนแรงต่อต้านต่าง ๆ
6. การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การ
7. การมีความมุ่งมั่นหรือสนใจที่จะเปลี่ยนแปลง
8. การทดสอบว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับความสามารถขององค์การหรือไม่

วีระวัฒน์ ปันนิตมัย (2538 : 25) ได้อธิบายถึง การสร้างวิสัยทัศน์เมื่อพิจารณาจากปัจจัยของเวลาไว้ว่า สามารถสร้างได้ 2 ทาง คือ

1. สร้างโดยคิดใคร่ครวญสืบค้นกับสภาพปัจจุบัน เป็นการสืบค้นทำความเข้าใจกับสภาพที่เป็นอยู่ ศึกษาแนวทางปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้ ดังนี้

- 1.1 การมองประสบการณ์ในอดีตแล้วถามตัวเองว่า สภาพองค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีอะไรบ้างที่ทำให้ขุนเคืองใจมากที่สุด เมื่อคนทำงานได้ไม่ดีแล้วเกิดอะไรขึ้น ผลที่ปรากฏตรงตามเป้าหมายหรือความคาดหวังมากน้อยเพียงใด เมื่อทราบเหตุแล้วก็พิจารณาแนวทางแก้ไข

- 1.2 เชิญบุคคลภายในและภายนอกองค์การ มาร่วมประชุมแล้วให้เขียน 10 รายการที่แต่ละคนไม่พึงพอใจกับองค์การ และอีก 10 รายการที่ผู้เข้าประชุมคิดว่าเป็นลักษณะที่ดีขององค์การ ข้อมูลที่ได้รับจะช่วยส่องทางสู่วิสัยทัศน์ที่พึงกำหนดขึ้น

- 1.3 ทำให้วิสัยทัศน์กระจายเป็นระยะ ๆ อาจจะใช้การจัดสัมมนา 2-3 วัน กับผู้ได้บังคับบัญชา ศึกษาข้อมูลรายละเอียดเพื่อช่วยขัดเกลาแลกเปลี่ยนทัศนะและค่านิยม

- 1.4 วิสัยทัศน์เกิดมิได้จากการสดับรับฟังความคิดเห็น คำพูดคนอื่นจากภูมิปัญญาผู้รู้ผู้มีประสบการณ์ แม้กระทั่งจากการศึกษาค้นคว้า

2. สร้างโดยการสังเกต ประเมิน คาดคะเนอนาคตอาจทำได้ 2 วิธีคือ

- 2.1 อภิปราย วางแผนอนาคตขององค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในหลาย ๆ ทางพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและอาจเกี่ยวข้อง คือ ปัจจัยลักษณะเด่นขององค์การ ปัจจัยที่ถือว่าเป็นจุดด้อยขององค์การ ปัจจัยที่ถือว่าเป็นโอกาสขององค์การ และปัจจัยที่ถือว่าเป็นตัวคุกคามต่อเสถียรภาพการบรรลุเป้าหมาย การดำเนินงานขององค์การเมื่อได้ทั้งหมด 4 หมวดปัจจัยแล้ว ทำอย่างไรที่จะพลิกผันจุดด้อยให้เป็นลักษณะเด่น ปัจจัยคุกคามให้กลายเป็นโอกาส

- 2.2 พิจารณาจากความไม่ต่อเนื่อง ของความโน้มเอียงที่ปรากฏในแต่ละช่วงเวลา โดยพิจารณาคู่จุดหักเหหรือความเปลี่ยนแปลง แล้วปรับกระบวนการซึ่งอาจอยู่ในรูปของการคิดใหม่ การทำ

ใหม่ รับฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่ จึงจะได้แนวทางแก้ไขและการดำเนินการในรูปแบบใหม่ๆ ที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายของภาพองค์การในอนาคตได้

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2540 : 51) ได้กล่าวถึง วิธีการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ควรกำหนดขึ้นโดยผู้นำ (Leader Initiated) มิได้กำหนดโดยกลุ่มบุคคล ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักสนทนาและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก แล้วนำมาพิจารณาว่าโลกปัจจุบันเป็นอย่างไร นำข้อมูลผนึกเข้าเป็นวิสัยทัศน์ แล้วหาวิธีการที่จะมุ่งสู่คุณภาพที่ควรจะเป็น ในการสร้างวิสัยทัศน์จำเป็นต้องคำนึงถึงศีลธรรม จริยธรรม เพื่อให้มีทิศทางที่จะมุ่งไปสู่ความถูกต้อง มั่นคง นำความรุ่งเรืองมาสู่ชีวิตหรือองค์การนั้น ๆ วิสัยทัศน์เป็นการมองภาพแห่งอนาคตหรือวิสัยทัศน์นั้น ทำให้ชีวิตมีความหมาย มีพลังที่จะก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่มุ่งหวังไว้

วันทนา เมืองจันทร์ (2540 : 7) ได้กล่าวถึง การสร้างวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารทุกคนควรมีวิสัยทัศน์ เพราะเป็นการมองภาพอนาคตขององค์การ โรงเรียน วิทยาลัย สถานศึกษา หรือหน่วยงานไว้ล่วงหน้า แล้วพยายามก้าวไปให้ถึงในสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตให้ได้ นอกจากนี้การที่ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ เพื่อเป็นเป้าหมายในการทำงานก็ยิ่งจะทำให้บุคลากรครู-อาจารย์ทุกคนในสถานศึกษา ต้องการจะเป็นและไปให้ถึงอนาคตแล้ว วิสัยทัศน์ยังแสดงให้เห็นถึงขอบข่ายของงานที่จะต้องทำ โดยต้องมีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารรวมทั้งบุคลากรทุกคนจะต้องตั้งปณิธานแน่วแน่ที่จะต้องก้าวไปให้ถึงความพยายามนั้นให้ได้

วารินทร์ สิ้นสูงสุด (อ้างใน วันทนา เมืองจันทร์. 2540 : 33) ได้กล่าวถึงวิธีสร้างวิสัยทัศน์ว่า

1. ขจัดภาพลบที่คิดว่าเป็นไปไม่ได้ เปลี่ยนแปลงไม่ได้
2. สร้างเจตคติใหม่ ทำได้ เปลี่ยนแปลงได้
3. กล้าทำ
4. ใจกล้า เปิดโลกทัศน์
5. รู้จักฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ระดมความคิด
6. ทบทวนวิสัยทัศน์ตลอดเวลาเพราะโลกเปลี่ยนแปลง

สุเทพ เชาวลิต (2541 : 51) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์เอาไว้ว่า ตัวแปรสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์คือ ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skill) อันเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความคิดที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) คิดแปลกใหม่ คิดเหนือผู้อื่น คิดอย่างมีคุณภาพ และคิดสู่ความสำเร็จในเชิงปฏิบัติการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ ที่พัฒนาให้นักบริหารมองกว้าง คิดไกล ทันสมัย และเฉียบแหลม

สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์ (2542 : 170) ได้กล่าวถึง การสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า หน้าที่ของผู้นำคือการรักษาความคมชัดของการฉายภาพในอนาคต ไม่ว่าจะมียุคคนอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องมากเท่าใด ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น เราคาดหวังว่าผู้นำจะสามารถเชื่อมต่อกับวิสัยทัศน์นั้นขึ้นเป็นรูปเป็นร่างได้

พัฒน์นิจ โภญจนาท (อ้างใน บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. 2544 : 24) ได้เสนอแนะแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า บุคคลที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีกระบวนการสำหรับการสร้างแนวทางหรือภาพที่จะก่อให้เกิดขึ้นในอนาคต ควรมีการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การดำเนินการรวบรวมข้อมูลทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบกับการจัดทำข้อมูล
2. เป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำ
3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเอง ออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้น ควรมีลักษณะย่อเน่ยย่อชัดเจน ท้าทาย มุ่งอนาคต มั่นคง ปราศรณานาที่จะบรรลุผลให้ได้
4. การจัดให้มีการประเมินข้อความที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ข้อความพร้อมแนวทางดังกล่าว มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

เรวดี ไชยพาน (อ้างใน โสภณ เนื่องจางค์. 2539 : 37) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดชลบุรี พบว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีบทบาทในการริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้ชุมชนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

### 2.3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

เมื่อมีการสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นแล้วจำเป็นต้องบรรยาย อธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเมื่อสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้วจะเก็บไว้คนเดียวไม่ได้ต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

Sheive and Schoenheit (1987 : 101) ได้อธิบายถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ได้ผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารและเป็นผู้มีวาทีศิลป์ในอันที่จะอธิบายให้บุคคลอื่นได้เข้าใจ

Yuki (1989 : 222) ได้สนับสนุนและยืนยันถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถทำได้โดยการใช้วาทีศิลป์และการอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวจิตใจสมาชิกให้เชื่อและเห็นคล้อยตาม

Beare and others (อ้างใน บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. 2544 : 24) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้ 3 แนวทาง คือ

1. โดยคำพูดทั้งโดยปากเปล่าและโดยการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การหรือกับตัวสมาชิกในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์การ

2. โดยการกระทำ การจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมชม การเลือกเน้นสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่าง ๆ และการจัดตารางปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน

3. โดยการให้รางวัล ด้วยคำพูดและการกระทำของผู้หน้าที่เลือกให้รางวัลแก่สมาชิกอื่น ๆ ขององค์กร โดยอาจเป็นคำพูดง่าย ๆ ที่แสดงความขอบคุณ ถ้ายกย่องชมเชย การให้สิทธิพิเศษ การให้ความสนับสนุน

Braun (1991 : 26) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ผู้นำจำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ จากนั้นจึงเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกในองค์กรได้ทราบและเข้าใจวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น การที่สมาชิกในองค์กรเข้าใจวิสัยทัศน์จะก่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์และยึดมั่นในวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นเป้าหมายของการปฏิบัติการกิจ เมื่อสมาชิกในองค์กรยอมรับวิสัยทัศน์แล้วก็จะรวมพลังต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ในขณะที่เดียวกันผู้นำก็อาจนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติด้วยตนเอง โดยการทำตนเป็นต้นแบบของบทบาท (Role Model) ของสมาชิกภายในองค์กร ในมิติการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ ผู้นำจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการทำงานกับคนด้วย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 4) ที่กล่าวในเรื่องของวิสัยทัศน์ของผู้นำไว้ว่า เมื่อผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้ว จำเป็นจะต้องบรรยาย อธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์กร ได้รับรู้เข้าใจและมองเห็นความเป็นไปได้ เมื่อผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้ว จะเก็บไว้คนเดียวไม่ได้ จะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น วีระวัฒน์ ปินนิตามัย (2544 : 108) ยังได้กล่าวเสริมในเรื่องของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้นำ ผู้บริหารจะเป็นผู้ส่งผ่าน สร้างแนวร่วม สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ขึ้นแก่สมาชิกในและนอกองค์กร ให้เข้าใจ เห็นคล้อยตามและยอมรับวิสัยทัศน์นั้น ๆ ได้อย่างไร

Locke and Associates (1991 : 57) ได้กล่าวถึง การเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า ก่อนที่ผู้นำจะสามารถนำองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามที่กำหนดไว้ ผู้นำจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปยังสมาชิกทุกคนขององค์กร เพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจ ยอมรับ และเกิดความผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น ทั้งนี้การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย และการพบปะสังสรรค์ การบันทึกจดหมายแจ้งข่าว การอุปมา คำขวัญ ป้ายประกาศ เล่าเรื่อง และพิธีการต่าง ๆ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญต่อวิสัยทัศน์ของตนเอง

มารศรี สุธานี (2540 : 36) ได้กล่าวสรุปถึง การเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อให้คณะครู มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการให้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ การให้รางวัล

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540 : 13) ได้อธิบายถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ผู้นำสร้างขึ้น จะต้องเสนอให้ทีมงานร่วมรับรู้ และทีมงานจะต้องเห็นชอบว่าจะสนับสนุน (Shared and Support) เพื่อสร้างชุมชนที่มีวิสัยทัศน์สำหรับองค์กรนั้น การทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมจะเป็นการสร้าง

ข้อตกลงตามแนวทางที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้มีการตัดสินใจและร่วมแรงร่วมใจ ทำให้ภาพที่ควรจะเป็นนั้นเป็นจริงได้

วรรณพร สุขอนันต์ (2541 : 31) ได้กล่าวสรุปในเรื่องการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำสามารถถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานได้รับรู้ เข้าใจวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน ยอมรับและมองเห็นความเป็นไปได้ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลาย เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

พัฒน์นิจ โกลัญนาท (2542 : 24) ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่จะต้องใช้เอกภาพที่ได้กำหนดขึ้นมานั้นเผยแพร่ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง วิธีการเผยแพร่นั้นคือ การใช้สื่อต่าง ๆ ผ่านทางคำพูด สิ่งพิมพ์ และผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ทั้งนี้ต้องไม่ลืมว่าการสื่อสารภาพที่คิดได้ เป็นวิธีการทำให้สมาชิกในหน่วยงาน ให้การยอมรับวิสัยทัศน์ให้เป็นของตน ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีศิลปะในการอธิบาย และสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์การได้เข้าใจและยอมรับ การเปลี่ยนแปลงตามแนวทางวิสัยทัศน์ขององค์การด้วย

ทองหล่อ เดชไทย (2544 : 45) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ไม่เพียงแต่มีบทบาทเฉพาะในการทำให้องค์การ เริ่มต้นการพัฒนาเท่านั้น แต่มีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการดำเนินงานขององค์การวิสัยทัศน์ยังเปรียบเสมือนป้ายแสดงทิศทาง (Signpost) สำหรับทุกคนเพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การ ตลอดจนจุดหมายปลายทางที่องค์การต้องการไปให้ถึง

### 2.3.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

เป็นการที่ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ จะนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือเป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนาซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ

Joel Barker (อ้างใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544 : 140) ที่กล่าวในเรื่องของวิสัยทัศน์ไว้ว่า “การมีวิสัยทัศน์แต่ไม่มีการปฏิบัติ ความคิดนั้นก็เพียงแต่ความฝัน การปฏิบัติที่ไม่มีวิสัยทัศน์กำกับชี้นำ การกระทำนั้น ๆ เป็นเพียงแต่กิจกรรมตราบโศกที่การกระทำนั้นมีวิสัยทัศน์กำกับอยู่ด้วย ความฝันนั้นก็เปลี่ยนแปลงโลกได้” ซึ่งเป็นการประมวลภาพ ประมวลความคิดเห็นในภาพเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อนำมากำหนดทิศทางที่จะบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางที่ได้วางไว้ ดังนั้นวิสัยทัศน์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมี และพยายามพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ

Sheive and Schoenheit (1987 : 102) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ว่า การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติหรือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะบรรลุผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำโดย

เฉพาะการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การเป็นผู้สื่อสารที่ดี และความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลที่มีลักษณะต่าง ๆ ได้ทุกสถานการณ์

Locke and Associates (1991 : 63) ได้นำเสนอแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุผล ดังนี้

1. ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกเป็นบัญชีรายการที่จะต้องปฏิบัติจริง เพื่อให้ช่องว่างระหว่างสภาพขององค์กรในปัจจุบัน กับสภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้มีความใกล้เคียงกัน จนกระทั่งสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ในที่สุด

2. จัดโครงสร้างขององค์กรให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ

3. คัดเลือกบุคคลให้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพัฒนาบุคคลให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ในที่สุด

4. สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิก โดยการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบ กฎเกณฑ์ การทำให้ดูเป็นแบบอย่าง การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และการกระจายอำนาจ

5. เก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดี เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจไม่ให้เกิดความผิดพลาด

6. สร้างทีมงานที่ดี ให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

Trethowan (อ้างใน วรรณพร สุขอนันต์. 2541 : 32 ) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ว่า เพื่อให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ผลดี ผู้นำควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ต้องแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นของตน

2. พยายามสร้างจิตผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิก

3. จัดโครงสร้างขององค์กร ให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4. จัดงบประมาณสนับสนุน

5. มีความเชื่อถือและไว้วางใจในความสามารถของสมาชิก

6. อย่ากล่าวอ้างในสิ่งที่ไม่เป็นความจริง เพียงเพื่อหวังให้งานสำเร็จ แต่ต้องมีความจริงใจกับสมาชิก

เสริมศักดิ์ วิสาธาภรณ์ (2538 : 29) ยังกล่าวเพิ่มเติมถึงการที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างไปสู่การปฏิบัติจริง ผู้นำต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถใน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2. ทักษะในการทำงานกับคน

3. ทักษะในการสร้างแรงจูงใจ
4. ทักษะในการมอบหมายงาน
5. ทักษะในการปรับโครงสร้าง

วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์ (2538 : 29) ได้สรุปแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ว่า เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้ว ควรดำเนินการ ดังนี้

1. เตรียมแนวทางผลักดันให้บังเกิดภาพองค์การที่กำหนดไว้
2. เลี่ยงการปฏิบัติการแบบดั้งเดิม อาจต้องมีวงจรการวางแผนปฏิบัติ และประเมินให้สั้นในแต่ละส่วน
3. เริ่มวางแผน (20%) และปฏิบัติการ (80%) คู่ขนานไปพร้อม ๆ กัน กำหนดขอบเขตที่สำคัญไม่ควรเน้นรายละเอียด
4. ผู้วางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ และผู้ปฏิบัติจะต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด การปฏิบัติในสิ่งที่คาดคะเนได้ ย่อมมีความหมายมากกว่าการครุ่นคิด
5. การปฏิบัติการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์บางทีดูเหมือนว่าไม่คุ้มค่า ยุ่งเหยิง แต่ความอดทนต่อสิ่งระคายเคือง ทำให้หอยมุกสร้างไข่มุกที่สวยงามราคาแพงได้ในที่สุด
6. อุปสรรคที่จะทำให้วิสัยทัศน์ ไม่บรรลุผลดังที่คาดไว้แต่แรกคือ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมกว้าง แต่ปฏิบัติไม่ได้ ผลิตความคิดในเชิงประมาท ขาดการวางแผนการดำเนินที่รัดกุม พูดย่างทำอย่าง รับปากแต่ขาดการปฏิบัติ ทำในเชิงพิธีกรรมแต่ขาดความผูกพัน

มารศรี สุธานี (2540 : 38) กล่าวถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ต้องหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมประจำวันของโรงเรียน และโดยการสร้างสัมพันธ์อันดีกับครู

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540 : 19) ได้อธิบายถึง การจะนำวิสัยทัศน์ไปใช้อย่างได้ผลว่า การที่จะนำวิสัยทัศน์ไปใช้อย่างได้ผลนั้น วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะต้องครอบคลุมทุกเรื่องอย่างละเอียด ซึ่งวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะต้องกำหนดให้รู้ว่า ใคร (Who) ทำอะไร (What) ทำเมื่อใด (When) ทำไปทำไม (Why) ต้องทำอย่างไร (How) ดังนั้นการจะให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างได้ผล จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งบทบาทหน้าที่ ให้ทุกคนรู้ว่าตัวเองมีความสำคัญอย่างไร ที่จะมุ่งสู่จุดหมายปลายทางนั้น ทุกคนจะต้องรู้ว่าตัวเองจะร่วมสร้างคุณประโยชน์ได้อย่างไร และที่สำคัญวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น จะต้องสร้างแรงบันดาลใจ ทำทาบ มีความเป็นไปได้ เมื่อทุกคนมีแรงบันดาลใจและมุ่งมั่นที่จะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจเพื่อสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์นั้น

พัฒนกิจ โกญจนาท (2542 : 25) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ว่า บุคคลที่เป็นผู้บริหาร ถึงแม้จะมีการสร้างวิสัยทัศน์ และสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้เข้าใจและต้องการให้เกิดการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์การ แล้วจะต้องมีการรอบการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติด้วย โดยมีการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. จัดทำแผนการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดในแผนการในแต่ละด้านอย่างชัดเจน สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และการดำเนินการที่จะรองรับกับวิสัยทัศน์ด้วย

2. มีการจัดโครงการการดำเนินการที่เหมาะสม กับองค์การรวมถึง อาจจะต้องมีการจัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ

3. ปรับปรุงบุคลากรให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ใหม่ เช่น อาจจะต้องมีการฝึกอบรม มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการจัดหาบุคลากรใหม่เพิ่มเติมเพื่อให้มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ใหม่ได้

4. กำหนดดัชนีชี้วัดการดำเนินการด้านต่าง ๆ ตามวิสัยทัศน์ใหม่ตามแนวทางการประเมินและการดำเนินการอย่างไรจึงจะบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น ๆ หรือไม่

5. ให้มีขั้นตอนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในแต่ละงาน ควรจะได้รับการดำเนินการอย่างจริงจัง การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเป็นการระบวงการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวด ที่จะต้องพัฒนาและมองภาพรวมและภาพย่อยให้ชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติได้

วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์ (2544 : 108) ได้อธิบายถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ว่า กระบวนการของวิสัยทัศน์ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติ (Vision Implement) ในที่สุด ในลักษณะของปฏิบัติการล่วงหน้า (Proaction) วิสัยทัศน์ที่แท้จริง ย่อมไม่ใช่เป็นปฏิกริยากลับต่อความเปลี่ยนแปลง ที่ปรากฏในรูปการปฏิบัติเป็นครั้งคราวไปหรือที่เรียกว่า Tactical แต่ในมุมมองกลับ วิสัยทัศน์เป็นการปฏิบัติการล่วงหน้าที่เป็นกลยุทธ์ (Strategic Proaction) ที่ต้องอาศัย ผู้นำที่เล็งเห็นได้ กล้าริเริ่ม กล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ กล้าเสี่ยง มีมุมมองของการปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของประชาชาติ

ทองหล่อ เดชไทย (2544 : 49) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่เหมาะสมสำหรับอนาคตขององค์การเป็นความหวังอันสูงสุดของผู้เกี่ยวข้องทุกคน เพราะสามารถผลักดันและจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ ดังนั้น อำนาจของวิสัยทัศน์ที่มีต่อบุคลากรก็คือ สามารถดึงความสนใจของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การให้มุ่งเน้นที่การบรรลุความฝันร่วมกัน ซึ่งหมายถึงความรู้สึที่ดีและทิศทางที่มีความเป็นไปได้ วิสัยทัศน์ที่ดีมีพลังผลักดันและสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้นั้นมีคุณสมบัติพิเศษ ดังต่อไปนี้

1. เหมาะสมกับองค์กรและช่วงเวลา คือเหมาะสมในแง่ของประวัติ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์การมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและชี้แนะสำหรับอนาคตที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด

2. กำหนดมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศและสะท้อนถึงความฝันอันสูงสุดขององค์การ

3. อธิบายจุดหมายและทิศทางของบุคลากรและองค์การในอนาคต

4. คลบับดาลให้เกิดความกระตือรือร้นและกระตุ้นความกล้าหาญในการยอมรับ

5. มีความเกี่ยวข้องกันและง่ายสำหรับการดำเนินกลยุทธ์และกิจกรรม

6. สะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ขององค์การ ซึ่งรวมถึงความสามารถเด่นต่าง ๆ

7. สะท้อนความต้องการอย่างแรงกล้าขององค์การเพื่อการพัฒนาก้าวหน้าในอนาคต

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ นอกจากจะต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการบริหารงานแล้ว จำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการกำกับการบริหารการจัดการองค์การ โดยการวางแผนงานให้มีประสิทธิผล จึงจะสามารถฝ่าอุปสรรคที่หนักแน่นมั่นคง ด้วยกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับ สถานการณ์จะสามารถสร้างความมั่นคง สืบเนื่องในแนวนโยบายและแนวปฏิบัติขององค์การ ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามนโยบายที่กำหนดไว้ได้

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มารศรี สุธานี (2540) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน
3. โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ใน ระดับต่างกัน

เสน่ห์ จุ้ยโต (2541) ได้ทำวิจัยเรื่อง “วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษา กรณีศึกษา ของผู้บริหารระดับสูง” ผลการวิจัยพบว่า ที่มาของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารการอุดมศึกษาของ ผู้บริหารระดับสูงมี 4 ประการคือ การขัดเกลาทางสังคม การศึกษาในระบบ ประสบการณ์ในอาชีพ และวัฒนธรรมขององค์การ การขัดเกลาทางสังคมประกอบไปด้วยการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา การ เป็นแบบอย่างที่ดีของบิดามารดา ความยากลำบากในวัยเด็กที่ทำให้มีความอดทนพากเพียร การเป็นน้อง ที่มีพี่ ๆ ให้การสนับสนุน และการฝึกฝนของบิดามารดาที่ทำให้เกิดความเฉลียวฉลาดในวัยเด็ก การ ศึกษาในระบบประกอบไปด้วย การมีครูดี การได้เรียนในวิชาที่เป็นประโยชน์โดยตรง และการได้ทำ กิจกรรมเสริมหลักสูตร ประสบการณ์ในอาชีพประกอบด้วย ประสบการณ์ในการเรียนระดับประถม ศึกษา มัธยมศึกษา ประสบการณ์ในการเรียนระดับปริญญาตรี โทและเอก และประสบการณ์ในการ ทำงาน วัฒนธรรมขององค์การประกอบไปด้วยความเชื่อและค่านิยมของผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การ วิสัยทัศน์ในการบริหารอุดมศึกษาของผู้บริหารระดับสูงมี 5 ประการคือ มหาวิทยาลัยทางไกล และ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล การบริหารความขัดแย้ง ความเป็นสากลของอุดมศึกษา การกระจายอำนาจ และการบริหารองค์การเชิงธุรกิจ การใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษาของผู้บริหารระดับ สูง มี 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนประกาย ขั้นตอนขยายความคิด ขั้นตอนพิจารณาเปลี่ยนแปลง และขั้นสร้างความต่อ เนื่อง

วรรณพร สุขอนันต์ (2541) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง

2. ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ความเป็นผู้ใฝ่รู้ ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และตัวแปรย่อยในปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ ล้วนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสิ้น

3. ตัวแปรย่อยทั้งปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ทั้ง 6 ปัจจัย ล้วนเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรที่น่าสนใจ สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ดีที่สุด คือ ความใฝ่รู้

วีระพล แสงรัตนทองคำ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ใน 3 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ในภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ใน 3 ด้านภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใน 3 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใน 3 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ใน 3 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหาร

ส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใน 3 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหารฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ใน 3 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ แตกต่างกันเป็นรายด้านและภาพรวม

4. ผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี กับอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป และที่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร กับไม่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใน 3 ด้าน คือการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้าน ส่วนผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใน 3 ด้าน แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้าน

สรรัตน์ คลีแก้ว (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในเขตภาคเหนือ” สรุปได้ว่า

1. วิสัยทัศน์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในเขตภาคเหนือ มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง

2. ตัวแปรย่อยของปัจจัยภายในตัว ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ได้แก่ ความเป็นผู้ใฝ่รู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการวางแผนการบริหาร และความสามารถด้านการนิเทศก์ ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ที่เป็นพฤติกรรมหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ได้แก่ พฤติกรรมเชิงชี้แนะ พฤติกรรมเชิงสนับสนุน พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม และ พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน บรรยากาศแบบอิสระ และบรรยากาศแบบสนิทสนม เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ตัวแปรย่อยของปัจจัยภายในตัวของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ ความเป็นผู้ใฝ่รู้ และความมีมนุษยสัมพันธ์ ตัวแปรย่อยในปัจจัยในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ที่เป็นพฤติกรรมหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ได้แก่ พฤติกรรมเชิงสนับสนุน และพฤติกรรมเชิงชี้แนะ ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน ได้แก่ บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบปิด และบรรยากาศแบบอิสระ ส่วนเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวพยากรณ์ที่ดี 4 ตัว จากตัวแปรทั้ง 16 ตัว สามารถทำนาย

วิสัยทัศน์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ได้ร้อยละ 74.70 ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ พฤติกรรมเชิงสนับสนุน ความเป็นผู้ใฝ่รู้ และบรรยากาศแบบสนิทสนม

บุญเจือ จุฑาพรธชาติ (2544) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา” สรุปได้ว่า

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. ครูผู้สอนประเมินว่า บรรยากาศเปิดขององค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับสูงและระดับต่ำ มีจำนวนใกล้เคียงกัน

3. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความศรัทธาสูงที่สุด และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความทุ่มเทต่ำสุด

4. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์การ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านและสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนได้ร้อยละ 38.59

จากศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารในองค์กรต่างเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรจึงเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ทั้งสิ้น

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย “วิสัยทัศน์ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง” ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ กองการศึกษาอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง จำนวน 20 สถานศึกษา มีประชากรทั้งสิ้น 767 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- |  |        |
|--|--------|
| 1. ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ | 78 คน  |
| 2. ครู-อาจารย์ ได้แก่ ครู-อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ                    | 689 คน |
| รวมประชากรทั้งสิ้น   | 767 คน |

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ กองการศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง จำนวน 20 สถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 78 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 2 ครู-อาจารย์ ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของ Krejcie and Morgan เทียบบัญญัติไตรยางค์แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่างของครู-อาจารย์ จำนวน 248 คน

ขั้นตอนที่ 3 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 326 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู-อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง

ลำดับ	รายชื่อวิทยาลัยการอาชีพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ	46	17
2.	วิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก	43	15
3.	วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์	24	9
4.	วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล	22	8
5.	วิทยาลัยการอาชีพบางแก้วฟ้า	38	14
6.	วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม	63	23
7.	วิทยาลัยการอาชีพบ้านแพ้ว	34	12
8.	วิทยาลัยการอาชีพอัมพวา	20	7
9.	วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน	20	7
10.	วิทยาลัยการอาชีพปราณบุรี	18	6
11.	วิทยาลัยการอาชีพไกลกังวล	64	23
12.	วิทยาลัยการอาชีพบ้านลาด	33	12
13.	วิทยาลัยการอาชีพเขาย้อย	18	6
14.	วิทยาลัยการอาชีพปากท่อ	20	7
15.	วิทยาลัยการอาชีพบ้านโป่ง	27	10
16.	วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี	76	27
17.	วิทยาลัยการอาชีพพนมทวน	23	9
18.	วิทยาลัยการอาชีพอุทุมพร	36	13
19.	วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง	26	9
20.	วิทยาลัยการอาชีพไทรน้อย	38	14
รวม		689	248

จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก ตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละสถานศึกษา

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารการศึกษาที่เรียกว่า LVQ-P (Leadership Vision Questionnaire-Principal) ของ Braun (1991 : 78) ซึ่ง ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ได้แปลจำนวน 32 ข้อ แล้วผู้วิจัยได้นำมาปรับให้สอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัยการอาชีพ

แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ฉบับคือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวิสัยทัศน์ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ

ซึ่ง ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ได้แปลและเรียบเรียงมาจาก LVQ-P (Leadership Vision Questionnaire-Principal) ของ Braun (1991:78) ประกอบไปด้วยคำถาม 32 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-scales) 4 ช่วงคะแนนคือ

- 1 หมายถึง ไม่จริงเลย
- 2 หมายถึง จริงเป็นบางครั้ง
- 3 หมายถึง ค่อนข้างจริง
- 4 หมายถึง จริงที่สุด

โดยวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ 3 ด้านคือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 3, 6, 8, 10, 16, 19, 20, 25, 26, และ 27
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2, 7, 9, 12, 14, 17, 22, 24, และ 29
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4, 5, 11, 13, 15, 18, 21, 23, 28, 30, 31, และ 32

การแปลค่าความหมายของคะแนน กำหนดการแปลค่าของคะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบ ดังนี้

- 1.00-1.80 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่ำ
- 1.81-3.20 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.21-4.00 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง

แบบสอบถามตอนที่ 2 ได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามซึ่ง ศาตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ แปลและปรับให้สอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัยการอาชีพ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ ใช้แบบสอบถาม เดียวกันกับแบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นผู้ตอบ เพียงแต่เปลี่ยนถ้อยคำจาก “ข้าพเจ้า” เป็น “ผู้บริหาร”

### 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความเข้าใจและความถูกต้อง ของภาษาจำนวน 5 คน ดังนี้

- 1.1 ดร. สมหมาย สร้อยนาคพงษ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา
- 1.2 นาย มังกร หริรักษ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีว กรมอาชีวศึกษา
- 1.3 ดร. มารศรี สุธานิติ ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
- 1.4 ผศ. ดร. ทศนา แสงศักดิ์ ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 1.5 อาจารย์ ลออ เพชรรัตน์ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา

2. นำแบบสอบถาม ที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ แล้วนำไปปรึกษากับอาจารย์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

3. เพื่อให้แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำ ไปทดลองใช้ (Try-out) สำหรับผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 แห่ง รวม ทั้งสิ้น 46 คนแบ่งเป็น ผู้บริหารจำนวน 10 คน ครู-อาจารย์ 36 คน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อ มั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมได้ 0.96 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 0.94 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 0.92 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 0.98

4. นำแบบสอบถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไข ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บ รวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอนดังนี้

1. บัณฑิตที่เสนอขออนุญาตให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงอธิบดีกรมอาชีวศึกษา เพื่อให้ขอความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู-อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้
2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เวลา 2 สัปดาห์
3. เมื่อครบกำหนด 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัย ได้นัดผู้ตอบแบบสอบถามว่าจะมารับแบบสอบถามในอีก 1 สัปดาห์
5. เมื่อครบกำหนด 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืน
6. ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 326 ฉบับ ได้คืนกลับมา 311 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.40

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ และนำมาเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมคำบรรยาย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยทำเป็นรายด้านและภาพรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมคำบรรยาย

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยทำเป็นรายด้านและภาพรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมคำบรรยาย

การเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาและสถานภาพ วิเคราะห์โดยทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มโดยใช้ t-test โดยทำเป็นรายด้านและภาพรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมคำบรรยาย

## 2. เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

- |           |         |                                |
|-----------|---------|--------------------------------|
| 1.00-1.80 | หมายถึง | มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่ำ     |
| 1.81-3.20 | หมายถึง | มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง |
| 3.21-4.00 | หมายถึง | มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง     |

## 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S. D.)
3. t-test

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 3 ด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ เป็นรายด้านและภาพรวม พร้อมทั้งเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 3 ด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพของครู-อาจารย์ เป็นรายด้านและภาพรวม ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปตารางและบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 3 ด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์เป็นรายด้านและภาพรวม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 3 ด้านคือด้านการสร้างวิสัยทัศน์ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ เป็นรายด้านและภาพรวม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 3 ด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ เป็นรายด้านและภาพรวม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
-เพศชาย	201	64.60
-เพศหญิง	110	35.40
สถานภาพโดยตำแหน่ง		
-ผู้บริหาร	72	23.15
-ครู-อาจารย์ข้าราชการประจำ	114	36.67
-ครู-อาจารย์อัตราจ้างชั่วคราว	125	40.18
อายุ		
-น้อยกว่า 35 ปี	162	52.10
-ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	149	47.90
ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	12.50
-ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	272	87.50
รวม	311	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 เป็นเพศหญิง มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40

ผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพโดยตำแหน่งผู้บริหารมีจำนวน 72คนคิดเป็นร้อยละ 23.20

ผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นครู-อาจารย์อัตราจ้างชั่วคราว มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 ส่วนสถานภาพครู-อาจารย์ที่เป็นครู-อาจารย์ข้าราชการประจำ มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10 และมีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ เป็นรายด้านและภาพรวม (ตารางที่ 4.2-4.3)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เป็นรายด้านและภาพรวม

วิสัยทัศน์	ผู้บริหาร n = 72 คน		ระดับ วิสัยทัศน์	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
การสร้างวิสัยทัศน์	3.22	0.60	สูง	2
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.13	0.62	ปานกลาง	3
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.31	0.65	สูง	1
ภาพรวม	3.22	0.60	สูง	

ตารางที่ 4.2 พบว่าวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย=3.22)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย =3.31) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย=3.22) และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.13)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัย  
การอาชีพ กลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ เป็นรายด้านและภาพรวม

วิสัยทัศน์	ครู-อาจารย์ n = 239 คน		ระดับ วิสัยทัศน์	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
การสร้างวิสัยทัศน์	3.51	0.64	สูง	2
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	2.66	0.67	ปานกลาง	3
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.54	0.68	สูง	1
ภาพรวม	3.27	0.66	สูง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตาม  
ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย=3.27)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านการ  
ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย =3.51) และด้านการเผยแพร่  
วิสัยทัศน์อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.66)

ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 3 ด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ เป็นรายด้าน และภาพรวม (ตารางที่ 4.4-4.6)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ

วิสัยทัศน์	อายุต่ำกว่า 35 ปี (n=162 คน)				อายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป (n=149 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ วิสัยทัศน์	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ วิสัยทัศน์	ลำดับ ที่
การสร้างวิสัยทัศน์	3.55	0.63	สูง	1	3.55	0.65	สูง	2
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	2.78	0.67	ปานกลาง	3	2.98	0.64	ปานกลาง	3
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.53	0.68	สูง	2	3.57	0.70	สูง	1
ภาพรวม	3.29	0.64	ปานกลาง		3.57	0.64	สูง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.57)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ อยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.57) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.55) ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.98)

สำหรับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.29)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์อยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.55) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.53) และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.78)

ถ้าพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของครู-อาจารย์ที่มีอายุ ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยของครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ  
กลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

วิสัยทัศน์	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=39 คน)				ปริญญาตรีหรือสูงกว่า (n=272คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ วิสัยทัศน์	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ วิสัยทัศน์	ลำดับ ที่
การสร้างวิสัยทัศน์	3.51	0.54	สูง	1	3.56	0.65	สูง	2
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	2.67	0.69	ปานกลาง	3	2.89	0.66	ปานกลาง	3
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.51	0.63	สูง	2	3.55	0.70	สูง	1
ภาพรวม	3.23	0.60	สูง		3.34	0.65	สูง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.34)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์อยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.55) ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.89)

สำหรับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.23)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์อยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.51) และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.67)

ถ้าพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าค่าเฉลี่ยของครู อาจารย์ที่มีวุฒิมหาบัณฑิตหรือสูงกว่า สูงกว่าค่าเฉลี่ยของครู-อาจารย์ที่มีวุฒิมหาบัณฑิตต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัย

การอาชีพ กลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามสถานภาพ

วิสัยทัศน์	ครู-อาจารย์ข้าราชการประจำ (n=114 คน)				ครู-อาจารย์อัตราจ้างชั่วคราว (n=125 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ วิสัยทัศน์	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ วิสัยทัศน์	ลำดับ ที่
การสร้างวิสัยทัศน์	3.52	0.66	สูง	2	3.56	0.61	สูง	1
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	2.63	0.65	ปานกลาง	3	2.59	0.67	ปานกลาง	3
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.54	0.72	สูง	1	3.54	0.66	สูง	2
ภาพรวม	3.23	0.66	สูง		3.23	0.62	สูง	

จากตาราง 4.6 พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่เป็นครูอัตราจ้างชั่วคราว ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.23)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์อยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.23)

สำหรับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่เป็นข้าราชการประจำ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.23)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์อยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.52) และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.63)

ถ้าพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของครู-อาจารย์อัตราจ้างชั่วคราว สูงกว่าค่าเฉลี่ยของครู-อาจารย์ที่เป็นข้าราชการประจำ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 3 ด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพของครู-อาจารย์ เป็นรายด้านและภาพรวม (ตารางที่ 4.7-4.9)

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ

วิสัยทัศน์	ครู-อาจารย์อายุ ต่ำกว่า 35 ปี (n=162 คน)		ครู-อาจารย์อายุมาก กว่า 35 ปีขึ้นไป (n=149 คน)		T	Sig
	$\bar{X}_1$	S.D <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D <sub>2</sub>		
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.55	0.63	3.55	0.65	-0.19	0.90
ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	2.67	0.67	2.78	0.64	-1.25	0.21
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.53	0.68	3.57	0.70	-0.39	0.70
ภาพรวม	3.25	0.64	3.29	0.64	-0.58	0.57

P<.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยคะแนน วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามระดับ การศึกษา

วิสัยทัศน์	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=39 คน)		ปริญญาตรีหรือสูงกว่า (n=272 คน)		T	Sig
	$\bar{X}_1$	S.D <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D <sub>2</sub>		
การสร้างวิสัยทัศน์	3.51	0.54	3.56	0.65	-0.52	0.61
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	2.65	0.69	2.73	0.66	-1.09	0.28
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.51	0.63	3.55	0.70	-0.31	0.70
ภาพรวม	3.22	0.60	3.28	0.65	-0.64	0.52

$P \leq .05$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยคะแนน วิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตาม สถานภาพ

วิสัยทัศน์	ครู-อาจารย์ข้าราชการ การประจำ (n=114 คน)		ครู-อาจารย์อัตราจ้าง ชั่วคราว (n=125 คน)		T	Sig
	$\bar{X}_1$	S.D <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S.D <sub>2</sub>		
การสร้างวิสัยทัศน์	3.52	0.66	3.58	0.61	-0.68	0.50
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	2.78	0.65	2.69	0.67	0.44	0.66
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.54	0.72	3.56	0.66	-0.59	0.95
ภาพรวม	3.28	0.66	3.28	0.62	-0.94	0.92

$$P \leq .05$$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยได้สรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการ สรุปผลอภิปราย และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

### 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 3 ด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์เป็นรายด้านและภาพรวม

2. เพื่อเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 3 ด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพของครู-อาจารย์ เป็นรายด้านและภาพรวม

### 5.2 สมมติฐานของการวิจัย

1. ครู-อาจารย์ ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 3 ด้าน แตกต่างกัน

2. ครู-อาจารย์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง จำนวน 3 ด้าน แตกต่างกัน

3. ครู-อาจารย์ ที่เป็นข้าราชการประจำกับ ครู-อาจารย์ที่เป็นอัตราจ้างชั่วคราว มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จำนวน 3 ด้าน แตกต่างกัน

### 5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ กองการศึกษาอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง จำนวน 20 แห่ง มีประชากรทั้งสิ้น 767 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง จำนวน 20 แห่ง 326 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ฉบับคือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวิสัยทัศน์ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ประกอบไปด้วยคำถาม 32 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-scales) 3 ระดับ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ ใช้แบบสอบถามเดียวกันกับแบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นผู้ตอบ เพียงแต่เปลี่ยนถ้อยคำจาก “ข้าพเจ้า” เป็น “ผู้บริหาร”

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย จัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ไปยังวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 326 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 311 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้โดย 1) วิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ 2) วิเคราะห์ความแปรปรวน โดยทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วย t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างผู้บริหาร ครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพประมวลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

#### 5.4 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหาร

ผู้บริหารจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2

ครู-อาจารย์

ครู-อาจารย์ ที่มีอายุ น้อยกว่า 35 ปี จำนวน 159คน คิดเป็นร้อยละ 66.15

ครู-อาจารย์ ที่มีอายุ ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 33.85

ครู-อาจารย์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีจำนวน 200 คิดเป็นร้อยละ 83.67

ครู-อาจารย์ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33

ครู-อาจารย์ ที่เป็นครูอัตราจ้างชั่วคราว มีจำนวน 125 คิดเป็นร้อยละ 40.2

ครู-อาจารย์ ที่เป็นข้าราชการประจำ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของบริหารวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ เป็นรายด้านและภาพรวม

1. พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ นั้น อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลางตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ สถานะภาพและระดับการศึกษา มีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## 5.5 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง มีสาระที่น่ามาอภิปรายผลได้ดังนี้

ตอนที่ 2 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จากผลของการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลางทั้ง 3 ด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารของกรมอาชีวศึกษาได้นั้น จะต้องผ่านการฝึกอบรมด้านการบริหารที่ต้องใช้กระบวนการคิด ไปสู่กระบวนการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของ พระมหาสิงห์ สวัสดิ์ผล (2542 : 10) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาจิตใจให้เกิดปัญญาและสันติสุข ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรม ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ให้บุคคล เพื่อพัฒนาการทำงานและทัศนคติตลอดจนพฤติกรรม

ของคนให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นโดยการนำเอาเทคนิคและวิทยาการที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปดัดแปลงและปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้บริหารจะได้รับการฝึกอบรมจากกรมอาชีวศึกษาแล้ว ผู้บริหารยังได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งมีผู้บริหารหลายราย ได้ศึกษต่อในระดับปริญญาโทและเอกอีกด้วยนั่นเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถที่แสดงออกมาในทางความคิด และทางการบริหารในการที่กล้าที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง วิทยาลัยของคุณ ให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรรณพร สุขอนันต์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า วิสัยทัศน์ ทั้ง 3 ด้าน ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีลักษณะของความเป็นผู้นำ ที่มักจะมีการแสดงให้บุคคลรอบตัวได้รับรู้ว่า คนที่เป็นผู้นำนั้นมีความคิดและมีการปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้ครู-อาจารย์ได้เห็นเป็นตัวอย่างและปฏิบัติตาม ภิญญา สาทร (2523 : 334) ได้กล่าวไว้ในหนังสือการบริหารการศึกษาว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีอำนาจ มีอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความคิดว่าตนเองได้แสดงออกซึ่งวิสัยทัศน์แล้ว ไม่คิดว่าผู้บริหารจำเป็นต้องใช้การสื่อสาร โน้มน้าว ชักจูงและสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันมุ่งไปสู่ทิศทางที่ถูกต้อง ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องอธิบายและจูงใจให้ครู-อาจารย์ได้รับทราบถึงความสำคัญ ของวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลางจำเป็นที่จะต้องมุ่งมั่นและอดทนต่อการที่จะเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนให้ครู-อาจารย์ได้รับทราบ Yuki (1989 : 22) ได้กล่าวไว้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ทำได้โดยการใช้วาทศิลป์ การอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์ และพิธีการต่างๆ เพื่อโน้มน้าวจิตใจสมาชิกให้เชื่อและเห็นคล้อยตาม ทั้งนี้ Davis and Thomas (อ้างใน วีระพล แสงรัต นทองคำ. 2544 : 65) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่คุณจำเป็นต้องมี และจะต้องสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังคณะทำงาน เพื่อให้สมาชิกเหล่านั้นกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น เรวดี ไชยพาน (อ้างใน. โสภณ เนื่องจำนงค์ (2539 : 37) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดชลบุรี ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำที่เป็นอุปสรรคหรือส่งเสริมพัฒนาชุมชนว่า ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะมีพฤติกรรมการเผยแพร่สูง มีทักษะในการสื่อสาร เช่นการพูด การชี้แจง การโน้มน้าว การชักจูง ชวนนำความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ไปเผยแพร่แก่สมาชิก และเป็นผู้มีและเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลางตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารงานแล้ว ยังได้มีการนำวิสัยทัศน์มาปฏิบัติควบคู่กับการบริหารงานในวิทยาลัยที่ตนเองบริหารงานด้วย การที่ผู้บริหารได้นำวิสัยทัศน์มาปฏิบัติควบคู่กับการบริหารงานด้วยนั้น เนื่องจากผู้บริหารได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่ว่า วิสัยทัศน์สามารถ นำ มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ในอนาคตทั้งของผู้บริหารและครู-อาจารย์ได้ด้วย วรรณพร สุขอนันต์ (2541) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” สรุปผลการวิจัยได้ว่า วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Blumberg and Greenfield (1986 : 227-228) ได้อธิบายเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นไปในอนาคตและสามารถกระทำกิจกรรม เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสูง 2 ด้านคือด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์มองเห็นว่าผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ได้แสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ซึ่งอาจจะเห็นได้จากการบริหาร และการแสดงออกซึ่งแนวความคิดในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ สอดคล้องกับผลวิจัยของ บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา” สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับความคิดเห็นของ พัฒนกิจ โทญญาท (2542 : 25) ซึ่งได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ว่า บุคคลที่เป็นผู้บริหาร ถึงแม้จะมีการสร้างวิสัยทัศน์ และสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้เข้าใจและต้องการให้เกิดการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์การ แล้วจะต้องมีกรอบการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติด้วย โดยมีการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้ จัดทำแผนการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดในแผนการในแต่ละด้านอย่างชัดเจน สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และการดำเนินการที่จะรองรับกับวิสัยทัศน์ด้วย

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูงนั้น อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเห็นว่า การที่จะบริหารวิทยาลัยให้มีความเจริญก้าวหน้าได้นั้นต้องอาศัยวิสัยทัศน์เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานด้วย วันทนา เมืองจันทร์ ( 2540 : 49) ได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่องเพื่อการศึกษาของเด็กไทยว่า วิสัยทัศน์นั้นจะชี้ให้เห็นขอบข่ายของงานที่จะต้องทำ

เสริมสร้างความเข้าใจและผู้บริหารต้องทำทุกวิถีทางต่อไปให้ถึงความพยายามนั้นและยิ่งกว่านั้น วิทยาลัยฯยังจะช่วยให้ครู-อาจารย์ บุคลากรทุกคนได้รับรู้ในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับด้านการเผยแพร่วิทยาลัยฯ ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ มีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ด้านการเผยแพร่วิทยาลัยฯ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ยังขาดความรู้ความสามารถที่จะเผยแพร่วิทยาลัยฯให้กับบุคคลต่าง ๆ ได้เข้าใจได้ สอดคล้องกับ วีระพล รัตนแสงทองคำ (2544 : 66) ที่วิจัยเกี่ยวกับวิทยาลัยฯของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าการเผยแพร่วิทยาลัยฯ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความสามารถในการเผยแพร่ไปสู่สมาชิกในองค์การ Lockeand Associates. (อ้างใน วรรณพร สุขอนันต์. 2541 : 31) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิทยาลัยฯ ไว้ว่า ก่อนที่ผู้นำจะสามารถนำองค์การให้บรรลุวิทยาลัยฯที่กำหนดไว้ได้ ผู้นำจะต้องเผยแพร่วิทยาลัยฯ นั้นไปยังสมาชิกทุกคนขององค์การ เพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจ ยอมรับ และเกิดจิตผูกพันในวิทยาลัยฯ นั้น เตรีมศักดิ์ วิชาสารณ (2538:4) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการเผยแพร่วิทยาลัยฯของผู้นำไว้ว่า เมื่อผู้นำสร้างวิทยาลัยฯขึ้นมาแล้วจึงจำเป็นต้องบรรยาย อธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ ผู้นำเมื่อสร้างวิทยาลัยฯขึ้นมาแล้ว จะเก็บไว้คนเดียวไม่ได้จะต้องเผยแพร่วิทยาลัยฯที่สร้างขึ้น นั่นคือเปลี่ยนสภาพของวิทยาลัยฯส่วนบุคคลเป็นวิทยาลัยฯของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิทยาลัยฯคือ การให้สมาชิกขององค์การยอมรับวิทยาลัยฯเป็นของตน ผู้นำจะต้องมีศิลป์ในการอธิบายและโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์การเข้าใจและยอมรับในวิทยาลัยฯที่สร้างขึ้น ผู้นำจะต้องมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิก

จากผลการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยาลัยฯสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้นำวิทยาลัยฯทั้ง 3 ด้านมาปฏิบัติอย่างจริงจังจึงสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ส่วนครู-อาจารย์นั้นก็เห็นว่าผู้บริหารได้นำเอาวิทยาลัยฯทั้ง 3 ด้านมาปฏิบัติให้เห็นอยู่เป็นประจำ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบวิทยาลัยฯของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ

วิทยาลัยฯของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครู-อาจารย์มองเห็นและรับรู้ได้ว่าผู้บริหารนั้นมีแนวความคิดที่จะพัฒนาให้วิทยาลัยฯเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน งานด้านวิชาการและการบริหารงานของวิทยาลัยฯที่เป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มารศรี สุธานี (2540 : 109-113) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิทยาลัยฯของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีวิทยาลัยฯไม่แตกต่างกันทั้งใน

ภาพรวมและรายด้านทุกด้าน สอดคล้องกับแนวความคิดของ เรวดี ไชยพาน (อ้างใน โสภณ เนื่องจางค์. 2539 : 37) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดชลบุรี พบว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีบทบาทในการริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้ชุมชนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้เพราะว่า ถึงแม้ครู-อาจารย์จะมีอายุแตกต่างกันแต่เมื่อมองเห็นว่า ผู้บริหารมีการวางแผนงานในอนาคตที่จะให้วิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และได้ปฏิบัติตามแผนงานที่ได้วางไว้โดยผลักดันให้ครู-อาจารย์ได้ตระหนักในภาระหน้าที่ของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีรพล แสงรัตนทองคำ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา” ผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ใน 3 ด้านภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง 1 ด้านคือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ สอดคล้องกับแนวความคิดของ วันทนา เมืองจันทร์ (2540 : 7) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารทุกคนควรมีวิสัยทัศน์ เพราะเป็นการมองภาพอนาคตขององค์การ โรงเรียนวิทยาลัยสถานศึกษาหรือหน่วยงานไว้ล่วงหน้า แล้วพยายามก้าวไปให้ถึงในสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตให้ได้

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายข้อ พบว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารมีภาพที่ชัดเจนอยู่ในใจแล้วว่าวิทยาลัยที่ดีควรเป็นอย่างไร ส่วนข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาวิทยาลัย ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารพยายามให้ครู-อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ของตน ส่วนข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาวิทยาลัย ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่อยู่ในระดับปานกลางนั้น ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารแสดงให้ครู-อาจารย์ทราบอยู่เสมอว่าต้องการที่จะให้วิทยาลัยของเราเป็นอย่างไรในอนาคต ส่วนข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารชอบที่จะพูดถึงความสำเร็จของครู-อาจารย์อยู่เสมอ ส่วนครู-อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารมีภาพชัดเจนอยู่ในใจแล้วว่าวิทยาลัยที่ดีควรเป็นอย่างไร ส่วนข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิทยาลัยไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัย ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ข้อที่อยู่ใน

ระดับสูงคือ ผู้บริหารพยายามให้ครู-อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ของตน ส่วนข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารแสดงให้ครู-อาจารย์ทราบอยู่เสมอว่าต้องการที่จะให้วิทยาลัยของเราเป็นอย่างไรในอนาคต ส่วนข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารจะพูดคุยด้วยความตื่นเต้นและมีความสุขมากเพื่อพูดถึงอนาคตวิทยาลัยของเรา ทั้งนี้เป็นเพราะครู-อาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารได้นำวิสัยทัศน์เข้าใช้ในการบริหารและนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่วิทยาลัยอย่างเห็นได้ชัด

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของครู-อาจารย์อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยของครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ทั้งนี้เนื่องจาก ครู-อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารมายาวนานกว่า ทำให้มองเห็นและสัมผัสถึงวัตรปฏิบัติของผู้บริหารมานานกว่านั่นเอง

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารพยายามให้ครู-อาจารย์ได้ตระหนักถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ของแต่ละคนและมุ่งเน้นการทำงานในสิ่งที่เป็นไปได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิทยาลัย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีระพล แสงรัตนทองคำ (2544 : 24) ได้สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ จากข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ภาพในอนาคตนั้น จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ และมีโอกาสที่จะเป็นไปได้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ วีระวุธ มาฆะศิริานนท์ (2541 : 29) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ว่า นอกจากวิสัยทัศน์จะต้องมีองค์ประกอบที่สมบูรณ์แล้ว วิสัยทัศน์ที่ดีนั้นจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีด้วย นั่นคือต้องทำทนายความรู้ ความสามารถของทั้งผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กร ต่อผลสำเร็จอันจะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์นั้น ๆ มาจากรูปแบบของวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ที่สังเกตเห็นถึงการบริหาร โอกาสบนความเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและมองเห็นถึง “เหตุ” อันเกิดขึ้นจากระบบต่าง ๆ และคาดการณ์ได้ถึง “ผล” ที่จะพึงมี

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครู-อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารมีภาพที่ชัดเจนอยู่ในใจแล้วว่าวิทยาลัยที่ดีควรเป็นอย่างไร ส่วนข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาวิทยาลัย ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารแสดงให้ครู-อาจารย์ทราบอยู่เสมอว่าต้องการจะให้วิทยาลัยของเราเป็นอย่างไรในอนาคต และผู้บริหารได้พูดคุยเกี่ยวกับรูปแบบวิทยาลัยของเราในอนาคตที่อยากให้เป็นของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยและบุคคลทั่วไปส่วนด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ข้อที่อยู่ระดับในสูงคือ ผู้บริหาร เชื่อว่าความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิทยาลัยของเราประสบความสำเร็จ

สำเร็จในการพัฒนา ส่วนข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาวิทยาลัย สำหรับครู-อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารมีภาพที่ชัดเจนอยู่ในใจแล้วว่าวิทยาลัยที่ดีควรเป็นอย่างไร ส่วนข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาวิทยาลัย ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารแสดงให้ครู-อาจารย์ทราบอยู่เสมอว่าต้องการที่จะให้วิทยาลัยของเราเป็นอย่างไรในอนาคต ข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารชอบที่จะพูดถึงความสำเร็จของครู-อาจารย์เสมอ ส่วนด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารเชื่อว่าความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิทยาลัยของเราประสบความสำเร็จใน ข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารพยายามส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน และเชื่อถือระหว่างครู-อาจารย์และผู้บริหารวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของครู-อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยของครู-อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากครู-อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีมุมมองที่กว้างและวิเคราะห์ในเชิงลึกได้ดีกว่า เนื่องจากครู-อาจารย์เหล่านั้นได้รับการอบรมสั่งสอนให้มีการคิดและวิเคราะห์ในสิ่งต่างๆอยู่เสมอและอย่างเป็นระบบ

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์ จำแนกตามสถานภาพครู-อาจารย์ข้าราชการประจำและครู-อาจารย์อัตราจ้างชั่วคราว ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากมองเห็นว่าผู้บริหารพยายามที่จะให้ครู-อาจารย์ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม และมีการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไปให้ครู-อาจารย์ ได้เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้นสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดำรง บุญยืน (อ้างใน, วันทนา เมืองจันทร์ 2540 : 6) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารและผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ ถ้าไม่มีหรือไม่รู้วิสัยทัศน์เวลาปฏิบัติงานในองค์กร เช่นการจัดสรรงบประมาณจะมีปัญหาดังนั้นวิสัยทัศน์ (Visions) หรือภาพอนาคตจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีการวิเคราะห์ การกำหนดว่า สิ่งใดควรเป็นทิศทางเป้าหมายของหน่วยงาน องค์กร หรือประเทศ และจะบริหารงานอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับแนวความคิดของ วรณพร สุขอนันต์ (2541:28) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศน์สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติว่า การจะเปลี่ยนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัตินั้น ผู้นำจะต้องมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ และจะต้องทำให้วิสัยทัศน์ทางบุคคล วิสัยทัศน์ทางอนาคตและวิสัยทัศน์ทางองค์กรมีความกระจ่างและชัดเจน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครู-อาจารย์ที่เป็นข้าราชการประจำ มีความคิดเห็นด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารมีภาพที่ชัดเจนอยู่ในใจแล้วว่าวิทยาลัยที่ดีควรเป็นอย่างไร ส่วนข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาวิทยาลัย ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารแสดงให้ครู-อาจารย์ทราบอยู่เสมอ

ว่าต้องการที่จะให้วิทยาลัยของเราเป็นอย่างไรในอนาคต ข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครู-อาจารย์ในวิทยาลัย เพื่อทำให้วิทยาลัยของเรามีลักษณะ หรือแตกต่างไปจากวิทยาลัยอื่น ส่วนด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารเชื่อว่าความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิทยาลัยของเราประสบความสำเร็จในการพัฒนา ข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารพยายามส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ มีความเชื่อถือซึ่งกันและกันและเชื่อถือ ระหว่างครู-อาจารย์และผู้บริหารวิทยาลัย ครู-อาจารย์อัตราจ้างชั่วคราว มีความคิดเห็นด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารมีภาพที่ชัดเจนอยู่ในใจแล้วว่าวิทยาลัยที่ดีควรเป็นอย่างไร ข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาวิทยาลัย ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารแสดงให้ครู-อาจารย์ทราบอยู่เสมอว่าต้องการใจให้วิทยาลัยของเราเป็นอย่างไรในอนาคต ข้อที่อยู่ในระดับต่ำคือ ผู้บริหารชอบที่จะพูดถึงความสำเร็จของครู-อาจารย์อยู่เสมอ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ข้อที่อยู่ในระดับสูงคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยของครู-อาจารย์อัตราจ้างชั่วคราว สูงกว่าค่าเฉลี่ยของครู-อาจารย์ข้าราชการประจำทั้งนี้เนื่องจากครู-อาจารย์อัตราจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานอย่างมีแรงกดดัน เนื่องจากต้องพยายามทำงานตอบสนอง ตามความต้องการและอยู่ใกล้ชิดกับผู้บริหารอยู่ตลอดเวลา ทำให้มองเห็นการปฏิบัติงานและซึมซับวิธีปฏิบัติงานของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

## 5.6 ข้อเสนอแนะ

### 5.6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลงานวิจัยไปใช้

#### 5.6.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง

1. จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูงเป็นเรื่องที่ดีและผู้บริหารควรที่จะพัฒนาและรักษาให้อยู่ในระดับสูงต่อไป แต่ในข้อที่ว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาวิทยาลัย และข้อที่ว่าผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาวิทยาลัย อยู่ในระดับต่ำ ผู้บริหารควรที่จะรับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัย ครู-อาจารย์อาจจะมีข้อเสนอแนะที่ดีที่ผู้บริหารควรจะต้องรับฟัง และอาจจะมอบหมายให้ครู-อาจารย์ช่วยกัน รับผิดชอบในการพัฒนาวิทยาลัย

2. ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้น อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรที่จะมีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ อาจจะด้วยการเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว ข้อที่ว่า ผู้บริหารชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเพื่อทำให้ วิทยาลัยของเรามีลักษณะหรือแตกต่างไป

จากวิทยาลัยอื่น ข้อที่ว่าผู้บริหารชอบที่จะพูดถึงความสำเร็จของของครู-อาจารย์อยู่เสมอ และข้อที่ว่าผู้บริหารจะพูดด้วยความตื่นเต้นและมีความสุขมากเมื่อพูดถึงอนาคตของวิทยาลัยของเรา ซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าทุกข้อ ซึ่งผู้บริหารควรที่จะรับฟังความคิดเห็นดังกล่าวและนำไปปรับปรุงแก้ไข โดยที่ผู้บริหารควรที่จะเข้ารับฟังความคิดเห็นและร่วมอภิปรายกับครู-อาจารย์ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 5.6.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา ควรจะได้มีการจัดหลักสูตรการอบรมในเรื่องวิสัยทัศน์ให้กับผู้บริหาร ก่อนที่จะมีการแต่งตั้งผู้บริหาร โดยการจัดหลักสูตรฝึกอบรมทางด้านวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์

#### 5.6.1.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง ทางด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลางตามความคิดเห็น ชุมชนและนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัย
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ ในภาคอื่นๆ

## บรรณานุกรม

- กรมอาชีวศึกษา. 2541. 8 ปี กองการศึกษาอาชีพ. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. 2524. วิสัยทัศน์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : สายธาร.
- ทองหล่อ เดชไทย. 2544. ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ :  
ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2538. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน. พระจอมเกล้าลาดกระบัง. ม.ป.ท..
- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. ม.ป.ป.. การจัดและบริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พระมหาสิงห์ สวัสดิ์ผล. 2542. “การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาจิตใจให้เกิด  
ปัญญาและสันติสุข.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) บัณฑิต  
วิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัฒนกิจ โกญจนาท. 2542. “การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่.” วารสารเพิ่มผลผลิต.  
กรุงเทพฯ : กระทรวงอุตสาหกรรม.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. 2538. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมมาธิราช.
- มารศรี สุธานี. 2540. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพ  
มหานคร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณพร สุขอนันต์. 2541. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันทนา เมืองจันทร์. 2540. เพื่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไทย. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท..
- วีระพล แสงรัตนทองคำ. 2544. “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด  
ฉะเชิงเทรา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
อาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วีรวัช มาฆะศิริานนท์. 2541. การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามัย. 2538. “การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.” วารสารข้าราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ กรมการปกครอง.
- วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามัย. 2544. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. ม.ป.ป.. การวางแผนกลยุทธ์. เอกสารประกอบการสัมมนานักบริหารระดับกลาง กระทรวงการคลัง.
- สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์. 2542. ผู้นำเหนือผู้นำ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. 2540. “วิสัยทัศน์ (Vision) : พลังแห่งความสำเร็จ.” วารสารการศึกษา เอกชน. ม.ป.ท..
- สรรัตน์ คลี่แก้ว. 2544. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในเขตภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. 2541. “วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษา : กรณีศึกษาของผู้บริหารระดับสูง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538. วิสัยทัศน์ของผู้นำ. เอกสารประกอบการบรรยาย. ม.ป.ท..
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538. “ประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา.” ประมวลสาระชุดวิชาสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุเทพ เขาวลิต. 2541. “วิสัยทัศน์นักบริหารทันสมัย.” วารสารวิทยาการจัดการ กรุงเทพฯ : ม.ป.ท..
- แอดมินิสเตรเตอร์. 2537. “วิธีการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ในการบริหาร.” วารสารเทศาภิบาล กรุงเทพฯ : ม.ป.ท..
- Barth, R. S. Principles. 1988. **Teachers and School Leadership.** Phi Delta Kappan.
- Bennis, W. G. and Nanus, B. 1985. **Leaders : The Strategies for Taking Charge.** New York : Haper and Row.
- Blumberg, A and William, G. 1992. “Management. Plano. Texas” : Business Publications.
- Braun, J. B. 1991. **An Analysis of Principle Leadership Vision and its Relationship to School Climate.** Doctoral Dissertation. Northern Arizona University.
- Eliis, N. E. and Joslin, A W. 1990. Share Governance and Responsibility : **The Keys To Leadership,** Commitment and Vision in school Reform. U.S. Department of Educational Design and Management School of Education.
- Goens, G. A. and Sharon, I. R. Clover. 1991. **Mastering School Reform.** Boston : Allyn and Bacon.

- Hickman, C. R. and Silva, A. M. 1984. **Creating Excellence**. New York : New American Library.
- Kouzes, J. T. and Posner, B. Z. 1993. **The Leadership Challenge**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Locke, E. A. and Associates. 1991. **The Essence of Leadership:the Four Keys to Leading Successfully**. Newyork : Lexington Books.
- Nanus, B. R. 1992. **Visionary Leadership**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Sheive, L. T. and Schoenheit, M. B. 1987. **Vision and the Work Life of Educational Leaders**. Leadership Examining the Elusive. 1987 Yearbook of the Association for Supervision and Curriculum Development.
- Tichy, N. C. and Devanna, M.A. 1986. **The Transformational Leader**. New York John Willey & sons.
- Yuki, G. A. 1989. **Leadership in Organizations**. Englewood Cliffs. New Jersey:Prentice Hall.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก



คำสั่งคณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ 157 /2545

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและ  
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของ นายจิตติวุฒิ สุนนานนท์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ ของ นายจิตติวุฒิ สุนนานนท์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย  
และมีประสิทธิภาพจึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครง  
วิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.รวีวรรณ	ชินะตระกูล	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ผศ.ดร.เด็สส์กษณ์	กลิ่นหอม	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ดร.ณรงค์	พิมสาร	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.รวีวรรณ	ชินะตระกูล	กรรมการ
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	กรรมการ
ผศ.ดร.เด็สส์กษณ์	กลิ่นหอม	กรรมการ
ดร.จำพนา	โหมดมณี	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2545

(รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ ชินะตระกูล)

กณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

นายรัฐดิวิฒิ สุนนานนท์ รหัสประจำตัว 43064132 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง (VISION OF ADMINISTRATORS IN COMMUNITY EDUCATION COLLEGES THE CENTRAL REGION)" โดยมี รศ.ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ และ ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2545

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ.2545

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอก วีระเชษฐ ชันเงิน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/ 2585

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

9 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอบเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สมหมาย สร้อยนาคพงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิตติวุฒิ สุนนานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง”

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยตามที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายจิตติวุฒิ สุนนานนท์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ทม 1504/ 2585

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๙ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายมังกร हरิรัถย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิตติวุฒิ สุนนทานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง”

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายจิตติวุฒิ สุนนทานนท์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ทม 1504/ 2585

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๙ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รศ.ดร.มารศรี สุธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิตติวุฒิ สุนนานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง”

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายจิตติวุฒิ สุนนานนท์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ทม 1504/ 2585

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๙ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.ทัศนาศา แสงศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิตติวุฒิ สุนนทานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง”

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายจิตติวุฒิ สุนนทานนท์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 คอ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ทม 1504/ 2585

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

9 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ล่อ เพชรรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิตติวุฒิ สุนนานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง”

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายจิตติวุฒิ สุนนานนท์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ทม 1504/3467

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๔ กันยายน 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
  2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด
  3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายจิตวิมล สุนนานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง” และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2545 ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามภายในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของตนเองกับคณะกรรมการอุดมศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษานี้เก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง  
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ นิมสาร)

รองคณบดี ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

โดย นายจิติวุฒิ สุนนานนท์

1. วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล
2. วิทยาลัยการอาชีพบ้านโป่ง
3. วิทยาลัยการอาชีพบ้านแพ้ว
4. วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์
5. วิทยาลัยการอาชีพไทรน้อย
6. วิทยาลัยการอาชีพบางแก้วฟ้า
7. วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม
8. วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ
9. วิทยาลัยการอาชีพไกรก้งวล
10. วิทยาลัยการอาชีพพนมทวน
11. วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี
12. วิทยาลัยการอาชีพปากท่อ
13. วิทยาลัยการอาชีพอัมพวา
14. วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง
15. วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง
16. วิทยาลัยการอาชีพบ้านลาด
17. วิทยาลัยการอาชีพเขาย้อย
18. วิทยาลัยการอาชีพปราณบุรี
19. วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน
20. วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล

ที่ ศธ 0911/4418



กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๙ ตุลาคม 2545

เรื่อง อนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ที่ ทม 1504/3467 ลงวันที่ 24 กันยายน 2545

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด  
2. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่า นายรัฐดิวุฒิ สุนนานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความประสงค์จะเก็บข้อมูลในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา รวม 20 แห่ง เพื่อทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง" รายละเอียดทราบแล้ว นั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วอนุญาตให้ นายรัฐดิวุฒิ สุนนานนท์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 20 แห่ง ตามรายชื่อที่แนบได้

อนึ่ง แบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาอนุญาตให้ใช้เก็บข้อมูล จะมีตราประทับและลายมือชื่อกำกับที่มุมบนด้านขวาของทุกแผ่น เพื่อเป็นต้นแบบในการเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาส่งผลงานการทำวิทยานิพนธ์ให้กรมอาชีวศึกษาทราบในโอกาสต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสิริรักษ์ รัชชานันติ)

ศึกษานิเทศก์ 9 รักษาการในตำแหน่ง

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์

โทร. 0-2281-5555 ต่อ 1802



ที่ ศธ 0911/ 4419

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๕ ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายฐิติวุฒิ สุนนานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง" มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นายฐิติวุฒิ สุนนานนท์ แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลได้ สำหรับการตอบแบบสอบถามขอให้ตอบชุดที่มีตราประทับเท่านั้น และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้วขอให้ส่งแบบสอบถามคืนบุคคลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสิริรักษ์ รัชชานติ)

ศึกษานิเทศก์ 9 รักษาการในตำแหน่ง

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์

โทร. 0-2281-5555 ต่อ 1802



ที่ ทม 1504 / 3661

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1/ ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพนัสนิคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิตติวุฒิ สุนนานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วิสัยทัศน์ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายจิตติวุฒิ สุนนานนท์ ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน  
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ทม 1504 / 3661

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

/๔ ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพนมสารคาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิตติวุฒิ สุนนานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วิสัยทัศน์ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง” คณะวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายจิตติวุฒิ สุนนานนท์ แดกลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน  
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ทม 1504 / 3661

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอกำหนดอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบางปะกง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิตติวดี สุนนายนนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วิสัยทัศน์ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายจิตติวดี สุนนายนนท์ ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบลูนในความอนุเคราะห์ของท่าน  
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



แบบสอบถาม

เรื่อง

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ



ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย/ ลงใน ( ) ที่ตรงกับสภาพความจริงสำหรับท่าน  
และวิทยาลัยของท่าน

2. สถานภาพของผู้กรอกแบบสอบถาม

1. ( ) เพศชาย

2 ( ) เพศหญิง

4. ตำแหน่ง

1. ( ) ผู้บริหาร

2. ( ) ข้าราชการครู

3. ( ) ครูอัตราจ้าง

5. อายุตามปีปฏิทินของท่าน

1. ( ) น้อยกว่า 35 ปี

2. ( ) ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

1. ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ( ) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า



ตอนที่ 2

แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 32 ข้อ ให้ท่านพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติ หรือมีความรู้สึกนึกคิดเช่นนั้นอยู่ โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ท้ายข้อความที่ตรงกับระดับความเป็นจริง



ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริงเป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
1. ข้าพเจ้า อ่านหนังสือ หรือวารสารต่างๆเพื่อที่จะทราบแนว ความคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาวิทยาลัย				
2. ข้าพเจ้า ชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับครู-อาจารย์ใน วิทยาลัย เพื่อทำให้วิทยาลัยของเรามีลักษณะ หรือแตกต่าง ไปจากวิทยาลัยอื่น				
3. ข้าพเจ้า มีภาพหรือรูปแบบในอนาคตของวิทยาลัยอยู่ในใจ แล้วว่า วิทยาลัยของเราจะเป็นอย่างไร				
4. ข้าพเจ้า พยายามกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ไปให้แก่ ครู-อาจารย์ ตามความเหมาะสม				
5. ข้าพเจ้า เชื่อว่า ความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิทยาลัยของเราประสบความสำเร็จ ในการพัฒนา				
6. ข้าพเจ้า มีภาพที่ชัดเจนอยู่ในใจแล้วว่าวิทยาลัยที่ดีควรเป็น อย่างไร				
7. ข้าพเจ้า แสดงให้ครู-อาจารย์ ทราบอยู่เสมอว่า ต้องการ จะให้วิทยาลัยของเราเป็นอย่างไร ในอนาคต				
8. ข้าพเจ้า รู้สึกตื่นเต้นยินดีเมื่อได้ทราบแนวความคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยได้				
9. ข้าพเจ้า มักใช้การประชุม ครู-อาจารย์ หรือการพบปะกับ ครู-อาจารย์ เพื่อร่วมกันพิจารณาถึงอนาคตของวิทยาลัย				
10. ข้าพเจ้า มักคิดใคร่ครวญอยู่เสมอว่าในอนาคตนั้นวิทยาลัย ของเราควรจะเป็นอย่างไรและเราจะไปถึงจุดนั้นได้อย่างไร				
11. ข้าพเจ้า พยายามให้ ครู-อาจารย์ ได้คิดและทดลองทำสิ่ง ใหม่ ๆ อยู่เป็นประจำ				
12. ข้าพเจ้า ได้พูดคุยเกี่ยวกับรูปแบบวิทยาลัยของเราในอนาคต ที่อยากจะเป็นกับครู-อาจารย์ในวิทยาลัยและบุคคลทั่วไป				



ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริงเป็ บางครั้ ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
13. ข้าพเจ้า มุ่งเน้นที่จะทำงาน ในสิ่งที่เป็นไปได้มากกว่า สิ่งที่เป็นไปได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิทยาลัย				
14. ข้าพเจ้า มุ่งเน้นการอุปมาอุปมัยและการเปรียบเทียบให้ ครู-อาจารย์ เห็นว่ารูปแบบในอนาคตของวิทยาลัยนั้นเป็น สิ่งที่เป็นไปได้				
15. ผู้บริหาร กระตุ้นให้ครู-อาจารย์ มีความตื่นตัวและกระตือ รือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ				
16. ข้าพเจ้า มีความคิดที่กระจ่างช้าว่าวิทยาลัยของเราจะ เป็นอย่างไรในอนาคต				
17. ข้าพเจ้า ชอบที่จะพูดถึงความสำเร็จของ ครู-อาจารย์เสมอ				
18. ข้าพเจ้า พยายามส่งเสริมให้ ครู-อาจารย์มีความเชื่อถือ ซึ่งกันและกัน และเชื่อดีระหว่างครู-อาจารย์และผู้บริหาร วิทยาลัย				
19. ข้าพเจ้า ฝึนถึงความสำเร็จของวิทยาลัยแห่งนี้				
20. ข้าพเจ้า สนใจที่จะศึกษาวิธีการที่วิทยาลัยอื่น ประสบ ความสำเร็จ				
21. ข้าพเจ้า ระบายความรับผิดชอบให้ครู-อาจารย์ด้วยความ เชื่อถือและไว้วางใจ				
22. ข้าพเจ้า จะพูดด้วยความตื่นเต้นและมีความสุขมากเมื่อพูด ถึงอนาคตของวิทยาลัยเรา				
23. ข้าพเจ้า สนับสนุน ให้ครู-อาจารย์ มองเห็นกาลไกล และให้การขบถองการกระทำนั้น ๆ				
24. ข้าพเจ้า มองโลกในแง่ดี และมั่นใจมากเมื่อพูดกับ ครู-อาจารย์ถึงเรื่องวิทยาลัยของเราดีขึ้นกว่าเก่า				
25. ข้าพเจ้า รับฟังความคิดเห็นจาก ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการ พัฒนาวิทยาลัย				



ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริงเป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
26. ข้าพเจ้า รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิทยาลัยไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัย				
27. ข้าพเจ้า กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถและความพร้อมของครู-อาจารย์				
28. ข้าพเจ้า เปิดโอกาสให้ ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการ วางแผนพัฒนาวิทยาลัย				
29. ข้าพเจ้า ใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อให้ ครู-อาจารย์เข้าใจเป้าหมาย ของการพัฒนาวิทยาลัยอย่างชัดเจน				
30. ข้าพเจ้า พยายามให้ ครู-อาจารย์ ตระหนักถึงความสำคัญ ในภาระหน้าที่ของตน				
31. ข้าพเจ้า พยายามให้ ครู-อาจารย์ มีความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน				
32. ข้าพเจ้า ตัดบทความคิดเกี่ยวกับ การพัฒนาวิทยาลัยไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา วิทยาลัยของเรา				



แบบสอบถาม

เรื่อง

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ.



ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย/ ลงใน ( ) ที่ตรงกับสภาพความจริงสำหรับท่าน  
และวิทยาลัยของท่าน

2. สถานภาพของผู้กรอกแบบสอบถาม

1. ( ) เพศชาย

2 ( ) เพศหญิง

4. ตำแหน่ง

1. ( ) ผู้บริหาร

2. ( ) ข้าราชการครู

3. ( ) ครูอัตราจ้าง

5. อายุตามปีปฏิทินของท่าน

1. ( ) น้อยกว่า 35 ปี

2. ( ) ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

1. ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ( ) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า



## ตอนที่ 2

แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ  
ตามแนวความคิดของ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 32 ข้อ ให้ท่านพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับสิ่งที่ผู้บริหารวิทยาลัย  
การอาชีพ ปฏิบัติ หรือมีความรู้สึกริक्तคึกคักเช่นนั้นอยู่ โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างท้าย  
ข้อความที่ตรงกับระดับความเป็นจริง



ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริงเลย	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงที่สุด
1. ผู้บริหาร อ่านหนังสือ หรือวารสารต่างๆเพื่อที่จะทราบแนวความคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาวิทยาลัย				
2. ผู้บริหาร ชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับครู-อาจารย์ในวิทยาลัย เพื่อทำให้วิทยาลัยของเรามีลักษณะ ที่แตกต่างไปจากวิทยาลัยอื่น				
3. ผู้บริหาร มีภาพหรือรูปแบบในอนาคตของวิทยาลัยอยู่ในใจแล้วว่า วิทยาลัยของเราจะเป็นอย่างไร				
4. ผู้บริหาร พยายามกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ไปให้แก่ ครู-อาจารย์ ตามความเหมาะสม				
5. ผู้บริหาร เชื่อว่า ความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิทยาลัยของเราประสบความสำเร็จในการพัฒนา				
6. ผู้บริหาร มีภาพที่ชัดเจนอยู่ในใจแล้วว่าวิทยาลัยที่คิดควรเป็นอย่างไร				
7. ผู้บริหาร แสดงให้ครู-อาจารย์ ทราบอยู่เสมอว่า ต้องการจะให้วิทยาลัยของเราเป็นอย่างไร ในอนาคต				
8. ผู้บริหาร รู้สึกตื่นเต้นยินดีเมื่อได้ทราบแนวความคิดใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยได้				
9. ผู้บริหาร มักใช้การประชุม ครู-อาจารย์ หรือการพบปะกับครู-อาจารย์ เพื่อร่วมกันพิจารณาถึงอนาคตของวิทยาลัย				
10. ผู้บริหาร มักคิดใคร่ครวญอยู่เสมอว่าในอนาคตคนนั้นวิทยาลัยของเราควรจะเป็นอย่างไรและเราจะไปถึงจุดนั้นได้อย่างไร				
11. ผู้บริหาร พยายามให้ ครู-อาจารย์ ได้คิดและทดลองทำสิ่งใหม่ๆ อยู่เป็นประจำ				
12. ผู้บริหาร ได้พูดคุยเกี่ยวกับรูปแบบวิทยาลัยของเราในอนาคต ที่อยากให้เป็นกับครู-อาจารย์ในวิทยาลัยและบุคคลทั่วไป				



ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริงเป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
13. ผู้บริหาร มุ่งเน้นที่จะทำงาน ในสิ่งที่เป็นไปได้มากกว่า สิ่งที่เป็นไปได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิทยาลัย				
14. ผู้บริหาร มุ่งเน้นการอุปมาอุปไมยและการเปรียบเทียบให้ ครู-อาจารย์ เห็นว่ารูปแบบในอนาคตของวิทยาลัยนั้นเป็น สิ่งที่เป็นไปได้				
15. ผู้บริหาร กระตุ้นให้ครู-อาจารย์ มีความตื่นตัวและกระตือ รือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ				
16. ผู้บริหาร มีความคิดที่กระจ่างชัดว่าวิทยาลัยของเราควร จะเป็นอย่างไรในอนาคต				
17. ผู้บริหาร ชอบที่จะพูดถึงความต่ำต้อยของ ครู-อาจารย์เสมอ				
18. ผู้บริหาร พยายามส่งเสริมให้ ครู-อาจารย์มีความเชื่อถือ ซึ่งกันและกัน และเชื่อดีระหว่างครู-อาจารย์และผู้บริหาร วิทยาลัย				
19. ผู้บริหาร สันติถึงความสำเร็จของวิทยาลัยแห่งนี้				
20. ผู้บริหาร สนใจที่จะศึกษาวิธีการที่วิทยาลัยอื่น ประสบ ความสำเร็จ				
21. ผู้บริหาร กระจายความรับผิดชอบให้ครู-อาจารย์ช่วยความ เชื่อถือและไว้วางใจ				
22. ผู้บริหาร จะพูดถึงความตื่นเต้นและมีความสุขมากเมื่อพูด ถึงอนาคตของวิทยาลัยเรา				
23. ผู้บริหาร สนับสนุน ให้ครู-อาจารย์ มองเห็นการณ์ไกล และให้การขบถของการกระทำนั้น ๆ				
24. ผู้บริหาร มองโลกในแง่ดี และมั่นใจมากเมื่อพูดถึง ครู-อาจารย์ถึงเรื่องวิทยาลัยของเราดีขึ้นกว่าเก่า				
25. ผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็นจาก ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการ พัฒนาวิทยาลัย				



ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริงเป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
26. ผู้บริหาร รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิทยาลัยไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัย				
27. ผู้บริหาร กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถและความพร้อมของครู-อาจารย์				
28. ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการ วางแผนพัฒนาวิทยาลัย				
29. ผู้บริหาร ใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อให้ ครู-อาจารย์ เข้าใจเป้าหมาย ของการพัฒนาวิทยาลัยอย่างชัดเจน				
30. ผู้บริหาร พยายามให้ ครู-อาจารย์ ตระหนักถึงความสำคัญ ในภาระหน้าที่ของตน				
31. ผู้บริหาร พยายามให้ ครู-อาจารย์ มีความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน				
32. ผู้บริหาร ต่ำละทิ้งความคิดเกี่ยวกับ การพัฒนาวิทยาลัยไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา วิทยาลัยของเรา				

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายฐิติวุฒิ สุนนนานนท์
วัน /เดือน/ ปีเกิด	3 มกราคม 2494
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	27/6 หมู่ 1 ซ. วัดมณฑป ถ. คิ่งชัน-ฉิมพลี แขวงฉิมพลี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170
สถานที่ทำงาน	Lead Assessment Institute
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถาบัน
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2516 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยพณิชยการพระนคร ปีการศึกษา 2541 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (วิทยาการจัดการ) ปีการศึกษา 2545 สำเร็จการศึกษาศรศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง