

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

นัตติณี จงรักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

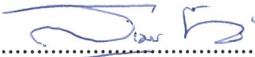
คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณา
คุษฎีนิพนธ์ของ นัตติณี จงรักษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)

คณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ เดียววิศเรศ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)


..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 3 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความเมตตาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประจุม
รอดประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักคุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมคุษฎีนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข ผู้ช่วยศาสตราจารย์
นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร และว่าที่ร้อยตรี ดร.ชาติชาย ตลุนจันทร์ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้
ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง
จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นางพัชณี สุกใส ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาศรีราชา รวมทั้ง
คณะครู และบุคลากรทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจที่ดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ ครู อาจารย์ทุกท่าน
ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์อันมีค่าให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณ
เพื่อนร่วมรุ่น หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต รุ่นที่ 9 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ
และเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา จนผู้วิจัยได้รับความสำเร็จในวันนี้

ขอขอบพระคุณ บุคคลในครอบครัว “ฉกรรจ์ศิลป์” อันเป็นที่รักยิ่ง และนายวิชาธร
จงรักษ์ คู่ชีวิต ที่คอยเป็นกำลังใจและอยู่เคียงข้างให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน
มาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดจากคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยสำนึกในพระคุณ
และขอมอบเป็นเครื่องสักการบูชา ความกตัญญูกตเวทิตา แด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณ
ทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่เป็นส่วนสำคัญทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในวันนี้

นัตติณี จงรักษ์

57810165: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้น/ ประสิทธิภาพ/ การบริหาร/ วิทยาลัยอาชีวศึกษา/
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

นักวิจัย: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (THE LINEAR
STRUCTURE RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING THE
ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS IN VOCATIONAL COLLEGES UNDER THE
DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION) คณะกรรมการควบคุมคุณภาพ
ประทุม รอดประเสริฐ, Ed.D., ไพรัตน์ วงษ์นาม, ค.ด. 196 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อสังเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของ 3 องค์ประกอบ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูและคณาจารย์ จำนวน 166 คน ตามจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ของวิธีการ G*Power ซึ่งปฏิบัติงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 10 แห่ง โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือ
การวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือกเกี่ยวกับตัวชี้วัดของ 11 ตัวแปรสังเกตได้
ของ 3 ตัวแปรเหตุ และ 4 ตัวแปรสังเกตได้ของประสิทธิภาพการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา
การวิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้น
ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผลด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยปรากฏโดยสรุป ดังนี้

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร
วิทยาลัย มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลโดยรวมร้อยละ 40 ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิทยาลัย
อาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2. ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพ
การบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนปัจจัยวัฒนธรรม
องค์การ และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์โดยอ้อมกับ
ประสิทธิภาพการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

57810165: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ph.D. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: LINEAR STRUCTURE RELATIONSHIP MODEL/ ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS/ VOCATIONAL COLLEGES/ DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION

NATHINEE JONGRAK: THE LINEAR STRUCTURE RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING THE ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS IN VOCATIONAL COLLEGES UNDER THE DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION. ADVISORY COMMITTEE: PRACHOOM RODPRASERT, Ed.D., PAIRAT WONGNAM, Ph.D. 196 P. 2016.

The study aimed at synthesizing the linear structure relationship of three factors those affected the administrative effectiveness of the vocational colleges under the Department of Local Administration. The sample consisted of 166 lecturers and education personnels working in ten colleges, selected by the G*Power program. The research instrument was a set of five-rating scale questionnaires concerning the indicators of eleven observed variables of three causal factors and four observed variables of administrative effectiveness of vocational colleges. The basic data were analyzed by the SPSS program, and analyzing the linear relationship of the two factors with the LISREL program.

The research findings were as follows;

1. The causal factors of organizational climates, organizational cultures, and leadership behaviors were found affecting the administrative effectiveness of the vocational colleges up to 40 percents.

2. Organizational climate was found directly related and affected the administrative effectiveness of the vocational colleges while the organizational culture and leadership behavior were found indirectly related and affected the administrative effectiveness.

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ซ |
| สารบัญภาพ..... | ฎ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 5 |
| คำถามของการวิจัย..... | 5 |
| ขอบเขตการวิจัย..... | 5 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 7 |
| ประโยชน์จากการวิจัย..... | 9 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 9 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 14 |
| การจัดการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น..... | 14 |
| ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา..... | 21 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ..... | 43 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ..... | 59 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ..... | 69 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 90 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 97 |
| ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและการได้มาของรูปแบบ..... | 97 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 99 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 100 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 101 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 101 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 102 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 102 |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 103 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 104 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 140 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 140 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 141 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 145 |
| บรรณานุกรม..... | 147 |
| ภาคผนวก..... | 163 |
| ภาคผนวก ก..... | 164 |
| ภาคผนวก ข..... | 166 |
| ภาคผนวก ค..... | 170 |
| ภาคผนวก ง..... | 185 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 196 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิผล..... | 30 |
| 2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา..... | 41 |
| 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุและประเด็นชีวิต ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น โดยรวม..... | 104 |
| 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการสร้างสรรค์ทฤษฎี และประเด็นชีวิต..... | 106 |
| 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และประเด็นชีวิต..... | 107 |
| 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และประเด็นชีวิต..... | 108 |
| 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และประเด็นชีวิต..... | 109 |
| 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย และประเด็นชีวิต..... | 110 |
| 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว และประเด็นชีวิต..... | 111 |
| 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ และประเด็นชีวิต..... | 112 |
| 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ และประเด็นชีวิต..... | 113 |
| 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ และประเด็นชีวิต..... | 114 |
| 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และประเด็นชีวิต..... | 116 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน และประเด็นชีวิต..... | 117 |
| 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยรวม..... | 119 |
| 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน และประเด็นชีวิต..... | 119 |
| 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ และประเด็นชีวิต..... | 121 |
| 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และประเด็นชีวิต..... | 122 |
| 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพบุคลากร และประเด็นชีวิต..... | 124 |
| 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น..... | 126 |
| 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร สังเกตได้ในรูปแบบการวัดปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา..... | 128 |
| 22 ผลการวิเคราะห์รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษา..... | 128 |
| 23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร สังเกตได้ในรูปแบบการวัดปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ..... | 130 |
| 24 ผลการวิเคราะห์รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ..... | 130 |
| 25 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร สังเกตได้ ในรูปแบบการวัดปัจจัยบรรยากาศองค์การ..... | 132 |
| 26 ผลการวิเคราะห์รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยบรรยากาศองค์การ..... | 132 |
| 27 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร สังเกตได้ ในรูปแบบการวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา..... | 134 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 28 ผลการวิเคราะห์รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิภาพการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา..... | 134 |
| 29 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิภาพการบริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รูปแบบทางเลือก..... | 138 |
| 30 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามรายข้อ ประเด็นชีวิต ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกรายด้าน..... | 186 |
| 31 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามรายข้อ ประเด็นชีวิต วัฒนธรรมองค์การ จำแนกรายด้าน..... | 187 |
| 32 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามรายข้อ ประเด็นชีวิต บรรยากาศองค์การ จำแนกรายด้าน..... | 188 |
| 33 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามรายข้อ ประเด็นชีวิต ประสิทธิภาพ การบริหารงานของวิทยาลัย จำแนกรายด้าน..... | 190 |
| 34 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถาม ปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา..... | 192 |
| 35 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถาม ปัจจัยเชิงสาเหตุ วัฒนธรรมองค์การ..... | 193 |
| 36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถาม ปัจจัยเชิงสาเหตุ บรรยากาศองค์การ..... | 194 |
| 37 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถาม ประสิทธิภาพ การบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา..... | 195 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--------|--|
| 1 | กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 8 |
| 2 | ปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น..... 31 |
| 3 | ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น..... 42 |
| 4 | ตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น..... 51 |
| 5 | ตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น..... 66 |
| 6 | ตัวแปรสังเกตได้ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น..... 83 |
| 7 | รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา..... 129 |
| 8 | รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ..... 131 |
| 9 | รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยบรรยากาศองค์การ..... 133 |
| 10 | รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา..... 135 |
| 11 | รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา รูปแบบตามสมมติฐาน..... 136 |
| 12 | รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา รูปแบบ จากการปรับเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และรวมกับเหตุผลทางวิชาการ..... 137 |
| 13 | รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา รูปแบบทางเลือก..... 137 |
| 14 | รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา..... 139 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กำหนดให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน สาระสำคัญ คือ มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูประบบบริหารงานและการบริหารการศึกษาของท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมให้เอกชนร่วมจัดการศึกษาและให้มีความอิสระในการบริหารการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้มีเอกภาพในเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2550, หน้า 24) การจัดการศึกษา รัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพในด้านความรู้ ความคิด และทักษะฝีมือให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศ (สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น, 2558, หน้า 1) โดยจัดให้บุคคล มีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 4) และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560, หน้า 14)

การจัดการศึกษาของท้องถิ่น มีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา เป็นการดำเนินการตามแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจไปยังท้องถิ่นมากขึ้น ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดการศึกษา อบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และตามความต้องการภายในท้องถิ่น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 ที่บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาใน

ระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 13) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่กล่าวถึง การยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคคนทุกช่วงวัย และเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 4)

ด้านการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเห็นความสำคัญของการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนในท้องถิ่นที่ต้องการศึกษาด้านอาชีพ เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อจบการศึกษา และเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อสายอาชีพในระดับที่สูงขึ้น จึงเปิดให้เทศบาลที่มีความพร้อมด้านการจัดการศึกษาสามารถจัดตั้งวิทยาลัยอาชีวศึกษาขึ้น โดยดำเนินการจัดตั้งครั้งแรกในปี พ.ศ. 2549 จนปัจจุบันมีวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยอาชีวศึกษาศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร 3) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม 4) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ 5) วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จังหวัดลำพูน 6) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร 7) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี 8) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 9) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 10) โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี (คอนสตันต์วิทช์) จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีที่ตั้งกระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย โดยปัจจุบันได้ใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2557 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551, หน้า 3) ที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 8 โดยให้จัดการศึกษาได้ 3 รูปแบบ คือ 1) การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตรระยะเวลา การวัดและประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขความสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน 2) การศึกษานอกระบบ เป็นหลักการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหา

และหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม และ 3) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

การบริหารงานสถานศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำให้นโยบายและวิธีการเกิดประสิทธิผล ภารกิจหลักของสถานศึกษาคือการจัดการศึกษาและการบริหาร ซึ่งต้องใช้กระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผล การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแผนงานวิธีการตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ตีกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ (พระครูปฐมเจติยานุรักษ์ (สมพงษ์ สมจิตโต) และกฤษฎา นันทเพ็ชร, 2559, หน้า 50) ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้ความสามารถเฉพาะตัว พร้อมทั้งกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ นำมาใช้ในกระบวนการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 (2) ที่บัญญัติว่า การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 39 และมาตรา 40 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่บัญญัติให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ดังนั้น รูปแบบการบริหารสถานศึกษาจะมีการเปลี่ยนแปลง มาดำเนินการบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า การปรับเปลี่ยนที่จะมีพลังและแรงผลักดันเพียงพอ จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้น บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาของชาติที่มีความท้าทาย และก้าวหน้าในระดับอารยประเทศ สถานศึกษาจะต้องเปิดโอกาสในการตัดสินใจการใช้ทรัพยากรเพื่อแก้ปัญหา และจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้เป็นไปตามความจำเป็นของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 9, 24) และได้กำหนดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา ให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาถึงระดับปริญญาตรีเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานในกำกับของรัฐ ส่วนการจัดการศึกษา

ขั้นพื้นฐานและการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร และความเหมาะสมด้านอื่น ๆ ด้วย (ธีระ รุณเจริญ, 2545, หน้า 21)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา เกิดจากสถานศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน และมีบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เช่น สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอ มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน ประสิทธิภาพการบริหารที่มั่นคงจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อดำเนินการสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (พิมพรรณ สุริโย, 2552, หน้า 27) และสอดคล้องกับ ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 457-459) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพและคุณภาพของ โรงเรียนเป็นองค์ประกอบและเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และประสิทธิผลของ โรงเรียนไม่ได้หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางการเรียนอย่างเดียว หรือความพึงพอใจในการทำงาน แต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยการพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ดังนั้น การบริหารหรือการจัดการนั้นไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนควรคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่แยกตัวมาจากโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา การจัดการศึกษาด้านการอาชีวศึกษาเป็นรูปแบบใหม่ของการศึกษาระดับเทศบาล ซึ่งแตกต่างจากภารกิจเดิมในอดีตที่ได้ทำในลักษณะของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อนุชัย งามวงศ์, 2559, หน้า 86) พบปัญหาด้านการบริหารงานที่ยังไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากพบประเด็นปัญหาที่อาจเป็นสาเหตุทำให้ผลการปฏิบัติงานยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มาจากผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านโครงสร้าง

การบริหาร ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านบุคลากร เป็นต้น อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านการปรับตัว เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา และอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2556, หน้า 6)

จากหลักการและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อสังเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครอง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสังเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

คำถามของการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีลักษณะเป็นอย่างไร

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูและคณาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปีการศึกษา 2560 ที่เปิดทำการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยอาชีวศึกษา ศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร 3) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม 4) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ 5) วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จังหวัดลำพูน 6) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร 7) วิทยาลัยอาชีวศึกษา

เทศบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี 8) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 9) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 10) โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ดอนสักผดุงวิทย์) จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนทั้งสิ้น 325 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและคณาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 10 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 166 คน ซึ่งได้จากการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007, pp. 175-191) แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยคำนวณเป็นสัดส่วนของครูและคณาจารย์แต่ละวิทยาลัย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากการวิจัยเป็นการสังเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้น ซึ่งมีลักษณะเป็นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (Latent variables) มี 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุเรียกว่าตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous variables) และตัวแปรแฝงที่เป็นผล เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous variables) โดยแต่ละตัวแปรมีองค์ประกอบที่เรียกว่า ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) ในการศึกษาตัวแปร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดกลุ่มตัวแปรได้ ดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

2.1.1.1 ด้านการสร้างศรัทธาบารมี

2.1.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2.1.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2.1.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.1.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

2.1.2.1 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ

2.1.2.2 ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว

2.1.2.3 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ

2.1.3 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

2.1.3.1 ด้านโครงสร้างองค์การ

2.1.3.2 ด้านความรับผิดชอบ

2.1.3.3 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.1.3.4 ด้านการสนับสนุน

2.2 ตัวแปรแฝงที่เป็นผล ได้แก่ ปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

2.2.1 ด้านคุณภาพผู้เรียน

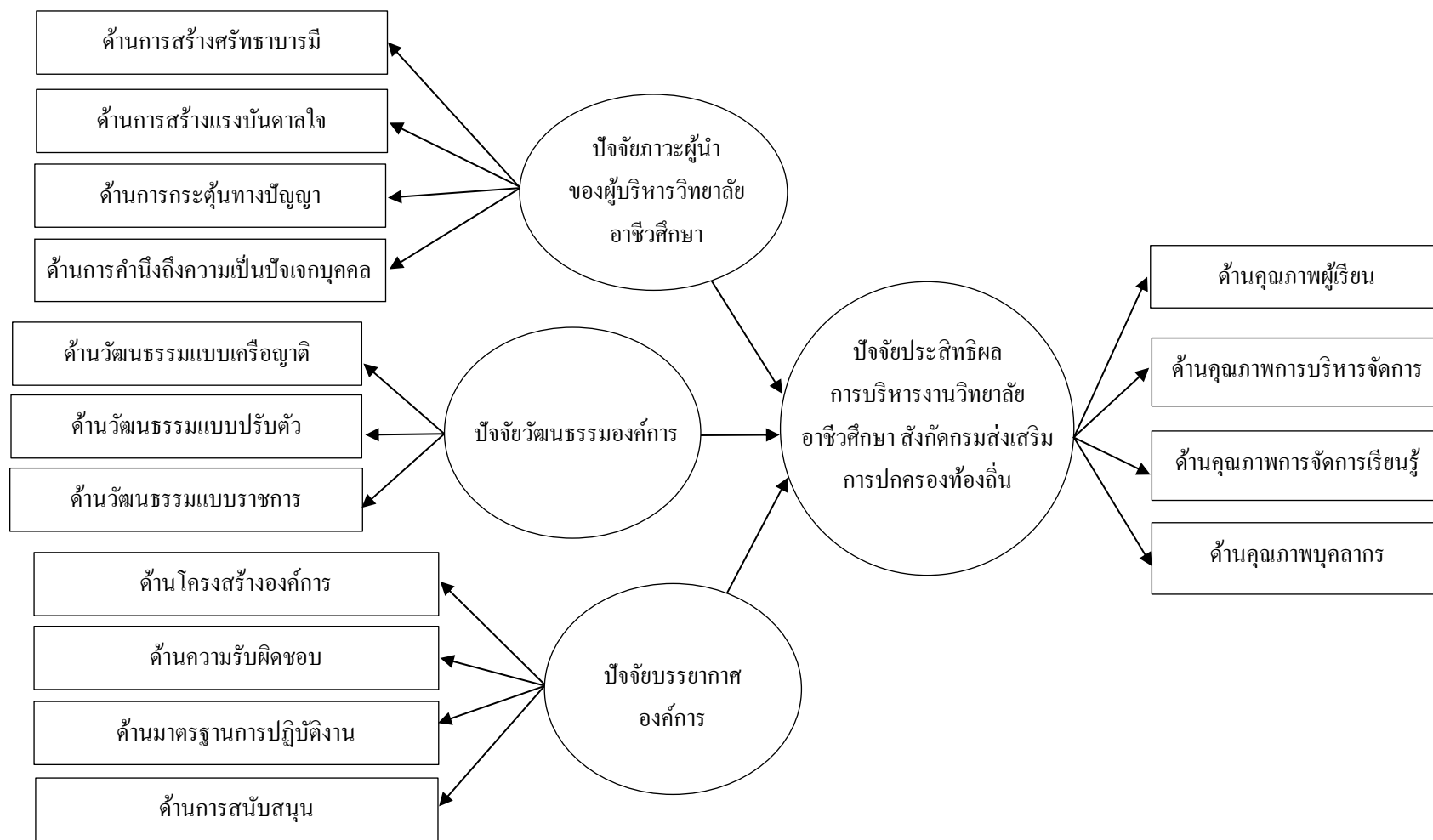
2.2.2 ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ

2.2.3 ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2.2.4 ด้านคุณภาพบุคลากร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มากำหนด
เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ได้องค์ความรู้ใหม่ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งสามารถนำมาเป็นตัวบ่งชี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานในองค์กร
2. ได้ข้อมูลที่น่าไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการชุมชนที่วิทยาลัยตั้งอยู่
4. เป็นข้อมูลในการวางแผน และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารจัดการ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่วิทยาลัยกำหนด ครูและคณาจารย์มีการพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และผู้บริหารสามารถบริหารจัดการศึกษา พัฒนา แก้ปัญหา และใช้ทรัพยากรในวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ส่งผลต่อการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตาม เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่บุคลากรต้องการให้สำเร็จและส่งผลถึงความสำเร็จของเป้าหมายของวิทยาลัยเช่นกัน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการสร้างศรัทธาบารมี หมายถึง พฤติกรรมเด่นที่ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาแสดงออกในลักษณะของการเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความประทับใจในความสามารถและความสำเร็จ มีการเสริมสร้างพลังให้กับผู้อื่น และมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ของตนเอง ให้เป็นผู้มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่น เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ส่งผลให้บุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เกิดความเชื่อถือและศรัทธาที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง ได้อย่างเต็มใจ

1.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา แสดงพฤติกรรมโดยการจูงใจบุคลากรในวิทยาลัยเห็นถึงเป้าหมายในอนาคต กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ในการปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน สร้างและสื่อสารความคาดหวังด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น และต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น

1.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา กระตุ้นศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ โดยการประชุมวางแผน ร่วมกันชี้แจง วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน จัดหาตำรา เอกสาร และแหล่งเรียนรู้ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดปัญหา และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

1.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรในวิทยาลัยเป็นพิเศษ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผ่านการฝึกสอนหรือการเป็นพี่เลี้ยง มีการมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่เลือกปฏิบัติ

1.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่แสดงออกในรูปของความเชื่อ ค่านิยม ความหวัง ความคิด ทศนคติ พฤติกรรมที่สมาชิกมีส่วนร่วม จนเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และเป็นบรรทัดฐานเดียวกันจนเป็นลักษณะเฉพาะของวิทยาลัยและสมาชิกในวิทยาลัย และเกิดการถ่ายทอดต่อในฐานะแนวทางที่ถูกต้องจากรุ่นหนึ่ง ไปสู่รุ่นหนึ่ง เพื่อการปฏิบัติจนนำไปสู่ความสำเร็จของวิทยาลัย ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ หมายถึง ลักษณะการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ภายในวิทยาลัย มุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่ เอื้ออาทร พยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ เน้นความเป็นธรรม ยุติธรรม และเท่าเทียมกัน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมือนญาติพี่น้อง

1.2.2 ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว หมายถึง ลักษณะการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากร เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนอง ความต้องการและการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ภายนอก เปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ เพื่อตอบสนองความต้องการ

ผู้เรียนและชุมชน โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน ต่างตระหนักถึงความมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม

1.2.3 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ หมายถึง ลักษณะการบริหารวิทยาลัย

อาชีวศึกษา ที่เน้นการดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ ภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบาย สัญลักษณ์ พิธีการต่าง ๆ และเน้นที่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีมาตรฐาน และมีโครงสร้างองค์การตามลำดับชั้น ผู้บริหารใช้กฎเกณฑ์ ระเบียบ และคำสั่งเป็นเครื่องมือในการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ ที่ส่งผลต่อความรู้สึก การจูงใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.3.1 ด้านโครงสร้างองค์การ หมายถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน บุคลากรได้รับรู้โครงสร้างขององค์การ เข้าใจบทบาทการทำงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา ความซับซ้อนของระบบ การบริหารงานเป็นลำดับขั้นตอนและเป็นธรรม ซึ่งการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสมจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3.2 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบอย่างเข้มงวด เป็นภาระหน้าที่ที่องค์กรมอบให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง

1.3.3 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน โดยมีพี่เลี้ยงคอยดูแลและช่วยเหลือให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน มีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ทักษะการทำงานให้บุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย

1.3.4 ด้านการสนับสนุน หมายถึง การสนับสนุนของหน่วยงานต้นสังกัด และองค์กรเอกชน ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีการตรวจสอบการใช้งบประมาณด้วยความรอบคอบ และอนุมัติการใช้งบประมาณในกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อกิจการขององค์การ และผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบุคลากรในวิทยาลัยด้วยความอบอุ่น ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. ปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงาน หมายถึง ผลลัพธ์อันเกิดจากความสามารถในการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้วยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งผลให้องค์การบริหารงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพด้านผู้เรียน หมายถึง ลักษณะเด่นของผู้เรียนที่แสดงออกว่ามีเจตคติที่ดีต่อสาขาวิชาที่เรียน ผ่านการทดสอบเบื้องต้นก่อนเข้าเรียน เป็นผู้ที่มีความวิริยะอุตสาหะ มีความเพียรพยายาม ขยันอดทน ละเอียดรอบคอบในการเรียน มีความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และจบการศึกษาตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความสามารถในการประกอบอาชีพ สามารถนำไปความรู้ไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อได้

2.2 ด้านคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา หมายถึง ลักษณะเด่นที่แสดงออกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษามีการดำเนินงานภายในองค์การอย่างมีคุณภาพ ตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ มีการประสานความร่วมมือกับชุมชน สถานประกอบการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ จนได้รับการยอมรับทั้งหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานภายนอก

2.3 ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะเด่นที่แสดงออกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษามีการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นให้ผู้เรียนเรียนผ่านการปฏิบัติ หรือประสบการณ์ตรง มีหลักสูตรที่ได้รับการรับรองอย่างถูกต้อง และผู้เรียนสามารถนำไปประกอบวิชาชีพได้จริง มีคณาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณวุฒิ ใช้เทคโนโลยีและสื่อการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการและการดำเนินงาน มีทักษะการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะในวิชาการที่สัมพันธ์กับวิชาชีพในการวางแผน การแก้ปัญหา และจัดการทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม

2.4 ด้านคุณภาพบุคลากร หมายถึง ลักษณะเด่นหรือคุณสมบัติของครูผู้สอนที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นผู้มีความรู้ความสามารถตรงตามสาขาวิชาที่สอน ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ทักษะการทำงานโดยจัดอบรม สัมมนา เพื่อให้ได้รับองค์ความรู้และแนวการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ในการพัฒนากระบวนการทำงาน และพัฒนาตนเอง ส่งผลให้ได้รับการเลื่อนขั้น/ วิทยฐานะที่สูงขึ้น

3. วิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดทำการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยอาชีวศึกษาศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร 3) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม 4) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ 5) วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จังหวัดลำพูน 6) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร 7) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี 8) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 9) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 10) โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ดอนสักผดุงวิทย์) จังหวัดสุราษฎร์ธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และ โครงร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

การศึกษาระดับอาชีวศึกษา เป็นการเปิด โอกาสให้นักเรียนที่เรียนจบในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่สนใจได้เข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมสู่การทำงาน การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาเพื่อการทำงานที่ผู้เรียนสนใจ คาดหวังจะทำงาน หรือประกอบอาชีพในอนาคต การจัดการศึกษาจึงมุ่งพัฒนาทักษะ ความสามารถ ความเข้าใจ เจตคติ อุปนิสัยที่ดีในการทำงาน อันเป็นความต้องการจำเป็นในการทำงานหรือประกอบอาชีพ

ความหมายของอาชีวศึกษา

องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO, 2002, p. 180) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา (Vocational education) หมายถึง การเตรียมบุคลากรด้านฝีมือสำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพ สาขาหรืองาน ตามปกติจัดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งจะรวมทั้งการเรียนวิชาสามัญ การฝึกปฏิบัติ และวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนของวิชาเหล่านั้นอาจมีได้หลากหลายแต่ต้องเน้นภาคปฏิบัติ

อนุชัช งามวรงค์ (2555, หน้า 26) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา เป็นการศึกษเพื่อชีวิตที่มุ่งให้ผู้เรียนมีสมรรถภาพในการทำงาน มีความสามารถในการประกอบอาชีพ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 13-14) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นระบบย่อยของการศึกษา การศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต การอาชีวศึกษาจึงเป็นการศึกษาเพื่อชีวิต โดยมุ่งให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมในด้านนี้ ได้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รวมทั้งความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต ซึ่งมีคำอยู่ 2 คำ ที่ใช้ในการศึกษาเพื่ออาชีพ คือ การอาชีวศึกษา (Vocational education) และเทคนิคศึกษา (Technical education) เป็นการมองการศึกษาที่เป็นระดับของการจัดการศึกษา โดยนัยนี้ ความหมายของการอาชีวศึกษาจะแตกต่างจากเทคนิคศึกษา ดังนี้

1. การอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ที่อาศัยความรู้ระดับต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งรวมถึงการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เพื่อผลิตกำลังคนตั้งแต่ระดับแรงงานทั่วไป (Unskill) ไปจนถึงระดับแรงงานฝีมือ (Skill)

2. เทคนิคศึกษา เป็นการศึกษาวิชาชีพในระดับการศึกษาที่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อผลิตกำลังคนที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ในระดับกึ่งวิชาชีพชั้นสูง (Semi professional) เป็นการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ด้านการศึกษาที่จะช่วยให้บุคคลได้ค้นพบความสามารถของตนเอง เพื่อใช้ในการทำงานและประกอบอาชีพ

นอกจากนี้ การอาชีวศึกษายังหมายถึง การมุ่งผลิตกำลังคน โดยมุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา ทางด้านเทคนิคศึกษา มีคุณภาพที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมให้แก่ชาติ เกิดเป็นกำลังคนระดับกึ่งฝีมือ กำลังคนระดับช่างฝีมือ กำลังคนระดับช่างเทคนิค และกำลังคนระดับช่างเทคนิคชั้นสูง

สรุปได้ว่า การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาระดับต่อจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเตรียมความพร้อมด้านฝีมือแรงงานให้กับผู้เรียน พัฒนาทักษะวิชาชีพ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เพื่อสามารถนำความรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการประกอบอาชีพต่อไป

แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา

โดยแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น มีต้นแบบมาจาก Professor Dr.Charles Prosser ผู้บุกเบิกงานด้านการพัฒนาระบบการอาชีวศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาจนเจริญก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรกำลังคนเพื่ออุตสาหกรรม ได้เสนอทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ 16 ประการ คือ (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543 อ้างถึงใน พระครูปฐมเจติยานุรักษ์ (สมพงษ์ สมจิตโต) และ กฤษฎา นันทเพ็ชร, 2559, หน้า 53)

1. ประสิทธิภาพของการจัดการด้านอาชีวศึกษา จะแปรผันกับสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนได้รับการฝึก ซึ่งจำลองสภาพแวดล้อมจริงที่ผู้เรียนต้องประสบก่อนสำเร็จการศึกษาออกไป ประกอบอาชีพได้
2. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผล เมื่อการศึกษากระทำในลักษณะเดียวกันกับการทำงานจริง นั่นคือ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องมือเครื่องจักรเช่นเดียวกันกับที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอาชีพนั้น
3. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับการฝึกอบรมอาชีพรายบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้มีนิสัยในการคิดเป็นและทำเป็นสำหรับอาชีพนั้น
4. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับการจัดให้ผู้ฝึกอาชีพรายบุคคล ได้ใช้ความสนใจ ความถนัด และใช้สมองของตนอย่างเต็มที่
5. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลของช่างในแต่ละอาชีพ จะสามารถจัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการ และได้ประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น
6. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลจะแปรผันกับการฝึกประสบการณ์เฉพาะอย่างหลาย ๆ ครั้ง เพื่อสร้างพฤติกรรมของผู้เรียนที่ถูกต้องในการฝึกทักษะ รวมทั้งพฤติกรรมที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้น เพื่อให้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการหางานทำ
7. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลได้ต้องขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพสูง ในการประยุกต์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
8. ในแต่ละอาชีพ ครูผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการผลิตช่างที่มีมาตรฐานขั้นต่ำได้ในระดับหนึ่ง และรักษามาตรฐานของการผลิตไว้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้วก็จะไม่มีประสิทธิผล
9. การจัดการอาชีวศึกษาต้องตระหนักถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและต้องฝึกทักษะบุคคลเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานนั้น
10. การสร้างนิสัยของผู้เรียนในการปฏิบัติงานจะได้ผลก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้ฝึกทักษะงานจริงในโรงงาน ไม่ใช่ฝึกแต่แบบฝึกหัด หรือฝึกแบบลองผิดลองถูกในสถานศึกษาเท่านั้น
11. แหล่งข้อมูลของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกอบรมทักษะเฉพาะในแต่ละอาชีพ จะมาจากแหล่งเดียวกันเท่านั้น คือ จากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น
12. ในแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาวิชาอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นวิชาปฏิบัติของอาชีพนั้น โดยเฉพาะ และไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น
13. การอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อให้บริการ หรือตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยวิธีการที่กลุ่มบุคคลนั้นได้รับประโยชน์มากที่สุด

14. การอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะแปรผันกับวิธีการสอนและความสัมพันธ์กับผู้เรียน โดยพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มผู้เรียน

15. การบริหารอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพ ก็ต่อเมื่อมีการจัดการศึกษาในลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ แทนที่จะใช้มาตรฐานที่ตายตัวเกินไป

16. ในขณะที่รัฐพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัวในการฝึกอบรม แต่ก็ต้องใช้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่พอเพียงในการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น ถ้ารัฐไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นต่ำในการฝึกได้ ก็ไม่ควรให้มีการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา

ระบบการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้ดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารการศึกษา เพื่อรองรับการจัดการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดระบบบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป การจัดโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดโครงสร้างสำนัก/กอง/ ส่วนการศึกษา เพื่อให้เป็นหน่วยรับผิดชอบด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท สำหรับจำนวนบุคลากรด้านการศึกษา จะกำหนดตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงกรณีรับโอนการจัดการศึกษาด้วย สำหรับการบริหารจัดการศึกษาของเทศบาลที่มีโรงเรียนในสังกัด ยังมีลักษณะการตัดสินใจส่วนใหญ่เป็นการตัดสินใจโดยนายกเทศมนตรี โดยองค์คณะบุคคลภายในเทศบาล และองค์คณะบุคคลเทศบาลแต่งตั้งมาจากบุคคลภายนอกในสัดส่วนใกล้เคียงกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 7, 97)

ระบบการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่อยู่ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันใช้ระบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อการจัดการตนเองและท้องถิ่น (School-based management local development) ใน 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป หน้าที่ในการจัดการศึกษาให้ขึ้นอยู่กับศักยภาพและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แต่ละแห่ง การกระจายอำนาจทางการศึกษาสู่ท้องถิ่น ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียนและชุมชน ครูในฐานะเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนจึงมีบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป (สุรัสวดี หุ่นพยนต์, อำพา แก้วกำกั และ วทัญญู ใจบริสุทธิ์, 2556, หน้า 13)

วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่อยู่ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ดำเนินการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้จำแนกงานบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป โดยกำหนดหน้าที่ของสถานศึกษาไว้ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 79-80)

1. งานด้านวิชาการ ประกอบด้วย

1.1 การจัดการศึกษาของสถานศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด และต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

1.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาจัดหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้จัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา และทุกสถานที่

1.3 การประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรร โอกาสเข้าศึกษาต่อ และนำผลการประเมินผู้เรียนมาประกอบการพิจารณาด้วย

1.4 การจัดทำสาระหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหาในชุมชน และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมจัดการศึกษา

1.5 ให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

1.6 ให้สถานศึกษาพัฒนาการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

1.7 จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน และให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน

1.8 สถานศึกษาต้องได้รับการประเมินคุณภาพอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 5 ปี

1.9 ให้สถานศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2. งานงบประมาณสถานศึกษา มีอำนาจในการบริหารงบประมาณของตนเอง และมีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากร

3. งานบุคคล มีอำนาจในการบริหารงานบุคคลของตนเอง

4. งานบริหารทั่วไป มีอำนาจในการบริหารงานทั่วไป

สรุปได้ว่า การบริหารงานอาชีวศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นการจัดการศึกษาเพื่อขยายการจัดการศึกษาด้านอาชีวะ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีแนวโน้มส่งเสริมการศึกษาด้านอาชีพ มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนตามความถนัด จัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับภูมิปัญญาในท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมความคิด และระดมทรัพยากรในการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณภาพและมาตรฐานการบริหารงานอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิผล

คุณภาพของการอาชีวศึกษา มีระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพ การกำหนดมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้การบริหารจัดการอาชีวศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2559 เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นมาตรฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาให้การดำเนินงานได้มาตรฐาน โดยมีมาตรฐานและสาระสำคัญ ดังนี้ (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2559, หน้า 3-29)

มาตรฐานที่ 1 ด้านผลการจัดการศึกษา

ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมตามอัตลักษณ์ของสถานศึกษาคุณธรรม มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของหลักสูตรแต่ละระดับและแต่ละสาขาวิชา สาขางาน เป็นที่พึงพอใจของตลาดแรงงาน และมีสัดส่วนผู้สำเร็จการศึกษาเทียบกับผู้เรียนแรกเข้า ตามเกณฑ์ที่กำหนด

มาตรฐานที่ 2 ด้านบริหารจัดการศึกษา

สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางสถานศึกษาคุณธรรม และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษา ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านอาคารสถานที่ ด้านครุภัณฑ์ และด้านฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน สมาคม ชมรม สถานประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนามาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับตามหลักสูตรและระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีการพัฒนารายวิชาหรือกำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และความต้องการของตลาดแรงงาน

มาตรฐานที่ 4 ด้านการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน และดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนามาตรฐานการศึกษาประกอบการประเมินคุณภาพภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นอกจากมาตรฐานการอาชีวศึกษาแล้ว สถานศึกษาต้องบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555-2569) ที่คณะอนุกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดเพื่อเป็นนโยบาย เป้าหมายการผลิต และแผนพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยมุ่งปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนและกระบวนการจัดอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพ เป้าหมาย คือ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2555, หน้า 28-35)

1. มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา ให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาภายใต้ บริบทความร่วมมือกับสถานประกอบการให้ได้ตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองและฝึกอบรมวิชาชีพกำลังคนอาชีวศึกษาที่อยู่นอกระบบให้เพิ่มขึ้น
2. พัฒนาปริมาณและคุณภาพของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา
3. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ใหม่ พัฒนาสถานศึกษาของอาชีวศึกษามีมาตรฐานในด้านการจัดการเรียนการสอน ในระดับ ปวช., ปวส. และปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานสถานศึกษา สถานประกอบการ ทั้งภายในและต่างประเทศ
4. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะการบริหารอย่างมีคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วม

จะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นอกจากความจำเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีคุณภาพแล้ว ยังต้องมีการดำเนินงานให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคน

อาชีวศึกษาของชาติ เพื่อให้สถานศึกษาหรือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ และสร้างกำลังคนเพื่อให้อุปสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และเป็นกำลังแรงงานสำหรับการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นที่เข้าใจโดยทั่วไปว่า คือ ผลสำเร็จของการดำเนินการ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือคือ ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินการ หรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ ประสิทธิผลการบริหารเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ หรือผลสำเร็จที่เกิดจากการบริหารจัดการ ซึ่งจะตรงตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการบริหารงานของผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องคำนึงถึงการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การเป็นสำคัญ (Sallis & Jones, 2002, p. 2)

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผลเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการบริหารงานในทุกสาขา จึงมีนิยามที่แตกต่างกัน ประสิทธิผลในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ มองว่า ประสิทธิภาพองค์การ (Organization effectiveness) เป็นเรื่องของผลกำไร หรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return of investment) ประสิทธิภาพในมุมมองของนักวิทยาศาสตร์ มองประสิทธิภาพในรูปของผลผลิตใหม่ ๆ ซึ่งอยู่ในรูปของประสิทธิภาพ หรือปริมาณผลผลิตที่เป็นสินค้าและบริการ และประสิทธิผลขององค์การมีความหมายในมุมมองทั่วไป คือ การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536, หน้า 97) เป็นระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด (ติน ประชญพฤทธิ, 2536, หน้า 130) และการที่ผู้นำได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแยกแยะ การบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Steers & Porter, 1977, p. 55)

“ประสิทธิผล” ในความหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถานศึกษา มีผู้ได้นิยามและให้ความหมายไว้ ดังนี้

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 2005, p. 305) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจของครู หรือขวัญของสมาชิกในโรงเรียน

Hoy and Ferguson (1985, p. 131) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาพิจารณาได้จากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ครู อาจารย์ได้

Dessler (1986, pp. 68-69) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน

Sergiovanni (1991, p. 76) ให้ความหมายไว้ 2 ประการได้แก่ 1) ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา 2) ความหมายอีกประการ คือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหารการศึกษา โดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่ง ความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของ นักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Walsh (1999, p. 235) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นที่ต้องการ หมายถึง การที่ โรงเรียนมีระบบที่เอาใจใส่ต่อความอ่อนแอทั้งหลาย ที่ปรากฏออกมาโดยพิจารณาจากผลการเรียนรู้ ผลการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการจัดการของโรงเรียน

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 32-33) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ความสามารถของสถานศึกษาในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับโรงเรียนให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้ ซึ่งทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน โดยถือว่าการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536, หน้า 9) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า คือ ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจาก ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการ บริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

การดี อนันต์นาวี (2546, 24) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่ โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จ โดยสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

องอาจ นัยพัฒน์ (2544, หน้า 6) ได้นิยามประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลอัน เกิดจากการกำหนดนโยบายและการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพล ต่อการเปลี่ยนแปลงทางบวกหรือเพิ่มพูนขึ้นในผลการเรียนรู้ทั้งทางวิชาการ และผลที่ไม่ใช่วิชาการ ของนักเรียน

อำภา ปิยามย์ (2549, หน้า 39) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ครูและคณาจารย์ มีการพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และผู้บริหารสามารถบริหารจัดการศึกษา พัฒนา แก้ปัญหา และใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล

การบริหารงานสถานศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำให้นโยบายและวิธีการเกิดประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแผนงานวิธีการตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ (พระครูปฐมเจติยานุรักษ์ (สมพงษ์ สมจิตโต) และกฤษฎา นันทเพ็ชร, 2559, หน้า 50) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศักยภาพในหลาย ๆ ด้าน เข้าใจกระบวนการบริหาร คือ การตัดสินใจ การวางแผน การจัดองค์การ การติดต่อสื่อสาร การใช้อิทธิพล การประสานงาน และการประเมินผลงาน (Fayol, 1949, p. 34) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญ คือ การจัดการและนิเทศการสอน การบริหารกิจการ และบริการเกี่ยวกับนักเรียน การบริหารเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การบริหารกิจการเกี่ยวกับการเงิน และอุปกรณ์ ความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ (พนัส หันนาคินทร์, 2524, หน้า 3) จึงจะนำโรงเรียนประสบความสำเร็จ

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 1-2) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ แนวทางการปฏิรูปการศึกษาเกี่ยวกับ
 - 1) ผลการจัดและปัญหาการจัดการศึกษาที่ผ่านมาในด้านต่าง ๆ
 - 2) ผลการประเมินคุณภาพภายนอก
 - 3) แผนการศึกษาแห่งชาติ
 - 4) ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้
 - 5) นโยบายของกระทรวงศึกษาของสำนักงานที่เกี่ยวข้อง
 - 6) แนวภารกิจของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

7) แนวการบริหารและจัดการศึกษา 8) ความเป็นมืออาชีพในการบริหารการศึกษา และ 9) แนวทางการปฏิรูปการศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ตลอดจนทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประเมินภายนอก

3. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะในการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาในด้านต่าง ๆ ด้วยความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง กล่าวคือ จะต้องมีความสมบัติอย่างน้อยตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพตามข้อบังคับของคุรุสภา

4. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารและจัดการศึกษาในยุคนี้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารฐานโรงเรียน (School-based management: SBM) ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2547 สามารถนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารและจัดการศึกษา รวมทั้งสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้การบริหารฐานโรงเรียนตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาพัฒนาไว้

6. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง และจะต้องให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ (Knowledge management: KM) และการพัฒนาสมองเพื่อการเรียนรู้ (Brain-based learning development: BBL)

7. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดชั้นและการจัดโรงเรียนในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อจะเลือกใช้และนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

8. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการและการจัดทำหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และจะต้องมีความเข้าใจและสามารถส่งเสริมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

9. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการวิจัยในโรงเรียน ทั้งการวิจัยและการพัฒนาในกระบวนการบริหารและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนทั้งการส่งเสริมการใช้กระบวนการตรวจวิจัยในการเรียนรู้ของนักเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ถือเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องใช้องค์ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร โดยอาศัยความรู้ ความสามารถทักษะทางการบริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา และเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดการประเมินประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

ประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา การประเมินผลเป็นกระบวนการขององค์การหรือสถานศึกษา เพื่อทราบถึงประสิทธิผลอันเป็นการวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมินซึ่งกรณี กิริติบุตร (2529, หน้า 185-187) ได้เสนอออกเป็น 3 แนวทาง ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (The goal approach) การพิจารณาว่า องค์การมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ เช่น การวัดความสำเร็จ และความสามารถในด้านการผลิต วัดความสำเร็จจากผลกำไร ฯลฯ

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The system resource approach) เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยอาศัยแนวคิดว่า องค์การเป็นระบบเปิดซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยนและแข่งขัน จึงประเมิน โดยการพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The multi criteria of effectiveness) เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างเพื่อพิจารณาผลสำเร็จขององค์การ การวัดประสิทธิผลขององค์การนั้นมีนักวิชาการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวาง โดยจากการศึกษาของ Hrinco (1992, p. 205) ที่ได้ทำการศึกษามโนทัศน์ของประสิทธิผลองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความชัดเจนด้านมโนทัศน์ประสิทธิผลองค์การ ผลการวิจัย พบว่าการวัดประสิทธิผลองค์การที่พบในวรรณกรรมส่วนมากจำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ การวัดจากการบรรลุเป้าหมาย (A goal attainment model) การแสวงหาทรัพยากรเข้าสู่ระบบ (A system resource model) และระบบนิเวศวิทยา (An ecological model) โดยลักษณะที่นิยมใช้มากที่สุด นั่นคือ การวัดจากการบรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีนักวิชาการได้ศึกษาตัวแปรสัมพันธ์หรือตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล มีนักวิจัยได้ศึกษาและนำเสนอแนวคิดทฤษฎีในการประเมินประสิทธิผลขององค์การจากองค์ประกอบต่าง ๆ ไว้หลากหลาย ดังนี้

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 2005, pp. 305-307) มีแนวความคิดว่า สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ มักพิจารณาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็น

ส่วนหนึ่งในบรรดาความคิดทั้งหลาย การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ

1) ด้านความสามารถในการผลิต (Productivity) 2) ด้านความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) 3) ด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (Solving problem)

Hoy and Ferguson (1985, p. 131) สถานศึกษาจะมีประสิทธิผล โดยการพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และ 4) ความสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

Reid, Hopkins, and Holly (1988, pp. 24-29) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยการบริหารงาน ด้านครู ด้านผู้บริหาร ด้านโรงเรียน และด้านนักเรียน

Dessler (1986, pp. 68-69) กล่าวว่า สถานศึกษาจะมีประสิทธิผล พิจารณาจากความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนานานให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลังเป็นอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน

Edmonds (1982, p. 8) กล่าวว่า องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่รู้กันว่าเป็นผู้มีความตั้งใจอย่างสูงที่จะให้ความสำคัญกับคุณภาพการเรียนการสอน 2) การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการมุ่งเน้นการเรียนการสอนอย่างกว้างขวางและเผยแพร่โดยทั่วไป 3) บรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 4) พฤติกรรมของครูในการคาดหวังว่าผู้เรียนทุกคนจะต้องได้รับความรู้จากการสอน และ 5) การใช้หลักการวัดและประเมินผลผู้เรียนเป็นวิธีการขั้นพื้นฐานในการประเมินผล

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 19) ได้กล่าวถึงการจัดการและบริหารอาชีวศึกษาไว้ว่า เป็นความพยายามในการจัดและการดำเนินการที่เกี่ยวกับการอาชีวศึกษาใน 4 มิติ คือ

1) ด้านหลักสูตร 2) ครู-นักเรียน 3) วัสดุอุปกรณ์ อาคาร และ โรงฝึกงาน และ 4) ด้านผลผลิต คือ ผู้เรียนที่มีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543, หน้า 22) ได้กำหนดองค์ประกอบการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิผล ตามทัศนะของสำหรับองค์ประกอบที่สามารถสร้างภาพลักษณ์สถานศึกษามี ดังนี้ 1) พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจ สวัสดิการที่ดีทัดเทียมกับโรงเรียนรัฐบาลในด้านความรู้ความสามารถ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน 2) มีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง กำหนดแผนงาน โครงการที่ชัดเจน 3) มีการส่งเสริมด้านวิชาการ พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่ทันสมัย 4) ให้สถานศึกษาเก็บค่าธรรมเนียม

ตามความเป็นจริง 5) มีการประเมินภายนอกรับรองคุณภาพ มาตรฐานของโรงเรียน 6) กระตุ้นให้
เจ้าของสถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 7) ส่งเสริมให้
สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล และ 8) บริหารจัดการให้สถานศึกษาเป็นสากล มีผู้บริหารมืออาชีพ
มีจิตสำนึกของความเป็นครู

พัชรินทร์ วงศ์จันทร์ (2547, หน้า 135) ได้ทำการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้รวมคุณภาพ
การศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบ
ด้านการบริหารวิทยาลัย 2) ลักษณะและพฤติกรรมของครู 3) การบริหารและความสัมพันธ์กับ
ชุมชน 4) การเรียนการสอน 5) สภาพแวดล้อมของวิทยาลัย และ 6) ลักษณะผู้เรียน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547, หน้า 72) กล่าวถึงการกำหนดคุณภาพและทิศทางของ
การอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มุ่งพัฒนาคุณภาพและปริมาณคน
ในระดับกลางไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและมีทักษะที่มีมาตรฐาน 2) มุ่งเตรียมความพร้อม
ในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครู อาจารย์ ในสาขาต่าง ๆ ให้มีความรู้ ความสามารถ
และประสบการณ์ที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ 3) มุ่งปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
โดยการสนับสนุนการวางแผนในลักษณะแผนงานเครือข่าย เชื่อมโยงประสานกันอย่างชัดเจน

สุดธิดา เทพพิทักษ์ (2550, หน้า 233) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา
เอกชน กรุงเทพมหานคร และได้กำหนดองค์ประกอบในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
ไว้ ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านบริหารบุคลากร 3) ด้านธุรการและการเงิน 4) ด้านกิจกรรมนักเรียน
และ 5) ด้านอาคารสถานที่

สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรธม (2550, หน้า 119) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ โมเดลความสัมพันธ์
เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และได้กำหนดองค์ประกอบ
คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนไว้ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารโรงเรียน
2) ด้านบุคลากร 3) ด้านการบริการและความสัมพันธ์กับชุมชน 4) ด้านการเรียนการสอน
5) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และ 6) คุณลักษณะผู้เรียน

พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา (2551, หน้า 379) ได้สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหาร
การเปลี่ยนแปลงอาชีวศึกษาในประเทศไทย พบว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงอาชีวศึกษา
ในประเทศไทย องค์ประกอบที่เป็นแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ 2) ด้านหลักสูตร
และกระบวนการเรียนการสอน 3) ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านบริการวิชาชีพสู่สังคม
5) ด้านนวัตกรรมและการวิจัย และ 6) ด้านภาวะผู้นำและการจัดการ

นักสำรวจ ผงทอง (2551, หน้า 165) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดนครพนม และได้กำหนดองค์ประกอบการศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา โดยใช้กรอบองค์ประกอบในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามระเบียบคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2549 ประกอบด้วย 1) ด้านบริหารทรัพยากร 2) ด้านแผนงานและความร่วมมือ 3) ด้านพัฒนาการศึกษา และ 4) ด้านวิชาการ

จากผลการศึกษาทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของการบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา จากทัศนะและผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลใหม่ โดยพัฒนาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่และสะดวกในการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านผู้สำเร็จการศึกษา มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปัจจัยที่เกี่ยวกับนักเรียน ด้านผลผลิต คือ ผู้เรียนที่มีคุณภาพ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ และลักษณะของผู้เรียน

2. คุณภาพการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านพัฒนาการศึกษา การเรียนการสอน และด้านกิจกรรมนักเรียน

3. การบริหารจัดการอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำและการจัดการ ด้านบริหารทรัพยากร องค์ประกอบด้านการบริหารโรงเรียน มุ่งปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารโรงเรียน และด้านภาวะผู้นำและการจัดการ

4. การสนับสนุนการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ การจัดทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่เกี่ยวกับโรงเรียน และวัสดุอุปกรณ์ อาคาร และโรงฝึกงาน

5. บุคลากร มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ ด้านครู พฤติกรรมของครู ในการคาดหวังว่าผู้เรียนทุกคนจะต้องได้รับความรู้จากการสอน การบริหารบุคลากร พัฒนาครู ให้มีความรู้ ความสามารถ ลักษณะและพฤติกรรมของครู มุ่งเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู ในสาขาต่าง ๆ ให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

6. นวัตกรรม มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ ด้านนวัตกรรมการวิจัย

7. การบริการและความสัมพันธ์กับชุมชน องค์กรประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ การบริการวิชาชีพผู้ชุมชน แผนงานและความร่วมมือ และการบริหารและความสัมพันธ์ชุมชน

8. ความสามารถในการปรับตัว มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ

9. ความสามารถในการแก้ปัญหา มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหา

10. ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ ความสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

11. สภาพแวดล้อมองค์กร มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ บรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบที่เอื้อต่อการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และอาคารสถานที่

จากการกำหนดนิยามศัพท์องค์ประกอบของประสิทธิผลข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นต้นหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำมาแสดงในตารางที่ 1 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์ เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) ต่อไป

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิผล

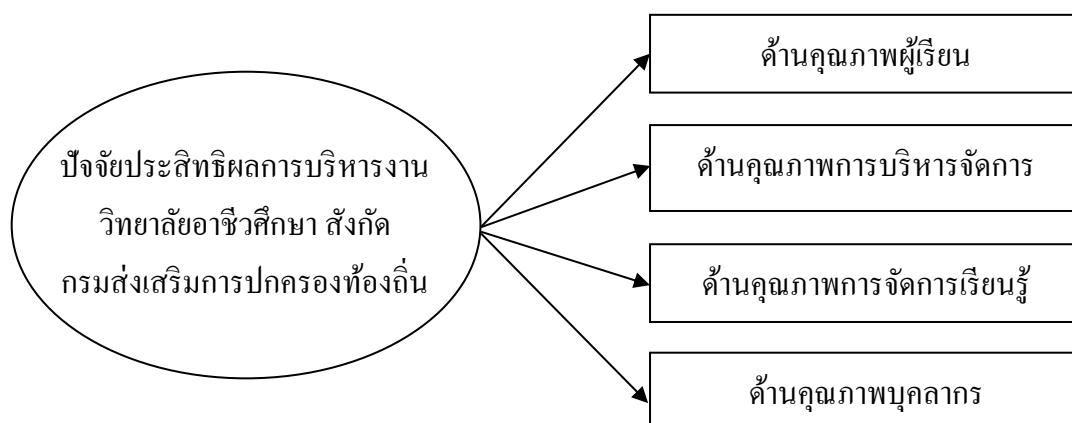
| องค์ประกอบ หลักการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีประสิทธิผล | แหล่งอ้างอิง | | | | | | | | | | | | รวม | |
|---|--------------|-------------------|------------|-----------|-----------|---------|-------------------------------------|----------|-----------------------|-----------|--------------|--------|-----|-----------|
| | มอทท์ | ฮอย และเฟอร์กูสัน | เรต และคณะ | เดสสเตอร์ | เอ็ดมอนด์ | ปรียาพร | สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา | นภัสวรรณ | พรหมสวัสดิ์ ทัพยงค์ดา | พัชรินทร์ | เกรียงศักดิ์ | สุริดา | | สิทธิพงษ์ |
| 1. ผู้สำเร็จการศึกษา | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 10 |
| 2. คุณภาพการเรียนรู้ | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | 7 |
| 3. การบริหารจัดการ อาชีวศึกษา | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 8 |
| 4. การสนับสนุน การเรียนรู้ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | 6 |
| 5. บุคลากร | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 7 |
| 6. ด้านนวัตกรรม | | | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| 7. ด้านทัศนคติ | ✓ | | | | | | | | | | | | | 1 |
| 8. ด้านการบริการ | | | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | 4 |
| 9. การปรับตัว | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | | 3 |
| 10. การแก้ปัญหา | ✓ | | | | | | | | | | | | | 1 |
| 11. ความพึงพอใจ ของผู้เกี่ยวข้อง | | ✓ | | | | | | | ✓ | | | | | 2 |
| 12. ประชาสัมพันธ์ | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | 2 |
| 13. บรรยากาศ การเรียนรู้ | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | 4 |
| 14. การวัดผล ประเมินผล | | | | | ✓ | | | | | | | | | 1 |

จากตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิผล พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่สำคัญ จำนวน 14 รายการ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ขององค์ประกอบ

จากทฤษฎี และผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบ หรือตัวชี้วัดข้างต้น มากำหนดตัวแปรสังเกตได้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาศรีราชา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน
2. ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ
3. ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้
4. ด้านคุณภาพบุคลากร

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

จากข้อมูลปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ 3) ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านคุณภาพบุคลากร

จากการศึกษาปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ข้างต้น พบว่า ปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านคุณภาพบุคลากร ดังนั้น ประสิทธิภาพการ

บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงเป็นการวัดผลสำเร็จของการบริหารจัดการที่สามารถบริหารจัดการให้ผู้เรียนมีคุณภาพ การบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน

“คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลหรือสิ่งของ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) คุณภาพผู้เรียน จึงเป็นสิ่งที่บ่งชี้ลักษณะที่ดีเด่นของผู้เรียน คุณภาพผู้เรียนเป็นปัจจัยหลักที่บ่งบอกประสิทธิผลของสถานศึกษาว่ามีประสิทธิผลเพียงใด โดยทั่วไปนิยมวัดจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนมีคุณภาพ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพเหมาะสมกับวัย ระดับชั้น และสาขาวิชาที่ศึกษา ผู้เรียนที่เรียนจบอาชีวศึกษา จะต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความสามารถในการประกอบอาชีพ (อนุชัช งามวรัญจู, 2555, หน้า 27)

คุณภาพผู้เรียน โดยพื้นฐานจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถตามวัย และมีคุณลักษณะพื้นฐานของผู้เรียน ดังที่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้ระบุไว้ว่า คุณภาพผู้เรียน วัดจากมาตรฐานสองส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น การคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงาน หรือการทำงาน และส่วนที่สอง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ผู้เรียนมีคุณลักษณะ ค่านิยมตามที่สถานศึกษากำหนด มีความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย และยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง และหลากหลายสุขภาวะทางร่างกาย และลักษณะจิตสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 1-2)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีประกาศกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556 และมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ ซึ่งกำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านสมรรถนะวิชาชีพ โดยปรัชญาและวัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2556 มุ่งเน้นการผลิตผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในระดับฝีมือ เป็นผู้มีความสมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานอาชีพได้จริงมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของ เศรษฐกิจและสังคม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ ส่วนปรัชญาและวัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2556 มุ่งเน้นผลิตผู้มีความรู้ ความเข้าใจ

และทักษะในระดับเทคนิค สามารถปฏิบัติงานที่ใช้เทคนิคควบคุมการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชน และสถานประกอบการ สามารถประกอบอาชีพอิสระ และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2557, หน้า 1)

มาตรฐานการอาชีวศึกษา กล่าวถึงผู้สำเร็จการศึกษาว่าจำเป็นต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม ตามอัตลักษณ์ของสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ ของหลักสูตรในแต่ละระดับและแต่ละสาขาวิชา สาขางาน เป็นที่พึงพอใจของตลาดแรงงาน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2559, หน้า 2) ผู้เรียนที่มีคุณภาพจะต้องมีสุขภาพที่ดี และมีสุนทรียภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง รักเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 5)

คุณภาพผู้เรียนสายอาชีวศึกษา นอกจากผู้เรียนจะต้องมีคุณภาพพื้นฐาน คือ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะพื้นฐานดังกล่าวข้างต้นแล้ว สิ่งสำคัญที่บ่งชี้ถึงคุณภาพผู้เรียนนั้น เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ หรือสายอาชีพที่เลือกเรียน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงคุณภาพผู้เรียนที่เกี่ยวกับการอาชีวศึกษาไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

Prosser and Quigley (1925 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542, หน้า 18) ได้สร้าง ทฤษฎีที่ชื่อว่า Prosser's Sixteen Theorems โดยกล่าวถึงสัมฤทธิ์ผลของการอาชีวศึกษาในส่วนของ ผู้เรียนหรือคุณภาพของผู้เรียน ไว้ว่า ผู้เรียนทุกคนต้องมีความสามารถให้ได้มาตรฐาน คือ ผู้เรียน จะต้องมินิสัยปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี (Environmental habit) ตามมาตรฐาน มินิสัย ของการคิด (Thinking habit) ให้ได้มาตรฐาน มินิสัยในการทำงาน (Working habit) ให้ได้มาตรฐาน ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความสามารถและความต้องการ (Ability and need) ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความถนัดและความสนใจ (Aptitude and interesting)

สรุปได้ว่า คุณภาพผู้เรียนในบริบทที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง ลักษณะเด่นของผู้เรียนด้านเจตคติที่ดีต่อสาขาวิชาที่เรียน ผ่านการทดสอบเบื้องต้นก่อนเข้าเรียน เป็นผู้ที่มีความวิริยะอุตสาหะ มีความเพียรพยายาม ขยันอดทน ละเอียดรอบคอบในการเรียน มีความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ จบการศึกษาตามเกณฑ์ ที่สถานศึกษากำหนด และมีสมรรถภาพในการทำงาน มีความสามารถในการประกอบอาชีพ สามารถนำไปความรู้ไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อได้

2. ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ

การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผนการจัดองค์กร การนำ และการควบคุม การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่ต้องผสมผสานศาสตร์และศิลป์ให้ลงตัว เพื่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานในองค์กรและเหมาะสมกับแต่ละองค์กร (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, หน้า 3)

คุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาให้เป็นอย่างดีมีคุณภาพ ส่งผลให้วิทยาลัยมีความมั่นคง เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครอง หน่วยงานต้นสังกัด ชุมชน และสังคม ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน โดยดำเนินการจัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ รวมถึงการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

การที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาจะบริหารจัดการที่มีคุณภาพนั้น สิ่งสำคัญจะต้องดำเนินการบริหารวิทยาลัยให้สอดคล้องและได้ตามมาตรฐานด้านการอาชีวศึกษา ซึ่งสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559, หน้า 2) ได้กำหนดมาตรฐานด้านการบริหารจัดการศึกษา ไว้ว่า สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางสถานศึกษาคุณธรรม และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีการบริหารจัดการทรัพยากรของ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน สมาคม ชมรม สถานประกอบการ องค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนามาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

มีนักวิชาการได้อธิบายถึงคุณภาพของการบริหารจัดการอาชีวศึกษา หรือสิ่งที่บ่งชี้คุณภาพของการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2555, หน้า 4-5) ได้ประกาศใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพ และมาตรฐานในการจัดการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ในส่วนการบริหารจัดการอาชีวศึกษา จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 ระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาหรือวิทยาลัย
- ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 ระดับคุณภาพในการจัดทำแผนการบริหารจัดการสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 ระดับคุณภาพในการพัฒนาสถานศึกษาตามอัตลักษณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 ระดับคุณภาพในการบริหารงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3.5 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ

ของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3.6 ระดับคุณภาพในการบริหารความเสี่ยง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.7 ระดับคุณภาพในการจัดระบบดูแลนักเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3.8 ระดับคุณภาพในการพัฒนาและดูแลสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์

ของสถานศึกษาและการใช้อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.9 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และคอมพิวเตอร์

ตัวบ่งชี้ที่ 3.10 ระดับคุณภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3.11 ระดับคุณภาพในการบริหารการเงินและงบประมาณ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.12 ระดับคุณภาพในการระดมทรัพยากรในการจัดการอาชีวศึกษากับ

เครือข่ายทั้งในประเทศ และ หรือต่างประเทศ

สรุปได้ว่า คุณภาพการบริหารจัดการ ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษามีการดำเนินงานภายในองค์การอย่างมีคุณภาพ ตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ รวมทั้งมีการประสานความร่วมมือกับชุมชน สถานประกอบการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ จนได้รับการยอมรับทั้งหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานภายนอก

3. ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ เต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556, หน้า 3) กำหนดหลักเกณฑ์การจัดการเรียนการสอนไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนเน้น การปฏิบัติจริง สามารถจัดการเรียนการสอนได้หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการและการดำเนินงาน มีทักษะการปฏิบัติงานในขอบเขตสำคัญและบริบทต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประจำ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะไปสู่บริบทใหม่

สามารถให้คำแนะนำ แก้ปัญหาเฉพาะด้านและรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น มีส่วนร่วมใน คณะทำงาน หรือมีการประสานงานกลุ่ม รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติ และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน และหลักเกณฑ์สำหรับหลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง พ.ศ. 2557 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2557, หน้า 15) จัดการเรียนรู้การสอนได้ หลากหลายรูปแบบเพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะในวิชาการที่สัมพันธ์กับ วิชาชีพ ในการวางแผน การแก้ปัญหา และจัดการทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการ ริเริ่มสิ่งใหม่ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และหมู่คณะ เป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนหรือจัดการงานผู้อื่น มีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับการวางแผน การประสานงานและการประเมินผล รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติ และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555, หน้า 2) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในทศวรรษที่ 21 จะต้องมีการ “ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน” โดยเน้นให้ผู้เรียนเรียนผ่านการปฏิบัติ หรือประสบการณ์ตรง ต้องเป็นหลักสูตรที่ได้รับการรับรองอย่างถูกต้องและผู้เรียนสามารถนำไปประกอบวิชาชีพได้จริง มีคณาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และเพียงพอต่อการจัดการเรียน การสอน รวมถึงสามารถกำกับดูแลให้เป็นไปตามข้อกำหนด ห้องเรียนต้องเป็นห้องเรียนที่มีชีวิต มีการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วิถีชีวิต วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนเอง

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559, หน้า 2-3) ได้กำหนดมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ว่า สถานศึกษาจัดการเรียน การสอนตามมาตรฐาน คุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ ตามหลักสูตรและระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัด การศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล ให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีการพัฒนารายวิชา หรือกำหนด รายวิชาใหม่ หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการ ของตลาดแรงงาน

สรุปได้ว่า คุณภาพการจัดการเรียนรู้ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนเรียนผ่านการปฏิบัติ หรือประสบการณ์ตรง เป็นหลักสูตรที่ได้รับการรับรองอย่างถูกต้องและผู้เรียนสามารถนำไปประกอบวิชาชีพได้จริง มีคณาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณวุฒิ ใช้เทคโนโลยีและสื่อการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการและการดำเนินงาน มีทักษะการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์

ใช้ความรู้และทักษะในวิชาการที่สัมพันธ์กับวิชาชีพ ในการวางแผน การแก้ปัญหา และจัดการทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านคุณภาพบุคลากร

องค์กร สถานศึกษา หรือวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีพนักงานหรือบุคลากรหลากหลาย ร่วมกันปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ได้รับ การที่วิทยาลัย จะมีคุณภาพ สามารถดำเนินการ ได้บรรลุผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา จำเป็นต้องอาศัย ความร่วมมือของบุคลากร หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย โดยเฉพาะบุคลากร ภายในวิทยาลัยที่จะต้องมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ บุคลากรที่มีคุณภาพจึงเป็นส่วนสำคัญต่อประสิทธิผลของวิทยาลัย

วิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสายอาชีพเป็นหลัก บุคลากร ที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน คือ ครูผู้สอน นอกจากการสอนความรู้พื้นฐานแล้ว ยังต้องมีบุคลากรที่มีคุณวุฒิการสอนด้านวิชาชีพด้วย “ครูอาชีวศึกษา” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ที่สามารถทำให้การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีความเจริญก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ไปพร้อมกัน ครูอาชีวศึกษา จึงมีความสำคัญต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ทางด้านอาชีวศึกษาเป็นอย่างมาก ครูอาชีวศึกษา จะเป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นเป็นอย่างดี รวมถึงมีทักษะในการ วางแผนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีอุดมการณ์ มุ่งเน้นคุณภาพของศิษย์ มีจรรยาบรรณ วิสัยทัศน์ ก้าวทันตติณใจ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ (คณะกรรมการการศึกษา วุฒิสภา, 2557, หน้า 1)

อร่ามศรี อภาอดุล, อัครรัตน์ พูลกระจ่าง และราตรี ศิริพันธ์ (2554, หน้า ๗) ได้วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูการอาชีวศึกษา เพื่อกำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบ วิชาชีพครูการอาชีวศึกษา 5 สาขาวิชา คือ อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม เกษตรกรรม และศิลปกรรม ประกอบด้วยมาตรฐานความรู้แบ่งเป็น 3 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะแกน (Core competencies) เป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนจะต้องมี ได้แก่ การสื่อสาร การวิเคราะห์ตัวเลข เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. สมรรถนะความเชี่ยวชาญสำหรับวิชาชีพครู (Professional competencies) เกี่ยวกับ สมรรถนะในการสอนที่ครูทุกสาขาจะต้องมี ได้แก่ การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล จิตวิทยาสำหรับครูอาชีวศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การบริหารและการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ การวิจัยทางการศึกษา การพัฒนานวัตกรรม

และเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา คุณลักษณะวิชาชีพครู การประกันคุณภาพการศึกษา ทางด้านอาชีวศึกษา เน้นแนวและจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดการศึกษาร่วมกับชุมชน และสถานประกอบการ

3. สมรรถนะในหน้าที่เฉพาะสาขา (Functional competencies) เกี่ยวกับสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพสำหรับครูอาชีวศึกษาในแต่ละสาขา ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร รายวิชาเน้นสมรรถนะพัฒนาสื่อการสอนและวัสดุช่วยสอนด้านอาชีวศึกษา ปฏิบัติงานอาชีพเฉพาะ สาขา จัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระดับฝีมือและระดับเทคนิค บริหารจัดการในห้องเรียน สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน และห้องปฏิบัติการ ใช้อุปกรณ์รักษาครุภัณฑ์ สร้างนวัตกรรมและ สิ่งประดิษฐ์ นิเทศการฝึกงานของนักศึกษา ประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ประยุกต์ความรู้ในงาน อาชีพเฉพาะ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในวิชาชีพ

สรุปได้ว่า คุณภาพบุคลากรในบริบทที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง คุณสมบัติของครูผู้สอนที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ตรงตามสาขาวิชาที่สอน ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ทักษะการทำงานโดยจัดจรรจบ สัมมนา เพื่อให้ได้รับองค์ความรู้ และแนวการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ในการพัฒนากระบวนการทำงาน และพัฒนาตนเอง ส่งผลให้ได้รับการเลื่อนขั้น/ วิชยฐานะที่สูงขึ้น

การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ประสิทธิผลของการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผล หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล หรือผลสำเร็จของการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งมีนักวิจัย ได้ศึกษาและนำเสนอแนวคิดทฤษฎี หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลไว้หลายคน ดังนี้

การดี อนันต์นารี (2546, หน้า 95) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา และพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ

ปิ่นปิ่นทร์ นฤนาทบุญทรัพย์ (2553, หน้า 206) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรแฝง (Latent variable) 9 ตัว ได้แก่ 1) องค์ประกอบ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน 2) องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์

- 3) องค์ประกอบด้านการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ 4) องค์ประกอบด้านสมรรถนะขององค์การ
- 5) องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ 6) องค์ประกอบด้านการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์
- 7) องค์ประกอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 8) องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ และ
- 9) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554, หน้า 122) ได้ศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรมองค์การ และ 3) ความผูกพันต่อองค์การ

รุ่งชีวา สุขศรี (2556, หน้า 257) ได้ศึกษาการพัฒนาในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ 1) องค์ประกอบ ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 2) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร 3) องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การ และ 4) องค์ประกอบด้านวางแผนกลยุทธ์

สิรินารถ แวสง่า (2556, หน้า 174) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ 1) ปัจจัย การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร 2) ปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) ปัจจัยวัฒนธรรมสถานศึกษา และ 4) ปัจจัยความเป็นผู้นำของครู

โสภิต ม่วงทอง (2553, หน้า 174) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ 1) ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ 2) ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน 3) ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน 4) ปัจจัยการสื่อสาร และ 5) ปัจจัยความผูกพันของครู

รุ่งวิจิณณ์ หวังมวนกลาง (2549, หน้า 117) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัย สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ ปัจจัยภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติในการทำงาน

สุดาพร ทองสวัสดิ์ และศุจิตรา จรจิตร (2556, หน้า 338) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านกระบวนการ บริหาร 3) ปัจจัยด้านครูที่มีประสิทธิภาพ และ 4) ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 120) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านครู 3) ปัจจัยด้านนักเรียน 4) ปัจจัยด้านบรรยากาศ 5) ปัจจัยด้านทรัพยากร และ 6) ปัจจัยด้านหลักสูตร

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2556, หน้า 21) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง เิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่เกิดขึ้นตามสมรรถนะของผู้บริหาร ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจาก ปัจจัยสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โรงเรียน 2) ด้านสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้อง และ 3) ด้านภูมิหลังของผู้บริหาร โรงเรียน

นิพนธ์ บุรณจันทร์ (2556, หน้า 152) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร การศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ การบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการตรวจสอบได้ และด้านแรงจูงใจ

ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545, หน้า 101) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัด การศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัด การศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศ โรงเรียน และ 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารและความคิดสร้างสรรค์

วนศาสตร์ วัฒนาสกุลลี (2558, หน้า 113-114) องค์กรประกอบการบริหารวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนคุณภาพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหาร จัดการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ระหว่างตัวแปรปัจจัยการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ กับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวทำนายที่เด่นชัดมากที่สุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล การปฏิบัติงาน รองลงมาเป็นด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านการศึกษา และการฝึกอบรม

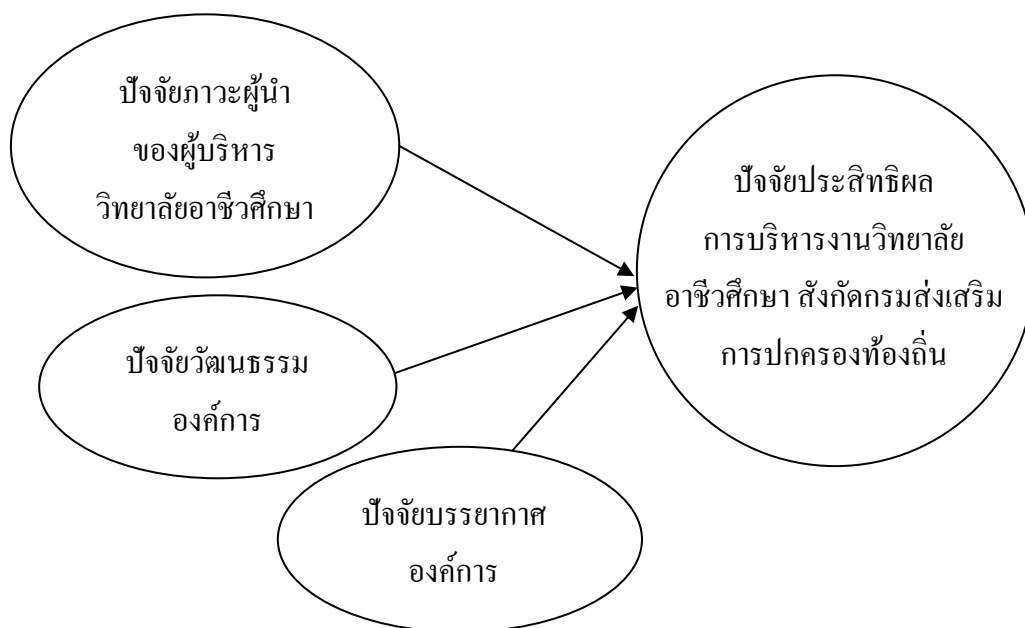
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา | การดำเนินงาน การดำเนินงาน | บัณฑิตนำ บัณฑิตนำ | บัณฑิตนำ บัณฑิตนำ | บัณฑิตนำ บัณฑิตนำ | บัณฑิตนำ บัณฑิตนำ | บัณฑิตนำ บัณฑิตนำ | บัณฑิตนำ บัณฑิตนำ | บัณฑิตนำ บัณฑิตนำ | บัณฑิตนำ บัณฑิตนำ | บัณฑิตนำ บัณฑิตนำ | บัณฑิตนำ บัณฑิตนำ | บัณฑิตนำ บัณฑิตนำ | สรุป |
|---|------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------|
| 1. ภาวะผู้นำ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | 10 |
| 2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | 2 |
| 3. การพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ | | ✓ | | | | | | | | | | | 1 |
| 4. วัฒนธรรมองค์กร | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | | 5 |
| 5. สมรรถนะขององค์กร | | ✓ | | | | | | | | | | | 1 |
| 6. การประกันคุณภาพ การศึกษา | | ✓ | | | | | | | | ✓ | ✓ | | 3 |
| 7. การจัดการความรู้ | | ✓ | | | | | | | | | | | 1 |
| 8. ความผูกพันต่อองค์กร | | | ✓ | | | ✓ | | | | | | | 2 |
| 9. พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหาร | | | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| 10. บรรยากาศองค์กร/ สภาพแวดล้อม | ✓ | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | 5 |
| 11. สถานการณ์โรงเรียน | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | | 2 |
| 12. การเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหาร | | | | | ✓ | | | | | | | | 1 |
| 13. ความเป็นผู้นำของครู | | | | | ✓ | | | | | | | | 1 |
| 14. คุณภาพชีวิตของครู | | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| 15. การสื่อสาร | | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| 16. ด้านครู (การพัฒนาครู/ บุคลากร) | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | 2 |
| 17. ด้านนักเรียน | | | | | | | | ✓ | | | | | 1 |
| 18. แรงจูงใจ | | | | | | | | | | ✓ | | | 1 |

จากตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า มีปัจจัยเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่สำคัญ จำนวน 19 รายการ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาในระดับสูง (ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำ
2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
3. ปัจจัยบรรยากาศองค์กร

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

“ผู้นำ” คือผู้ที่สามารถนำทิศทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้ โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่ (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 1) ผู้นำจะต้องสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ และสามารถจูงใจ ชักนำ ชี้นำ มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น สามารถจัดปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2551, หน้า 2) ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง และรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจริงจังต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรม และสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร มุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบางอย่างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ (Hoy & Miskel, 2005, p. 116) สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ สามารถนำกลุ่มให้บรรลุถึงจุดหมายที่ตั้งเอาไว้ (Halpin, 1986, p. 34) ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่แค่จะนำผู้อื่น แต่ผู้นำที่ดีคือผู้ที่บุคคลอื่นอยากเดินตาม การที่จะเป็นผู้นำได้ และเป็นผู้นำที่ยั่งยืน สิ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือ ความรู้สึกผิด ความรู้สึกชอบ รู้สึกไม่ควร โดยสิ่งซึ่งควบคุมการกระทำของตนเองนั้นก็คือ คุณธรรมและจริยธรรม (อานันท์ ปันยารชุน, 2544, หน้า 26-27) ในองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานมีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น อาจมีตำแหน่งว่างทางการบริหาร โดยการแต่งตั้ง เลือกลง หรือโดยบทบาทของตนเอง ทำหน้าที่ในการสื่อสาร ชี้นำให้กลุ่มปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ในหน่วยงานหนึ่งอาจมีผู้นำหลายระดับ แต่ต้องขึ้นกับผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียว (Halpin, 1986, p. 34)

“ภาวะผู้นำ” มีความแตกต่างกับคำว่าผู้นำ “ผู้นำ” หรือ Leader ปรากฏอยู่ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษของออกซ์ฟอร์ด (Oxford english dictionary) ราวปี ค.ศ. 1300 (พ.ศ. 1843) แต่คำว่าภาวะผู้นำ หรือ Leadership ปรากฏภายหลังประมาณ ปี ค.ศ. 1800 (พ.ศ. 2343) (ทองหล่อ เดชไทย, 2544, หน้า 12) ภาวะผู้นำ คือ สภาวะที่เกิดขึ้นในกลุ่มคน โดยจะเกิดขึ้นเฉพาะเมื่อคนสองคนหรือมากกว่าสองคนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ผู้นำจะต้องมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยอมรับ และสามารถนำพาผู้ตามไปสู่ความสำเร็จ การจะนำพาหรือทำให้ผู้ตามเชื่อมั่น เชื่อใจ ผู้นำจะต้องใช้กระบวนการสร้างอิทธิพลอย่างเหมาะสม ใช้ความเป็นผู้นำและศิลปะในการบริหารงาน ที่เรียกว่าภาวะผู้นำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการบริหาร ดังที่มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

Stogdill (1974, p. 411) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่ม และชี้แจงไว้ซึ่ง โครงสร้างของความคาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างกันของกลุ่มสมาชิก

Robbins (1996, p. 302) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Likert (1961, p. 135) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อควบคุมกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม พฤติกรรมของผู้นำเป็นพฤติกรรมใด ๆ ที่ผู้กระทำปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับ

Sergiovanni and Moore (1989, p. 213) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการเกลี้ยกล่อมจิตใจของผู้นำให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติ ซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำหรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

DuBrin (1998, p. 2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Daft (2003, p. 5) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes)

ธวัช บุญยมติ (2550, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำนั้นอาจเป็นผู้บริหารที่มีตำแหน่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นผู้บริหารอย่างเป็นทางการก็ได้ ประเด็นที่สำคัญคือ ต้องมีความสามารถที่จะโน้มน้าวใจสมาชิก และทำให้คนในกลุ่มยอมตามได้ ในขณะเดียวกันผู้นำที่ดีนั้นในบางโอกาสต้องเป็นผู้ตามด้วย ต้องสามารถร่วมงานกับผู้ตาม หรือผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและที่สำคัญต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 11) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ความสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะต้องได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมต่าง ๆ จากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำจะใช้การสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยทำหน้าที่ให้การชี้แนะการกระทำให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อมมั่นในผลงานของตน

ภารดี อนันต์นาวี (2552, หน้า 77) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่าความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่แสดงออกทางพฤติกรรมของผู้นำ ที่ส่งผลต่อการกระตุ้นจิตใจให้ผู้ตาม เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้การทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่เขาต้องการให้สำเร็จ และส่งผลถึงความสำเร็จของเป้าหมายกลุ่ม หรือองค์กรเช่นกัน

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การบริหารองค์การขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถ จินตนาการ และความรับผิดชอบ ของผู้นำ (Drucker, 1968, p. 272) ผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหาร เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถและความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลัง และใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีการ แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ (นิศานาศ นนท์จุมจัง, 2553, หน้า 87-99)

การบริหาร โรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของโรงเรียน เพราะผู้บริหารมีบทบาทหลายอย่างในฐานะผู้นำโรงเรียน โดยการให้คำปรึกษาการปฏิบัติงาน แก่บุคลากร การดูแลนักเรียนด้านการเรียนและระเบียบวินัย การทำงานกับครอบครัวและชุมชน การบริหารจัดการทรัพยากรในโรงเรียน การตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร และวางแผนพัฒนาบุคลากร การบริหารงบประมาณ ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของผู้บริหาร โรงเรียนจึงนำไปสู่ประสิทธิภาพของ โรงเรียน (Voorhis & Sheldon, 2004, p. 126) ภาวะผู้นำซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อผู้ตาม ให้กระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อความสำเร็จขององค์การ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะจัดองค์การ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงและวิกฤติเพราะภาวะผู้นำเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดของการทำงาน ภายในองค์การ (Bateman & Zeithaml, 1990, pp. 480-481) ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญทั้งต่อผู้ตาม และองค์การ

Steers (1997, p. 46) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะช่วยสนับสนุน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์การ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ช่วยให้บุคลากรขององค์การได้รับการ ประสานงาน และแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ช่วยรักษา สภาพขององค์การให้มีความมั่นคง โดยการปรับเปลี่ยน หรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลง ของสิ่งแวดล้อม ช่วยประสานฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตภายใน องค์การ โดยเฉพาะในช่วงที่องค์การอยู่ในระหว่างการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงช่วยแก้ไข ความขัดแย้ง ระหว่างส่วนต่าง ๆ ช่วยให้บุคลากรในองค์การบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้าน

ความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และมีความเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการเรียนการสอน ผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำจะทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างสมบูรณ์สู่ชีวิตที่ดีขึ้น ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน จะสามารถจัดการและใช้ภาวะผู้นำในทุกเรื่องของโรงเรียน และต้องการความรู้ในเรื่องโรงเรียนส่วนต่าง ๆ ที่เป็นระบบของโรงเรียน ที่ทำให้โรงเรียน แต่ละโรงเรียนมีคุณภาพภาวะ (Kimbrough & Burkett, 1990, p. 12) ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ ของผู้บริหาร มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาที่สูงของนักเรียน (Alkin, 1992, p. 718) ความสำเร็จ ในการเป็นผู้บริหาร ต้องการความสามารถจัดการ และใช้ภาวะผู้นำในทุกเรื่องของโรงเรียน และต้องการความรู้ในเรื่องโรงเรียน ส่วนต่าง ๆ ที่เป็นระบบของโรงเรียน ที่ทำให้โรงเรียน แต่ละโรงเรียนมีคุณภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียน ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม ประสิทธิภาพ ของการบริหารการศึกษาวัดได้ดีที่สุดที่ระดับโรงเรียน เพราะเป็นที่ให้บริการการศึกษา ผู้บริหาร เป็นผู้นำทางการศึกษา และผู้บริหาร ทีมบริหารนำโดย ผู้บริหารที่ทำให้ครูสอนดี นักเรียนก็เรียนดี มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียนซึ่งต้องใช้ภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการ เป็นพิเศษของผู้บริหาร (Knezevich, 1984, p. 323)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยการบริหารที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยผลักดันและสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความเป็นไปและความสำเร็จขององค์กร พฤติกรรมการบริหาร งานของผู้บริหารมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น (Hoy & Miskel, 2005, p. 116) ภาวะผู้นำ ที่เหมาะสมหรือดีที่สุดที่คนนั้น ไม่สามารถชี้ชัดได้ว่าเป็นแบบใด หรือพิสูจน์ได้ว่าควรพิจารณาตาม วิธีการใดที่ถูกต้องที่สุด แต่ละวิธีต่างก็มีประโยชน์ในด้านใดด้านหนึ่งเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 419) ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ เพื่อแสวงหาภาวะผู้นำที่ดีที่สุด แต่ก็ยังไม่มียุทธศาสตร์ว่าภาวะผู้นำแบบใดที่ดีที่สุด ความเหมาะสม ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพองค์กร ในปัจจุบันภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับของนักการศึกษา

อย่างกว้างขวาง และเหมาะสมสำหรับการนำมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษาในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง (Sergiovanni & Moore, 1989, pp. 214-215) ซึ่งนักวิชาการหลายคนให้ความเห็นว่าเป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน และจะเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Beare, Caldwell, & Millikan, 1989, pp. 106-107)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยมี เบอร์น (Burns) และ เบส (Bass) เป็นนักวิชาการสองคนแรกที่กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนอย่างในปัจจุบันนี้ (Mosley, et al, 1996, p. 412)

Burns (1978 อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538, หน้า 50-51) เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนความสำเร็จในการทำงาน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น จะมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามพยายามช่วยกันสร้างแรงจูงใจ และคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกัน เสริมความคิดที่ดีและคลอใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานเพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงาน หรือของหมู่คณะมากกว่าเพื่อตนเอง
3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น

Bass (1990, pp. 19-20) ได้ขยายความคิดของ Burns ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และอธิบายไว้ว่า ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่อง ขอมรับผู้นำ และกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานมากกว่า

ปกติ โดยผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้เกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่จะจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน หรือเพื่อหมู่คณะ เปลี่ยนแปลงระดับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญ 4 ประการ คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นชาวปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Tichy and Devanna (1986, p. 27) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า จะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การที่รับผิดชอบ ไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า กล้าและเปิดเผย เป็นคนกล้าเผชิญกับความเป็นจริง มีความเชื่อมั่นในคนอื่นว่ามีความสามารถ ชี้นำให้ผู้ตามกระหนังกถึงคุณค่าของเป้าหมาย เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอนได้ และต้องเป็นเป็นผู้มองการณ์ไกล

Bass and Avolio (1990, p. 2) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะ ดังนี้คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นของพวกเขานในแง่มุมต่าง ๆ ใหม่ ๆ ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์การ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม มองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่สิ่งที่ทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะทำทลายความหวัง และมักจะนำไปสู่การบรรลุผลงานที่สูงขึ้น

สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการศึกษาที่พบ โดยทั่วไปในภาษาไทย มีเรียกแตกต่างกัน เช่น ภาวะผู้นำแบบแปลงรูป (เสาวนิต เสาถนันทน์, 2542, หน้า 128) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545, หน้า 31) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (อำไพ อินทรประเสริฐ, 2542, หน้า 56) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536, หน้า 10) จากการศึกษาค้นคว้า มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลายประการ ดังนี้

เสาวนิต เสาถนันทน์ (2542, หน้า 128) ได้วิเคราะห์และสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเรียกผู้นำนี้ว่า “ผู้นำแบบแปลงรูป” ทั้งนี้ ภาวะผู้นำการแปลงรูปจะเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ตาม โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการสูงขึ้น ให้โอกาสผู้ตามแสดงถึงความคิดที่มีคุณธรรม และให้อำนาจแก่ผู้ตาม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545, หน้า 45-46) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจ จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

อำไพ อินทรประเสริฐ (2542, หน้า 56) ได้เรียกผู้นำแบบนี้ว่า “ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ” โดยกล่าวว่า ผู้นำเปลี่ยนสภาพจะมีลักษณะเป็นผู้นำที่มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถโน้มน้าวจิตใจลูกน้องได้ดี

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมให้เกิดความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง ใช้กระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น กระตุ้นให้ตระหนักรู้ในภารกิจ สร้างแรงจูงใจ ให้มองความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว

จากการศึกษาและสังเคราะห์ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในองค์กร โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้ศักยภาพของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น การใช้ภาวะผู้นำหรืออิทธิพลเพื่อกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตาม เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาและความสำเร็จของสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องจำเป็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งการมีปฏิสัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งผู้บริหารและผู้ตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้เกิดการร่วมมือกันปฏิบัติมุ่งเกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมกรบริหาร (Administrative behavior) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นหรือโดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น (Stewart, 1985, p. 92) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Reid, Hopkins, & Holly, 1988, p. 24)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลุ่มบุคคลซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับปฏิบัติการ ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำการศึกษาของชาติ ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของชาติที่พึงไว้ ขณะนี้อยู่ในลักษณะการศึกษาที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ได้แก่ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้ปฏิบัติการสอน เปลี่ยนแปลงสาระการเรียนรู้ในหลักสูตร

เป็นต้น การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่ง Bass and Avolio (1994, p. 112-122) ได้วิเคราะห์ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การเป็นผู้มีบารมี (Charisma) คือการที่ผู้นำสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ ศรัทธา จงรักภักดี อุทิศตน โดยไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตน โน้มน้าวจิตใจให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) คือ การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงความสนใจเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อหน่วยงาน โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

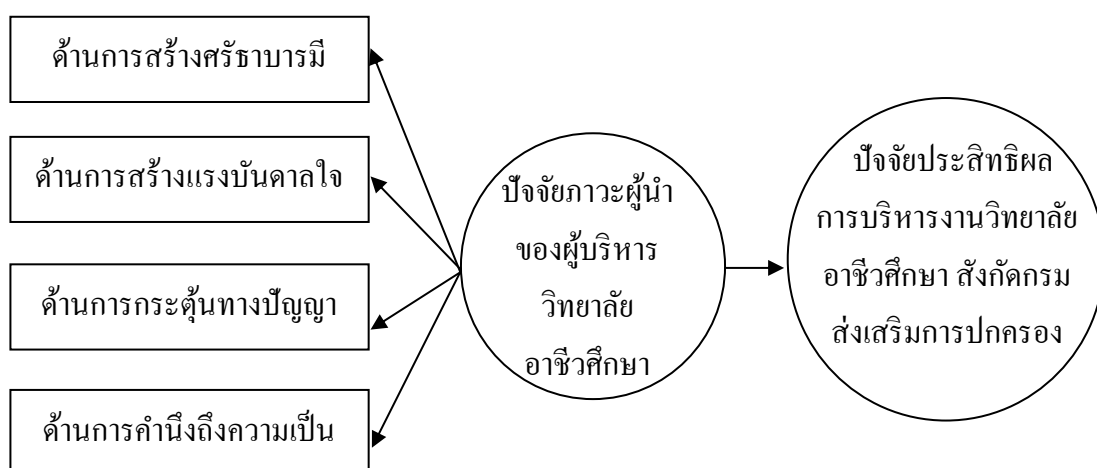
3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) คือ การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถของตนกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความคิดในการวิเคราะห์ปัญหา

4. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized consideration) การที่ผู้นำแสดงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เข้าใจปัญหาความต้องการของผู้ตามและพัฒนารายบุคคลให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จมากขึ้น

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ทราบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างความศรัทธาให้เกิดกับบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญกับงาน กระตุ้นให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของบุคลากร และให้ความสำคัญกับทุกคน จะเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจ และให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการร่วมมือและพร้อมทุ่มเทกำลังกายกำลังสติปัญญา เพื่อมุ่งความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบัน ที่จะนำความภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้นำในสังคมไทย ให้ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถ มีศักยภาพ มีคุณธรรม และมีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะดำเนินงาน หรือบริหารจัดการองค์กรในทุกหน่วยของสังคมให้มี

ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (รัตติกรณ์ จงวิทาล, 2545, หน้า 45) สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล จะต้องอาศัยความทุ่มเทในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นหนึ่งอันเดียวกัน ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหาร และอาศัยภาวะการเป็นผู้นำ ทั้งผู้บริหารและคณะครู ต้องการอาศัยการยอมรับซึ่งกันและกัน การสร้างทีมงานของครู ร่วมกันวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ ประเมินผล และร่วมกันแก้ไข โรงเรียนนั้นจะเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ หรือเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective school) จากเหตุผลดังกล่าว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การสร้างศรัทธาบารมี การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จึงเป็นตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างศรัทธาบารมี 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีรายละเอียดเพื่อความเข้าใจ ดังนี้

1. ด้านการสร้างศรัทธาบารมี

คำว่า บารมี (Charisma) มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก ที่แปลว่า “พรสวรรค์ (Gift)” ผู้ที่นำศัพท์นี้มาใช้และขยายความเป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน โดย Max Weber (Weber, 1947, p. 358) ได้เสนอความหมายของภาวะผู้นำแบบบารมี ว่า บารมีนั้นเป็นพรสวรรค์ที่อธิบายได้ถึง ความมีอิทธิพลที่ไม่มีแนวทางที่ชัดเจน และอยู่นอกเหนือการควบคุมของกฎหมาย แต่ผู้ตามนั้น ยอมรับโรราบกับสิ่งที่พวกเขาถือว่าเป็นแรงบันดาลใจอันเกิดขึ้นจากพรสวรรค์ หรือคุณภาพที่อยู่เหนือธรรมชาติ

Bass (1990, pp. 35-55) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีความมีบารมี มีลักษณะเด่น มีความมั่นใจในตนเอง เป็นแบบอย่างแก่ลูกน้อง สร้างความประทับใจในความสามารถ และความสำเร็จ มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์อย่างชัดเจน มีความคาดหวังสูงและมีความมั่นใจว่า ผู้ตามสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย สร้างแรงจูงใจในการทำให้พันธกิจบรรลุเป้าหมาย

House (2004, p. 285) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการริเริ่ม โครงสร้าง การทำงานใหม่ ๆ หรือวัฒนธรรมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับพนักงานและสามารถปรับกระบวนการทำงานที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง

Lussier and Achua (2000, p. 376) ได้อธิบายลักษณะผู้นำแบบบารมีไว้ว่า ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจริยธรรม มีความสามารถที่จะคลอบคลางใจให้คนไว้วางใจ มีความกล้าที่จะเสี่ยง มีการแสดงให้เห็นถึงพลังและการแสดงออกที่เข้มแข็ง มีความสัมพันธ์กับอำนาจ มีการขัดแย้งภายในตนเองน้อยมาก มีการเสริมสร้างพลังให้กับผู้อื่น และมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ของตนเอง

Conger and Kanungo (1988, p. 471) กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่มีบารมี คือ ผู้นำที่มีอำนาจที่ได้มาจากความรู้ความชำนาญจนทำให้เกิดการเคารพหรือความสามารถที่โดดเด่น ผู้ตามมีความเคารพ การทำตามอย่างผู้นำและผูกพันกันด้วยความศรัทธา

Simons (1999, p. 90) กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่ดี จะต้องเป็นผู้นำที่ยึดถือหลักคุณธรรม (Behavioral integrity) ที่จะสามารถเป็นผู้นำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อถือและศรัทธาที่จะเดินตามได้อย่างเต็มใจ

ธีระ รุญเจริญ (2549, หน้า 28-29) กล่าวถึงลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพ ไว้ว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีความถนัดในการเป็นผู้นำ และลักษณะนิสัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม มีจรรยาบรรณ มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

บริหารโดยเน้นสภาพปัญหา และความต้องการเป็นที่ตั้ง บริหารงานเชิงรุก พัฒนาโรงเรียนให้เป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นที่ตั้ง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 31)
กล่าวถึงคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ
ในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มุ่งมั่นในการบริหารจัดการ
หลักสูตร และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรม
ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน โดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมจริยธรรม
และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

สมหมาย อัครอนกถอย (2556, หน้า 6) ได้อธิบายถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้บริหารต้อง
มีทักษะและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้อง
นำยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและเหตุการณ์มาใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร
ด้านคุณภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล ที่สนับสนุนต่อการพัฒนาการสอน และผลลัพธ์การเรียนรู้
ในโรงเรียน คือ ผู้นำต้องนำโดยยึดหลักคุณธรรมในการบริหาร มีความเชื่อมั่นในตนเอง
เป็นผู้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งต้องเป็นผู้นำทาง และเป็นผู้สนับสนุน

รุ่งกานต์ รอดเรือง (2546, หน้า 38-40) กล่าวว่า ผู้นำการเป็นผู้มีบารมี มีคุณลักษณะ
10 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำการสร้างบารมี เป็นนักวิสัยทัศน์ โดยการเป็นผู้กำหนดภาพลักษณ์ในอนาคต
ขององค์กรให้ทุกคนสามารถมองเห็นทิศทางและรู้วิธีการไปถึงจุดหมาย
2. ผู้นำการสร้างบารมี เป็นนักสื่อสารระดับมืออาชีพ มีการใช้ภาษาอย่างมีลีลา
และมีชีวิตชีวา ต้องเก่งในการพูดอุปมาอุปมัย เปรียบเทียบให้ผู้ฟังเห็นจริงและคล้อยตาม
หันมาให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม

3. ผู้นำการสร้างบารมี ต้องมีความสามารถในการคลอใจผู้อื่นให้เกิดความไว้วางใจ
โดยการแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่มีความสัจซื่อ ถื่อคุณธรรม ยึดมั่นหลักการอย่างมีศักดิ์ศรี
ให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีความกล้าเสี่ยงเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

4. ผู้นำการสร้างบารมี มีความสามารถในการทำให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจ
ในความสามารถของตนเอง โดยการมอบหมายให้ทำงานที่เป็นโครงการง่าย ๆ ก่อน เมื่อทำสำเร็จ
ก็จะแสดงความชื่นชมและชมเชยต่อผลงานนั้น ก่อนที่จะมอบหมายงานที่มีความยากขึ้นไป
ตามลำดับ เพื่อให้ทำต่อไป

5. ผู้นำการสร้างบารมี จะแสดงออกในการทำงานอย่างกระตือรือร้นและฉับไว ทำตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามในการทำงานเสร็จตรงเวลา

6. ผู้นำการสร้างบารมี มีคุณลักษณะเด่นในการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และมีความอบอุ่นแก่ผู้อื่น ด้วยการแสดงออกทางกิริยาท่าทาง น้ำเสียง สีหน้า สายตาได้อย่างกลมกลืน เหมาะสมตามกาลเทศะ มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความนุ่มนวลและความรู้สึกอบอุ่นแก่ผู้รอบข้าง

7. ผู้นำการสร้างบารมี มีคุณลักษณะขึ้นชอบต่อการเสี่ยง ความกล้าเสี่ยงของผู้นำ คือการกล้าริเริ่มใช้กลยุทธ์ใหม่ในการทำงานสู่เป้าหมาย โดยผู้นำจะมีทักษะและความชำนาญในการประเมินสถานการณ์ได้ตรงสภาพเป็นจริง

8. ผู้นำการสร้างบารมี ใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบในการบรรลุเป้าหมาย เพื่อสร้างความประทับใจต่อผู้ตามให้เห็นว่าผู้นำของตนเองมีความสามารถพิเศษ และจากความสำเร็จในกลยุทธ์ใหม่นี้ ก่อให้เกิดผลเป็นคุณลักษณะปรุ่งแต่งที่ผู้ตามมองผู้นำว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษของพวกเขา

9. ผู้นำการสร้างบารมี จะมีบุคลิกภาพในเชิงประชาสัมพันธ์ตนเอง ผู้นำจะเชี่ยวชาญและเฉลียวฉลาดในการเลือกใช้โอกาส สถานการณ์ วิธีการ และกาลเทศะในการปรากฏตัว การเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร หรือของสังคมได้อย่างเหมาะสมโดยสามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่ตามมาหรือที่คาดหวังได้ล่วงหน้าอย่างแม่นยำ

10. ผู้นำการสร้างบารมีเป็นผู้นำที่มีความขัดแย้งภายในหน่วยงานของตนน้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้นำมีคุณลักษณะปรุ่งแต่งที่สำคัญเฉพาะตนอยู่ 3 ประการ คือ มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความโดดเด่นในตนเอง และมีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติตามทำนองครองธรรมของตน

สรุปได้ว่า การสร้างศรัทธาบารมี ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึงพฤติกรรมผู้บริหารที่มีลักษณะเด่น เช่น มีความมั่นใจในตนเอง เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความประทับใจในความสามารถและความสำเร็จ มีการเสริมสร้างพลังให้กับผู้อื่น และมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ของตนเองให้เป็นผู้มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่น เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ส่งผลให้ผู้ตามเกิดความเชื่อถือและศรัทธาที่จะปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างเต็มใจ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

แรงบันดาลใจ หรือแรงจูงใจ เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แรงบันดาลใจของบุคคลสามารถเกิดขึ้นได้ด้วย

ตนเองและจากการกระตุ้นของบุคคลอื่น บางครั้งการเกิดแรงบันดาลใจด้วยตนเองไม่มากพอ จึงจำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจจากบุคคลอื่น ในการบริหารงานองค์การ การสร้างแรงบันดาลใจจึงเป็นลักษณะที่ผู้บริหาร หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาใช้จิตวิทยาในการโน้มน้าวจิตใจผู้ตามกระทำหรือปฏิบัติงานให้สำเร็จเพื่อองค์การ

Bass, Avolio, and Howell (1992 cited in Bass, 1996, pp. 5-7) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นและเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายและมีคุณค่าให้แก่ผู้ตาม ผู้นำจะจูงใจผู้ตามให้เห็นถึงเป้าหมายในอนาคตที่น่าดึงดูดใจ ผู้นำจะสร้างความคาดหวัง และสื่อสารความคาดหวังนั้นแก่ผู้ตาม เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน ทำให้ผู้ตามเกิดความผูกพันต่อเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นและต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

พิชญา ชูเพชร และสุจิตรา จรจิตร (2558, หน้า 1) ได้สังเคราะห์งานวิจัยคุณูปภัณชิตเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อผลสำเร็จด้านผู้บริหาร คือ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ มีความศรัทธาในวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งคำพูดและการกระทำ สามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับโรงเรียนและชุมชน มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีอารมณ์ที่มั่นคง สร้างความผูกพันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจในบริบทที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรม โดยการจูงใจผู้ตามให้เห็นถึงเป้าหมายในอนาคต กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามในการปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน สร้างและสื่อสารความคาดหวังด้วยความเป็นกัลยาณมิตรแก่ผู้ตาม เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นและต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

การปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์การย่อมเกิดปัญหาขึ้นได้ หรือต้องการแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหา ผู้บริหารจึงมีส่วนในการกระตุ้นให้บุคลากรใช้ปัญหาในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการ แนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม

Bass, Avolio, and Howell (1992 cited in Bass, 1996, pp. 5-7) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นเร้าศักยภาพและความสามารถของผู้ตาม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและความสร้างสรรค์ โดยการทำให้ผู้ตามมองปัญหาในมุมมองใหม่

หรือเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการมอง โดยการตั้งคำถาม การสนับสนุน และกระตุ้นผู้ตามให้พยายาม คิดหาวิธีการแก้ปัญหาในแนวทางใหม่ ๆ มาใช้กับสถานการณ์ในลักษณะเดิม ให้ผู้ตามมีอิสระ ในการใช้ความคิดและแสดงข้อคิดเห็น โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ความผิดพลาดและแนวคิดของผู้ตาม เมื่อแนวคิดนั้นแตกต่างไปจากผู้นำ

การที่ผู้นำจะใช้การกระตุ้นทางปัญญาเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในการ ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไข โดยใช้ความคิด จินตนาการ ความเชื่อ ค่านิยม มากกว่าการทำให้ ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในทันที การกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตาม เกิดความรอบคอบ เกิดมโนทัศน์เกิดความเข้าใจ และมองเห็นปัญหาที่กำลังประสบอยู่ และแนวทาง แก้ไขปัญหา รวมถึงการใช้ความคิด และการใช้ดุลยพินิจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ โดยใช้วิธีการ ดังนี้ (Bass, 1990, pp. 99-110)

1. การกระตุ้นปัญญาโดยใช้หลักของเหตุผล (Rationally) โดยผู้นำจะเน้นการจูงใจ ด้านความสำเร็จ เน้นหนักที่โครงสร้างงานที่เป็นทางการ การตัดสินใจของผู้นำจะใช้ข้อมูล เพียงเล็กน้อย จะเน้นหนักที่ความเร็ว และประสิทธิผลในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ
2. การเน้นที่การอยู่รอด (Existentially) โดยผู้นำจะสนใจเกี่ยวกับความมั่นคง ความเชื่อถือ และการสร้างทีมงาน อาศัยกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ และมีความเชื่อว่า สติปัญญา สามารถเกิดขึ้นจากการที่มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจโดยการ ผสมผสานจากข้อมูลและวิธีการที่หลากหลาย
3. การใช้ประสบการณ์ (Empirically) ผู้นำจะแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลจากประสบการณ์ ในการแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอน และใช้ข้อมูลเป็นจำนวนมาก เพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุด ของการปรับปรุงความมั่นคง ความปลอดภัย และการดำรงอยู่ต่อไปขององค์กร
4. การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically) ผู้นำจะเน้นที่การเจริญ งอกงาม การปรับตัว การเรียนรู้ ความหลากหลายและการคิดสร้างสรรค์ รูปแบบการ ตัดสินใจของเขา จะยืดหยุ่น ผู้นำ เช่นนี้จะใช้ข้อมูลน้อยในการตัดสินใจ แต่จะรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และค้นหาวิธีใหม่ ในการแก้ปัญหาถ้าจำเป็น

Leithwood and Jantzi (1996, p. 513) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ พฤติกรรม ของผู้บริหารในการสร้างความท้าทายให้แก่บุคลากรในโรงเรียน การทบทวน ตรวจสอบ การทำงาน ของตนเองในปัจจุบันว่า มีข้อบกพร่องอย่างไร และหาวิธีคิดแก้ปัญหาอย่างหลากหลายด้วยวิธีการ ที่แตกต่างไปจากเดิม

Pounder (2001, pp. 282-283) ได้นำเสนอลักษณะภาวะผู้ที่คิดว่า ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และพร้อมที่จะยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และใช้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ต่อไป

จากคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่กระตุ้นผู้ตามให้เข้าใจถึงปัญหา เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ร่วมแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน และกระตุ้นการสร้างระบบ วิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดปัญหา และสร้างความสำเร็จให้องค์กร

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญาในบริบทที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่กระตุ้นศักยภาพและความสามารถของผู้ตามอย่างเป็นระบบ โดยการประชุมวางแผนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแจ้งวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน จัดหารายการ เอกสาร และแหล่งเรียนรู้ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดปัญหา และสร้างความสำเร็จให้องค์กร

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นลักษณะของการมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน (Zaleznik, 1989, p. 74)

Bass, Avolio, and Howell (1992 cited in Bass, 1996, pp. 5-7) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะให้ความสนใจในความต้องการความสำเร็จ และความต้องการความก้าวหน้าของผู้ตามรายบุคคลเป็นพิเศษ โดยการฝึกสอน (Coach) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) จนกระทั่งผู้ตามมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองไปในระดับที่สูงขึ้น โดยการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนเกื้อกูลผู้ตาม ทั้งนี้ ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละคน และผู้นำจะแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคลนั้น

Bass (1990, pp. 82-91) ได้จำแนกความแตกต่างของแต่ละบุคคลออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลในระดับกลุ่ม โดยมีการปรึกษาหารือกับลูกน้องเป็นกลุ่ม ปฏิบัติต่อลูกน้องเหมือน ๆ กัน และให้ลูกน้องร่วมกันตัดสินใจ
2. การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ในระดับบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อลูกน้องตามความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล สามารถจำแนกได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

2.1 เน้นการพัฒนา โดยการประเมินการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และตำแหน่งในอนาคต เมื่อมีความรับผิดชอบมากขึ้น การปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง และมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความช่วยเหลือเพื่อเพิ่มความสามารถ และเสริมแรงจิตใจ ให้มากยิ่งขึ้น ตามความต้องการขององค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีให้ลูกน้องเลียนแบบ มีความเห็นอกเห็นใจ ให้ความสนใจ มีความเอื้ออาทร เป็นผู้ให้คำปรึกษา สังเกต และบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของลูกน้อง และสนับสนุนให้ลูกน้องได้รับการฝึกอบรม ทางด้านเทคนิค

2.2 การเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมีการติดต่ออย่างคุ้นเคยกับลูกน้อง ในระดับตัวต่อตัว หรือการใช้โทรศัพท์มากกว่าการใช้การบันทึกข้อความ มีการนิเทศงานแบบ เดินดูรอบ ๆ (Walk around management) ส่งเสริมให้มีการติดต่อกันระหว่างบุคคลแบบ 2 ทาง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจ ลูกน้องมีโอกาสได้ซักถาม และผู้บังคับบัญชาได้เห็นปฏิกริยาของลูกน้อง แจ้งให้ลูกน้อง ทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นว่า เป็นเพราะอะไร และทำไม เอาใจใส่ ในความแตกต่างของลูกน้อง โดยจะต้องค้นหาว่าอะไรเป็นสิ่งจูงใจของลูกน้องแต่ละคน และทำอย่างไรจึงจะได้ประโยชน์สูงสุดจากลูกน้อง เป็นผู้ให้คำปรึกษารายบุคคลแก่ลูกน้อง เมื่อเกิดปัญหา

2.3 การเป็นพี่เลี้ยง คือการที่ผู้บริหารอาวุโสช่วยเหลือ โดยการให้คำปรึกษา รายบุคคล แก่ผู้บริหารใหม่ พี่เลี้ยงจะต้องให้ความรู้ ประสบการณ์ และตำแหน่งของตน เพื่อช่วยพัฒนาลูกน้อง พี่เลี้ยงจะมีลักษณะเหมือนพ่อ และบางครั้งจะเป็นแบบอย่าง เป็นผู้ให้คำปรึกษา ผู้แนะแนว ผู้ฝึก และครูที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรบางอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำ หรือความพยายามจะมี ประสิทธิภาพสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับผลที่รับตรงนั้นลูกต้อง ครอบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย อาชีวศึกษา หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นพิเศษ โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล ผ่านการฝึกสอน หรือการเป็นพี่เลี้ยง มีการมอบหมายงานที่ตรง ตามความรู้และความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่เลือกปฏิบัติ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ เป็นลักษณะพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การทุกองค์การ แตกต่างกันตามลักษณะของแต่ละองค์การ นักทฤษฎีองค์การหลายคนให้ความหมายนิยามของวัฒนธรรมองค์การไว้ ดังนี้

Schein (1992, p. 12) นักจิตวิทยาขององค์การและผู้เชี่ยวชาญชั้นนำสาขาการพัฒนาองค์การแห่งสถาบัน MIT ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การได้อธิบายความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ แบบแผน ฐานคติพื้นฐาน ค่านิยม และความเชื่อที่ได้เกิดขึ้นและพัฒนาขึ้นภายในองค์การ ซึ่งนำพฤติกรรมของสมาชิก ช่วยสมาชิกในการแก้ปัญหาที่องค์กรเผชิญได้ สำเร็จมาก่อน จึงถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ ๆ โดยที่สมาชิกอาจไม่รู้ตัวแต่ปฏิบัติตามโดยดี

Gordon (1999, p. 342) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ สิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

Moorhead and Griffin (1995, p. 440) นิยามว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยีตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ

นัฐวิชญ์ ฉัตรสุกกุล (2551, หน้า 15) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม แบบแผน แนวทาง เป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวัง กำหนดไว้เพื่อเป็นบรรทัดฐานร่วมกันของคนในองค์การ ในการประพฤติ ปฏิบัติ ในการทำงาน และดำเนินกิจการ เพื่อความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เทียนชัย ไชยเศรษฐ (2552, หน้า 7) ได้นิยาม วัฒนธรรมองค์การ คือ วิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์การหนึ่ง ๆ ที่ประพฤติปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนนั้น ๆ และเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้้องค์การดำเนินอย่างราบรื่นและยั่งยืน

ปริญ บุญฉนวน (2556, หน้า 56) สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า คือ ชุดของค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติที่มีร่วมกัน และรูปแบบของการปฏิบัติร่วมต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์การและสมาชิกในองค์การ มีการถ่ายทอดในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องซึ่งมีความหมายต่อองค์การและมีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง

วิเชียร วิทญ์อุดม (2557, หน้า 1) ให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์การไว้ว่า คือ การสร้างของค่านิยมและความเชื่อซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ของ

องค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบไหนที่มีอยู่ในองค์การที่สามารถจะค้นพบได้โดยการเรียนรู้ ตลอดจนรวมถึงตัวสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษของตัวองค์การ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์การซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตัวองค์การได้เป็นอย่างมาก

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์การที่แสดงออกในรูปของความเชื่อ ค่านิยม ความหวัง ความคิด ทศนคติ พฤติกรรม ที่สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วม จนเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และเป็นบรรทัดฐานเดียวกัน จนเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การ และสมาชิกในองค์การ เกิดการถ่ายทอดต่อในฐานะแนวทางที่ถูกต้องจากรุ่นหนึ่ง ไปสู่รุ่นหนึ่ง เพื่อการปฏิบัติจนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

Hoy and Miskel (2005, pp. 218-219) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง ผู้บริหารที่มีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมของตนเป็นอย่างดี จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้แข็งแกร่งขึ้น วัฒนธรรมโรงเรียนจึงเป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจลักษณะการทำงานและการเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงจำเป็นต้องเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนซึ่งอาจมีผลกระทบต่อระบบการบริหารงานและการพัฒนาโรงเรียน ถ้าสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมโรงเรียน และใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้ว จะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผลในที่สุด

Kluckhohn and Kelly (1945, pp. 80-82) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์การซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อย ย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคม หรือมนุษย์ไม่รู้ตัว เรียกวัฒนธรรมในองค์การว่าเป็นแบบ หรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์การอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดองค์การหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลงไปความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์การ มีหลักฐานการศึกษาวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์การได้ เช่น วัฒนธรรมองค์การที่คนส่วนมากมักวางเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปสร้างแบบแผน

การวางแผนต่อปัญหา พฤติกรรมการปฏิบัติของมนุษย์ในองค์กรก็จะซึมซับเรียนรู้แพร่กระจายในเรื่องการวางแผน นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการวางแผน และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

2. รูปแบบพฤติกรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์กร อาจเป็นไปได้ทั้งปัจจัยเชิงถูกหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจในแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน กล่าวคือ วัฒนธรรมจะส่งผลต่อรูปแบบและเนื้อหาความสัมพันธ์ของบุคคลทั่วไปในองค์กร เช่น ในกรณีที่องค์กรมีปัญหาที่เกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของคน และจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้ แต่เมื่อพฤติกรรมของคนที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มี ความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหา ถ้าผู้นำไม่เป็นผู้เริ่มต้นก่อน คือ มีวัฒนธรรมยอมตามอย่างไม่มีขังคิด (Subordination culture) พฤติกรรมเช่นนี้ก็จะเป็อุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ร่วมกันอย่างมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็นเมื่อแบบแผนการประพฤติถูกปิดกั้นก็จะเกิดการวางแผนปฏิบัติขึ้นมาตนเอง ว่า วิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับได้ในกลุ่ม (เพราะสอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือ ความกลัว) หรือวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับไม่ได้ ในการปฏิบัติงานหรือในการมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรด้วยกัน วัฒนธรรมจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญควรแก่การระลึถึงในการศึกษาปัญหาขององค์กรทั้ง โครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์กร

3. จากผลงานการศึกษาของ Paul, Bate, and Seligman (2007 อ้างถึงใน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2555, หน้า 2) พบว่า วัฒนธรรมจะมีอำนาจชักนำให้เกิดภาวะการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีความสำคัญกับองค์กร คือ การเรียนรู้ภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (Learned helplessness) ซึ่งเป็นสถานภาพทางจิตที่คนจะมีเมื่อเขารับรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาเองได้ ถ้าการรับรู้เช่นนี้ได้รับการยืนยันโดยผู้ที่มีประสบการณ์ตรง โดยเขาผู้นั้นพบกับตัวเองว่าเป็นเช่นนั้นจริง ๆ ก็จะทำให้การจูงใจในการตอบโต้กับปัญหาหายไป กลายเป็นคนย่อท้อต่ออุปสรรค หรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล วัฒนธรรมการยอมตามผู้บังคับบัญชาโดยไม่ขังคิดจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์กร

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2550, หน้า 35) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กร เกิดการตัดสินใจในการสื่อสาร สมาชิกในองค์กรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีการรับรู้ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตรงกัน ตลอดจนช่วยให้เกิดการใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญขององค์การที่แสดงออกในรูปของระเบียบแบบแผน รูปแบบ วิธีการ และค่านิยมขององค์การ ความร่วมมือร่วมใจกัน ฯลฯ การที่องค์การใดมีวัฒนธรรมองค์การที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรย่อมส่งผลให้องค์การดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ การดำเนินงานอย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จก้าวหน้าต่อไป

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ

การพิจารณาว่าค่านิยมใดมีความสำคัญและเหมาะสมกับองค์การหรือไม่นั้น ผู้นำจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์การ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การจึงทำให้วัฒนธรรมของแต่ละองค์การแตกต่างกัน แต่ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่องค์กรต่าง ๆ มุ่งหวังให้เกิดขึ้นคือมุ่งความมีประสิทธิผลขององค์การเป็นสำคัญ ดังการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของนักวิชาการ ดังนี้

Daft (2000, pp. 382-384) ได้อธิบายถึงวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า ถ้าองค์การใดมีค่านิยมขององค์การ กลยุทธ์องค์การ และบริบทแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสมแล้ว จะเกิดวัฒนธรรมองค์การขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability cultures) ซึ่งเป็นวัฒนธรรมแบบปรับตัวเกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความ หรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์การที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์การจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเอง และพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์การด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่ มาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน (Employee empowerment) เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

2. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายใน องค์การเพื่อที่สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอกเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่า วัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์การจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงาน คล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่อง ความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทร ทั้งพนักงาน และลูกค้า โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความเป็นธรรม และการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

3. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการ และความมีประสิทธิภาพ ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์กรน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง และวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture)

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, หน้า 518-521) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรว่ามี 4 ประเภท ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีประสิทธิภาพ ความมั่นคง และมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ โดยจะมีค่านิยมในเรื่องการประหยัดและมุ่งประสิทธิผลในการทำงาน เน้นความเป็นทางการ และความเป็นระเบียบแบบแผน การให้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เน้นระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

นาตยา เกตุสมบุญ (2549, หน้า 107-109) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มี 4 รูปแบบ โดยความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ มาจาก 2 มิติ ได้แก่ ระดับของเงื่อนไขภาวะแวดล้อมภายนอกที่ต้องการความยืดหยุ่น หรือความมั่นคงเพียงไร และระดับของเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ที่ต้องการเน้นภายในหรือเน้นภายนอก ซึ่งมิติทั้งสองผสมผสานกันเกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมแตกต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และวัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน เพื่อให้เกิดความมั่นคง มุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงานที่ยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดจนขาดความยืดหยุ่น ความสำเร็จขององค์กรจึงเกิดจากความรู้ความสามารถ การบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรมีหลากหลายลักษณะ แตกต่างกันตามลักษณะของการศึกษา แต่โดยทั่วไป นักวิชาการจำแนกรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ คือ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบราชการ

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (Job performance) ถ้าบุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถ ภายใต้บรรทัดฐาน

เดียวกัน ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ตามเป้าหมาย ดังที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรไว้ ดังนี้

Cameron and Ettington (1988, p. 362) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเข้มแข็ง และความสอดคล้องทางวัฒนธรรม ความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม หมายถึง การมีพลังทางวัฒนธรรมที่จะผลักดันให้เกิดความเชื่อไปในทางเดียวกัน และความสอดคล้องทางวัฒนธรรม หมายถึง ความเข้ากันได้ และความมีลักษณะเหมือน ๆ กันขององค์ประกอบทางวัฒนธรรม

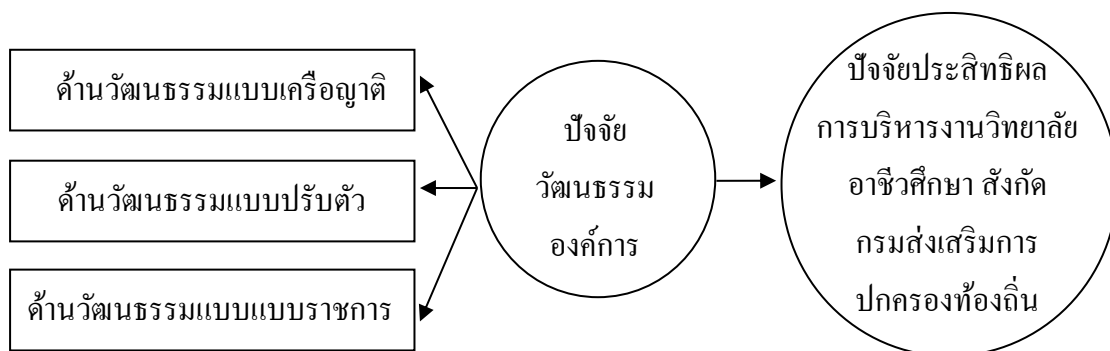
Smircich (1983, p. 243) ชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร โดยที่วัฒนธรรมองค์กรจะเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งกำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกทำให้เกิดเอกลักษณ์ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร และยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์กร ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป

Schein (1992, pp. 52-53) เห็นว่า ทุกหน่วยงานมีปัญหาที่จะต้องแก้ไข 2 ประการ คือ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก (External adaptation) และการบูรณาการส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร (Internal integration) ให้ทำงานประสานสอดคล้องกัน และรายละเอียดของหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาหลัก 2 ประการอาจแยกเป็นหน้าที่ย่อย ๆ โดยการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อความอยู่รอดนั้นจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจและกลยุทธ์ (Mission and strategy) การกำหนดเป้าหมาย (Goals) และแนวทางในการปฏิบัติ (Means) ตลอดจนการวัดประเมินผล (Measurement) และการปรับปรุงแก้ไข (Correction) ซึ่งองค์กรจะต้องเข้าใจลักษณะที่แท้จริงของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อการปรับตัวในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Denison (1990 อ้างถึงใน สุรินทร์ ชุมแก้ว, 2556, หน้า 32) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด 1) การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร 2) การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3) การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ 4) มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่กำหนดกรอบ ระเบียบ แบบแผน รูปแบบ วิธีการ ค่านิยมขององค์การ จนเกิดเป็นอัตลักษณ์ องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ดี มีรูปแบบมาตรฐาน ในการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน และเป็นอัตลักษณ์ขององค์การ ทำให้ เกิดความร่วมมือและการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้องค์การเกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้น

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การข้างต้น รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมจะเป็น ตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผล วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลจะต้องเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ก่อให้เกิดการผูกพันและการมีส่วนร่วมในองค์การ มีการปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีการประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอและมีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การที่เหมาะสม (Denison, 1990 อ้างถึงใน สุรินทร์ ชุมแก้ว, 2556, หน้า 32) ซึ่งจากข้อมูลเชิงประจักษ์ลักษณะวัฒนธรรม องค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant observation) การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัย อาชีวศึกษา และการศึกษาวิจัย เช่น นวรัตน์ ศรีสุริยา (2559, หน้า 167) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ในอาชีวศึกษาที่ได้รับ โลรางวัลพระราชทาน พบว่า บรรยากาศองค์การที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย 1) ทำงานเป็นทีม 2) การใส่ใจลูกค้าและบริการ 3) การเรียนรู้และการปรับตัว 4) การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย อัตลักษณ์ 5) การใส่ใจบุคลากร 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และทำงานเชิงรุก 7) ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้อำนาจและการตัดสินใจ 8) การให้รางวัลและจูงใจ 9) การบริหาร ความขัดแย้ง 10) บรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงาน 11) ภาวะผู้นำ 12) การใส่ใจรายละเอียด 13) การให้ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ และอิสระแก่บุคลากร และ 14) การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ตรวจพบ พบว่า รูปแบบวัฒนธรรม แบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมแบบแบบราชการ เป็นรูปแบบวัฒนธรรม องค์การที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ที่มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงกำหนด วัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 แบบ คือ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรม แบบแบบราชการ เป็นตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แสดงได้ ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว และด้านวัฒนธรรมแบบแบบราชการ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ภายในองค์กร ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก บรรยากาศในองค์กรจึงเป็นแบบมิตร ที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่ เอื้ออาทร พยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความเป็นธรรม และการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด จะมีค่านิยมสำคัญในเรื่องความร่วมมือ ความเอื้ออาทร การรักษาข้อตกลง ความเป็นธรรม ความเสมอภาคทางสังคม เน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมการเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ เป็นวัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ให้ความสำคัญกับความต้องการ และความเป็นอยู่ของสมาชิก โดยสมาชิกมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นครอบครัวขนาดใหญ่ (Daft, 2008, p. 434)

Slocum and Hellriegel (2011, p. 524) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเครือญาติ (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีธรรมเนียมปฏิบัติให้พนักงานยึดถือ

ร่วมกัน มาจัดেলাทางสังคมในองค์กร มีการสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิก เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมุ่งเน้นให้สมาชิกมีการบริหารจัดการตนเอง วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ ได้แก่ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กรเปรียบเสมือนเครือญาติ เน้นความสามัคคี เป็นพี่น้อง สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้บริหารเปรียบเสมือนพ่อแม่และพี่ที่ต้องสอนงาน แนะนำน้อง หรือผู้ที่มาใหม่ และคอยดูแลช่วยเหลือน้อง ๆ ผู้ที่อ่อนอาวุโสกว่าก็จะให้ความเคารพนับถือ และเกรงใจผู้ใหญ่

Cameron and Quinn (1999, p. 36) กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ เกื้อกูลนั้น องค์กรถูกรับรู้จากสมาชิกว่าเป็นเสมือนครอบครัวขยาย สมาชิกช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ฉันทมิตร ผู้นำจะเป็นผู้ดูแล สอนงาน เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและส่วนตัว องค์กรถูกเชื่อมโยงด้วยจารีตประเพณีและความจงรักภักดีต่อกันของสมาชิก ความผูกพันต่อองค์กรมีสูง องค์กรเน้นประโยชน์ระยะยาวของการพัฒนาบุคลากร ขวัญ กำลังใจ และความสามัคคีเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร และความสำเร็จขององค์กร คือ บรรยากาศการทำงานภายในที่ดี และการตระหนักถึงสวัสดิการและสวัสดิภาพของสมาชิก องค์กรจะให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมและความเป็นเอกภาพ

ดังนั้น วัฒนธรรมแบบเครือญาติ หมายถึง การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก เน้นการทำงานเป็นทีม ความสามัคคีเสมือนเป็นพี่น้อง ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบเครือญาติ ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง รูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ภายในองค์กร ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทร พยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรม และเท่าเทียมกัน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกันเสมือนญาติพี่น้อง

2. ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว

เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กร ที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับความอิสระ ในการตัดสินใจเอง และพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลอง

คิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่านิยมในเรื่องของการส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ ส่งเสริมให้ทดลองให้ลองทำ ผิดพลาดไม่เป็นไรให้ถือเป็นบทเรียน ให้กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้ ให้อิสระ ให้คิด ให้ทำได้

Daft (2008, p. 369) กล่าวถึงวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว (Adaptability culture) ว่าเป็นวัฒนธรรมที่เน้นการปรับตัวเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อม ส่งเสริมให้พนักงานมีอำนาจการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างอิสระ และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้นำจะมีลักษณะเป็นผู้ที่ชอบสร้างความเปลี่ยนแปลง จะให้กำลังใจและรางวัลสนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ การทดลองใหม่ ๆ ที่สร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร

ดังนั้น วัฒนธรรมแบบปรับตัว หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการให้อิสระในการปฏิบัติงาน ยอมรับการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสม กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวในบริบทที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง รูปแบบการบริหารที่มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการและการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ภายนอก เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ เพื่อตอบสนองความต้องการผู้เรียนและชุมชน โดยตระหนักถึงความมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม

3. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ

Daft (2000, pp. 319-321) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ องค์กรประเภทนี้มีวัฒนธรรมที่จะสนับสนุนวิธีการในการทำงาน โดยใช้ความร่วมมือกันภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ นโยบาย สัญลักษณ์ พิธีการต่าง ๆ และเน้นที่ประสิทธิภาพ

Slocum and Hellriegel (2011, p. 523) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Bureaucratic culture) หมายถึง องค์กรประเภทหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับรูปแบบ พิธีการ และความเป็นทางการ มีการกำหนดโครงสร้าง ระเบียบ กฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในองค์กรแบบนี้จะมีแบบแผนพฤติกรรมที่เน้นอำนาจของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์ สมาชิกสามารถคาดการณ์และทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ว่า หากไม่ทำตาม

ระเบียบและบรรทัดฐานขององค์การจะเกิดอะไรขึ้น การมีระเบียบกฎเกณฑ์ให้ยึดถือ ทำให้สมาชิก รู้สึกมั่นใจว่าจะอะไรคือสิ่งถูกคิดในองค์การ ความมั่นคง ความมีเสถียรภาพจึงเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ เมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์การก็ใช้การแก้ปัญหาด้วยการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณา หรือมอบหมายบุคคลผู้หนึ่งทำหน้าที่ประสานความเข้าใจ และมักใช้คำสั่งระเบียบเป็นเครื่องมือในการควบคุม

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, หน้า 518-521) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ไว้ว่า เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์การเป็นสำคัญ โดยจะมีค่านิยมในเรื่องการประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงานเน้นความเป็นทางการ และความเป็นระเบียบแบบแผน การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เน้นระเบียบคำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ การเชื่อฟังทำตามกฎระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบราชการในบริบทที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง รูปแบบการบริหารองค์การที่เน้นการดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ ภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบาย สัญลักษณ์ พิธีการต่าง ๆ เน้นที่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีมาตรฐาน และมีโครงสร้างองค์การตามลำดับชั้น ผู้บริหารใช้คำสั่ง ระเบียบ เป็นเครื่องมือในการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

องค์การ หรือสถาบัน หรือหน่วยงาน หรือกลุ่มคนที่รวมตัวกันอย่างมีระบบ มีการจัดระเบียบแบบแผน ประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่บรรลุเป้าหมาย โดยมีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน (Brown & Moberg, 1980, p. 5) และรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันเข้าด้วยกันเพื่อทำหน้าที่ประกอบภารกิจร่วมกัน (Good, 1973, p. 378) องค์การแต่ละองค์การมีเป้าหมาย โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน บรรยากาศองค์การเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสำคัญ บรรยากาศในองค์การมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ จึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงรวบรวมนิยามของบรรยากาศองค์การที่น่าสนใจ ดังนี้

Gilmer (1967, p. 57) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะที่แยกความแตกต่างระหว่างองค์การ คุณลักษณะเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

Litwin and Stringer (1968, p. 1) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล บรรยากาศองค์การเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ที่สามารถใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์อธิบายได้ และบรรยากาศในรูปแบบขององค์ประกอบต่าง ๆ

Brown and Moberg (1980, p. 667) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การคือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศหรือสภาพขององค์การ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

Haimann, William, and Patrick (1985, p. 417) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ บรรยากาศซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ภารดี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 184) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้หรือความรู้สึก หรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะองค์การที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งพฤติกรรมการบริหาร

สัมฤทธิ์ ศิวน์ม (2552, หน้า 41) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็น “การรับรู้” หรือ “ความรู้สึก” ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และการรับรู้ดังกล่าวเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ทำให้องค์การมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์แต่ละองค์การ

วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล (2555, หน้า 29) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมขององค์การ รูปแบบในการบริหารงานขององค์การ ที่พนักงานสามารถรับรู้และเข้าใจได้ตามความรู้สึกนึกคิดของตน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ปทัสถาน ทศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ และมีอิทธิพลต่อระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยที่บรรยากาศองค์การจะคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และบรรยากาศองค์การนี้มีผลต่อสมาชิกในองค์การทั้งทางบวกและทางลบ

รัตติกรณ จงวิศาล (2554, หน้า 11) ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การ ว่าเป็นการรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การเป็นสิ่งที่มีความอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

สำหรับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ซากิ สมะแอ (2550, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

อัลวี จารงค์ (2551, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ไว้ว่า หมายถึง สภาพที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวข้องสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ ที่ส่งผลต่อความรู้สึก การจูงใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ เป็นสิ่งที่มีผลต่อจิตใจและส่งผลถึงคุณภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งนักวิชาการหลายคน ได้ศึกษาถึงความสำคัญ และได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

Steers and Porter (1977, p. 365) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การวิเคราะห์การทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะไม่ต้องสมมุติหากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมองค์การ (Internal environment) ซึ่งเขาเรียกว่า บรรยากาศองค์การที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคน ตลอดจนบรรยากาศองค์การนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การแล้วยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย

Brown and Moberg (1980, p. 420) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ เพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยในการกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และความพึงพอใจที่อยู่ในองค์การ ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการวางแผนปรับปรุงองค์การ

Slocum and Hellriegel (2011, p. 440) กล่าวว่า ความพึงพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์การตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถบรรลุตามเป้าหมายตามกำหนดไว้ได้

สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การมีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือประสิทธิภาพขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การเกี่ยวข้องกับกำหนดยุทธศาสตร์ของมนุษย์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจ และความนึกคิดของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศขององค์การช่วยให้นั กบริหารสามารถวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การได้ดีขึ้น โดยการเสริมสร้างบรรยากาศขององค์การ ที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และทำให้องค์การสามารถบรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ

บรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบ หรือคุณลักษณะที่หลากหลาย ในแต่ละ องค์ประกอบส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การมากน้อยต่างกัน มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การที่สำคัญไว้ ดังนี้

Lin (1999, p. 866) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ทศนคติทั่วไป หมายถึง ทศนคติของพนักงานทั้งในแง่บวกและแง่ลบที่มีต่อองค์การ ที่ตนปฏิบัติงาน
2. ความสามารถในการเผชิญความกดดันในการแข่งขันจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน
3. การคาดหวังในความมั่นคงในงาน การมองความมั่นคงในงานมากกว่าผลของ การปฏิบัติงาน
4. การมุ่งที่พนักงาน หมายถึง การที่องค์การมองพนักงานเป็นคนมากกว่าที่จะเป็นแค่ เครื่องจักรในการทำงาน
5. การยึดถือตนเองเป็นหลัก
6. ประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งด้าน โครงสร้างและความคิดสร้างสรรค์
7. พนักงานได้รับการคาดหวังให้พัฒนาศักยภาพของตนมากกว่าที่จะเชื่อฟังคำสั่ง เพียงอย่างเดียว
8. ความพยายามกระตือรือร้นของพนักงาน
9. เน้นความสำคัญของการปฏิบัติงาน
10. การบริหารแบบรวมศูนย์ขององค์การ

11. การจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม ผู้บริหารพยายามที่จะใช้มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการจัดการกับพฤติกรรมของพนักงาน

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542, หน้า 15) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายการบังคับบัญชา เป้าหมายองค์การ ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญา และแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์การ ทั้งในด้านการสรรหา การรักษา และการพัฒนาพนักงาน

3. ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนคุณค่าของงาน

4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

5. สัมพันธภาพของพนักงานในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่น เป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การ

James and Jones (1974 อ้างถึงใน อารี เพชรมุกต, 2537, หน้า 73-74) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ด้านคุณสมบัติเฉพาะ ได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ แหล่งวัสดุเงินทุน หน้าที่องค์การ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การ คุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึก และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การได้

2. ด้านโครงสร้าง มีความสำคัญต่อบุคคลในด้านความรู้สึก เจตคติ และความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง ได้แก่ ขนาดขององค์การ อำนาจการตัดสินใจภายในองค์การ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ การแบ่งความรับผิดชอบ ลักษณะเด่นของ

องค์การ มาตรฐานและการบริหารระบบขององค์การ ความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างระบบใหญ่ ระบบย่อย

3. ด้านการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ เช่น ลักษณะของผู้นำ การสื่อสารภายในองค์การ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ ความร่วมมือประสานงานระหว่างบุคคลในองค์การมีมากน้อยเพียงใด วิธีการเลือกคนเข้าทำงาน วิธีการเรียนรู้ และการสังคมของสมาชิก การฝึกอบรม ระบบการให้รางวัล ลักษณะการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ กับสถานภาพ

4. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่ การคมนาคม ความต้องการของตลาดในด้านผลผลิต ความกดดันจากสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของชุมชน สภาพมลภาวะ บริเวณที่ร่มรื่น

5. ด้านค่านิยมและพฤติกรรม ค่านิยมของบุคคลในองค์การย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ วิธีปฏิบัติตามเหตุผลของบุคคลในการทำงาน กระบวนการดำเนินงานและพฤติกรรมต่าง ๆ การติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ ความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์การ

Halpin and Croft (1963 อ้างถึงใน วัฒนพงษ์ คชปกีย์, 2558, หน้า 68-69) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การของสถานศึกษา และสรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การของสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมของครูผู้สอน โดยแยกเป็นพฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติสัมพันธ์ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. พฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ

1.1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานและร่วมมือกัน ทั้ง ๆ ที่ลักษณะงานจะต้องอาศัยความร่วมมือจึงจะได้ผลดี

1.2 มิติอุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่ขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวก เพราะผู้บริหารให้งานมากเกินไป จนทำให้รู้สึกอึดอัดที่ต้องปฏิบัติงานตามมติ ระเบียบและกฎเกณฑ์อื่น ๆ ที่ครูเห็นว่าไม่จำเป็น

1.3 มิติขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีมาก มีความรักในหมู่คณะ ได้รับความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน

1.4 มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยแสดงออกถึงความรู้สึกสนุกสนาน ให้ความช่วยเหลือกันและกันในการปฏิบัติงาน มีความสนิทสนมกัน แต่อาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ

2.1 มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า บริหารงานโดยคำนึงถึงแต่ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับตามนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าคำนึงถึงจิตใจข้าราชการครู ให้ความสำคัญของผู้บริหารกับข้าราชการครูมีน้อย

2.2 มิติมุ่งผลงาน (Production emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า บริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานเป็นใหญ่ ผู้บริหารจะควบคุม ตรวจสอบ สั่งการ และนิเทศการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างใกล้ชิด ข้าราชการครูต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด

2.3 มิติเป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า เป็นผู้บริหารที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารจะกระตุ้นและจูงใจให้ครูได้แสดงความสามารถ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนให้ดีที่สุด จนเป็นแบบอย่างที่ครูถือปฏิบัติตามได้

2.4 มิติกรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า บริหารงานโดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีเมตตา ช่วยเหลือในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของครูเป็นอย่างดี

Halpin and Croft (1963 อ้างถึงใน วัฒนพงษ์ คุชปักษ์, 2558, หน้า 69-72) สามารถจัดลักษณะเฉพาะของบรรยากาศองค์การ ได้ 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด (The open climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกในกลุ่มมีขวัญและกำลังใจดีมาก คณะครูมีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี ครูมีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล จึงทำให้ได้ผลงานที่ดี แต่ละคนมีความพึงพอใจในการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียนนั้น ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหาร พบว่า มีบทบาทการบริหารดีเด่นถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้เป็นที่เคารพและเป็นที่ต้องการของคณะครู นอกจากนี้ยังให้การช่วยเหลือคณะครูให้ปฏิบัติงานได้โดยสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องคอยออกคำสั่งหรือควบคุมและนิเทศงานบ่อยนัก เพราะคณะครูมีระเบียบวินัยดี มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารดี กฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยความสะดวกการบริหารงานและควบคุมคณะครูยังมีอยู่แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไม่เน้นผลงาน จึงมีคุณภาพบรรยากาศแบบนี้เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่สมาชิกมากที่สุดและดีที่สุด

2. บรรยากาศอิสระ (The autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะเด่นชัดตรงที่ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูสร้างสัมพันธ์กันฉันมิตร บรรยากาศแบบนี้มีแนวโน้มที่ครูได้รับความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน คณะครูมีความสามัคคีและร่วมมือกันทำงานดี ผู้บริหารมีวิธีการออกกฎเกณฑ์หรือระเบียบต่าง ๆ พร้อมทั้งจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับคณะครู ขวัญและกำลังใจครูดี แต่ยังไม่เท่าบรรยากาศแจ่มใส เพราะได้ความพึงพอใจในเรื่องความสัมพันธ์ฉันมิตรมาก แต่ได้รับความสำเร็จทางงานน้อยไป บริหารงานโดยยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าตัวบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและคณะครูมีน้อย การควบคุม ตรวจสอบ และนิเทศงานของครูมีน้อย แต่จะให้ออกโอกาสแก่ครูที่จะเลือกงานได้โดยอิสระ และตามความสามารถ ผู้บริหารจะแสดงความเมตตาปราณีและคอยช่วยเหลือคณะครูในการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการปฏิบัติงานหนักและสร้างแบบอย่างในการทำงานที่ดี ผู้บริหารพยายามส่งเสริมสวัสดิภาพของคณะครู พฤติกรรมของผู้บริหารแบบนี้ค่อนข้างจะเข้มงวดกวดขันมากกว่าผู้บริหารแบบแจ่มใส

3. บรรยากาศควบคุม (The controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหาร มุ่งเน้นความสำเร็จของงาน ผู้บริหารจะควบคุมตรวจสอบออกคำสั่งหรือนิเทศงานของคณะครู ไม่มีเวลาที่จะสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร แต่เนื่องจากมีความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้คณะครูมีความภาคภูมิใจซึ่งเป็นผลพลอยได้ ทำให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้นเล็กน้อย คณะครูต้องร่วมมือกันทำงานตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคณะครูน้อย เพราะมุ่งคำนึงถึงแต่ผลงาน ถือว่างานที่กำหนดให้ทำต้องเสร็จ ผู้บริหารจะไม่สนใจความคิดเห็น หลักการ และเหตุผลของผู้อื่นเลย

4. บรรยากาศสนิทสนม (The familiar climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและคณะครูมีความสัมพันธ์ฉันมิตรสหาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจนละเลยคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบ หรือนิเทศงาน ทำให้คณะครูขาดความสามัคคี คณะครูไม่ค่อยมีงานทำแต่ความสัมพันธ์กันในด้านส่วนตัว มีขวัญกำลังใจปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันมิตรด้านเดียว โดยขาดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารบริหารงานอย่างหละหลวมปล่อยปละ ละเลย แต่พยายามแสดงให้เห็นว่าคณะครูทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณา และจะไม่พยายามทำลายจิตใจของสมาชิก การประเมินผลงานหรือการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก คณะครูจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่ให้เข้มแข็งตลอดเวลา

5. บรรยากาศรวบอำนาจ (The paternal climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารบริหารงานโดยวิธีการออกคำสั่ง ควบคุม ตรวจสอบ และนิเทศการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิดผู้บังคับบัญชาพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรภายในกลุ่มคณะครู แต่ความพยายาม

ของผู้บริหารก็ประสบความสำเร็จ เพราะคณะครูไม่ยอมรับนับถือความรู้ ความสามารถ
 ของผู้บริหาร คณะครูแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ และไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกัน
 ผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารขอ
 ปรึกษาของครูมากกว่าอำนวยความสะดวก ขวัญและกำลังใจของคณะครูต่ำ เพราะขาดทั้ง
 ความสัมพันธ์ และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการทำงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีไปเสีย
 ทุกอย่าง ทั้ง ๆ ที่บางเรื่องเพียงแต่รู้แบบงู ๆ ปลา ๆ ทำให้คณะครูเบื่อหน่าย และรำคาญพฤติกรรม
 ของผู้บริหารเป็นอย่างมาก

6. บรรยากาศซีมเซา (The closed climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร
 มีการบริหารงานโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคคล คณะครูเสียขวัญกำลังใจ
 ในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์อันดี และขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน คณะครู
 ขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้คณะครู
 คณะครูถูกควบคุมโดยระบบคัตเอาท์ ผู้บริหารและคณะครูมีความสัมพันธ์น้อยมาก แต่พยายาม
 ตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้คณะครูปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผล เพราะมุ่ง
 สนองความพึงพอใจของตนเท่านั้น และผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างที่ดี
 แก่บุคคลอื่นได้ ผู้บริหารขาดความเมตตาและคิดสร้างสรรค์ และไม่เคยแสดงพฤติกรรมที่ดี
 ให้ปรากฏแก่สายตาคณะครู คณะครูจึงมองผู้บริหารของตนว่าเป็นผู้บริหารจอมปลอม บรรยากาศ
 แบบนี้ เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ และต้องรีบแก้ไขโดยด่วน

Likert (1976 อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นารี, 2548, หน้า 195-196) ให้ความเห็นเกี่ยวกับ
 บรรยากาศองค์การที่ดีมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี กล่าวคือผู้ปฏิบัติรับรู้ความเป็นไปภายใน
 หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกล้าที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน
 ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพื่อให้การปฏิบัติได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กล่าวคือผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผน
 การทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานจะทำในทุกระดับ หากมีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ
 และหากการตัดสินใจในเรื่องดังกล่าวมีผลกระทบต่อใครแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะขอความเห็น
 ของผู้นั้นขึ้นมาประกอบด้วย

3. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง องค์การเอาใจใส่จัดสวัสดิการปรับปรุงสภาพ
 การทำงานให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกพอใจในการทำงาน เนื่องจากวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการก็เพื่อ
 จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพักผ่อน มีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อความมั่นคงในชีวิตและลดอัตรา
 การลาออก

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ทั้งจากเบื้องบน คือ ผู้บังคับบัญชา และจากเบื้องล่าง คือ ผู้ปฏิบัติงาน

5. เทคนิควิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน กล่าวคือ เทคนิควิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน มีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วและให้เป็นไปตามสภาวะแวดล้อม วัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงาน ได้รับการจัดอย่างดีเหล่านี้ จะสร้างความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของหน่วยงาน

6. แรงจูงใจ บรรยากาศที่ถือว่าดีนั้นจะต้องมีลักษณะการยอมรับความแตกต่าง และความไม่ลงรอยกันในองค์กร องค์กรพร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีความขยันขันแข็ง ทำงานหนักเพื่อเงิน เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Owens (2001, p. 290) ได้กล่าวถึงบรรยากาศโดยทั่วไปของสถานศึกษา ว่าเป็น สภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหมดในสถานศึกษา และสิ่งแวดล้อมที่กล่าวถึงนั้นเป็นไปตามแนวคิดบรรยากาศขององค์กรของ Tagiuri (1968 cited in Owens, 2001, p. 290) ที่อธิบายว่า สิ่งแวดล้อมโดยรวมในองค์กร คือ บรรยากาศขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. ด้านนิเวศวิทยา (Ecology) ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางกายภาพและปัจจัยทางวัตถุในองค์กร เช่น ขนาด อายุ การออกแบบ สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพของอาคารเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีของคนในองค์กร โต๊ะ เก้าอี้ กระดานดำ ลิฟท์ และทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปได้จนสำเร็จ

2. ด้านสภาพแวดล้อม (Milieu) เป็นมิติทางสังคมในองค์กรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคนในองค์กร เช่น เงินเดือน สถานะของผู้สอน สถานะเศรษฐกิจสังคมของผู้เรียน ระดับการศึกษาของผู้สอน ระดับความพึงพอใจในงาน และลักษณะอื่น ๆ ของคนในองค์กร

3. ด้านระบบสังคมในองค์กร (Social system organization) เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง องค์กร และการบริหารขององค์กรที่ทำการตัดสินใจและนำไปสู่การปฏิบัติทางด้านการสื่อสารระหว่างคน

4. ด้านวัฒนธรรม (Culture) เกี่ยวข้องกับคุณค่า ระบบความเชื่อ บรรทัดฐาน และแนวทางการคิดที่เป็นลักษณะของคนในองค์กร

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร มีองค์ประกอบที่หลากหลาย แตกต่างกันตามลักษณะการจำแนก เมื่อพิจารณาอย่างละเอียด พบว่า ขอบเขตองค์ประกอบหรือคุณลักษณะของบรรยากาศ องค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ใน 4 ลักษณะ คือ 1) เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ วัตถุต่าง ๆ ในองค์กร เช่น สิ่งก่อสร้าง สภาพอาคารสถานที่ เทคโนโลยี ห้องทำงาน โต๊ะ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน 2) เกี่ยวข้องกับความคิด ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม แนวคิดของบุคคลในองค์กร

- 3) เกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์กร การบริหารจัดการ การสื่อสาร แนวปฏิบัติในการทำงาน
- 4) เกี่ยวข้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

ลักษณะของบรรยากาศองค์กร

Hoy and Miskel (1982, pp. 185-186) กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรว่ามีคุณลักษณะที่คล้ายกับคำว่าบุคลิกภาพขององค์กร บรรยากาศขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมขององค์กรที่ผู้บริหารจะต้องทำให้มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกของโรงเรียน

Altman (2000, p. 63) ได้เสนอคุณลักษณะองค์กรไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) เช่น ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานต่อองค์กร
2. คุณลักษณะของบทบาท (Role characteristics) ที่บุคคลนั้นได้รับมีบทบาทที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ไม่มีความขัดแย้งของบทบาทและไม่มีบทบาทมากเกินไป
3. ลักษณะองค์กร (Organization characteristics) ต้องมีคุณภาพ มีลักษณะเฉพาะ สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ นโยบายหรือแนวทางปฏิบัติขององค์กรมีความยุติธรรม มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในองค์กร
4. ลักษณะของผู้นำ (Leader characteristics) มีคุณสมบัติของผู้นำให้ความช่วยเหลือลูกน้องในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ดีให้กับลูกน้องในการปฏิบัติงาน ระดับความน่าเชื่อถือของหัวหน้างาน
5. ลักษณะของกลุ่มงาน (Work group characteristics) ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มงาน ให้ความร่วมมือกันภายในกลุ่ม ความภูมิใจในหน่วยงานของตน ความยินดีในการต้อนรับเพื่อนร่วมงานคนใหม่เข้าทีม

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2532, หน้า 37-40) แบ่งบรรยากาศการทำงานในองค์กรออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. บรรยากาศที่ไม่เป็นสุข (Defensive climate) ประกอบด้วย
 - 1.1 การวิพากษ์วิจารณ์ ผู้บริหารจะจู้จี้วิพากษ์วิจารณ์ ต่ำหนิติเตียน สั่งสอน และตัดสินผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่ยอมรับฟังคำอธิบายจากผู้ได้บังคับบัญชา
 - 1.2 การบังคับควบคุม ผู้บริหารสั่งงานในลักษณะเผด็จการ ถืออำนาจบาตรใหญ่ของตน และพยายามจะเปลี่ยนแปลงผู้ได้บังคับบัญชาตามความต้องการของตน
 - 1.3 การบิดเบือนหรือไม่จริงใจ ผู้บริหารหลอกล่อใช้ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของตนเอง ไม่ปฏิบัติตามที่พูด หรือไม่ก็บิดเบือน หรือตีความหมายอย่างผิด ๆ

1.4 ความเฉยเมย ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา เฉยเมยต่อความทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาในเรื่องส่วนตัว หรือมีความขัดแย้งใด ๆ ก็ไม่ใช่สิ่งที่จะช่วยเหลือ

1.5 การมีอำนาจเหนือกว่า ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ติดตามการทำงาน และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าบกพร่องอยู่เสมอ

1.6 ความตึงเครียด ผู้บริหารเป็นคนหัวเก่า ยึดมั่นในกฎระเบียบและไม่เต็มใจที่จะยอมรับความคิดเห็นใด ๆ องค์กรที่มีบรรยากาศไม่เป็นสุข พนักงานจะมีลักษณะตัวใครตัวมัน ชอบแก้ตัว และมีขวัญกำลังใจในระดับต่ำ

2. บรรยากาศที่มีการสนับสนุน (Supportive climate) ประกอบด้วย

2.1 ความยืดหยุ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยืดหยุ่นในการทดลองทำอะไรใหม่ ๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 ความเข้าใจ ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจและรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งยอมรับความรู้สึก และค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความเสมอภาค ผู้บริหารไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีปมด้อย ไม่เอาตำแหน่ง หรือสถานภาพของตนมาควบคุมสถานการณ์ และยอมรับนับถือตำแหน่งของผู้อื่น รวมทั้งมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ความเปิดเผยจริงใจ การสื่อความหมายของผู้บริหารมีลักษณะจริงใจ ปราศจากแรงจูงใจอื่น ๆ ที่ซ่อนเร้น ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระ

2.5 เน้นที่การแก้ปัญหา ผู้บริหารทำหน้าที่อธิบายปัญหามากกว่าจะให้ข้อสรุปของปัญหา เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหานั้นร่วมกัน และไม่บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย

2.6 การสื่อความหมายชัดเจน การสื่อความหมายของผู้บริหารชัดเจน อธิบายสถานการณ์อย่างเป็นธรรมชาติ

Litwin and Stringer (1968, pp. 189-190) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์กร ออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ (Achievement climate) เป็นลักษณะบรรยากาศที่เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล ให้การยอมรับ และมีรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

2. บรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ (Affiliative-oriented climate) คือ เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคล

ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่ไม่เข้มงวดหรือบีบบังคับเกินไป และให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน

3. บรรยากาศที่เน้นอำนาจ (Power-oriented climate) คือ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคคลยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศที่เหมาะสมย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การแต่ละองค์การแตกต่างกัน และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกัน ดังที่นักวิชาการได้ศึกษาไว้ ดังนี้

จิตติมา จันทกัลเลิศ (2550, หน้า 85) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านมาตรฐาน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการสนับสนุน และด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

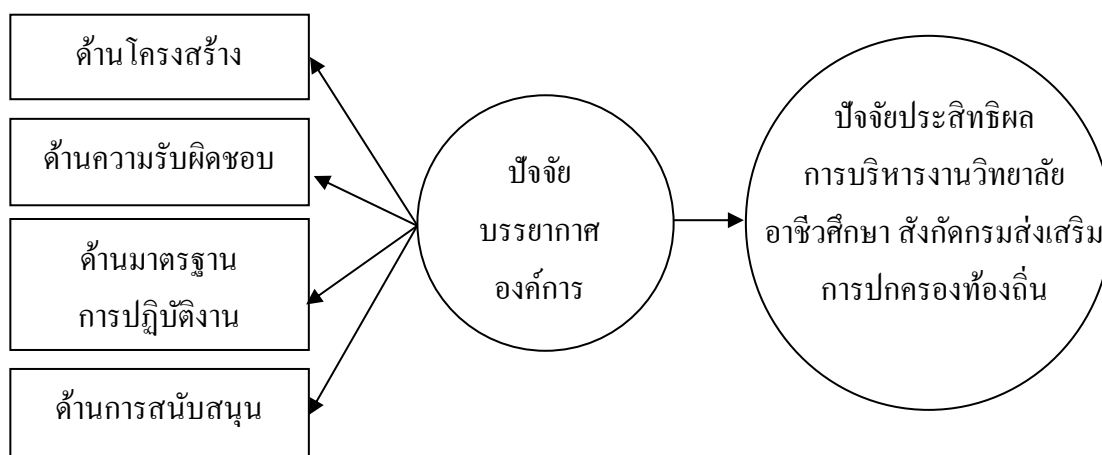
รมิดา เสนโตพิศ (2550, หน้า 140) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้บรรยากาศ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านการเป็นอิสระ ด้านความขัดแย้งและความร่วมมือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านระดับของรางวัล ด้านการปฏิบัติงานและการให้รางวัลแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ ด้านการแบ่งสถานภาพ และด้านการรวมอำนาจในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .00

ณัชชา อักษรศรี (2552, หน้า 85) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความชัดเจนของนโยบายและข้อตกลง ด้านการให้ความสำคัญกับนักศึกษา ด้านความจงรักภักดีในสถาบัน และด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนและกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลองค์การ

ทินกร คลังจินดา (2557, หน้า 134) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .842 และร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ร้อยละ 70.9

ดารณี คงกระพันธ์ (2558, หน้า 150-151) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านความเสี่ยงภัยและการยอมรับความเสี่ยงภัย ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ และการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม และด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีบรรยากาศองค์การซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานองค์การ และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ รูปแบบบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมจะเป็นตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผล ประกอบด้วย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการสนับสนุน โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรสังเกตได้ 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการสนับสนุน ผู้วิจัยนำมาเป็นองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ตัวแปรสังเกตได้ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

รูปแบบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการสนับสนุน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure)

โครงสร้างองค์การ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการดำเนินงานขององค์การ เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยตรง โครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

Litwin and Stringer (1968, p. 189) กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ (Structure) ว่าเป็นองค์ประกอบด้านการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะทางโครงสร้างขององค์การ เกี่ยวกับสายการบังคับบัญชา การปกครอง กฎระเบียบ ข้อบังคับ ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน ปริมาณและรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่องค์การออกมาว่าเป็นข้อจำกัด และเป็นอุปสรรค ทำให้งานล่าช้าหรือไม่ โดยทั่วไปแล้วโครงสร้างที่มีลักษณะเป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชา มีกฎ ระเบียบ แสดงชัดเจน จะมีระยะห่างระหว่างบุคคลหรือระยะห่างระหว่างสังคมเพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อระดับบรรยากาศองค์การด้านนี้ และจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มได้ กล่าวว่าการที่โครงสร้างขององค์การมีมากมาย มีการควบคุมเคร่งครัดต่อกฎ ระเบียบ และขาดความยืดหยุ่น

ของงาน จะทำให้เกิดความไร้ประสิทธิภาพในองค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศที่เคร่งครัด และไม่สนใจใ้บุคลากรชั้นขอบองค์กร

Stringer (2002, pp. 28-35) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากที่เขาได้ศึกษาร่วมกับ Litwin และเขียนหนังสือที่มีชื่อว่า Leadership and organizational climate (The cloud chamber effect) กล่าวถึงบรรยากาศขององค์กรในองค์ประกอบด้าน โครงสร้าง (Structure) ไว้ว่า เป็นมิติการรับรู้โครงสร้างขององค์กรของบุคลากร บุคลากรเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน จึงไม่เกิดการสับสนในบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสมจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Kelly (1980, p. 486) ได้ให้ทัศนะว่า การศึกษาถึงบรรยากาศองค์กร ด้าน โครงสร้าง องค์กร เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อโครงสร้าง เป็นการศึกษาความรู้สึก นึกคิด เกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์กร เช่น กฎระเบียบ การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น

Aldag and Breif (1981, p. 472) กล่าวถึง บรรยากาศองค์กร ด้าน โครงสร้างขององค์กร ว่าหมายถึง ระดับที่องค์กรกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งวิธีการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541, หน้า 18) ให้ความหมายของ โครงสร้างองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย และนโยบายขององค์กร ลักษณะของการแบ่งสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541 อ้างถึงใน ชูตินทร ช้อยไชสง, 2556, หน้า 18) ได้อธิบายวัฒนธรรมองค์กรด้าน โครงสร้างองค์กร ไว้ว่า โครงสร้างองค์กร (Structure) เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรด้านที่เป็นความรู้สึกของบุคคล หรือสมาชิกในองค์กร เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ เป็นลักษณะของความรู้สึกถึงข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน ซึ่งอาจจะทำให้งานลด หรือเพิ่มความท้าทาย หรือความสำเร็จได้ ความความหวัง และลักษณะของโครงสร้าง จะทำให้แรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อความสำเร็จของบุคคลเพิ่มขึ้น หรือลดลงได้ การจูงใจในด้านความต้องการมีอำนาจของบุคคล จะเกิดความสำคัญในสถานการณ์ที่มีการลำดับขั้นของ โครงสร้าง หรือในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับในตำแหน่ง หรือสถานภาพของบุคคล โดยทั่วไปแล้ว โครงสร้างจะมีลักษณะเป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชา หรือมีกฎระเบียบแสดงให้ชัดเจน จะมีระยะห่างระหว่างบุคคล หรือระยะห่างระหว่างสังคมเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อระดับบรรยากาศองค์กรด้านนี้

และจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มได้ การที่โครงสร้างขององค์การที่มีมากมาย มีการควบคุม ความเคร่งครัดต่อระเบียบ และขาดความยืดหยุ่นของงาน ทำให้เกิดการไร้ประสิทธิภาพ ในองค์กร จะทำให้เกิดบรรยากาศเคร่งเครียด และไม่สนใจให้บุคลากรชื่นชอบองค์การ การที่องค์การคอยชี้ทิศทางให้บุคลากร หรือมีลักษณะการทำงานแบบสั่งการ หรือมีโครงสร้างที่ค่อนข้างมาก จะมีสัมพันธ์กันในทางบวกกับการขาดงาน และการลางาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสภาพงานขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน ก็จะมีความสัมพันธ์กันสูงขึ้น การสร้างบรรยากาศองค์กรนั้นควรให้ทุกกลุ่ม ทุกระดับขององค์กรได้มีส่วนร่วมในงานด้วย

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การในบริบทที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่บุคลากร ได้รับความรู้โครงสร้างขององค์การ เข้าใจบทบาทการทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา การบริหารงานเป็นลำดับขั้นตอนและเป็นธรรม มีการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ด้านความรับผิดชอบในงาน (Individual responsibility)

Litwin and Stringer (1968, p. 189) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบในงาน (Individual responsibility) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบด้านการตัดสินใจในทุกเรื่อง หากบุคคลมีความรับผิดชอบในงาน บุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานจะรู้สึกว่าเป็นบรรยากาศในงานเป็นไปด้วยดี ดังนั้น ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) จึงเป็นภาระความรับผิดชอบที่องค์การมอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งงาน (Litwin & Burmeister, 1992, p. 23)

Horowitz (1961 อ้างถึงใน Litwin & Stringer, 1968, p. 189) ได้ศึกษา พบว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง สามารถทำงานได้ด้วยความสามารถของตนเอง และมักต้องการข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน เพื่อจะนำไปปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของตนเอง บุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานจะมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานที่เกิดขึ้น และหากสถานการณ์บังคับว่าจะต้องทำให้สำเร็จโดยขาดความคำนึงถึงความรับผิดชอบของบุคคล จะทำให้แรงจูงใจของบุคคลลดลง แม้ว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จก็ตาม

Argyris and Likert (1964 cited in Litwin & Stringer, 1968, p. 189) พบว่า การเพิ่มความรับผิดชอบของบุคคล จะทำให้เกิดความจงรักภักดี ความคล่องตัวของกลุ่ม และมาตรฐานการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้น

Snow (2002, p. 394) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กร ในองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าได้รับความไว้วางใจ และได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่บุคลากรสามารถดำเนินการไปได้โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่

Stringer (2002, p. 30) ได้อธิบายองค์ประกอบบรรยากาศองค์กร ในองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ไว้ว่า เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่ได้เป็นเจ้าของงาน ไม่มีการตรวจสอบการทำงาน หรือรอการตัดสินใจอีกครั้งจากผู้บริหาร มีอิสระเต็มที่ในการวางแผนการทำงาน เพื่อให้งานออกมาดี ความรู้สึกเหล่านี้ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจ และกล้าลองผิดลองถูก ซึ่งเป็นผลดีกับองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าที่จะคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบในงานในบริบทที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องควบคุม หรือการตรวจสอบอย่างเข้มงวด เมื่อบุคคลมีความรับผิดชอบในงานทั้งในและนอกองค์กร จะส่งผลให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี ดังนั้น ความรับผิดชอบในงาน จึงเป็นภาระหน้าที่ที่องค์กรมอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งงาน

3. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance standard)

Litwin and Stringer (1968, pp. 189-190) กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance standard) ไว้ว่า เป็นการวัดความรู้สึกของบุคคล เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน องค์ประกอบด้านนี้จะวัดการรับรู้ถึงความสำคัญและความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการเพื่อความสำเร็จ สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับความสำเร็จนี้อาจเรียกว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานสูง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานสูงและการมุ่งใจด้านความสำเร็จจะเป็นความสัมพันธ์อย่างตรงไปตรงมา องค์กรใดที่สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหวังไว้สูงหรือต่ำเกินไป จะส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

Snow (2002, p. 394) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กร ในองค์ประกอบด้านมาตรฐาน (Standard) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ดีที่สุดในมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ตลอดจนระบบการประเมินผลการทำงานที่มีมาตรฐาน และส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

Stringer (2002, p. 30) ได้อธิบายองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรในองค์ประกอบด้านมาตรฐานการทำงาน (Standard) ไว้ว่า เป็นมีวัตถุประสงค์ผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา และวัดระดับความภูมิใจของบุคลากรที่สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ การตั้งมาตรฐานไว้สูงทำให้บุคลากรพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่ตลอดเวลา และถ้าตั้งมาตรฐานการทำงานที่ต่ำจะสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำตามไปด้วย นอกจากนี้การกำหนดมาตรฐานการทำงาน และแนวทางการวัดผลการทำงานที่ไม่ชัดเจน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในองค์กรที่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความรู้สึกของผู้บริหาร มากกว่าการกำหนดมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรที่มีศักยภาพขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในขณะที่องค์กรที่มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปอย่างมีระบบ ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน

สรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง องค์กรที่มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน โดยมีพี่เลี้ยงคอยดูแลและช่วยเหลือให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน มีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงานให้กับบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย

4. ด้านการสนับสนุน (Support)

การสนับสนุนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยพัฒนาให้องค์กรได้รับการพัฒนาที่สูงขึ้น เนื่องจากได้รับการสนับสนุนทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจึงมีความสำคัญต่อองค์กร

Litwin and Stringer (1968, pp. 189-190) กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน (Support) ว่าเป็นการรับรู้ถึงความช่วยเหลือของหัวหน้างาน และพนักงานคนอื่น ๆ ในกลุ่ม เน้นความร่วมมือ การสนับสนุนจากหัวหน้า และลูกน้อง ความอบอุ่น และการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์กร จะช่วยลดความกังวล และความตึงเครียดในการปฏิบัติงานลงได้ องค์กรที่ให้ความสำคัญในการช่วยเหลือสมาชิกใหม่ ย่อมจะกระตุ้นแรงจูงใจทางด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกใหม่ได้ เพราะความต้องการของพวกเขาคือ บรรยากาศองค์กรที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุน

Litwin and Burmeister (1992, pp. 15-23) ให้คำจำกัดความของการมีทัศนคติการสนับสนุนไว้ว่า หมายถึง องค์กรได้ให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้งบประมาณ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการสนับสนุนในมุมมองที่เกี่ยวกับการสนับสนุนงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านงบประมาณทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะการสนับสนุนด้านงบประมาณมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ไม่ว่ากิจกรรมใด ๆ ล้วนต้องใช้งบประมาณทั้งสิ้น งบประมาณจึงเป็นแกนของการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วยเช่นกัน

งบประมาณ หมายถึง ประมาณการรายรับและรายจ่าย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 205) เป็นแผนงานที่แสดงให้เห็นถึงการได้มาและการใช้ไปซึ่งทรัพยากรทางการเงิน และทรัพยากรอื่นในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต โดยแสดงออกมาในรูปของตัวเลข งบประมาณจะถูกใช้ป็นเครื่องมือในการควบคุมกิจกรรมการดำเนินงานของธุรกิจ (สุปราณี ศุภระเสริณี และคณะ, 2553, หน้า 139)

การบริหารงบประมาณ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณ ไปใช้จ่ายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวงเงินงบประมาณรายจ่ายที่ได้รับอนุมัติ โดยจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด (จิระ ประทีป, 2548, หน้า 9) การบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิผล สถานศึกษาต้องวางแผนงบประมาณไว้ล่วงหน้าโดยเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติมีความรอบคอบ รัดกุมและครบถ้วน สอดคล้องกับแผนงานที่ได้ตั้งไว้ (สุเมธ จันทรเจือจุน และศิริชัย ชินะตั้งกูร, 2554, หน้า 166)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณไปสู่สถานศึกษา สำหรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) กำหนดหลักการพัฒนาการศึกษาด้านคุณภาพ โอกาส และการมีส่วนร่วม โดยมีกรอบการปฏิรูปในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีระบบบริหารจัดการที่มีความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 10)

ณรงค์ สักพัน โจรณ์ (2543, หน้า 25-27) บทบาทของผู้บริหาร บุคลากร และองค์การ ที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ ไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของงบประมาณว่าเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่ใช้ในการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารจะต้องจัดองค์การและวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณ ที่เป็นอยู่ และให้มีการประสานงานกันในระหว่างหน่วยงานในองค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็น หน่วยข้อมูลกลางในการบริหารงบประมาณขององค์กร

3. ผู้บริหารจะต้องจัดบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานงบประมาณที่ต่อเนื่อง และมีข้อมูลในด้านต่าง ๆ ไว้พร้อม

4. ผู้บริหารจะต้องจัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการบริหารงานงบประมาณ ไว้ครบถ้วน เพื่อให้การจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

บทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณต้องรู้จัก เข้าใจบทบาท และอำนาจหน้าที่ของตนเอง เป็นอย่างดี และมีเหตุผล

2. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ ต้องจัดระบบบริหารงบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

บทบาทขององค์การที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ

1. จัดระบบงานและองค์การให้มีสายการบังคับบัญชาในองค์กรที่แน่นอน พร้อมทั้งมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้ไว้ เพื่อให้งานงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จัดให้มีการประสานงานกันในหน่วยงานขององค์การ ในการบริหารงบประมาณ โดยเฉพาะงานงบประมาณและงานบัญชีการเงิน

3. จัดให้มีองค์กรกลางเป็นศูนย์รวมข้อมูลงบประมาณขององค์การ เพื่อใช้ประโยชน์ ในการวางแผนงาน การบริหารงบประมาณ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกันในด้านข้อมูล

สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน โดยเฉพาะการบริหาร สถานศึกษา บรรยากาศขององค์การของสถานศึกษาที่ดี เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับ บุคลากร ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อ ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทั้งสิ้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการบริหาร สถานศึกษา จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศขององค์การ การสร้างบรรยากาศที่ดีจะส่งผลให้ บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรักความพึงพอใจ รักต่อองค์การ และพร้อมทุ่มเทความสามารถเพิ่ม ร่วมกันกับฝ่ายบริหารและบุคลากรทุกฝ่าย ในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 164) ได้วิจัย รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัย พบว่า จากการพิจารณาตรวจสอบความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ความสอดคล้อง และการนำไปใช้ประโยชน์ของร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยใช้วิธีอ้างอิง ผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จำนวน 15 คน ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นสอดคล้องกันหมดทั้ง 15 คน มีความเห็นว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย องค์ประกอบ จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครู เป็นมืออาชีพ 3) การประกันคุณภาพตรวจสอบได้และน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์และ 8) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูงและเป็นรูปแบบที่มีความเป็นไปได้เหมาะสม ถูกต้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานจริงของโรงเรียนสำหรับประเทศไทยได้

ปิ่นปัทม์ นฤนาทบุญทรัพย์ (2553, หน้า 206-219) ได้วิจัย การพัฒนารูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 712 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 249 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 3) ด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ 4) ด้านสมรรถนะองค์กร และ 5) ด้านประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน และ 29 องค์ประกอบย่อย เมื่อวิเคราะห์ขนาดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน พบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูให้ความสำคัญกับ ด้านสมรรถนะองค์กรมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าอิทธิพลทางตรงซึ่งสูงกว่าด้านอื่นทั้งหมด นอกจากนี้ ทัศนะของกลุ่มผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการวางแผนกลยุทธ์และด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครูให้ความสำคัญกับ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลอิทธิพลระหว่างองค์ประกอบ ยังพบว่า ในภาพรวมและกลุ่มครู พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและด้านประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน มีค่าติดลบ ซึ่งมีความขัดแย้งกับทฤษฎี

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554, หน้า 117-119) ได้วิจัย รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ และภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยผ่านวัฒนธรรมองค์การ และผ่านความผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แต่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รูปแบบดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 42

รุ่งชีวา สุขศรี (2556, หน้า 257-263) ได้วิจัย การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา มีอยู่ 4 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา 4 องค์ประกอบ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปยังค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ และการวางแผนกลยุทธ์ 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของโมเดลการวิจัยถือเป็นองค์ประกอบที่แท้จริง และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบทุกตัวใน โมเดลการวัดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .30 ขึ้นไป องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อม พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา โดยผ่านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ และการวางแผนกลยุทธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) รูปแบบโดยการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา พบว่า มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายประสิทธิผลโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 79 และมีค่าอิทธิพล 3.1) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 3 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลโดยรวมมาก

ไปหาน้อย คือ บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .64 การวางแผนกลยุทธ์ มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .22 และพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .05 3.2) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงไปยังพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้วยค่าอิทธิพลทางตรง .87 ส่งผลทางตรงไปบรรยากาศองค์การด้วยค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .83 ส่งผลทางตรงไปยังการวางแผนกลยุทธ์ด้วยค่าอิทธิพลทางตรง .33 ส่งผลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมกรรมการบริหารไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาด้วยค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .77 ส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศองค์การและการวางแผนกลยุทธ์ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาด้วยค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .50 3.3) พฤติกรรมกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลโรงเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาด้วยค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .05 3.4) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาด้วยค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .28 3.5) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงไปยังการวางแผนกลยุทธ์ด้วยค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .60 3.6) การวางแผนกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาด้วยค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .60

กมลทิพย์ ใจดี (2556, หน้า 236-240) ได้วิจัย รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารกระบวนการ และด้านผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ได้ร้อยละ 91 มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน 2.1) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล รองลงมา คือ การวางแผนกลยุทธ์ และการบริหารกระบวนการ 2.2) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำ มีขนาดอิทธิพลสูงสุด เท่ากับ .79 รองลงมา คือ การวางแผนกลยุทธ์ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .29 2.3) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำ มีขนาดอิทธิพลสูงสุดเท่ากับ .85 รองลงมาคือ การวางแผนกลยุทธ์ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .77

กมลวรรณ มิตรมาก (2557, หน้า 68) ได้วิจัย วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในสถานศึกษาเอกชนระดับอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานศึกษาเอกชนระดับอาชีวศึกษามีความคิดเห็นต่อ

วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในสถานศึกษาเอกชนระดับอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหาร
และครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 3) วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม มีระดับความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางบวก
กับประสิทธิผลในสถานศึกษาเอกชนระดับอาชีวศึกษาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

พัชรภรณ์ มาสุวัตร์ (2557, หน้า 221) ได้วิจัยรูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย
พบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในฝัน ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมสุขอนามัย ครู การบริหาร
จัดการ การพัฒนาทักษะชีวิต และนักเรียน ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
ในฝันคือ บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การและเทคโนโลยี
2) การวิเคราะห์ปัจจัยด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทุกปัจจัยมีอิทธิพลทางตรง ส่วนปัจจัยที่มี
อิทธิพลทางอ้อม คือภาวะผู้นำ ส่งผ่านปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ
ทุกปัจจัยมีอิทธิพลรวม คิดเป็นร้อยละ 85 ต่อประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน

นวรรตน์ ศรีสุริยา (2559, หน้า 167-177) ได้วิจัย การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในอาชีวศึกษา
ที่ได้รับโล่รางวัลพระราชทาน ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของวิทยาลัยที่ได้รับ
โล่รางวัลพระราชทาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ได้รับโล่รางวัลพระราชทาน
จำนวน 14 แห่ง จำนวน 34 คน การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการวิเคราะห์เอกสาร พบว่า
วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้ได้รับโล่รางวัลสถานศึกษาโล่พระราชทาน
เรียงลำดับตามความถี่ จำนวน 14 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ทำงานเป็นทีม 2) การใส่ใจลูกค้าและบริการ
3) การเรียนรู้และการปรับตัว 4) การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย อัตลักษณ์ 5) การใส่ใจบุคลากร
6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และทำงานเชิงรุก 7) ผู้บริหารให้การสนับสนุน ให้อำนาจ และการตัดสินใจ
8) การให้รางวัลและจูงใจ 9) การบริหารความขัดแย้ง 10) บรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
11) ภาวะผู้นำ 12) การใส่ใจรายละเอียด 13) การให้ความรับผิดชอบ ให้ความไว้วางใจ และอิสระ
แก่บุคลากร และ 14) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผลวิจัยยังพบอีกว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร
ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่ส่งผลต่อการได้รับโล่รางวัลพระราชทาน ซึ่งจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ
(Factor analysis) ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บทบาท
ผู้บริหารสถานศึกษากับระบบคุณภาพสถานศึกษา 2) การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม
การเรียนรู้ และการปรับตัว 3) การได้รับการยอมรับและการมีส่วนร่วม 4) ความมุ่งมั่นในการสร้าง
นวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม และ 5) การให้รางวัลและการจูงใจ

นวลปรางค์ ภาคสาร (2559, หน้า 43-44) ได้วิจัย อิทธิพลของบรรยากาศองค์กร และความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร ความยุติธรรมขององค์กร และประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กรและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ส่วนการสื่อสารภายในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ความยุติธรรมขององค์กร พบว่า ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ส่วนความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และความยุติธรรม ด้านกระบวนการไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน

สุวรรณมา สุ่มเนียม (2559, หน้า 48) ได้วิจัย การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานครูอาชีวศึกษา ประกอบด้วย บรรยากาศสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน และสมรรถนะภาวะผู้นำครู สัดส่วนความเชื่อถือได้ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่อธิบายประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาได้ ร้อยละ 75 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน รองลงมา คือ บรรยากาศสถานศึกษา และสมรรถนะภาวะผู้นำของครู ตามลำดับ

นวลอนงค์ อุชุกภาพ (2559, หน้า 113-114) ได้วิจัย คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า กลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินงานให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประสบผลสำเร็จประการหนึ่ง คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านประสพการณ์ และด้านบุคลิกภาพ

งานวิจัยต่างประเทศ

Schweitzer (1984 cited in Scheerens, 1992, p 130) ได้วิจัยเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียน ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพที่ได้เคยมีการศึกษามาแล้ว เป็นตัวแปรทำนายความสำเร็จของการจัดการศึกษา พบว่า คุณลักษณะทั้ง 5 ประการของโรงเรียน ที่มีประสิทธิภาพ อันได้แก่ ภาวะผู้นำทางการศึกษา การมุ่งเน้นความสำเร็จ บรรยากาศที่เป็นระเบียบและปลอดภัย ความคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียน และการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Mortimore (1988, p. 186) ได้วิจัย ความสำคัญของโรงเรียน (School matters) พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น ประกอบไปด้วย ปัจจัย 5 ประการ อันได้แก่ ภาวะผู้นำทางการศึกษา ที่แข็งแกร่ง การเน้นในการฝึกฝนทักษะพื้นฐาน การมีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ และปลอดภัย ความคาดหวังในความสำเร็จของผู้เรียนในระดับสูง และการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และการวิจัยต่อเนื่องของ Levine and Lezotte (1990 อ้างถึงใน สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์, 2549, หน้า 144) ได้ศึกษาการยืนยันตัวแบบ 5 ปัจจัย (Five-factor-model) ของ Mortimore (1988, p. 186) กล่าวคือ โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางการศึกษาที่แข็งแกร่ง การเน้นในการฝึกฝนทักษะพื้นฐาน การมีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ ปลอดภัย ความคาดหวังในความสำเร็จของผู้เรียนในระดับสูง และการประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และพบปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเพิ่มเติมได้แก่ การมีวัฒนธรรม และบรรยากาศของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ การมุ่งเน้นให้เด็กเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเหมาะสม การพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน ภาวะผู้นำที่ฉลาดรอบรู้ ความผูกพันของผู้ปกครอง การเตรียมพร้อม และการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ความคาดหวังและมุ่งเน้นการสำเร็จการศึกษาของผู้เรียน อยู่ในระดับสูง

Person (1993 อ้างถึงใน ธนิต ทองอาจ, 2553, หน้า 61) ที่วิจัย ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณาครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

Bimey (2004 อ้างถึงใน รังสรรค์ นกสกุล, 2555, หน้า 71) ได้วิจัย การรับรู้ของครู เกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของโรงเรียนในรัฐเท็กซัส พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการวิชาการ อันประกอบด้วย พฤติกรรมของครูมืออาชีพ ภาวะผู้นำเกี่ยวกับผู้ร่วมงาน การสนับสนุนทรัพยากร และการมีอิทธิพลของผู้บริหาร

Balyer (2012, pp. 581-591) ได้วิจัย พฤติกรรมการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในการบริหาร โรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและกำหนดพฤติกรรมของผู้นำ คือ ความมีเหตุผล แรงจูงใจ และแรงบันดาลใจ พบวิธีการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจ โดยการพิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล แสดงให้เห็นถึงความพยายาม

อย่างต่อเนื่องของผู้นำในการให้ความสนใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาเป็นพิเศษ และทำให้หน้าที่เป็น
ผู้ให้คำปรึกษา พยายามจะพัฒนาศักยภาพของพวกเขา โดยการกระตุ้นทางปัญญา กระตุ้นให้ผู้ตาม
สร้างนวัตกรรมและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและค้นคว้าวิธีการ รูปแบบใหม่ ๆ
ผลวิจัยแสดงให้เห็นลักษณะสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความพึงพอใจในของครู
และประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่าเดิม ผ่านอิทธิพลด้านแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ จากการให้
ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล และพฤติกรรมกระตุ้นทางปัญญา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า
ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาแตกต่างกัน แต่ทั้งหมดล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ของสถานศึกษาทุกปัจจัย แตกต่างกันตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ
ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ว่าส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัย
อาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือไม่ อย่างไร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อสังเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประเภทการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal-effect relationship) ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน และประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและการได้มาของรูปแบบ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและการได้มาของรูปแบบ

การร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ขั้นนี้ ผู้วิจัยสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และโครงสร้างการวิจัย โดยนำเสนอและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นตัวแปรเหตุหรือตัวแปรต้น ซึ่งสามารถสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา
2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

นำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มาสังเคราะห์หาองค์ประกอบจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยนำเสนอและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 3 สร้างเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาและสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มี 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา
2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ
3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของ Likert (Likert's scale) มี 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน
2. ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ
3. ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้
4. ด้านด้านคุณภาพบุคลากร

ขั้นที่ 4 การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นนำผลการประเมินไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective congruence: IOC) จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ยอมรับได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นที่ 5 เก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นนี้ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 10 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 166 คน ด้วยวิธีการรับ-ส่งทางไปรษณีย์ และรับ-ส่งด้วยตนเอง

ขั้นที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL (Linear structure relationship program) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นที่ 7 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการรายงานผลการวิจัยด้วยการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย และนำเสนอผลงานการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ข้อมูลการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูและคณาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปีการศึกษา 2560 ที่เปิดทำการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยอาชีวศึกษาศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร 3) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม 4) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ 5) วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จังหวัดลำพูน 6) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร 7) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี 8) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 9) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 10) โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ดอนสักผดุงวิทย์) จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนทั้งสิ้น 325 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและคณาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 10 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 166 คน ซึ่งได้จากการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007, pp. 175-191) แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยคำนวณเป็นสัดส่วนของครูและคณาจารย์แต่ละวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข และให้การเห็นชอบ ลักษณะของแบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา
2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ
3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน
2. ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ
3. ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้
4. ด้านคุณภาพบุคลากร

2. การหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of objective congruency: IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายข้อ ซึ่งบางข้อผู้เชี่ยวชาญมีประเด็นเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข และให้ความเห็นชอบ พบว่า ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80-1.00 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ง)

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงและเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูและคณาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้ง 10 แห่ง แห่งละ 5 คน

เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) ของแบบสอบถามแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน และประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

โดยค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ระหว่าง .66 - .93 และค่าความเชื่อ อยู่ระหว่าง .96 - .98 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .40 - .95 และค่าความเชื่อมั่น อยู่ระหว่าง .88 - .95 และปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .30 - .87 และค่าความเชื่อมั่น อยู่ระหว่าง .89 - .93 ส่วนค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อยู่ระหว่าง .64 - .88 และค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .92 - .94 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ง)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูล
2. จัดส่งแบบสอบถาม ด้วยวิธีการรับ-ส่งทางไปรษณีย์ และวิธีส่งด้วยตนเอง จำนวน 166 ฉบับ และได้แบบสอบถามคืน 166 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์มาทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นและอิทธิพลระหว่างตัวแปร ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL (Linear Structural Relationship Program)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเป็นครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัยนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์เกี่ยวกับตัวแปร

| | | |
|-----|-----|--|
| LE | แทน | ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา |
| LE1 | แทน | ด้านการสร้างศรัทธาบารมี |
| LE2 | แทน | ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ |
| LE3 | แทน | ด้านการกระตุ้นทางปัญญา |
| LE4 | แทน | ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล |
| CU | แทน | ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ |
| CU1 | แทน | ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ |
| CU2 | แทน | ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว |
| CU3 | แทน | ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ |
| CL | แทน | ปัจจัยบรรยากาศองค์การ |
| CL1 | แทน | ด้านโครงสร้างองค์การ |
| CL2 | แทน | ด้านความรับผิดชอบ |
| CL3 | แทน | ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน |
| CL4 | แทน | ด้านการสนับสนุน |
| SU | แทน | ปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา |
| SU1 | แทน | ด้านคุณภาพผู้เรียน |
| SU2 | แทน | ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ |
| SU3 | แทน | ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ |
| SU4 | แทน | ด้านคุณภาพบุคลากร |

สัญลักษณ์เกี่ยวกับสถิติ

| | | |
|-----------|-----|--|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| SD | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) |
| χ^2 | แทน | ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) |
| df | แทน | องศาอิสระ (Degree of freedom) |
| R^2 | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ |
| p-value | แทน | ค่าความน่าจะเป็นหรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ |
| GFI | แทน | ค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of fit index) |
| $AGFI$ | แทน | ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับค่า (Adjusted goodness of fit index) |
| RMR | แทน | ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root mean squared residual) |
| $RMSEA$ | แทน | ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation) |
| CFI | แทน | ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ |
| Sk | แทน | ค่าความเบ้ (Skewness) |
| Ku | แทน | ค่าความโด่ง (Kurtosis) |
| DE | แทน | อิทธิพลทางตรง (Direct effect) |
| IE | แทน | อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) |
| TE | แทน | อิทธิพลรวม (Total effect) |

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอ 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละด้าน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยเชิงสาเหตุและประเด็นชี้วัด กับประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละด้าน

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อคำถามรายชื่อในแต่ละด้าน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุและประเด็นชีวิต ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยรวม

| ปัจจัยเชิงสาเหตุ และประเด็นชีวิตที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริการงานวิทยาลัย | <i>n</i> = 166 | | | |
|--|----------------|-----------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | <i>Sk</i> | <i>Ku</i> |
| 1. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา | | | | |
| 1.1 ด้านการสร้างสรรค์ชาวมี่ | 4.16 | .65 | -.81 | .42 |
| 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | 4.07 | .71 | -1.22 | 1.50 |
| 1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | 4.04 | .73 | -1.25 | 1.93 |
| 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | 4.06 | .75 | -1.21 | 1.86 |
| รวม | 4.09 | .65 | -1.17 | 1.36 |
| 2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร | | | | |
| 2.1 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ | 4.06 | .73 | -1.38 | 3.17 |
| 2.2 ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว | 4.17 | .53 | -1.03 | 1.51 |
| 2.3 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ | 4.26 | .55 | -.77 | .98 |
| รวม | 4.17 | .53 | -1.15 | 1.83 |
| 3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ | | | | |
| 3.1 ด้านโครงสร้างองค์การ | 3.97 | .63 | -1.19 | 1.84 |
| 3.2 ด้านความรับผิดชอบ | 4.04 | .51 | -.62 | .28 |
| 3.3 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน | 4.01 | .62 | -1.05 | 1.57 |
| 3.4 ด้านการสนับสนุน | 3.88 | .67 | -.60 | .19 |
| รวม | 3.98 | .46 | -.48 | .49 |

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ และประเด็นชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 4.09, SD = .65$) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.17, SD = .53$) และปัจจัยบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 3.98, SD = .46$) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน ระดับมากทุกปัจจัย และพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีค่าความเบ้ -1.17 มีค่าความโด่ง 1.36 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีค่าความเบ้ -1.15 มีค่าความโด่ง 1.83 และปัจจัย บรรยากาศองค์กร มีค่าความเบ้ -.48 มีค่าความโด่ง .49 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ (ค่าความเบ้และความโด่ง อยู่ระหว่าง -2.00 ถึง 3.50 (Lei & Lomax, 2005, p. 16)) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านในแต่ละปัจจัย สามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างสรรค์ทราชมรม ($\bar{X} = 4.16, SD = .65$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.07, SD = .71$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.04, SD = .73$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.04, SD = .73$) และพบว่า ข้อมูล รายข้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -.125 ถึง -.81 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง .42 ถึง 1.93 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ($\bar{X} = 4.26, SD = .55$) ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ($\bar{X} = 4.17, SD = .53$) และด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ($\bar{X} = 4.06, SD = .73$) และ พบว่า ข้อมูล รายข้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -1.38 ถึง -.77 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง .98 ถึง 3.17 แสดงว่า ข้อมูล มีการแจกแจงเป็นปกติ

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.04, SD = .51$) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01, SD = .62$) โครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.97, SD = .63$) และด้านการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.88, SD = .67$) และพบว่า ข้อมูลรายข้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -1.19 ถึง -.60 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง .19 ถึง 1.84 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการสร้างศรัทธาบารมี และประเด็นชีวิต

| ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการสร้างศรัทธาบารมี | n = 166 | | | |
|---|-----------|-----|------|------|
| | \bar{X} | SD | Sk | Ku |
| 1. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ของบุคคลทั่วไป | 4.17 | .81 | -.86 | .78 |
| 2. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เป็นผู้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ของชุมชนและสังคมในวงกว้าง | 4.02 | .73 | -.40 | -.04 |
| 3. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ประพฤติปฏิบัติตน เป็นที่ยอมรับและเลื่อมใสศรัทธาของเพื่อนร่วมงาน | 4.13 | .80 | -.53 | -.50 |
| 4. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เป็นแบบอย่างของผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบตามทำนองคลองธรรม | 4.19 | .76 | -.58 | -.25 |
| 5. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต | 4.17 | .78 | -.70 | .12 |
| 6. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการบริหารงาน | 4.16 | .74 | -.61 | .13 |
| 7. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีลักษณะของผู้ที่มีภูมิวุฒิ ภูมิฐาน และภูมิธรรม | 4.21 | .79 | -.91 | 1.00 |
| 8. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีความมุ่งมั่นและเสียสละตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานแก่ส่วนรวม | 4.22 | .78 | -.95 | .81 |
| รวม | 4.16 | .65 | -.81 | .42 |

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ด้านการสร้างศรัทธาบารมี และประเด็นชีวิต โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีความมุ่งมั่นและเสียสละตนเองเพื่อ
การปฏิบัติงานแก่ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.22, SD = .78$) ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีลักษณะของผู้ที่มีภูมิวุฒิ
ภูมิฐาน และภูมิธรรม ($\bar{X} = 4.21, SD = .79$) และ ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เป็นแบบอย่างของ
ผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบตามทำนองคลองธรรม ($\bar{X} = 4.19, SD = .76$) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เป็นผู้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมในวงกว้าง

($\bar{X} = 4.02$, $SD = .73$) และ พบว่า ข้อมูลรายข้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -0.95 ถึง -0.40 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.50 ถึง 1.00 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และประเด็นชีวิต

| ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | n = 166 | | | |
|---|-----------|-----|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | Sk | Ku |
| 1. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้สามารถสร้างภาพจินตนาการและเป้าหมายของวิทยาลัยให้บุคลากรเห็นเป็นประจักษ์ | 4.05 | .85 | -0.69 | -0.04 |
| 2. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้กระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | 3.96 | .94 | -0.84 | .52 |
| 3. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรและเพื่อนร่วมงาน | 3.90 | .95 | -0.89 | .78 |
| 4. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ | 4.04 | .80 | -0.93 | 1.69 |
| 5. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ให้อิสระบุคลากรและคณาจารย์ในการปฏิบัติงานของตน | 4.18 | .78 | -0.87 | 1.07 |
| 6. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ให้เกียรติและมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน | 4.34 | .78 | -1.13 | 1.38 |
| 7. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้กระตุ้นให้เกิดพลังร่วมและการทำงานเป็นทีม | 4.00 | .90 | -1.01 | 1.45 |
| รวม | 4.07 | .71 | -1.22 | 1.50 |

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และประเด็นชีวิต โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ให้เกียรติและมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.34$, $SD = .78$) ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ให้อิสระบุคลากรและคณาจารย์ในการปฏิบัติงานของตน ($\bar{X} = 4.18$, $SD = .78$) และ ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้สามารถสร้างภาพจินตนาการและเป้าหมายของวิทยาลัยให้บุคลากรเห็นเป็นประจักษ์ ($\bar{X} = 4.05$, $SD = .85$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่

มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.90, SD = .95$) และ พบว่า ข้อมูลรายข้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -1.13 ถึง -.69 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -.04 ถึง 1.69 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และประเด็นชีวิต

| ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | n = 166 | | | |
|--|-----------|-----|-------|------|
| | \bar{X} | SD | Sk | Ku |
| 1. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ประชุม ชี้แจง ทำความเข้าใจ แผนการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ | 4.11 | .86 | -1.31 | 2.67 |
| 2. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้จัดหาเอกสาร ตำรา และเทคโนโลยี สมัยใหม่ให้บุคลากร ได้ศึกษาค้นคว้าสม่ำเสมอ | 3.86 | .90 | -.76 | .68 |
| 3. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีการชี้แจงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้ บุคลากรทราบสม่ำเสมอ | 4.04 | .82 | -.80 | .74 |
| 4. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน | 4.17 | .85 | -1.09 | 1.16 |
| 5. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้จัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรและคณาจารย์ | 3.99 | .84 | -.79 | .99 |
| 6. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ลงมือปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกฝ่าย | 4.09 | .88 | -.92 | .82 |
| รวม | 4.04 | .73 | -1.25 | 1.93 |

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และประเด็นชีวิต โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17, SD = .85$) ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ประชุม ชี้แจง ทำความเข้าใจแผนการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.11, SD = .86$) และ ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ลงมือปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.09, SD = .88$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้จัดหาเอกสาร ตำรา และเทคโนโลยีสมัยใหม่

ให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.86, SD = .90$) และพบว่า ข้อมูลรายข้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -1.31 ถึง -.76 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง .68 ถึง 2.67 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และประเด็นชีวิต

| ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | <i>n</i> = 166 | | | |
|--|----------------|-----------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | <i>Sk</i> | <i>Ku</i> |
| 1. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ให้ความเคารพกับ ความเป็นตัวตนของบุคลากรแต่ละบุคคล | 4.14 | .81 | -1.01 | 1.64 |
| 2. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ให้การยอมรับและ คำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน | 4.07 | .81 | -1.02 | 1.81 |
| 3. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มอบหมายงานที่สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน | 4.03 | .85 | -.94 | 1.47 |
| 4. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ดูแลและเอาใจใส่ บุคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม | 3.95 | .96 | -1.10 | 1.24 |
| 5. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เป็นกันเองกับบุคลากร ทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ | 4.07 | .87 | -.96 | 1.04 |
| 6. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ส่งเสริมให้บุคลากร แสวงหาแนวทางของตนในการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ | 4.11 | .84 | -1.14 | 2.17 |
| 7. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้รับฟังความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติของบุคลากรทุกคนและทุกฝ่าย | 4.04 | .91 | -1.11 | 1.61 |
| รวม | 4.06 | .75 | -1.21 | 1.86 |

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และประเด็นชีวิต โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ให้ความเคารพกับความเป็นตัวตนของบุคลากรแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.14, SD = .81$) ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ส่งเสริมให้บุคลากร

แสวงหาแนวทางของตนในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.11, SD = .84$) และผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ให้การยอมรับและคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน ($\bar{X} = 4.07, SD = .81$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ดูแลและเอาใจใส่บุคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.95, SD = .96$) และพบว่า ข้อมูลรายข้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -1.14 ถึง -.94 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง 1.04 ถึง 2.17 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย และประเด็นชีวิต

| ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย | $n = 166$ | | | |
|---|-----------|------|-------|------|
| | \bar{X} | SD | Sk | Ku |
| 1. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร | 4.14 | .78 | -1.11 | 2.41 |
| 2. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีการช่วยเหลือ ร่วมมือกันแบบกันเอง เสมือนญาติพี่น้อง | 4.10 | .83 | -.89 | 1.14 |
| 3. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เน้นความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ | 3.97 | .91 | -1.06 | 1.47 |
| 4. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ดูแลทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน เสมือนญาติพี่น้อง | 3.97 | .92 | -1.04 | 1.57 |
| 5. ครูและบุคลากรของวิทยาลัยแห่งนี้ให้ความช่วยเหลือและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน | 4.09 | .83 | -1.05 | 1.93 |
| รวม | 4.06 | .73 | -1.38 | 3.17 |

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย และประเด็นชีวิต โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ($\bar{X} = 4.14, SD = .78$) ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีการช่วยเหลือร่วมมือกันแบบกันเอง เสมือนญาติพี่น้อง ($\bar{X} = 4.10, SD = .83$) และครูและบุคลากรของวิทยาลัยแห่งนี้ให้ความช่วยเหลือและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.09, SD = .83$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ดูแลทุกข์สุข

ของเพื่อนร่วมงานเสมือนญาติพี่น้อง ($\bar{X} = 3.97, SD = .92$) และพบว่า ข้อมูลรายช้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -1.11 ถึง -.89 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง 1.14 ถึง 2.41 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว และประเด็นชีวิต

| ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว | <i>n</i> = 166 | | | |
|---|----------------|-----------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | <i>Sk</i> | <i>Ku</i> |
| 1. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้พยายามปรับเปลี่ยนพันธกิจของวิทยาลัยให้สอดคล้องกับค่านิยมและความต้องการของสังคม | 4.07 | .75 | -.79 | 1.34 |
| 2. ครูและบุคลากรวิทยาลัยแห่งนี้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ให้บริการนักเรียนนักศึกษา | 4.17 | .70 | -.57 | .29 |
| 3. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เสนอยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อการบริหารงานวิทยาลัยให้บุคลากรได้รับรู้รับทราบ | 4.07 | .86 | -1.00 | 1.26 |
| 4. วิทยาลัยแห่งนี้สร้างหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อสนองตอบความต้องการตลาดแรงงานที่เป็นปัจจุบัน | 4.07 | .74 | -.92 | 1.90 |
| 5. วิทยาลัยแห่งนี้จัดกิจกรรมให้บริการแก่ประชาชนตามสภาวะการณ์และความต้องการของชุมชน | 4.29 | .68 | -.67 | .31 |
| 6. ครู บุคลากร และนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยแห่งนี้ตระหนักถึงความมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานเพื่อชุมชนและสังคม | 4.34 | .64 | -.57 | .09 |
| รวม | 4.17 | .53 | -1.03 | 1.51 |

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว และประเด็นชีวิต โดยรวมและรายช้อมีค่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครู บุคลากร และนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยแห่งนี้ ตระหนักถึงความมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานเพื่อชุมชนและสังคม ($\bar{X} = 4.34, SD = .64$) วิทยาลัยแห่งนี้จัดกิจกรรมให้บริการแก่ประชาชนตามสภาวะการณ์และความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.29, SD = .68$) และครูและบุคลากรวิทยาลัยแห่งนี้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ให้บริการนักเรียนนักศึกษา ($\bar{X} = 4.17, SD = .70$) ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เสนอยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อการบริหารงานวิทยาลัยให้บุคลากรได้รับรู้รับทราบ ($\bar{X} = 4.07, SD = .86$) และ พบว่า ข้อมูลรายข้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -1.00 ถึง -.57 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง .29 ถึง 1.90 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ และประเด็นชีวิต

| ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ | <i>n</i> = 166 | | | |
|--|----------------|-----------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | <i>Sk</i> | <i>Ku</i> |
| 1. วิทยาลัยแห่งนี้เน้นยึดธรรมเนียมการปฏิบัติงานตามระบบและกฎระเบียบของราชการ | 4.36 | .70 | -1.06 | 1.92 |
| 2. ผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยแห่งนี้เชื่อว่าการประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยเป็นประสิทธิภาพของงาน | 4.30 | .67 | -.68 | .40 |
| 3. บุคลากรและคณาจารย์ในวิทยาลัยแห่งนี้เชื่อว่าการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | 4.23 | .72 | -.58 | -.18 |
| 4. ครูและบุคลากรวิทยาลัยแห่งนี้เชื่อฟัง ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด | 4.20 | .72 | -.52 | -.27 |
| 5. ระบบการบริหารงานเน้นการปฏิบัติตามคำสั่งของระดับชั้นการบังคับบัญชา | 4.22 | .66 | -.39 | -.17 |
| 6. วิทยาลัยแห่งนี้ยึดกฎเกณฑ์ ระเบียบ และคำสั่งเป็นบรรทัดฐานในการบริหารจัดการงานและภารกิจ | 4.24 | .66 | -.56 | .42 |
| รวม | 4.26 | .55 | -.77 | .98 |

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ และประเด็นชีวิต โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วิทยาลัยแห่งนี้เน้นยึดธรรมเนียมการปฏิบัติงานตามระบบและกฎระเบียบของราชการ ($\bar{X} = 4.36, SD = .70$) ผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยแห่งนี้เชื่อว่าการประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยเป็นประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X} = 4.30, SD = .67$) และ วิทยาลัยแห่งนี้ยึดกฎเกณฑ์ ระเบียบ และ

คำสั่งเป็นบรรทัดฐานในการบริหารจัดการงานและภารกิจ ($\bar{X} = 4.24, SD = .66$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ระบบการบริหารงานเน้นการปฏิบัติตามคำสั่งของระดับชั้นการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.22, SD = .66$) และ พบว่า ข้อมูลรายข้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -1.06 ถึง -.39 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -.27 ถึง 1.92 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ บรรยายาขององค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ และประเด็นชีวิต

| ปัจจัยบรรยายาขององค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ | <i>n</i> = 166 | | | |
|--|----------------|-----------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | <i>Sk</i> | <i>Ku</i> |
| 1. วิทยาลัยแห่งนี้มีขอบข่ายภารกิจการดำเนินงานที่เหมาะสมและชัดเจน | 4.11 | .78 | -.89 | 1.77 |
| 2. วิทยาลัยแห่งนี้มีสายบังคับบัญชาที่สามารถกำกับดูแลการปฏิบัติงานได้ทั่วถึงมีประสิทธิภาพ | 3.98 | .80 | -.89 | 1.54 |
| 3. วิทยาลัยแห่งนี้มีการแบ่งอำนาจและตำแหน่งการบริหารอย่างชัดเจนและเป็นสัดส่วน | 4.04 | .74 | -.70 | 1.25 |
| 4. ผู้อำนวยการวิทยาลัยแห่งนี้เป็นศูนย์รวมของอำนาจการบังคับบัญชา | 4.05 | .84 | -.83 | .95 |
| 5. องค์คณะบุคคลของวิทยาลัยแห่งนี้มีระดับอำนาจการบริหารเป็นลำดับชั้นอย่างชัดเจน | 3.98 | .82 | -1.08 | 2.14 |
| 6. โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยแห่งนี้โดยรวมมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน | 3.92 | .85 | -.56 | .14 |
| 7. การดำเนินการตามระดับสายการบังคับบัญชาของวิทยาลัยแห่งนี้มีความราบรื่นและคล่องตัว | 3.93 | .81 | -.62 | .51 |
| 8. กฎ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานของวิทยาลัยแห่งนี้มีความชัดเจน เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายและทุกระดับชั้น | 3.90 | .83 | -.71 | .89 |
| 9. สายการบังคับบัญชาของวิทยาลัยแห่งนี้มีความเชื่อมโยงสนับสนุนซึ่งกันและกันโดยราบรื่น ปราศจากความขัดแย้ง | 3.84 | .87 | -.86 | 1.09 |
| รวม | 3.97 | .63 | -1.19 | 1.84 |

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ บรรยากาศองค์กร โครงสร้างองค์กร และ ประเด็นชีวิต โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วิทยาลัยแห่งนี้มีขอบข่ายภารกิจการดำเนินงานที่เหมาะสมและชัดเจน ($\bar{X} = 4.11, SD = .78$) ผู้อำนวยการวิทยาลัยแห่งนี้เป็นศูนย์รวมของอำนาจการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.05, SD = .84$) และ วิทยาลัยแห่งนี้มีการแบ่งอำนาจและตำแหน่งการบริหารอย่างชัดเจนและเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 4.04, SD = .74$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สายการบังคับบัญชาของวิทยาลัยแห่งนี้ มีความเชื่อมโยง สนับสนุนซึ่งกันและกันโดยราบรื่น ปราศจากความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.84, SD = .87$) และ พบว่า ข้อมูลรายข้อมีค่าความเบี่ยงระหว่าง -1.08 ถึง -.56 ข้อมูลมีค่าความโค้งอยู่ระหว่าง .14 ถึง 2.14 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโค้ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ บรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ และประเด็นชีวิต

| ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ | <i>n</i> = 166 | | | |
|---|----------------|-----------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | <i>Sk</i> | <i>Ku</i> |
| 1. ผู้บริหารทุกระดับของวิทยาลัยแห่งนี้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและอุทิศตนให้กับงานของวิทยาลัย | 4.14 | .73 | -.60 | .29 |
| 2. ผู้บริหารทุกระดับของวิทยาลัยแห่งนี้เป็นแบบอย่างการปฏิบัติงานให้กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน | 4.11 | .81 | -.90 | 1.05 |
| 3. บุคลากรและคณาจารย์วิทยาลัยแห่งนี้ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนนักศึกษา | 4.15 | .65 | -.29 | -.07 |
| 4. ผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยแห่งนี้ร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาวิกฤติของวิทยาลัย | 4.15 | .78 | -.81 | .92 |
| 5. นักเรียนนักศึกษาวิทยาลัยแห่งนี้มีความมุ่งมั่นและวิริยะ อุตสาหะในการศึกษาเล่าเรียน | 3.73 | .72 | -.02 | -.35 |
| 6. นักเรียนนักศึกษาวิทยาลัยแห่งนี้มีพฤติกรรมที่เป็นจิตสาธารณะในการพัฒนาและแก้ปัญหาชุมชน | 3.92 | .78 | -.47 | .42 |
| 7. วิทยาลัยแห่งนี้เสนอตัวเพื่อเป็นตัวกลางในการพัฒนาและแก้ปัญหาชุมชน | 3.90 | .74 | -.39 | .59 |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ | <i>n</i> = 166 | | | |
|--|----------------|-----------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | <i>Sk</i> | <i>Ku</i> |
| 8. วิทยาลัยแห่งนี้สามารถปฏิบัติงานได้ตามพันธกิจที่กำหนดและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคมโดยรวม | 4.11 | .71 | -.27 | -.61 |
| 9. ชุมชนให้การสนับสนุนพันธกิจและส่งเสริมกิจกรรมของวิทยาลัยสม่ำเสมอ | 4.05 | .71 | -.08 | -.97 |
| 10. บุคลากรวิทยาลัยแห่งนี้มีความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความมุ่งมั่น | 4.12 | .62 | -.23 | .22 |
| รวม | 4.04 | .51 | -.62 | .28 |

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ และ ประเด็นชีวิต โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรและคณาจารย์วิทยาลัยแห่งนี้ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน นักศึกษา ($\bar{X} = 4.15, SD = .65$) ผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยแห่งนี้ร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาวิกฤติของวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.15, SD = .78$) และผู้บริหารทุกระดับของวิทยาลัยแห่งนี้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและอุทิศตนให้กับงานของวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.14, SD = .73$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นักเรียนนักศึกษาวิทยาลัยแห่งนี้มีความมุ่งมั่น และวิริยะ อุตสาหะในการศึกษาเล่าเรียน ($\bar{X} = 3.73, SD = .72$) และ พบว่า ข้อมูลรายข้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -.90 ถึง -.02 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -.97 ถึง 1.05 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ บรรยากาศองค์การ
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และประเด็นชีวิต

| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน | n = 166 | | | |
|---|-----------|-----|-------|------|
| | \bar{X} | SD | Sk | Ku |
| 1. บุคลากรแต่ละคนของวิทยาลัยแห่งนี้มีลักษณะงาน (Job description) ที่ต้องปฏิบัติงานชัดเจน | 4.10 | .76 | -.68 | .86 |
| 2. วิทยาลัยแห่งนี้กำหนดเวลาเข้าออกการปฏิบัติงาน แต่ละวัน มีระบบที่เป็นธรรมชาติ | 4.14 | .75 | -.68 | .38 |
| 3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน ของวิทยาลัยแห่งนี้ยึดลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และได้รับมอบหมายเป็นหลัก | 4.11 | .81 | -1.03 | 1.85 |
| 4. บุคลากรแต่ละคนของวิทยาลัยแห่งนี้มีคู่มือการ ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนที่มีรายละเอียดชัดเจน | 3.93 | .86 | -.89 | 1.27 |
| 5. ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลของวิทยาลัยแห่งนี้ประชุม ชี้แจงบุคลากรให้เข้าใจถึงระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ | 4.02 | .81 | -.86 | 1.38 |
| 6. ระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ในวิทยาลัยแห่งนี้ มีความชัดเจนและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากร | 3.97 | .89 | -.86 | .93 |
| 7. บุคลากรและคณาจารย์วิทยาลัยแห่งนี้ได้รับ การพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน (On the job training) สม่ำเสมอ | 3.90 | .80 | -.76 | 1.28 |
| 8. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ทุกระดับชั้น สามารถ ทำหน้าที่พี่เลี้ยง (Mentor) ให้กับบุคลากรได้ การบังคับบัญชาในสายการปฏิบัติงานของตน | 3.96 | .82 | -.86 | 1.34 |
| 9. บุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยแห่งนี้เข้าใจถึง บทบาทหน้าที่และภารกิจของตนอย่างชัดเจน | 3.99 | .67 | -.72 | 1.42 |
| รวม | 4.01 | .62 | -1.05 | 1.57 |

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และประเด็นชีวิต โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วิทยาลัยแห่งนี้กำหนดเวลาเข้าออกการปฏิบัติงานแต่ละวัน มีระบบที่เป็นธรรมชาติ ($\bar{X} = 4.14$, $SD = .75$) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนของวิทยาลัยแห่งนี้ยึดลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและได้รับมอบหมายเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .81$) และบุคลากรแต่ละคนของวิทยาลัยแห่งนี้มีลักษณะงาน (Job description) ที่ต้องปฏิบัติงานชัดเจน ($\bar{X} = 4.10$, $SD = .76$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรและคณาจารย์วิทยาลัยแห่งนี้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน (On the job training) สม่่าเสมอ ($\bar{X} = 3.90$, $SD = .80$) และ พบว่า ข้อมูลรายข้อ มีค่าความเบี่ยงระหว่าง -1.03 ถึง -.68 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง .38 ถึง 1.85 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ปัจจัยเชิงสาเหตุ บรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน และประเด็นชีวิต

| | ปัจจัยบรรยากาศองค์กร | | | |
|--|----------------------|------|-------|------|
| | $n = 166$ | | | |
| ด้านการสนับสนุน | \bar{X} | SD | Sk | Ku |
| 1. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้กำกับ ตรวจสอบการใช้งบประมาณของทุกหน่วยงานอย่างเป็นธรรมชาติและรอบคอบ | 4.08 | .73 | -.69 | .72 |
| 2. วิทยาลัยแห่งนี้ได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปีของวิทยาลัย | 4.18 | .70 | -.58 | .38 |
| 3. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เห็นชอบและอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณให้แต่ละหน่วยงานตามแผนปฏิบัติงานและตามความจำเป็น | 4.23 | .72 | -.67 | .24 |
| 4. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ฟังความคิดเห็นของหน่วยงานอย่างรอบด้านในการพิจารณาอนุมัติการใช้งบประมาณของแต่ละหน่วยงาน | 4.17 | .73 | -.56 | .01 |
| 5. ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ของบุคลากร โดยพิจารณาตามลำดับความสำคัญจำเป็นของแต่ละฝ่ายงานและลักษณะงานของบุคลากรแต่ละคน | 4.18 | .79 | -1.16 | 2.41 |

ตารางที่ 14 (ต่อ)

| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ | <i>n</i> = 166 | | | |
|--|----------------|-----------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | <i>Sk</i> | <i>Ku</i> |
| 6. วิทยาลัยแห่งนี้มีกองทุนที่ได้รับการบริจาคจากชุมชน และสถานประกอบการเอกชน เพื่อการบริหารงานวิทยาลัย | 3.51 | 1.08 | -.69 | -.03 |
| 7. วิทยาลัยแห่งนี้ได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและวัสดุเพื่อการปฏิบัติงานจากกลุ่มธุรกิจ และสถานประกอบการเอกชนในท้องถิ่น | 3.45 | 1.23 | -.44 | -.77 |
| 8. วิทยาลัยแห่งนี้มีรายได้จากการรับจ้างงานของสถานประกอบการเอกชน เพื่อใช้เป็นงบประมาณสนับสนุนการบริหารงานของวิทยาลัย | 3.22 | 1.35 | -.32 | -1.07 |
| 9. ชุมชนและองค์การในชุมชนให้การสนับสนุนกิจกรรมบริการชุมชนของวิทยาลัยแห่งนี้ด้วยเสมอ | 3.90 | .83 | -.52 | .19 |
| รวม | 4.08 | .73 | -.69 | .72 |

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน และ ประเด็นชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เห็นชอบและอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณให้แก่หน่วยงานตามแผนปฏิบัติงานและตามความจำเป็น ($\bar{X} = 4.23, SD = .72$) วิทยาลัยแห่งนี้ได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปีของวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.18, SD = .70$) และผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร โดยพิจารณาตามลำดับความสำคัญจำเป็นของแต่ละฝ่ายงานและลักษณะงานของบุคลากรแต่ละคน ($\bar{X} = 4.18, SD = .79$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วิทยาลัยแห่งนี้มีรายได้จากการรับจ้างงานของสถานประกอบการเอกชน เพื่อใช้เป็นงบประมาณสนับสนุนการบริหารงานของวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.22, SD = 1.35$) และ พบว่า ข้อมูลรายข้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -1.16 ถึง -.32 และข้อมูลมีค่าความโค้งอยู่ระหว่าง -1.07 ถึง 2.41 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยรวม

| ปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา | <i>n</i> = 166 | | | |
|--|----------------|-----------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | <i>Sk</i> | <i>Ku</i> |
| 1. ด้านคุณภาพผู้เรียน | 3.87 | .50 | -.03 | -.24 |
| 2. ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ | 4.06 | .51 | -.36 | -.24 |
| 3. ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ | 3.97 | .57 | -.43 | .41 |
| 4. ด้านคุณภาพบุคลากร | 4.05 | .51 | -.90 | 1.79 |
| รวม | 3.98 | .45 | -.48 | .49 |

จากตารางที่ 15 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ (\bar{X} = 4.06, *SD* = .51) ด้านคุณภาพบุคลากร (\bar{X} = 4.05, *SD* = .51) ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (\bar{X} = 3.97, *SD* = .57) และด้านคุณภาพผู้เรียน (\bar{X} = 3.87, *SD* = .50) ตามลำดับ และพบว่าข้อมูลรายข้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -.90 ถึง -.03 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -.24 ถึง 1.79 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน และประเด็นชีวิต

| ปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา | <i>n</i> = 166 | | | |
|--|----------------|-----------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | <i>Sk</i> | <i>Ku</i> |
| ด้านคุณภาพผู้เรียน | | | | |
| 1. นักเรียนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษานี้ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพที่เลือกเข้ารับการศึกษานี้ | 3.96 | .61 | -.29 | .64 |
| 2. นักเรียนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษานี้ ได้รับการคัดเลือกโดยผ่านการทดสอบเป็นเบื้องต้น | 3.80 | .91 | -.85 | 1.12 |
| 3. นักเรียนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษานี้ มีความมุ่งมั่น วิริยะอุตสาหะในการศึกษาเล่าเรียน | 3.67 | .74 | -.02 | -.34 |

ตารางที่ 16 (ต่อ)

| ปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา | <i>n</i> = 166 | | | |
|--|----------------|-----------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | <i>Sk</i> | <i>Ku</i> |
| 4. นักเรียนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษานในวิทยาลัยแห่งนี้ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตร กำหนด | 3.94 | .70 | -.13 | -.39 |
| 5. นักเรียนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษานในวิทยาลัยแห่งนี้ ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนแรงใจทางบวกจาก ผู้ปกครองและครอบครัว | 3.98 | .68 | -.21 | -.11 |
| 6. นักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยแห่งนี้ ส่วนใหญ่ได้รับการบรรจุนตามสาขาวิชาที่เรียน | 3.80 | .70 | -.23 | .01 |
| 7. นักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากทุกกลุ่มวิชาชีพ ของวิทยาลัยแห่งนี้ มีคุณภาพเป็นที่ต้องการ ของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ | 3.93 | .65 | -.07 | -.25 |
| 8. นักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากทุกกลุ่มวิชาชีพ ของวิทยาลัยแห่งนี้ส่วนใหญ่มีความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงานและดำรงชีพด้วยความมั่นคง | 3.90 | .66 | .12 | -.72 |
| รวม | 3.87 | .50 | -.03 | -.24 |

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน และประเด็นชี้วัด โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษานในวิทยาลัยแห่งนี้ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนแรงใจ ทางบวกจากผู้ปกครองและครอบครัว ($\bar{X} = 3.98, SD = .68$) นักเรียนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษาน ในวิทยาลัยแห่งนี้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพที่เลือกเข้ารับการศึกษาน ($\bar{X} = 3.96, SD = .61$) และนักเรียน นักศึกษาที่เข้ารับการศึกษานในวิทยาลัยแห่งนี้ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตร กำหนด ($\bar{X} = 3.94, SD = .70$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นักเรียนนักศึกษาที่เข้ารับ การศึกษานในวิทยาลัยแห่งนี้มีความมุ่งมั่น วิริยะอุตสาหะในการศึกษานเล่าเรียน ($\bar{X} = 3.67, SD = .74$) และ พบว่า ข้อมูลรายข้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -.85 ถึง .12 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -.72 ถึง 1.12 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ และประเด็นชีวิต

| ปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ | n = 166 | | | |
|---|-----------|-----|------|------|
| | \bar{X} | SD | Sk | Ku |
| 1. การบริหารจัดการศึกษาของวิทยาลัยแห่งนี้เป็นที่ยอมรับ และได้รับการยกย่องชมเชยจากหน่วยงานต้นสังกัด และเป็นที่พอใจของชุมชน | 4.01 | .65 | -.01 | -.60 |
| 2. คณะผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีความมุ่งมั่นในการบริหาร จัดการให้วิทยาลัยแห่งนี้เป็นที่ยอมรับของชุมชน และสังคม | 4.12 | .67 | -.39 | .20 |
| 3. วิทยาลัยแห่งนี้เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนและ สาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และตลาดแรงงาน | 4.25 | .64 | -.28 | -.68 |
| 4. วิทยาลัยแห่งนี้ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการ ที่หลากหลาย เพื่อฝึกการปฏิบัติงานของนักเรียนนักศึกษา | 4.24 | .66 | -.43 | -.17 |
| 5. ชุมชนและสถานประกอบการให้ความร่วมมือและ สนับสนุนทั้งทรัพยากรและแนวคิด เพื่อการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพให้กับวิทยาลัยแห่งนี้ | 4.01 | .77 | -.34 | -.42 |
| 6. วิทยาลัยแห่งนี้มีชื่อเสียงและเกียรติคุณเป็นที่ยอมรับ ศรัทธาและภาคภูมิใจของชุมชนและสังคมภายนอก ในวงกว้าง | 3.87 | .68 | -.43 | .51 |
| 7. การบริหารจัดการของวิทยาลัยแห่งนี้ เป็นแหล่งเรียนรู้ และแบบอย่างที่ดีสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ศึกษาเรียนรู้ นำวิธีการและแนวคิดไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ของตน | 3.93 | .72 | -.49 | .94 |
| รวม | 4.06 | .51 | -.36 | -.24 |

จากตารางที่ 17 ประสิทธิภาพการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพการบริหาร
จัดการ และประเด็นชีวิต โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3 อันดับแรก ได้แก่ วิทยาลัยแห่งนี้เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนและสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน ($\bar{X} = 4.25, SD = .64$) วิทยาลัยแห่งนี้ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการที่หลากหลาย เพื่อฝึกการปฏิบัติงานของนักเรียนนักศึกษา ($\bar{X} = 4.24, SD = .66$) และคณะผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการให้วิทยาลัยแห่งนี้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม ($\bar{X} = 4.12, SD = .67$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ วิทยาลัยแห่งนี้มีชื่อเสียงและเกียรติคุณเป็นที่ยอมรับศรัทธาและภาคภูมิใจของชุมชนและสังคมภายนอกในวงกว้าง ($\bar{X} = 3.87, SD = .68$) และ พบว่า ข้อมูลรายข้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -.49 ถึง -.01 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -.68 ถึง .94 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และประเด็นชีวิต

| ปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา | <i>n</i> = 166 | | | |
|---|----------------|-----------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | <i>Sk</i> | <i>Ku</i> |
| 1. วิทยาลัยแห่งนี้มีครูและคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับหลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน | 4.14 | .65 | -.41 | .44 |
| 2. นักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จจากวิทยาลัยแห่งนี้มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน | 4.05 | .63 | -.48 | 1.07 |
| 3. นักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยแห่งนี้ส่วนใหญ่ได้รับการคัดสรรล่วงหน้า เพื่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่หลากหลาย | 3.77 | .86 | -.44 | .18 |
| 4. วิทยาลัยแห่งนี้จัดหาเทคโนโลยีและวัสดุครุภัณฑ์ที่ทันสมัย เพื่อจัดการเรียนการสอน | 3.78 | .87 | -.34 | -.26 |
| 5. นักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยแห่งนี้ได้รับการฝึกงานในสถานประกอบการตรงตามสาขาวิชาที่เรียน | 4.16 | .75 | -.71 | .43 |
| 6. สถานประกอบการที่รับนักเรียนนักศึกษาฝึกงานมีความพึงพอใจในความรู้ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงานของนักเรียนนักศึกษา | 4.12 | .67 | -.27 | -.35 |

ตารางที่ 18 (ต่อ)

| ปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ | <i>n</i> = 166 | | | |
|--|----------------|-----------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | <i>Sk</i> | <i>Ku</i> |
| 7. ครูและบุคลากรของวิทยาลัยแห่งนี้ได้รับเชิญจาก สถาบันการศึกษาอื่นและสถานประกอบการเอกชน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรของตน | 3.78 | .88 | -.53 | .22 |
| รวม | 3.97 | .57 | -.43 | .41 |

จากตารางที่ 18 ประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และประเด็นชีวิต โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยแห่งนี้ได้รับการฝึกงานในสถานประกอบการ ตรงตามสาขาวิชาที่เรียน ($\bar{X} = 4.16, SD = .75$) วิทยาลัยแห่งนี้มีครูและคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับหลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน ($\bar{X} = 4.14, SD = .65$) และสถานประกอบการที่รับนักเรียนนักศึกษาฝึกงานมีความพึงพอใจในความรู้ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงานของนักเรียนนักศึกษา ($\bar{X} = 4.12, SD = .67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยแห่งนี้ส่วนใหญ่ได้รับการคัดสรรล่วงหน้า เพื่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.77, SD = .86$) และ พบว่า ข้อมูลรายข้อมีค่าความเบ้ระหว่าง -.71 ถึง -.27 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -.35 ถึง 1.07 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพบุคลากร และประเด็นชี้วัด

| ประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพบุคลากร | n = 166 | | | |
|--|-----------|-----|-------|------|
| | \bar{X} | SD | Sk | Ku |
| 1. ครูและคณาจารย์ที่ได้รับการบรรจุในวิทยาลัยแห่งนี้ มีความรู้ความสามารถตรงตามสาขาวิชาชีพ ที่เปิดสอน | 4.16 | .71 | -.64 | .54 |
| 2. คณาจารย์ของวิทยาลัยแห่งนี้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับรางวัล เกียรติบัตร และการยกย่องชมเชย | 3.96 | .76 | -.52 | .70 |
| 3. คณาจารย์ของวิทยาลัยแห่งนี้ใช้กระบวนการทาง วิชาการและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการฝึกปฏิบัติงานประสบการณ์วิชาชีพ | 4.08 | .72 | -.51 | .24 |
| 4. คณาจารย์ของวิทยาลัยแห่งนี้มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการและ สถาบันการศึกษาอื่น ๆ | 4.04 | .63 | -.17 | .07 |
| 5. บุคลากรและคณาจารย์ในวิทยาลัยแห่งนี้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกัน และระหว่างกันสม่ำเสมอ | 3.92 | .69 | -1.04 | 2.37 |
| 6. บุคลากรและคณาจารย์ของวิทยาลัยแห่งนี้ได้รับ พัฒนาองค์ความรู้และทักษะการปฏิบัติงานใหม่ ๆ สม่ำเสมอ | 4.02 | .64 | -.43 | .79 |
| 7. บุคลากรและคณาจารย์ของวิทยาลัยแห่งนี้ได้รับ การยอมรับและเป็นที่เคารพศรัทธาของผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการเอกชน ชุมชน และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ | 4.17 | .59 | -.06 | -.30 |
| รวม | 4.05 | .51 | -.90 | 1.79 |

จากตารางที่ 19 ประสิทธิภาพการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านคุณภาพบุคลากร
และประเด็นชี้วัด โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก

ได้แก่ นุคถาวรและคณาจารย์ของวิทยาลัยแห่งนี้ได้รับการยอมรับและเป็นที่เคารพศรัทธาของผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการเอกชน ชุมชน และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.17, SD = .59$) ครูและคณาจารย์ที่ได้รับการบรรจุในวิทยาลัยแห่งนี้มีความรู้ความสามารถตรงตามสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน ($\bar{X} = 4.16, SD = .71$) และคณาจารย์ของวิทยาลัยแห่งนี้ใช้กระบวนการทางวิชาการและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการฝึกปฏิบัติงานประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{X} = 4.08, SD = .72$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นุคถาวรและคณาจารย์ในวิทยาลัยแห่งนี้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติงานร่วมกันและระหว่างกันสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.92, SD = .69$) และ พบว่า ข้อมูลรายข้อ มีค่าความเบี่ยง -1.04 ถึง -.06 และข้อมูลมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -.30 ถึง 2.37 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยเชิงสาเหตุและประเด็นชี้วัด
กับประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

| | LE1 | LE2 | LE3 | LE4 | CU1 | CU2 | CU3 | CL1 | CL2 | CL3 | CL4 | SU1 | SU2 | SU3 | SU4 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| LE1 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | |
| LE2 | .864** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | |
| LE3 | .803** | .872** | 1.00 | | | | | | | | | | | | |
| LE4 | .803** | .890** | .864** | 1.00 | | | | | | | | | | | |
| CU1 | .760** | .838** | .841** | .868** | 1.00 | | | | | | | | | | |
| CU2 | .711** | .761** | .764** | .754** | .782** | 1.00 | | | | | | | | | |
| CU3 | .644** | .655** | .653** | .622* | .665** | .686** | 1.00 | | | | | | | | |
| CL1 | .603** | .701** | .703** | .657** | .666** | .691** | .708** | 1.00 | | | | | | | |
| CL2 | .658** | .727** | .738** | .716** | .714** | .713** | .696** | .754** | 1.00 | | | | | | |
| CL3 | .642** | .742** | .746** | .733** | .689** | .702** | .661** | .789** | .806** | 1.00 | | | | | |
| CL4 | .576** | .608** | .677** | .592** | .619** | .585** | .609** | .700** | .722** | .775** | 1.00 | | | | |
| SU1 | .342** | .356** | .324** | .371** | .377** | .464** | .370** | .426** | .435** | .435** | .487** | 1.00 | | | |
| SU2 | .416** | .436** | .426** | .441** | .439** | .509** | .472** | .426** | .496** | .503** | .551** | .661** | 1.00 | | |
| SU3 | .432** | .465** | .494** | .513** | .459** | .559** | .437** | .532** | .539** | .561** | .628** | .665** | .725** | 1.00 | |
| SU4 | .388** | .456** | .461** | .474** | .475** | .484** | .457** | .538** | .506** | .550** | .574** | .524** | .610** | .739** | 1.00 |
| \bar{X} | 4.16 | 4.07 | 4.04 | 4.06 | 4.06 | 4.17 | 4.26 | 3.97 | 4.04 | 4.01 | 3.88 | 3.87 | 4.06 | 3.97 | 4.05 |
| <i>SD</i> | 0.65 | 0.71 | 0.73 | 0.75 | 0.73 | 0.53 | 0.55 | 0.63 | 0.51 | 0.62 | 0.67 | 0.50 | 0.51 | 0.57 | 0.51 |

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling adequacy = .942, Bartlett's test of sphericity. Approx: Chi-square = 2556.210, $df = 105$, $p = .000$

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 20 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยบรรยากาศองค์กร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวก โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.328 - 0.890 และเมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity มีค่าเท่ากับ 2556.210 ($p < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.942 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (ยูทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 105) แสดงว่า ตัวแปรใด ๆ ในข้อมูลนี้มีความสัมพันธ์กัน และเหมาะสมที่จะไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัด ประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

การวัดปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา (LE) ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านการสร้างศรัทธาขารมี (LE1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (LE2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (LE3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (LE4) ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าระหว่าง 0.783-0.875 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่ ($p < .05$) พบว่า มีค่า χ^2 เท่ากับ 687.656 ($df = 6, p = .000$) ซึ่งแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ .859 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ และมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ได้รายละเอียดดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร
สังเกตได้ในรูปแบบการวัดปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | | | |
|-----------------|---------------------------|---------|---------|-------|
| | LE1 | LE2 | LE3 | LE4 |
| LE1 | 1.00 | | | |
| LE2 | 0.854** | 1.00 | | |
| LE3 | 0.783** | 0.860** | 1.00 | |
| LE4 | 0.784** | 0.875** | 0.847** | 1.00 |
| \bar{X} | 4.185 | 4.096 | 4.065 | 4.082 |
| <i>SD</i> | 0.619 | 0.659 | 0.695 | 0.710 |

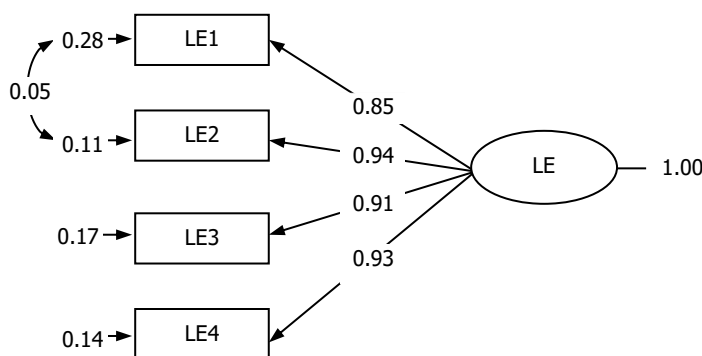
KMO: Measure of sampling adequacy = .859,
Bartlett's test of sphericity: Chi-square = 687.656, *df* = 6, *p* = .000

***p* < .01

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร
วิทยาลัยอาชีวศึกษา

| ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย อาชีวศึกษา (LE) | สัญลักษณ์ | น้ำหนัก องค์ประกอบ | <i>SE</i> | <i>t</i> | <i>R</i> ² |
|--|-----------|-----------------------|-----------|----------|-----------------------|
| ด้านการสร้างศรัทธาบารมี | LE1 | 0.85 | 0.04 | 13.25* | 0.72 |
| ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | LE2 | 0.94 | 0.04 | 15.85* | 0.89 |
| ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | LE3 | 0.91 | 0.04 | 15.03* | 0.83 |
| ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | LE4 | 0.93 | 0.04 | 15.42* | 0.86 |

$\chi^2 = 0.32, df = 1, p = 0.57067, RMSEA = 0.000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 0.99$



Chi-square = 0.32, df = 1, P-value = 0.57067, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 7 รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

จากตารางที่ 22 และภาพที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.32; $p = 0.57067$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.94 ส่วนการสร้างศรัทธาบรรรมมีมีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำที่สุดมีค่าเท่ากับ 0.85

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

การวัดปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (CU) ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ (CU1) ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว (CU2) และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ (CU3) ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าระหว่าง 0.662-0.741 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่ ($p < .05$) พบว่า มีค่า χ^2 เท่ากับ 246.185 ($df = 3, p = 0.000$) ซึ่งแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.735 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์และมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้ รายละเอียดดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร
สังเกตได้ในรูปแบบการวัดปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | | |
|-----------------|---------------------------|---------|-------|
| | CU1 | CU2 | CU3 |
| CU1 | 1.00 | | |
| CU2 | 0.741** | 1.00 | |
| CU3 | 0.662** | 0.686** | 1.00 |
| \bar{X} | 4.085 | 4.188 | 4.270 |
| <i>SD</i> | 0.668 | 0.493 | 0.544 |

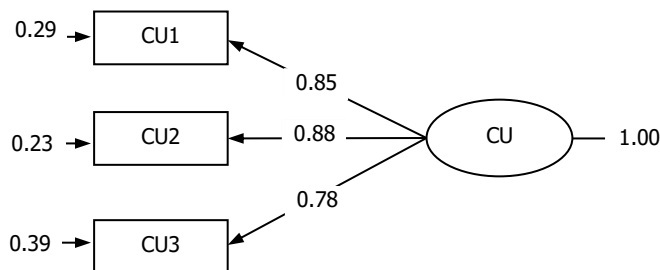
KMO: Measure of sampling adequacy = 0.735,
Bartlett's test of sphericity: Chi-square = 246.185, *df* = 3, *p* = 0.000

***p* < .01

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

| ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (CU) | สัญลักษณ์ | น้ำหนัก องค์ประกอบ | <i>SE</i> | <i>t</i> | <i>R</i> ² |
|-------------------------------|-----------|-----------------------|-----------|----------|-----------------------|
| ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย | CU1 | 0.85 | 0.05 | 12.48* | 0.71 |
| ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว | CU2 | 0.88 | 0.03 | 13.10* | 0.77 |
| ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ | CU3 | 0.78 | 0.04 | 11.30* | 0.61 |

$\chi^2 = 0.00$, *df* = 0, *p* = 1.000, *RMSEA* = 0.000, *CFI* = 1.00, *GFI* = 1.00, *AGFI* = 1.00



Chi-Square = 0.00, $df = 0$, P-value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 8 รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

จากตารางที่ 24 และภาพที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.000; $p = 1.000$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยสมบูรณ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดมีค่าเท่ากับ 0.88 ส่วนวัฒนธรรมแบบราชการมีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำที่สุดมีค่าเท่ากับ 0.78

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

การวัดปัจจัยบรรยากาศองค์การ (CL) ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือด้านโครงสร้างองค์การ (CL1) ด้านความรับผิดชอบ (CL2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (CL3) และด้านการสนับสนุน (CL4) ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าระหว่าง 0.566-0.800 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่ ($p < .05$) พบว่า มีค่า χ^2 เท่ากับ 424.827 ($df = 6$, $p = 0.000$) ซึ่งแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.835 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์และมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้ รายละเอียดดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร
สังเกตได้ ในรูปแบบการวัดปัจจัยบรรยากาศองค์การ

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | | | |
|-----------------|---------------------------|---------|---------|-------|
| | CL1 | CL2 | CL3 | CL4 |
| CL1 | 1.00 | | | |
| CL2 | 0.743** | 1.00 | | |
| CL3 | 0.773** | 0.800** | 1.00 | |
| CL4 | 0.566** | 0.635** | 0.647** | 1.00 |
| \bar{X} | 3.990 | 4.048 | 4.038 | 4.104 |
| <i>SD</i> | 0.590 | 0.500 | 0.581 | 0.699 |

KMO: Measure of sampling adequacy = 0.835,

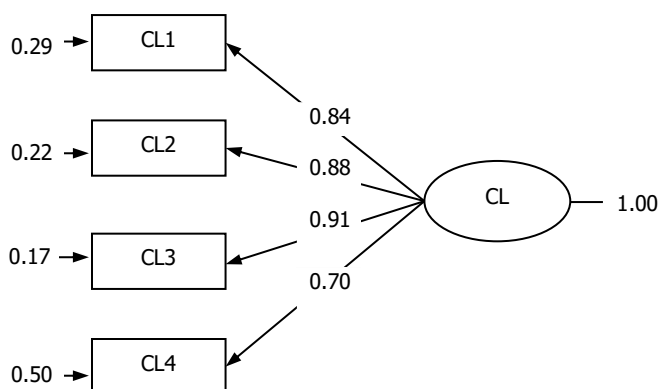
Bartlett's test of sphericity: Chi-square = 424.827, *df* = 6, *p* = 0.000

***p* < .01

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยบรรยากาศองค์การ

| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (CL) | สัญลักษณ์ | น้ำหนัก องค์ประกอบ | <i>SE</i> | <i>t</i> | <i>R</i> ² |
|-------------------------------|-----------|-----------------------|-----------|----------|-----------------------|
| ด้านโครงสร้างองค์การ | CL1 | 0.84 | 0.04 | 12.93* | 0.71 |
| ด้านความรับผิดชอบ | CL2 | 0.88 | 0.03 | 13.91* | 0.78 |
| ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน | CL3 | 0.91 | 0.04 | 14.73* | 0.83 |
| ด้านการสนับสนุน | CL4 | 0.70 | 0.05 | 10.02* | 0.50 |

$\chi^2 = 1.28$, *df* = 2, *p* = 0.5264, *RMSEA* = 0.000, *CFI* = 1.00, *GFI* = 1.00, *AGFI* = 0.98



Chi-square = 1.28, $df = 2$, P-value = 0.52640, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 9 รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยบรรยากาศองค์กร

จากตารางที่ 26 และภาพที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1.28; $p = 0.52640$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดมีค่าเท่ากับ 0.91 ส่วนการสนับสนุนมีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำที่สุดมีค่าเท่ากับ 0.70

4. ปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา

การวัดประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา (SU) ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน (SU1) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ (SU2) ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (SU3) และคุณภาพบุคลากร (SU4) ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าระหว่าง 0.482-0.700 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่ ($p < .05$) พบว่า มีค่า χ^2 เท่ากับ 321.874 ($df = 6$, $p = 0.000$) ซึ่งแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.797 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์และมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้ รายละเอียดดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร
สังเกตได้ ในรูปแบบการวัดประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | | | |
|-----------------|---------------------------|---------|---------|-------|
| | SU1 | SU2 | SU3 | SU4 |
| SU1 | 1.00 | | | |
| SU2 | 0.637** | 1.00 | | |
| SU3 | 0.641** | 0.696** | 1.00 | |
| SU4 | 0.482** | 0.559** | 0.700** | 1.00 |
| \bar{X} | 3.881 | 4.074 | 3.983 | 4.063 |
| <i>SD</i> | 0.492 | 0.493 | 0.547 | 0.471 |

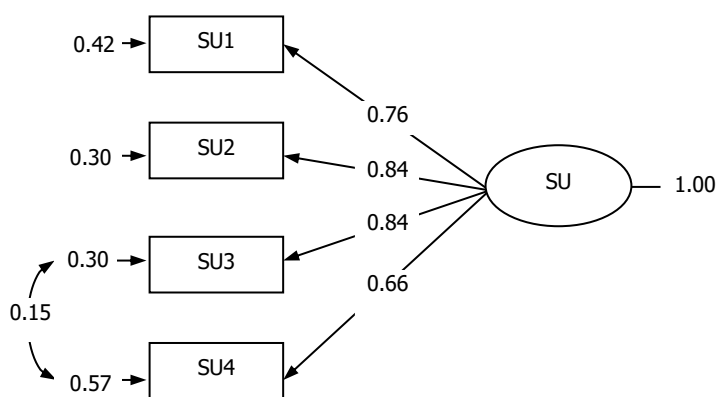
KMO: Measure of sampling adequacy = 0.797,
Bartlett's test of sphericity: Chi-square = 321.874, *df* = 6, *p* = 0.000

***p* < .01

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลการบริหารงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษา

| ปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา (SU) | สัญลักษณ์ | น้ำหนัก องค์ประกอบ | <i>SE</i> | <i>t</i> | <i>R</i> ² |
|---|-----------|-----------------------|-----------|----------|-----------------------|
| ด้านคุณภาพผู้เรียน | SU1 | 0.76 | 0.04 | 10.69* | 0.58 |
| ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ | SU2 | 0.84 | 0.03 | 11.98* | 0.70 |
| ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ | SU3 | 0.84 | 0.04 | 11.96* | 0.70 |
| ด้านคุณภาพบุคลากร | SU4 | 0.66 | 0.04 | 8.44* | 0.43 |

$\chi^2 = 0.49, df = 1, p = 0.48432, RMSEA = 0.000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 0.98$



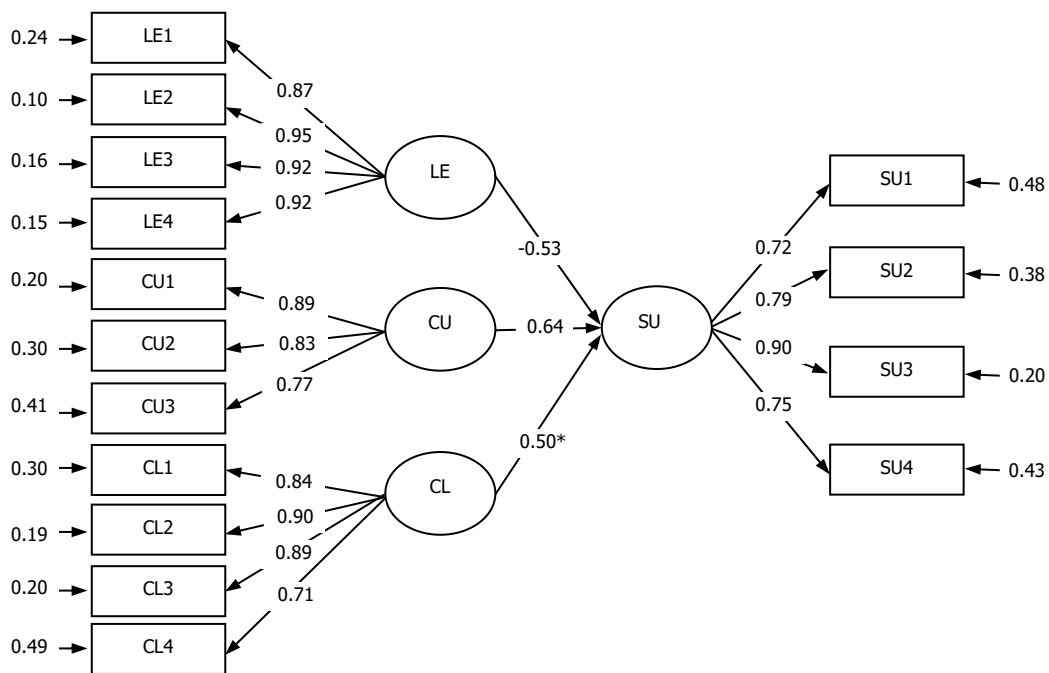
Chi-square = 0.49, df = 1, P-value = 0.48432, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 10 รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิภาพการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา

จากตารางที่ 28 และภาพที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิภาพการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.49; $p = 0.48432$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า คุณภาพการบริหารจัดการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดมีค่าเท่ากับ 0.84 ส่วนคุณภาพบุคลากรมีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำที่สุดมีค่าเท่ากับ 0.66

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิภาพการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

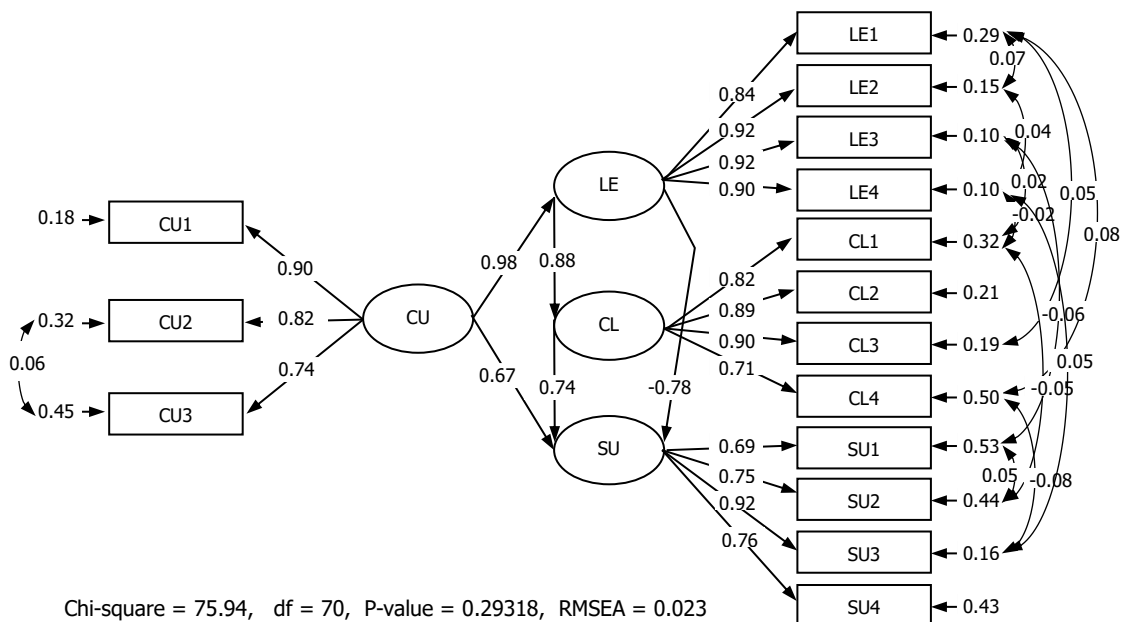
ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิภาพการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากการวิเคราะห์รูปแบบตามสมมติฐาน พบว่า รูปแบบไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของรูปแบบ ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 173.25$, $df = 85$, $p = 0.000$ คำนี $CFI = 0.98$, $GFI = 0.88$, $AGFI = 0.82$, $RMSEA = 0.080$ และ $\chi^2/df = 2.03$ ซึ่งค่า p ปฏิเสธสมมติฐานหลัก แสดงว่า ข้อมูลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อีกทั้งผลยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี GFI และ $AGFI$ ที่มีค่าน้อยกว่า 0.90 $RMSEA$ ที่มีค่ามากกว่า .05 และ χ^2/df มีค่ามากกว่า 2 และพบว่า ขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายบางตัวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังภาพที่ 11



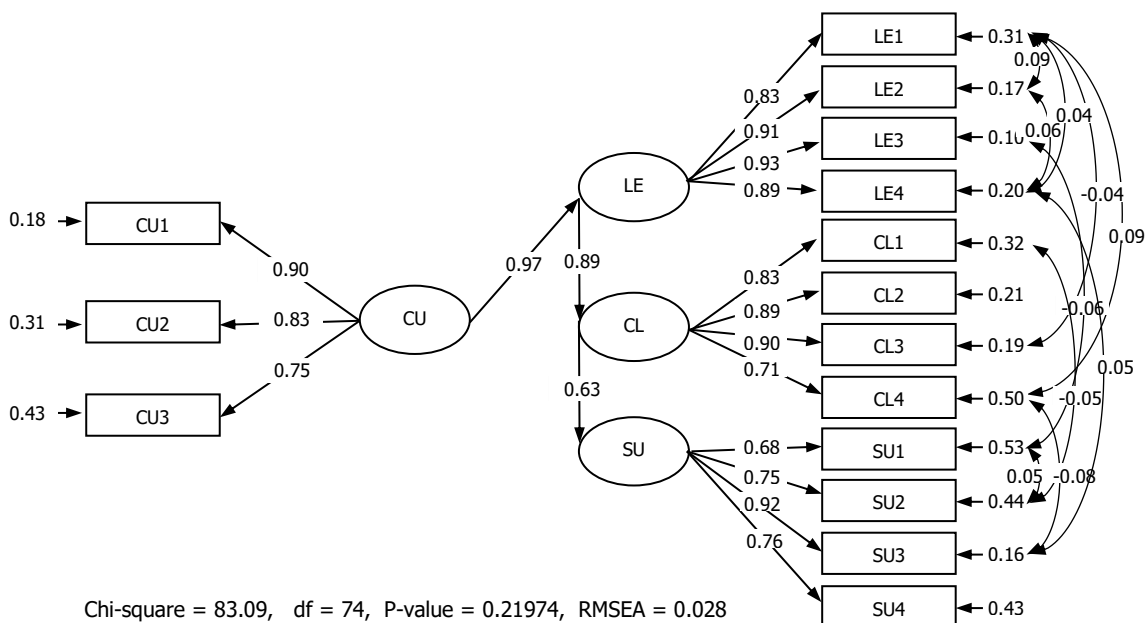
Chi-square = 155.97, df = 84, P-value = 0.00000, RMSEA = 0.073

ภาพที่ 11 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา รูปแบบตามสมมติฐาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับรูปแบบเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และรวมกับเหตุผลทางวิชาการ ได้ดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา รูปแบบจากการปรับเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 13 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษารูปแบบทางเลือก

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหาร
วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รูปแบบทางเลือก

| ตัวแปร สาเหตุ | อิทธิพล | ตัวแปรตาม | | |
|------------------|---------|-----------|-------|-------|
| | | LE | CL | SU |
| CU | DE | 0.97* | - | - |
| | IE | - | 0.86* | 0.55* |
| | TE | 0.97* | 0.86* | 0.55* |
| LE | DE | - | 0.89* | - |
| | IE | - | - | 0.56* |
| | TE | - | 0.89* | 0.56* |
| CL | DE | - | - | 0.63* |
| | IE | - | - | - |
| | TE | - | - | 0.63* |
| | R^2 | 0.94 | 0.78 | 0.40 |

หมายเหตุ 1. TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

2. * $p < 0.05$

| ตัวแปรสังเกตได้ | CU1 | CU2 | CU3 | LE1 | LE2 | LE3 | LE4 | CL1 | CL2 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| R^2 | 0.82 | 0.69 | 0.57 | 0.69 | 0.83 | 0.86 | 0.80 | 0.68 | 0.79 |
| ตัวแปรสังเกตได้ | CL3 | CL4 | SU1 | SU2 | SU3 | SU4 | | | |
| R^2 | 0.81 | 0.50 | 0.46 | 0.56 | 0.84 | 0.57 | | | |

Chi-square = 83.09; p -value = 0.21974; $df = 74$; $\chi^2 / df = 1.123$;

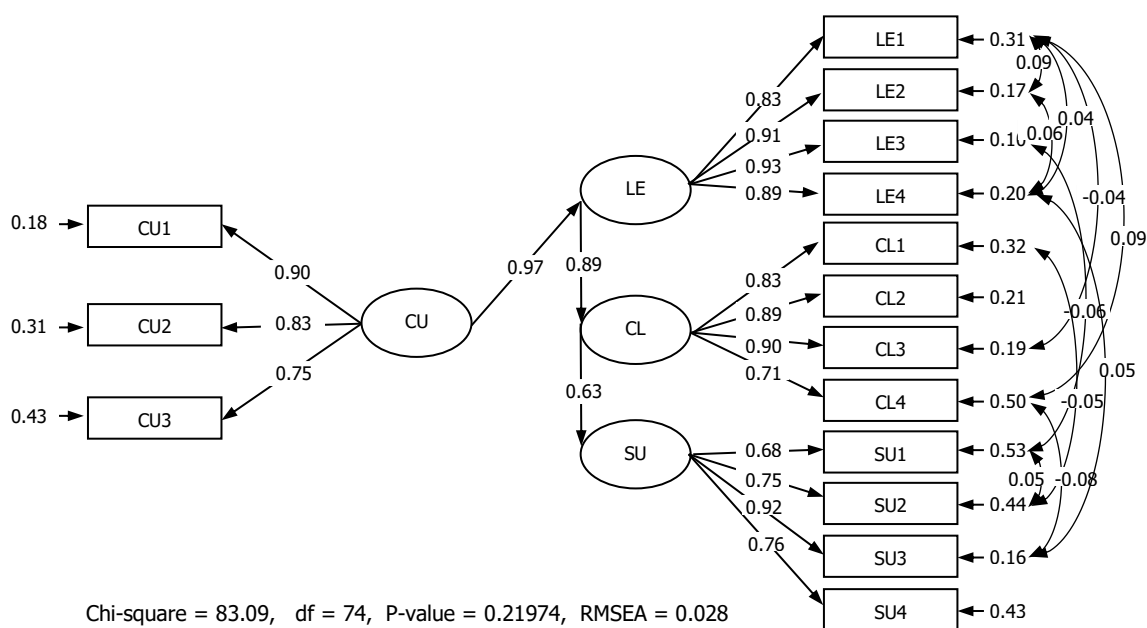
$CFI = 1.00$; $GFI = 0.94$; $AGFI = 0.90$; $RMSEA = 0.028$

จากตารางที่ 29 พบว่า ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รูปแบบ
ทางเลือก จากการปรับเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 83.09 ค่า p -value เท่ากับ 0.21974

ที่องศาอิสระ (*df*) เท่ากับ 74 $\chi^2 / df = 1.123$ ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า *GFI* = 0.94 *AGFI* = 0.90 ค่า *RMSEA* เท่ากับ 0.028 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรแฝงประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา (SU) มีค่าเท่ากับ 0.40 แสดงว่า ตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 40

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีค่าขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา (LE) และตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรมขององค์กร (CU) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.56 และ 0.55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยัง พบว่า ตัวแปรแฝงปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา (LE) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (CU) มีค่าขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา (LE) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (CU) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังภาพที่ 14



ภาพที่ 14 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณประเภท การวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (Causal-effect correlation) เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ มาตรการส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก เกี่ยวกับตัวแปรเหตุ และตัวแปรผล ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยเป็นครู และคณาจารย์ จำนวน 166 คน จากวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยการสุ่มอย่างง่าย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นและอิทธิพลระหว่างตัวแปร ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL (Linear structural relationship program)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่สรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลโดยรวมร้อยละ 40 ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. ปัจจัยบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพล โดยอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การต่อประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
4. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพล โดยอ้อมผ่านทั้งปัจจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา และปัจจัยบรรยากาศองค์การต่อประสิทธิผลการบริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลตามประเด็นสำคัญของผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ส่งผลโดยรวมต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพียงร้อยละ 40 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา ที่ก่อตั้งขึ้นมาภายใต้การบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ดำเนินงานโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้แต่งตั้งมาจากสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ซึ่งอาจยังไม่มี ความชำนาญในการบริหารรูปแบบใหม่มากนัก อีกทั้งครูผู้สอนถูกคัดเลือกมาจากครูที่สอนเคยในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา อาจทำให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แม้ในการบริหารงานจะนำแนวการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556, หน้า 3) มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แต่ในส่วนของการบริหารจัดการด้านอื่น ๆ ยังยึดแนวปฏิบัติของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งอาจมีรูปแบบการบริหารงานที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบท หรือความต้องการของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ทำให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้วยตนเอง ทั้งในด้านการประสานงาน หรือการเข้ารับการอบรม ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดขึ้น อีกทั้งการสรรหาครูและคณาจารย์ที่ทำการสอน ยังไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาทั้งหมด จึงทำให้การจัดการเรียนการสอนยังไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด จากเหตุผลข้างต้นทำให้ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ส่งผลโดยรวมต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพียงร้อยละ 40 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณมา สุ่มเนียม (2559, หน้า 53) ที่ได้วิจัย การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูอาชีวศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ มาสุวัตร์ (2557, หน้า 221) ที่ได้วิจัย รูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

2. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์และส่งผลโดยตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการวัดระดับบรรยากาศองค์การเป็นการวัดพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ดังนั้น ถ้าองค์กรมีการวางโครงสร้างองค์การที่มีการส่งเสริมการปฏิบัติงาน และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ย่อมก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร อีกทั้งการปฏิบัติงานจะบรรลุตามเป้าหมายได้ ย่อมได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปตามระดับชั้น ทั้งในด้านงบประมาณ การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย ย่อมทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมที่เข้มงวด จากผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการกำหนดลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ มีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะสามารถปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด มีการกำหนดโครงสร้างขององค์การที่ตรงตามหน้าที่และความสามารถ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีมาตรฐาน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2559, หน้า 2) ทำให้ครูและคณาจารย์มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นไปด้วยความสะดวก ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่อัลวี จารงศ์ (2551, หน้า 18) กล่าวว่า สภาพที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน จะส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ย่อมเกิดบรรยากาศองค์การที่ดีในการปฏิบัติงาน และดังปริญญา สัตยธรรม (2550, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อระบบงานที่ดี สภาพการทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี และผู้บังคับบัญชาที่ดี ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ทำงานได้เต็มตามความสามารถและศักยภาพ เกิดการพัฒนางานและบรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรยากาศองค์การที่ดีจึงส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การด้วย จากเหตุผลข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลปรานต์ ภาคสาร (2559) ที่ได้วิจัย อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความยุติธรรมขององค์การที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ สุ่มเนียม (2559, หน้า 53) ที่ได้วิจัย การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูอาชีวศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรภรณ์ มาสุวัตร์ (2557, หน้า 221) ที่ได้วิจัย รูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในพื้นที่ คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร

3. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไม่สามารถใช้อำนาจโดยตรงบริหารงานในองค์กร โดยการนำบรรยากาศองค์กรมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ผ่านการวางโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ได้คุณภาพ และมีการชี้แจงให้ครูและบุคลากรทราบเป้าหมายการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ รับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเป็นผู้ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในทุกส่วน ทั้งในด้านวิชาการ การบริหารทรัพยากร พัฒนากิจการนักเรียน และแผนงานและความร่วมมือ โดยมีการนำชุมชน ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสถานศึกษา ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ดังที่ จารุวัฒน์ ต่ายเทศ (2557, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กร ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กร และทำให้สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ และ Slocum and Hellriegel (2011, p. 440) กล่าวไว้ว่า ความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับการรับรู้บรรยากาศองค์กร หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ จากเหตุผลข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ สุ่มเนียม (2559, หน้า 53) ได้วิจัย การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะภาวะผู้นำของครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูอาชีวศึกษา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554, หน้า 136)

ได้วิจัย รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลทิพย์ ใจดี (2556, หน้า 235) ได้วิจัย รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยผ่านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา และปัจจัยบรรยากาศองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บรรยากาศองค์การที่ดี ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานที่ดีของผู้บริหาร ทั้งในด้านการวางโครงสร้าง การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ตรงตามความรู้ความสามารถ การสนับสนุนการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน และการมอบหมายงาน ที่ท้าทายความสามารถของครูและคณาจารย์ ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ จนงานสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งผู้บริหารไม่สามารถใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานได้โดยตรง เนื่องจากต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์การตามบริหารของแต่ละท้องถิ่น ดังที่ เทียนชัย ไชยเศรษฐ (2552, หน้า 7) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในทุกองค์การ แตกต่างกันตามลักษณะขององค์การ เป็นวิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์การหนึ่ง ๆ ที่ประพฤติปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนนั้น ๆ และเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์การดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างราบรื่นและยั่งยืน ซึ่งวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีรูปแบบการบริหารงานแบบราชการมาเป็นเวลานาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญและเน้นการยึดธรรมเนียมปฏิบัติงานตามระบบและกฎระเบียบของราชการ และให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานแต่ละแห่ง ที่มีความแตกต่างกันตามบริบท จึงจะส่งผลต่อการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษามีประสิทธิผล ดังแนวคิดของ Daft (2000, p. 369) ที่ว่า เมื่อวัฒนธรรมมีการปรับตัว ผู้นำต้องมุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความ หรือคาดการณ์สภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์การที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แนวคิดของ Cheng (1993 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2555, หน้า 5) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง จะเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น เมื่อบุคลากรในวิทยาลัยร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ

ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศองค์กร ดังที่ Slocum and Hellriegel (2001, p. 477) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งจะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล และ Smircich (1983, p. 243) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยที่วัฒนธรรมองค์กรจะเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์กร จะเป็นสิ่งกำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร ส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์กร ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดี เป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเมื่อบรรยากาศองค์กรที่ดี ย่อมทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงาน จนงานสำเร็จตามเป้าหมาย จากเหตุผลข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยผ่านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา และปัจจัยบรรยากาศองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Levine and Lezotte (1990 อ้างถึงใน สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์, 2549, หน้า 144) ได้วิจัย คุณลักษณะเฉพาะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมีวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ การมุ่งเน้นให้เด็กเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเหมาะสม การพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานในโรงเรียน ภาวะผู้นำที่ฉลาดรอบรู้ ความผูกพันของผู้ปกครอง การเตรียมและจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ความคาดหวัง และมุ่งเน้นการสำเร็จการศึกษาของผู้เรียนอยู่ในระดับสูง แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ มาสุวัตร์ (2557, หน้า 221) ที่ได้วิจัย รูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผล คือ ภาวะผู้นำ โดยส่งผ่านปัจจัยโครงสร้างองค์กรและปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาเอกสารเบื้องต้น พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา แต่ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ฉะนั้นผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรพัฒนาให้ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรม

องค์การให้โดดเด่น มีความสำคัญเช่นเดียวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ เพื่อการเจริญพัฒนาและ
 ความมีคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ควรนำข้อมูลการวิจัยเรื่องนี้พิจารณาปรับปรุงให้แต่ละ
 ตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบสามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อให้การบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา
 มีประสิทธิภาพในทุกมิติ ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพการจัดการ
 เรียนรู้ และคุณภาพบุคลากร

3. กรมการปกครองท้องถิ่น ควรนำข้อเสนอต่อกระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณา
 ให้การสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพของวิทยาลัยชุมชน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อเนื่อง

1. ควรสังเคราะห์ดัชนีชี้วัดแต่ละองค์ประกอบของแต่ละปัจจัย ทั้งปัจจัยเหตุ (ภาวะผู้นำ
 ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ) และปัจจัยผล
 (ประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา) เพื่อการได้มาซึ่งดัชนีชี้วัดที่มีความเป็นจริง
 แต่ละองค์ประกอบ

2. ควรทำวิจัยซ้ำ (Replication) ด้วยเทคนิคการวิจัยอื่น เพื่อตรวจสอบและยืนยัน
 ผลการวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ใจดี. (2556). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อ
ผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน. คุยฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน
เอกชน. ปริญญานิพนธ์การศึกษาคุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กมลวรรณ มิตรมาก. (2557). ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในสถานศึกษาเอกชนระดับ
อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร.
พัฒนาเทคนิคศึกษา, 25(87), 68-74.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2556). การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). พระราชบัญญัติ (ฉบับรวบรวมพิเศษ). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559, 11 ตุลาคม). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐาน
การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). วิสัยทัศน์การอาชีวศึกษาใน 5 ปี ข้างหน้า. วิทยาการจัดการ
ปริทรรศน์, 7(7), 71-77.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551). สูดยอควาเวผู้่นำ. กรุงเทพฯ: ชักเซสมิเดีย.
- คณะกรรมการการศึกษา วุฒิสภา. (2557). สรปสาระสำคัญ การเสวนา เรื่อง ครูและการพัฒนาครู
อาชีวศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการการศึกษา วุฒิสภา.
- จารุวัฒน์ ต่ายเทศ. (2557). บรรยากาสองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร. วารสารวิชาการ
ศรีปทุม ชลบุรี, 10(4), 9-14.
- จีระ ประทีป. (2548). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารท้องถิ่นหน่วยที่5การบริหารการคลัง
ท้องถิ่น. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรใน
โรงพยาบาลตากสิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(1), 1-9.
- ชุตินทร ย่อยไธสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน
และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชีและการจัดการ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชากี สมะแอ. (2550). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามทัศนะ
ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิตติมา จำนงเลิศ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการทางพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ สัจพันโรจน์. (2543). การจัดทำ อนุมัติ และบริหารงบประมาณแผ่นดิน ทฤษฎีและปฏิบัติ
(พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ณัชชา อักษรศรี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลองค์การ:
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ดวงสมร กลิ่นเจริญ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา. พัฒนาเทคนิคศึกษา, 14(43), 50-55.
- ดารณี คงกระพันซ์. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2536). ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). ภาวะผู้นำ: เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ:
ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ทินกร คลังจินดา. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เทียนชัย ไชยเศรษฐ. (2552). *วัฒนธรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนิด ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ชวีช บุญยมติ. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินต์ติ้ง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2549). *ผู้ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ชุมทองอุตสาหกรรมและการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นงศ์เยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานของบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล*. คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นภัสวรรณ ผงทอง. (2551). *ประสิทธิผลการบริหารการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นวรรตน์ ศรีสุริยา. (2559). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในอาชีวศึกษาที่ได้รับโล่รางวัลพระราชทาน*. คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นวลปรางค์ ภาคสาร. (2559). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 13(1), 43-65.
- นวลอนงค์ อุษภาพ. (2559). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 3(2), 99-118.
- นัฐวิชญ์ ฉัตรศุกกุล. (2551). *ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นาคยา เกตุสมบุญ. (2549). วัฒนธรรมองค์กรและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 9(3), 1427-1442.
- นิพนธ์ บูรณจันทร์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 5(1), 153-160.
- นิตานาศ นนท์จุมจัง. (2553). การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 4(2), 87-99.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทวายเอชเอส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ปรีณ บุญฉวย. (2556). *วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของ
 สาขาศึกษา: ตัวแบบสมการ โครงสร้าง*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา
 พัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม,
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *การจัดและบริหารอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิ่นปิ่นท์ นฤนาถบุญทรัพย์. (2553). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผล
 การบริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์
 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, คณะศึกษาศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- เปรมสุริย์ เชื่อมทอง. (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับ
 ประสิทธิภาพของโรงเรียน*. ปริญญาโทการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา
 พัฒนศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2532). *จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ:
 วิชั่นอาร์ตคอร์ปอเรชั่น.
- พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา. (2551). *รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงอาชีวศึกษาในประเทศไทย.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิค
 ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*.
- พระครูปฐมเจติยานุรักษ์. (สมพงษ์ สมจิตโต) และกฤษฏา นันทเพ็ชร. (2559). *สภาพการบริหาร
 การศึกษาอาชีวศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 3(3), 47-61*.
- พัชราภรณ์ มาสุวดี. (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
 ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัย
 และพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1), 221-230*.
- พัชรินทร์ วงศ์จันทร์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษา
 เอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชญา ชูเพชร และสุจิตรา จรจิตร. (2558). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหาร
 สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล. วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 15(1), 1-10*.

- พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- การดี อนันต์นาวิ. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 15(11), 95-110.
- การดี อนันต์นาวิ. (2548). *รายงานการวิจัยการวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- การดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รมิดา เสนโสพิศ. (2550). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- รังสรรค์ นกสกุล. (2555). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมาตรฐานสากล*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 6(1), 61-76.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รังสรรค์ อ้วนจิตร. (2554). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 28(มกราคม-ธันวาคม), 31-48.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษยสัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

- รุ่งกานต์ รอดเรือง. (2546). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งชีวา สุขศรี. (2556). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- รุ่งวิจักขณ์ หวังมวงกลาง. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วนศาสตร์ วัฒนาสกุลดี. (2558). *องค์ประกอบการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนคุณภาพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 9(3), 113-126.
- วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล. (2555). *ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร*. *ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- วัฒนพงษ์ คชปกิณี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: ธนรัชการพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.
- เสาวนิต เสถานานนท์. (2542). *ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 13)*. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

- สมหมาย อ๋าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 7(2), 1-7.
- สมุทพร ชำนาญ. (2555). การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 6, 1-14.
- สัมฤทธิ์ ผิวนิ่ม. (2552). *องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2557). *คู่มือการปฏิบัติงานทะเบียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหลักสูตรอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2543). *โครงการปฏิรูปการศึกษาเอกชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551). *มาตรฐานการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555). *นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555-2569*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). *หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2557). *หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2555). *การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2555). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551*. กรุงเทพฯ: เพลิน สตูดิโอ.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น. (2558). *แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2558-2560)*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2555). *มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2555*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2559). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายในการอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2559). *มาตรฐานการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ. (2550). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. คุยฉีนิพนธ์การศึกษาคุยฉีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สิรินารถ แววสง่า. (2556). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. คุยฎ์นิพนธ์ศึกษาศาสตร์คุยฎ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุดธิดา เทพพิทักษ์. (2550). การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 4(4), 233-243.
- สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร. (2556). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา. ใน *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 4* (หน้า 338-348). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุปราณี สุกระเสร์ณี และคณะ. (2553). *การบัญชีบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพาณี สฤณภู่วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเมธ จันทร์เจ็ญ และศิริชัย ชินะตังกูร. (2554). คุณลักษณะของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในภูมิภาคตะวันตก. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 2(2), 163-171.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2549). *การพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. คุยฎ์นิพนธ์การศึกษาคุยฎ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรัสวดี หุ่นพยนต์, อำพา แก้วกำกม และ วทัญญู ใจบริสุทธิ์. (2556). *การบริหารจัดการศึกษาภายใต้แนวคิดการกระจายอำนาจ: ศึกษาเปรียบเทียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยและเกาหลีใต้ (ระยะที่ 1)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). *วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวรรณ สุ่มเนียม. (2559). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 10(2), 54-62.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). ภาวะผู้นำ ใน *ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา เล่มที่ 2 หน่วยที่ 5*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- โสภณ ม่วงทอง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. คุุณิพนธ์การศึกษาคุุณิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2544). *รายงานการวิจัยเรื่องการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนุชัช รามวงษ์กูร. (2555). รูปแบบการจัดการศึกษาของการอาชีวศึกษาของประเทศไทย. *พัฒนาเทคนิคศึกษา*, 25(84), 26-33.
- อนุชัช รามวงษ์กูร. (2559). การพัฒนายุทธศาสตร์ความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาด้านการอาชีวศึกษา. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(3), 138-143.
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2556). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 18(3), 20-29.
- อร่ามศรี อากาศุด, อัครรัตน์ พูลกระจ่าง และราตรี ศิริพันธ์. (2554). *รายงานการวิจัย เรื่องมาตรฐานวิชาชีพครูการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- อัลวิ จารงค์. (2551). *บรรยากาศองค์กรในโรงเรียนเอกชนสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2544). *ผู้นำคือผู้ที่คนอื่นอยากเดินตาม (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อารี เพชรสุด. (2537). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. (2542). *ศิลปะการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- อำภา ปิยามย์. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Aldag, R. J., & Brief, A. P. (1981). *Managing organizational behavior*. New York: West Publishing.
- Alkin, C. M. (1992). *Encyclopedia of educational research*. New York: Macmillan.
- Altman, R. (2000). Forecasting your organizational climate. *Journal of Property Management*, 65(1), 62-65.
- Balyer, A. (2012). Transformational leadership behaviors of school principals: A qualitative research based on teachers' perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3), 581-591.
- Bass, B. M. (1990). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: HarperCollins.
- Bass, B. M. (1996). *New paradigm of leadership: An inquiry into transformational leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team and organizational development. *Research in Organizational Change and Development*, 4(1), 231-272.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Newbery Park, CA: Sage.
- Beare, H., Caldwell, B. J., & Millikan, R. (1989). *Creating and excellent school: Some new management techniques*. London, U.K.: Routledge.
- Bateman, T. S., & Zeithaml, P. C. (1990). *Management: Function and strategy*. Homewood, IL: Irwin.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organizational theory and management: A macro approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Cameron, K. S., & Ettington, D. R. (1988). The conceptual foundations of organizational culture. In John Smart (ed.), *Higher Education: Handbook of Theory and Research* (pp. 356-396). New York: Agathon.
- Cameron, K.S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988) The empowerment process integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(1), 471-482.

- Daft, R. L. (2000). *Organization theory and design* (7th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College.
- Daft, R. L. (2003). *Management* (6th ed.). Mason, OH: Thomson/ South-Western,
- Daft, R. L. (2008). *The Leadership experience* (4th ed.). Mason, OH: Thomson/ South-Western.
- Dessler, G. (1986). *Organization theory integrating structure and behavior* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall International.
- Drucker, P. F. (1968). *The effective executive*. New York: Harper and Row.
- DuBrin, J. (1998). *Leadership research finding: Practice and skills*. Boston, MA: Mifflin Company.
- Edmonds, R. (1982). *Progress of school improvement: An overview*. Washington, DC: National Institute of Education for Presentation.
- Faul, F., Erdfelder, E., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral and biomedical sciences. *Behavioral Research Method, 39*(2), 175-191.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. London, U.K.: Sir Isaac Pitman and Sons.
- Gilmer, B. V. (1967). *Industrial psychology* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gordon, J. R. (1999). *Organizational behavior: A diagnostic approach* (6th ed.). Saddle River, NJ: Prentice Hall International.
- Haimann, T., William, G. S., & Patrick, E. C. (1985). *Management* (4th ed.). Boston, MA: Hogakusha.
- Halpin, A. W. (1986). *Theory and research in administration*. New York: McMillan.
- House, R. J. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The globe study of 62 societies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hoy, W. K., Ferguson, J. (1985). A theoretical framework and exploration of organizational effectiveness of schools. *Educational Administration Quarterly, 21*(2), 117-134.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1982). *Theory, research, and practice* (2nd ed.). New York: Random House.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research and practice* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.

- Hrinco, M. E. (1992). *The concept of organization effectiveness*. Doctoral dissertation, Department of Educational Administration, Graduate School, University of Toronto.
- Kelly, J. (1980). *Organizational behavior* (3rd ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc.
- Kimbrough, R.B., & Burkett, C. W. (1990). *The principal ship concepts and practices*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kluckhohn, C., & Kelly, W. H. (1945). The concept of culture. In R. Linton (Ed.). *The science of man in the world culture*. (pp. 78-105). New York: Columbia University Press.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of public education* (4th ed.). New York: Harper and Row.
- Lei, M., & Lomax, R. G. (2005). The effect of varying degrees of nonnormality in structural equation modeling. *A Multidisciplinary Journal*, 12(2), 1-27.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1996). Toward an explanation of variation in teacher's perceptions of transformational school leadership. *Educational Administration Quarterly*, 32(4), 512-538.
- Likert, R. (1961). *New pattern of management*. New York: McGraw-Hill.
- Lin, C. (1999). *Introduction to industrial engineering and management*. Taipei: Jun Jie.
- Litwin, G.H., & Burmeister, M. G. (1992). *Climate performance*. Longmeadow, MA: Purrington Foundation.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston, MA: Division of Research Harvard Business School.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2000). *Effective leadership*. Canada: Nelson Education.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behavior* (4th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Mortimore, P. (1988). School matters-the junior year open book. In Woods, D. and Orlik, S., *School Review and Inspection*. London, U.K.: Biddles Ltd.
- Mosley, D. C. et al. (1996). *Management leadership in action* (5th ed.). New York: Haper Collins.
- Owens, S. A. (2001). Educational psychology, university of Northern Colorado. *Journal of Cognition and Culture*, 1(4), 289-321.
- Pounder, J. S. (2001). New leadership and university organizational effectiveness: Exploring the relationship. *Leadership & Organizational Development Journal*, 22(6), 281-290.
- Reid, K., Hopkins, D., & Holly, P. (1988). *Towards the effective school*. Oxford: Basil Blackwell.

- Robbins, S. P. (1996). *Organization behavior: Concept, controversies and applications* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sallis, E., & Jones, G. (2002). *Knowledge management in education*. London, U.K.: Kogan page.
- Scheerens, J. (1992). *Effective schooling, research, theory and practice*. London, U.K.: Cassell.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T. J. (1991). *The principalship: A reflective practice perspective*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, T. J., & Moore, J. H. (1989). *Schooling for tomorrow*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Simons, T. L. (1999). Behavioral integrity as a critical ingredient for transformational leadership. *Journal of Organizational Change Management*, 12(2), 89-104.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2011). *Organizational behavior* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358.
- Snow, J. L. (2002). Enhancing work climate to improve performance and retain valued employees. *Journal of Nursing Administration*, 32(7/8), 393-397.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1977). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw Hill.
- Stewart, R. (1985). *The reality of management of management* (2nd ed.). London, U.K.: Heinemann.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Stringer, J. L. (2002). *Leadership and organizational climate: The could chamber effect*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Tichy, M. N. and Devanna, A. M. (1986). The transformational leader. *Training and Development Journal*, 40(7), 27-32.
- UNESCO. (2002). *Technical and vocational education and training in the 21st century*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

- Voorhis, V. F. L., & Sheldon, S. B. (2004). Partnership programs in U.S. schools: Their development and relationship to family involvement outcomes. *School Effectiveness and School Improvement, 15*(2), 125-148.
- Walsh, M. (1999). *Building a successful school*. London, U.K.: Kogan Page.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. (A. M. Henderson, & T. Parsons, Trans.). New York: The Free Press.
- Zaleznik, A. (1989). *The managerial mystique: Restoring leadership in business*. New York: Basic Books.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สม โภชน์ อเนกสุข | อาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร | รองหัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5. ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชาติชาย ตลุนจันทร์ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี |

ภาคผนวก ข

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ว. 852

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

9 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอขอยืมวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางนิตธิณี จงรักษ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0 3810 2052

โทรสาร 0 3874 5811

ผู้วิจัยโทร 0 89402 7447

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ว. 1434

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

15 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางนิตธิณี จงรักษ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม รอดประเสริฐ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านเพื่อการทำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษ

โทรศัพท์ 0 3810 2052

โทรสาร 0 3874 5811

ผู้วิจัยโทร 08 9402 7447

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ว. 1435

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

20 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางนิตธิณี จงรักษ์ นิติตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม รอดประเสริฐ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0 3810 2052

โทรสาร 0 3874 5811

ผู้วิจัยโทร 08 9402 7447

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน

วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของนางนัตติณี จงรักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม
รอดประเสริฐ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม การละเมิดลิขสิทธิ์เป็นความผิด
ทางกฎหมายและจริยธรรมการวิจัย

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
ความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลการวิจัย
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3. การตอบแบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้ของท่านมีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบ
การบริหารการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการตอบ
ของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้น ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ ข้อมูลที่เป็นผลการวิจัยมีลักษณะ
เป็นภาพรวม ดังนั้นจึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงหรือตามความรู้สึก
ที่แท้จริงของท่านในทุกข้อคำถาม เพื่อนำข้อมูลที่ถูกต้องเป็นจริงไปพัฒนาการจัดการศึกษา
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้มีประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับ
ของสังคมยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางนัตติณี จงรักษ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. วิทยฐานะ

2.1 มีวิทยฐานะ

2.2 ไม่มีวิทยฐานะ

3. หมวดวิชาที่สอน

3.1 หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ

3.2 หมวดวิชาทักษะชีวิต

4. ท่านปฏิบัติงานกับวิทยาลัยแห่งนี้ปีเดือน

ตอนที่ 2 ความเป็นจริงเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กระทงข้อความในแบบสอบถามนี้เป็นประเด็นหรือตัวชี้วัดแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเป็นจริง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ประเด็นหรือตัวชี้วัดที่มีความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประเด็นหรือตัวชี้วัดที่มีความเป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ประเด็นหรือตัวชี้วัดที่มีความเป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ประเด็นหรือตัวชี้วัดที่มีความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ประเด็นหรือตัวชี้วัดที่มีความเป็นจริงน้อยที่สุด

| ข้อที่ | ปัจจัยเชิงสาเหตุ และประเด็นชี้วัด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัย | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|--------|---|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา | | | | | |
| 1.1 | 1. ด้านการสร้างศรัทธา ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ ยอมรับของบุคคลทั่วไป | | | | | |
| 1.2 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เป็นผู้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของ ชุมชนและสังคมในวงกว้าง | | | | | |
| 1.3 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับ และเลื่อมใสศรัทธาของเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 1.4 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เป็นแบบอย่างของผู้ประพฤติ ปฏิบัติชอบตามธรรมเนียมองค์กร | | | | | |
| 1.5 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต | | | | | |
| 1.6 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการบริหารงาน | | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยเชิงสาเหตุ และประเด็นชีวิต ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัย | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|--------|--|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1.7 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีลักษณะของผู้ที่มีภูมิวิวุฒิ ภูมิฐาน และภูมิธรรม | | | | | |
| 1.8 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีความมุ่งมั่นและเสียสละตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานแก่ส่วนรวม | | | | | |
| | 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | |
| 2.1 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้สามารถสร้างภาพจินตนาการ และเป้าหมายของวิทยาลัยให้บุคลากรเห็นเป็นประจักษ์ | | | | | |
| 2.2 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้กระตุ้นให้บุคลากรรู้สึก กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2.3 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้สร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรและเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 2.4 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่ได้รับการมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติ | | | | | |
| 2.5 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ให้อิสระบุคลากรและคณาจารย์ ในการปฏิบัติงานของตน | | | | | |
| 2.6 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ให้เกียรติและมีความเป็นกันเอง กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 2.7 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้กระตุ้นให้เกิดพลังร่วม และการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| | 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | | | | | |
| 3.1 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ประชุม ชี้แจง ทำความเข้าใจ แผนการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ | | | | | |
| 3.2 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้จัดหาเอกสาร ตำรา และ เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า สม่ำเสมอ | | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยเชิงสาเหตุ และประเด็นชีวิต ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัย | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|--|---|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 3.3 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีการชี้แจงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ให้บุคลากรทราบสม่ำเสมอ | | | | | |
| 3.4 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3.5 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้จัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรและคณาจารย์ | | | | | |
| 3.6 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ลงมือปฏิบัติงานร่วมกับ บุคลากรทุกฝ่าย | | | | | |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | | | | | | |
| 4.1 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ให้ความเคารพกับความเป็นตัวตน ของบุคลากรแต่ละบุคคล | | | | | |
| 4.2 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ให้การยอมรับและคำนึงถึง ความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน | | | | | |
| 4.3 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มอบหมายงานที่สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน | | | | | |
| 4.4 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ดูแลและเอาใจใส่บุคลากร แต่ละคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม | | | | | |
| 4.5 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เป็นกันเองกับบุคลากรทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติ | | | | | |
| 4.6 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหา แนวทางของตนในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เป็น ผลสำเร็จ | | | | | |
| 4.7 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้รับฟังความคิดเห็นแนวทาง การปฏิบัติของบุคลากรทุกคนและทุกฝ่าย | | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยเชิงสาเหตุ และประเด็นชีวิต ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัย | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|----------------------------------|--|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ | | | | | | |
| 1.1 | 1. ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ของบุคลากร | | | | | |
| 1.2 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีการช่วยเหลือ ร่วมมือกัน แบบกันเองเสมือนญาติพี่น้อง | | | | | |
| 1.3 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เน้นความยุติธรรม และ เท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ | | | | | |
| 1.4 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ดูแลทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน เสมือนญาติพี่น้อง | | | | | |
| 1.5 | ครูและบุคลากรของวิทยาลัยแห่งนี้ให้ความช่วยเหลือ และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 2. ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว | | | | | | |
| 2.1 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้พยายามปรับเปลี่ยนพันธกิจ ของวิทยาลัยให้สอดคล้องกับค่านิยมและความต้องการ ของสังคม | | | | | |
| 2.2 | ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยแห่งนี้ปฏิบัติ หน้าที่ในฐานะผู้ให้บริการนักเรียนนักศึกษา | | | | | |
| 2.3 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้เสนอยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อการบริหารงานวิทยาลัยให้บุคลากรได้รับรู้รับทราบ | | | | | |
| 2.4 | วิทยาลัยแห่งนี้สร้างหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อสนองตอบความต้องการตลาดแรงงานที่เป็นปัจจุบัน | | | | | |
| 2.5 | วิทยาลัยแห่งนี้จัดกิจกรรมให้บริการแก่ประชาชน ตามสภาพการณ์และความต้องการของชุมชน | | | | | |
| 2.6 | ครู บุคลากร และนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยแห่งนี้ ตระหนักถึงความมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน เพื่อชุมชนและสังคม | | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยเชิงสาเหตุ และประเด็นชี้วัด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัย | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|------------------------------|---|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 3.1 | 3. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ วิทยาลัยแห่งนี้เน้นยึดธรรมเนียมการปฏิบัติงานตามระบบและกฎระเบียบของราชการ | | | | | |
| 3.2 | ผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยแห่งนี้เชื่อว่าการประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยเป็นประสิทธิภาพของงาน | | | | | |
| 3.3 | บุคลากรและคณาจารย์ในวิทยาลัยแห่งนี้เชื่อว่าการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3.4 | ครูและบุคลากรวิทยาลัยแห่งนี้เชื่อฟัง ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด | | | | | |
| 3.5 | ระบบการบริหารงานเน้นการปฏิบัติตามคำสั่งของระดับชั้นการบังคับบัญชา | | | | | |
| 3.6 | วิทยาลัยแห่งนี้ยึดกฎเกณฑ์และระเบียบคำสั่งเป็นบรรทัดฐานในการบริหารจัดการงานและภารกิจของวิทยาลัย | | | | | |
| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ | | | | | | |
| 1.1 | 1. ด้านโครงสร้างองค์การ วิทยาลัยแห่งนี้มีขอบข่ายภารกิจการดำเนินงานที่เหมาะสมและชัดเจน | | | | | |
| 1.2 | วิทยาลัยแห่งนี้มีสายบังคับบัญชาที่สามารถกำกับดูแลการปฏิบัติงานได้ทั่วถึงมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 1.3 | วิทยาลัยแห่งนี้มีการแบ่งอำนาจและตำแหน่งการบริหารอย่างชัดเจนและเป็นสัดส่วน | | | | | |
| 1.4 | ผู้อำนวยการวิทยาลัยแห่งนี้เป็นผู้สนับสนุนของการบังคับบัญชา | | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยเชิงสาเหตุ และประเด็นชี้วัด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัย | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|--------|---|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1.5 | องค์คณะบุคคลของวิทยาลัยแห่งนี้มีระดับอำนาจการบริหารเป็นลำดับชั้นอย่างชัดเจน | | | | | |
| 1.6 | โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยแห่งนี้โดยรวมมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 1.7 | การดำเนินการตามระดับสายการบังคับบัญชาของวิทยาลัยแห่งนี้มีความราบรื่นและคล่องตัว | | | | | |
| 1.8 | กฎ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานของวิทยาลัยแห่งนี้มีความชัดเจน เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายและทุกระดับชั้น | | | | | |
| 1.9 | สายการบังคับบัญชาของวิทยาลัยแห่งนี้มีความเชื่อมโยงสนับสนุนซึ่งกันและกันโดยราบรื่น ปราศจากความขัดแย้ง | | | | | |
| | 2. ด้านความรับผิดชอบ | | | | | |
| 2.1 | ผู้บริหารทุกระดับของวิทยาลัยแห่งนี้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและอุทิศตนให้กับงานของวิทยาลัย | | | | | |
| 2.2 | ผู้บริหารทุกระดับของวิทยาลัยแห่งนี้เป็นแบบอย่างการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 2.3 | บุคลากรและคณาจารย์วิทยาลัยแห่งนี้ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนนักศึกษา | | | | | |
| 2.4 | ผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยแห่งนี้ร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาวิกฤติของวิทยาลัย | | | | | |
| 2.5 | นักเรียนนักศึกษาวิทยาลัยแห่งนี้มีความมุ่งมั่น และวิริยะอุตสาหะในการศึกษาเล่าเรียน | | | | | |
| 2.6 | นักเรียนนักศึกษาวิทยาลัยแห่งนี้มีพฤติกรรมที่เป็นจิตสาธารณะในการพัฒนาและแก้ปัญหาชุมชน | | | | | |
| 2.7 | วิทยาลัยแห่งนี้เสนอตัวเพื่อเป็นตัวกลางในการพัฒนาและแก้ปัญหาชุมชน | | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยเชิงสาเหตุ และประเด็นชีวิต ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัย | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|------------------------------------|--|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 2.8 | วิทยาลัยแห่งนี้สามารถปฏิบัติงานได้ตามพันธกิจที่กำหนดและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคมโดยรวม | | | | | |
| 2.9 | ชุมชนให้การสนับสนุนพันธกิจและส่งเสริมกิจกรรมของวิทยาลัยสม่ำเสมอ | | | | | |
| 2.10 | บุคลากรวิทยาลัยแห่งนี้มีความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความมุ่งมั่น | | | | | |
| 3. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 3.1 | บุคลากรแต่ละคนของวิทยาลัยแห่งนี้มีลักษณะงาน (Job description) ที่ต้องปฏิบัติงานชัดเจน | | | | | |
| 3.2 | วิทยาลัยแห่งนี้กำหนดเวลาเข้าออกการปฏิบัติงานแต่ละวัน มีระบบที่เป็นธรรมชาติ | | | | | |
| 3.3 | การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนของวิทยาลัยแห่งนี้ยึดลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและได้รับมอบหมายเป็นหลัก | | | | | |
| 3.4 | บุคลากรแต่ละคนของวิทยาลัยแห่งนี้มีคู่มือการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนที่มีรายละเอียดชัดเจน | | | | | |
| 3.5 | ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลของวิทยาลัยแห่งนี้ประชุมชี้แจงบุคลากรให้เข้าใจถึงระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ | | | | | |
| 3.6 | ระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในวิทยาลัยแห่งนี้ มีความชัดเจนและเป็นธรรมชาติเป็นที่ยอมรับของบุคลากร | | | | | |
| 3.7 | บุคลากรและคณาจารย์ ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน (On the job training) สม่ำเสมอ | | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยเชิงสาเหตุ และประเด็นชีวิต ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัย | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|--------|---|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 3.8 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ทุกระดับชั้น สามารถทำหน้าที่พี่เลี้ยง (Mentor) ให้กับบุคลากรได้การบังคับบัญชาในสายการปฏิบัติงานของตน | | | | | |
| 3.9 | บุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยแห่งนี้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และภารกิจของตนอย่างชัดเจน | | | | | |
| | 4. ด้านการสนับสนุน | | | | | |
| 4.1 | ผู้บริหารวิทยาลัยกำกับ ตรวจสอบการใช้งบประมาณของทุกหน่วยงานอย่างเป็นธรรมและรอบคอบ | | | | | |
| 4.2 | วิทยาลัยแห่งนี้ได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปีของวิทยาลัย | | | | | |
| 4.3 | ผู้บริหารวิทยาลัยเห็นชอบและอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณให้แก่หน่วยงานตามแผนปฏิบัติงานและตามความจำเป็น | | | | | |
| 4.4 | ผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้ฟังความคิดเห็นของหน่วยงานอย่างรอบด้านในการพิจารณาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน | | | | | |
| 4.5 | ผู้บริหารวิทยาลัยให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร โดยพิจารณาตามลำดับความสำคัญจำเป็นของแต่ละฝ่ายงานและลักษณะงานของบุคลากรแต่ละคน | | | | | |
| 4.6 | วิทยาลัยแห่งนี้มีกองทุนที่ได้รับการบริจาคจากชุมชนและสถานประกอบการเอกชนเพื่อการบริหารงานวิทยาลัย | | | | | |
| 4.7 | วิทยาลัยแห่งนี้ได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและวัสดุเพื่อการปฏิบัติงานจากกลุ่มธุรกิจและสถานประกอบการเอกชนในท้องถิ่น | | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยเชิงสาเหตุ และประเด็นชี้วัด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัย | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|--------|--|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 4.8 | วิทยาลัยแห่งนี้มีรายได้จากการรับจ้างงานของ สถานประกอบการเอกชน เพื่อใช้เป็นงบประมาณ สนับสนุนการบริหารงานของวิทยาลัย | | | | | |
| 4.9 | ชุมชนและองค์กรในชุมชนให้การสนับสนุนกิจกรรม บริการชุมชนของวิทยาลัยด้วยเสมอ | | | | | |

ตอนที่ 3 ความเป็นจริงเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น

กระทงข้อความในแบบสอบถามนี้เป็นประเด็นหรือตัวชี้วัดประสิทธิผลการบริหารงาน
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน
- 2) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา
- 3) ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และ
- 4) ด้านคุณภาพบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเป็นจริง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประเด็นหรือตัวชี้วัดที่มีความเป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง ประเด็นหรือตัวชี้วัดที่มีความเป็นจริงมาก

3 หมายถึง ประเด็นหรือตัวชี้วัดที่มีความเป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง ประเด็นหรือตัวชี้วัดที่มีความเป็นจริงน้อย

1 หมายถึง ประเด็นหรือตัวชี้วัดที่มีความเป็นจริงน้อยที่สุด

| ข้อที่ | ประเด็นสังเกตได้และประเด็นชี้วัด ประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัย | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|--------|---|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1.1 | 1. ด้านคุณภาพผู้เรียน นักเรียนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยแห่งนี้ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพที่เลือกเข้ารับการศึกษา | | | | | |
| 1.2 | นักเรียนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยแห่งนี้ ได้รับการคัดเลือกโดยผ่านการทดสอบเป็นเบื้องต้น | | | | | |

| ข้อที่ | ประเด็นสังเกตได้และประเด็นชี้วัด ประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัย | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|---|--|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1.3 | นักเรียนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษานในวิทยาลัยแห่งนี้มีความมุ่งมั่น วิริยะอุตสาหะในการศึกษาเล่าเรียน | | | | | |
| 1.4 | นักเรียนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษานในวิทยาลัยแห่งนี้ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษานตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด | | | | | |
| 1.5 | นักเรียนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษานในวิทยาลัยแห่งนี้ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนแรงใจทางบวกจากผู้ปกครองและครอบครัว | | | | | |
| 1.6 | นักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษานจากวิทยาลัยแห่งนี้ส่วนใหญ่ได้รับการบรรจุงานตามสาขาวิชาที่เรียน | | | | | |
| 1.7 | นักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษานจากทุกกลุ่มวิชาชีพของวิทยาลัยแห่งนี้ มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ | | | | | |
| 1.8 | นักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษานจากทุกกลุ่มวิชาชีพของวิทยาลัยแห่งนี้ส่วนใหญ่มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและดำรงชีพด้วยความมั่นคง | | | | | |
| 2. ด้านคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา | | | | | | |
| 2.1 | การบริหารจัดการศึกษานของวิทยาลัยแห่งนี้เป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องชมเชยจากหน่วยงานต้นสังกัดและเป็นทีพอใจของชุมชน | | | | | |
| 2.2 | คณะผู้บริหารวิทยาลัยแห่งนี้มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการให้วิทยาลัยแห่งนี้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม | | | | | |
| 2.3 | วิทยาลัยแห่งนี้เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนและสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน | | | | | |
| 2.4 | วิทยาลัยแห่งนี้ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการที่หลากหลาย เพื่อฝึกการปฏิบัติงานของนักเรียนนักศึกษา | | | | | |

| ข้อที่ | ประเด็นสังเกตได้และประเด็นชี้วัด ประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัย | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|--------|---|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 2.5 | ชุมชนและสถานประกอบการให้ความร่วมมือและสนับสนุนทั้งทรัพยากรและแนวคิด เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพให้กับวิทยาลัยแห่งนี้ | | | | | |
| 2.6 | วิทยาลัยแห่งนี้มีชื่อเสียงและเกียรติคุณเป็นที่ยอมรับศรัทธาและภาคภูมิใจของชุมชนและสังคมภายนอกในวงกว้าง | | | | | |
| 2.7 | การบริหารจัดการของวิทยาลัยแห่งนี้ เป็นแหล่งเรียนรู้และแบบอย่างที่ดีสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ศึกษาเรียนรู้ นำวิธีการและแนวคิดไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตน | | | | | |
| | 3. ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 3.1 | วิทยาลัยแห่งนี้มีครูและคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับหลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน | | | | | |
| 3.2 | นักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จจากวิทยาลัยแห่งนี้มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน | | | | | |
| 3.3 | นักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยแห่งนี้ส่วนใหญ่ได้รับการคัดสรรล่วงหน้า เพื่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่หลากหลาย | | | | | |
| 3.4 | วิทยาลัยแห่งนี้จัดหาเทคโนโลยีและวัสดุครุภัณฑ์ที่ทันสมัย เพื่อจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 3.5 | นักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยแห่งนี้ได้รับการฝึกงานในสถานประกอบการตรงตามสาขาวิชาที่เรียน | | | | | |
| 3.6 | สถานประกอบการที่รับนักเรียนนักศึกษาฝึกงาน มีความพึงพอใจในความรู้ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงานของนักเรียนนักศึกษา | | | | | |
| 3.7 | บุคลากรและคณาจารย์ของวิทยาลัยแห่งนี้ได้รับเชิญจากสถาบันการศึกษาอื่นและสถานประกอบการเอกชน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรของตน | | | | | |

| ข้อที่ | ประเด็นสังเกตได้และประเด็นชี้วัด ประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัย | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|--------|--|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 4.1 | 4. ด้านคุณภาพบุคลากร ครูและคณาจารย์ที่ได้รับการบรรจุในวิทยาลัยแห่งนี้ มีความรู้ความสามารถตรงตามสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน | | | | | |
| 4.2 | คณาจารย์ของวิทยาลัยแห่งนี้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับรางวัล เกียรติบัตร และการยกย่องชมเชย | | | | | |
| 4.3 | คณาจารย์ของวิทยาลัยแห่งนี้ใช้กระบวนการทางวิชาการ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการฝึก ปฏิบัติงานประสบการณ์วิชาชีพ | | | | | |
| 4.4 | คณาจารย์ของวิทยาลัยแห่งนี้มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการและ สถาบันการศึกษาอื่น ๆ | | | | | |
| 4.5 | บุคลากรและคณาจารย์ในวิทยาลัยแห่งนี้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกันและระหว่างกันสม่ำเสมอ | | | | | |
| 4.6 | บุคลากรและคณาจารย์ของวิทยาลัยแห่งนี้ได้รับพัฒนา องค์ความรู้และทักษะการปฏิบัติงานใหม่ ๆ สม่ำเสมอ | | | | | |
| 4.7 | บุคลากรและคณาจารย์ของวิทยาลัยแห่งนี้ได้รับ การยอมรับและเป็นที่เคารพศรัทธาของผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการเอกชน ชุมชน และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ | | | | | |

หมายเหตุ: แบบสอบถามชุดนี้มีจำนวน 14 หน้า ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถาม
ให้ครบทุกประเด็น เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลการวิจัย และขอขอบพระคุณท่าน
เป็นอย่างสูงในการให้ข้อมูลในครั้งนี้

นัตริณี จงรักษ์
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง

- ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 30 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามรายข้อ ประเด็นชีวิต ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกรายด้าน

| ข้อ | คะแนนประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC = $\frac{\sum R}{N}$ |
|---------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|--------------------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | |
| การสร้างศรัทธาบารมี | | | | | | |
| 1.1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.5 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 |
| 1.6 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 |
| 1.7 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 |
| 1.8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| การสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | | |
| 2.1 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 |
| 2.2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| การกระตุ้นทางปัญญา | | | | | | |
| 3.1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

ตารางที่ 30 (ต่อ)

| ข้อ | คะแนนประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC = $\frac{\sum R}{N}$ |
|--------------------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|--------------------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | |
| การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | | | | | | |
| 4.1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

ตารางที่ 31 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามรายข้อ ประเด็นชี้วัด วัฒนธรรมองค์การ
จำแนกรายด้าน

| ข้อ | คะแนนประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC = $\frac{\sum R}{N}$ |
|----------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|--------------------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | |
| วัฒนธรรมแบบเครือญาติ | | | | | | |
| 1.1 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 |
| 1.2 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 |
| 1.3 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 |
| 1.4 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 |
| 1.5 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.80 |
| วัฒนธรรมแบบปรับตัว | | | | | | |
| 2.1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.4 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 0.80 |
| 2.5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

ตารางที่ 31 (ต่อ)

| ข้อ | คะแนนประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC = $\frac{\sum R}{N}$ |
|--------------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|--------------------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | |
| วัฒนธรรมแบบปรับตัว (ต่อ) | | | | | | |
| 2.6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| วัฒนธรรมแบบราชการ | | | | | | |
| 3.1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

ตารางที่ 32 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามรายข้อ ประเด็นชี้วัด บรรยากาศองค์การ
จำแนกรายด้าน

| ข้อ | คะแนนประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC = $\frac{\sum R}{N}$ |
|----------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|--------------------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | |
| ด้านโครงสร้างองค์การ | | | | | | |
| 1.1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.9 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

ตารางที่ 32 (ต่อ)

| ข้อ | คะแนนประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC = $\frac{\sum R}{N}$ |
|----------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|--------------------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | |
| ความรับผิดชอบ | | | | | | |
| 2.1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.9 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.10 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| มาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 3.1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.9 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| การสนับสนุน | | | | | | |
| 4.1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

ตารางที่ 32 (ต่อ)

| ข้อ | คะแนนประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | | | $IOC = \frac{\sum R}{N}$ |
|-------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|--------------------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | |
| การสนับสนุน (ต่อ) | | | | | | |
| 4.5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.9 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

ตารางที่ 33 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามรายข้อ ประเด็นชี้วัด ประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัย จำแนกรายด้าน

| ข้อ | คะแนนประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | | | $IOC = \frac{\sum R}{N}$ |
|---------------------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|--------------------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | |
| คุณภาพผู้เรียน | | | | | | |
| 1.1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.4 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 0.80 |
| 1.5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| คุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา | | | | | | |
| 2.1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

ตารางที่ 33 (ต่อ)

| ข้อ | คะแนนประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC = $\frac{\sum R}{N}$ |
|---------------------------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|--------------------------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | |
| คุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา (ต่อ) | | | | | | |
| 2.5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| คุณภาพการจัดการเรียนรู้ | | | | | | |
| 3.1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.2 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 0.80 |
| 3.3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| คุณภาพบุคลากร | | | | | | |
| 4.1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

ตารางที่ 34 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถาม ปัจจัยเชิงสาเหตุ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>) | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>) |
|-------------------------------------|----------------------------|--|----------------------------|
| 1.1 | .691 | 3.1 | .835 |
| 1.2 | .658 | 3.2 | .788 |
| 1.3 | .851 | 3.3 | .886 |
| 1.4 | .746 | 3.4 | .842 |
| 1.5 | .821 | 3.5 | .812 |
| 1.6 | .708 | 3.6 | .880 |
| 1.7 | .734 | การกระตุ้นทางปัญญา $\alpha = .973$ | |
| 1.8 | .789 | 4.1 | .872 |
| การสร้างศรัทธาขามี $\alpha = .963$ | | 4.2 | .876 |
| 2.1 | .822 | 4.3 | .860 |
| 2.2 | .854 | 4.4 | .892 |
| 2.3 | .883 | 4.5 | .817 |
| 2.4 | .851 | 4.6 | .655 |
| 2.5 | .850 | 4.7 | .863 |
| 2.6 | .754 | การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล $\alpha = .976$ | |
| 2.7 | .876 | | |
| การสร้างแรงบันดาลใจ $\alpha = .971$ | | | |

ตารางที่ 35 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถาม ปัจจัยเชิงสาเหตุ
วัฒนธรรมองค์การ

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>) |
|--------------------------------------|----------------------------|
| 1.1 | .739 |
| 1.2 | .798 |
| 1.3 | .844 |
| 1.4 | .900 |
| 1.5 | .681 |
| วัฒนธรรมแบบเครือข่าย $\alpha = .945$ | |
| 2.1 | .742 |
| 2.2 | .576 |
| 2.3 | .795 |
| 2.4 | .668 |
| 2.5 | .434 |
| 2.6 | .445 |
| วัฒนธรรมแบบปรับตัว $\alpha = .882$ | |
| 3.1 | .615 |
| 3.2 | .650 |
| 3.3 | .434 |
| 3.4 | .592 |
| 3.5 | .592 |
| 3.6 | .565 |
| วัฒนธรรมแบบราชการ $\alpha = .913$ | |

ตารางที่ 36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถาม ปัจจัยเชิงสาเหตุ
บรรยากาศองค์การ

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (r) | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (r) |
|----------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| 1.1 | .715 | 3.1 | .794 |
| 1.2 | .697 | 3.2 | .459 |
| 1.3 | .442 | 3.3 | .676 |
| 1.4 | .250 | 3.4 | .779 |
| 1.5 | .668 | 3.5 | .767 |
| 1.6 | .822 | 3.6 | .819 |
| 1.7 | .883 | 3.7 | .665 |
| 1.8 | .791 | 3.8 | .718 |
| 1.9 | .811 | 3.9 | .592 |
| โครงสร้างองค์การ $\alpha = .926$ | | มาตรฐานการปฏิบัติงาน $\alpha = .931$ | |
| 2.1 | .706 | 4.1 | .810 |
| 2.2 | .775 | 4.2 | .816 |
| 2.3 | .661 | 4.3 | .799 |
| 2.4 | .596 | 4.4 | .808 |
| 2.5 | .410 | 4.5 | .858 |
| 2.6 | .597 | 4.6 | .487 |
| 2.7 | .597 | 4.7 | .384 |
| 2.8 | .453 | 4.8 | .249 |
| 2.9 | .404 | 4.9 | .302 |
| 2.10 | .542 | การสนับสนุน $\alpha = .896$ | |
| ความรับผิดชอบ $\alpha = .888$ | | | |

ตารางที่ 37 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถาม ประสิทธิภาพ
การบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (r) | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (r) |
|---------------------------------------|-----------------------|---|-----------------------|
| 1.1 | .520 | 3.1 | .576 |
| 1.2 | .356 | 3.2 | .544 |
| 1.3 | .527 | 3.3 | .550 |
| 1.4 | .623 | 3.4 | .494 |
| 1.5 | .390 | 3.5 | .366 |
| 1.6 | .494 | 3.6 | .419 |
| 1.7 | .629 | 3.7 | .497 |
| 1.8 | .674 | คุณภาพการจัดการเรียนรู้ $\alpha = .912$ | |
| คุณภาพผู้เรียน $\alpha = .932$ | | 4.1 | .442 |
| 2.1 | .549 | 4.2 | .425 |
| 2.2 | .588 | 4.3 | .596 |
| 2.3 | .419 | 4.4 | .512 |
| 2.4 | .424 | 4.5 | .498 |
| 2.5 | .484 | 4.6 | .665 |
| 2.6 | .489 | 4.7 | .390 |
| 2.7 | .540 | คุณภาพบุคลากร $\alpha = .917$ | |
| คุณภาพการบริหารจัดการ $\alpha = .942$ | | | |