



ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษา
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง



โดย
นางสาวสีฝุ่น คชพันธุ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษา
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง



โดย
นางสาวสีฝุ่น คชพันธุ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

CAUSAL RELATIONSHIP OF FACTORS THAT EFFECTING TO
VOCATIONAL SCHOOL OF ADMINISTRATORS POTENTIAL IN CENTRAL REGION



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อต่อศักยภาพการ
บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง
โดย สี่ฝุ่น คชพันธุ์
สาขาวิชา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระวัฒน์ จันทิก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

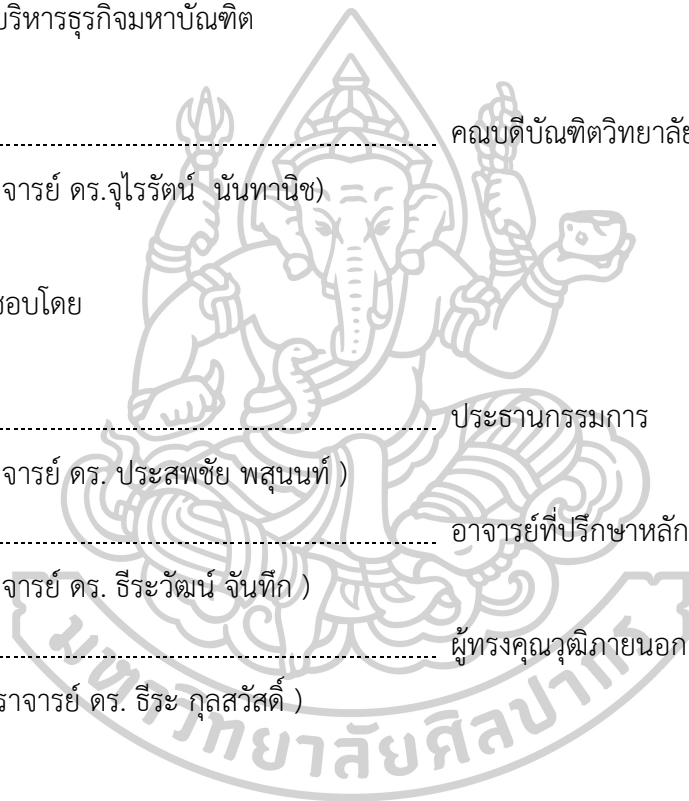
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประสพชัย พสุนนท์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระวัฒน์ จันทิก)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระ กุลสวัสดิ์)



59602323 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ศักยภาพการบริหารสถานศึกษา, อาชีวศึกษาเอกชน

นางสาว สี่ฝุ่น คชพันธ์: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ชีระวัฒน์ จันทร์ทิพย์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู-อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง จำนวน 304 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งเป็นครู อาจารย์ของสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และเคยผ่านการอบรมการประกันคุณภาพการศึกษา ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีกรนำแบบสอบถามไปตรวจสอบค่า IOC ได้ค่าเท่ากับ 0.67-1.00 และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นได้ค่าเกินกว่า 0.98 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง พบว่าค่าไค-สแควร์ มีค่า 66.66 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} = 0.81$ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ = 0.85 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.95 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า เมื่อพิจารณาศักยภาพการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ศักยภาพการบริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก การติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารตามลำดับ

59602323 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : Casual Relationship, Potential of school Administration, Private Vocational

MISS SRIFOON KHOTCHAPHAN : CAUSAL RELATIONSHIP OF FACTORS THAT EFFECTING TO VOCATIONAL SCHOOL OF ADMINISTRATORS POTENTIAL IN CENTRAL REGION THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR THIRAWAT CHANTUK, Ph.D.

This research aimed to study causal factors that affected to administrative potential of private vocational school in central region of Thailand and examine the consistency between the structure model component of administration potential and empirical data. There were 304 samples of this research by Non-probability sampling method with the sample group are teacher over 1 year experience in school, using questionnaires were used to investigate causal factors that affected to administrative potential of private vocational school. This questionnaire has been checked for IOC which equal to 0.67-1.00 and check for reliability which excess 0.98. The statistics were frequency, percentage, mean and standard deviation and use inferential statistics, namely confirmatory factors analysis and structural equation modeling has been used.

Based on the study of causal factors that affect the administrative potential, it was found that the chi-square values were 66.66 with statistical significance at the p-value = 0.81, the relative chi-square value = 0.85, the index of harmonization index. Relative Relation (CFI) = 1.00 Index of Harmony Index (GFI) = 0.98. The Modified Index (AGFI) = 0.95 and the square root of the mean square error of estimation (RMSEA) = 0.000 which passed all criteria when considering the potential of school administration. The end result of the model found that the potential of school administration received the highest total influence from communications followed by work motivation and leadership of the executives respectively.

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงของรองผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก ที่ได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ช่วยชี้แนะแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณไว้อย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครู-อาจารย์ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่ายิ่งของท่านทำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ส่งให้ เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอบคุณในมิตรภาพ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมรุ่นในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รุ่นที่ 9 รวมถึงเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่คณะกรรมการจัดการทุกท่านสำหรับคำแนะนำและความช่วยเหลือต่าง ๆ

ขอขอบคุณครอบครัวที่คอยสนับสนุนทางการศึกษาตั้งแต่วัยเยาว์จนปัจจุบันและให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์นี้ ตลอดจนเพื่อนร่วมงานในสายงานครู-อาจารย์ทุกท่านที่ช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานต่าง ๆ ในการติดต่อเพื่อขอส่งแบบสอบถามเก็บข้อมูล

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน วางแผนการบริหารจัดการ เพื่อสร้างศักยภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลดีขึ้น หากมีข้อผิดพลาดประการใดทางผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้

สีฝุ่น คชพันธุ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา.....	23
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	43
1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
2.การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	44
3.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
4.ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	47
5. การจัดการกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร	57
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผล ต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง	75
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
อภิปรายผล	90
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	93
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	93
รายการอ้างอิง	94
ภาคผนวก	99
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	100
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ทางอ้อมของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ศักยภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกลุ่มภาคกลาง	110
ภาคผนวก ค แบบตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม	113
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญตรวจค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม	121
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้ตรวจสอบ IOC	125
ภาคผนวก ฉ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม	127

ภาคผนวก ช คำความเชื่อมั่น..... 135

ประวัติผู้เขียน..... 141



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
ตารางที่ 2 ค่าสถิติที่ใช้วัดความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ (สุภมาศ อังศุโชติและคณะ, 2551)	50
ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	52
ตารางที่ 4 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	53
ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม สถานภาพ	53
ตารางที่ 6 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับ การศึกษา	54
ตารางที่ 7 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ตำแหน่ง	54
ตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน	55
ตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนก / ฝ่าย	55
ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน	56
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของ ผู้บริหารด้านสร้างแรงบันดาลใจ	57
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของ ผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญา	58

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	59
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	60
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ.....	61
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและหน้าที่	62
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา	63
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	64
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษาด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา	65
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษาด้านการมีส่วนร่วม	66
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษาด้านปัจจัยพื้นฐาน	67
ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการติดต่อสื่อสารด้านการส่งข่าวสาร	68
ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการติดต่อสื่อสารด้านการใช้ช่องทางในการสื่อสาร.....	69
ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการติดต่อสื่อสารด้านการรับข่าวสารที่มีความถูกต้องชัดเจน	70
ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน	71

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารสถานศึกษาด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	72
ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารสถานศึกษาด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา	73
ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้.....	74
ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางด้านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	75
ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	76
ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางด้านปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษา.....	78
ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางด้านปัจจัยการติดต่อสื่อสาร.....	79
ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางด้านศักยภาพการบริหารสถานศึกษา.....	81
ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง (ก่อนปรับโมเดล).....	82
ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง (หลังปรับโมเดล)	84
ตารางที่ 36 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R ²) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรศักยภาพการบริหารสถานศึกษา	85

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดงานวิจัยสมมติฐานภาพที่1.....	13
ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดงานวิจัยสมมติฐานภาพที่2.....	19
ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดงานวิจัยสมมติฐานภาพที่3.....	22
ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดงานวิจัยสมมติฐานภาพที่4.....	28
ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดงานวิจัยสมมติฐานภาพที่5.....	34
ภาพที่ 7 ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 1.....	45
ภาพที่ 8 ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 2.1.....	46
ภาพที่ 9 ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 2.2.....	46
ภาพที่ 10 ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 3.....	46
ภาพที่ 11 ขั้นตอนการวิจัย.....	51
ภาพที่ 12 โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหาร สถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง (ก่อนปรับโมเดล).....	82
ภาพที่ 13 โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหาร สถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง (หลังปรับโมเดล).....	83

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน เป็นไปอย่างรวดเร็วบทบาทการศึกษา กับการพัฒนากำลังคนเพื่อภาคอุตสาหกรรมในอนาคตมีความสำคัญในการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) โดยใช้โมเดลประเทศไทย 4.0 เป็นเครื่องมือนำประเทศเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็น ประเทศที่มีความมั่งคั่งและยั่งยืนพัฒนาจากประเทศรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศรายได้สูง ปรับเปลี่ยนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วย ประสิทธิภาพเป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีและ นวัตกรรม ปรับเปลี่ยนจากการให้บริการพื้นฐานเป็นบริการที่ต้องใช้ทักษะสูง ดังนั้นภาคการศึกษาใน ระดับวิชาชีพนับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับภาคอุตสาหกรรมใน อนาคต สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดทำแผนงานบูรณาการที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) มีหลายโครงการสำคัญ อาทิโครงการพัฒนามาตรฐานกำลังคน อาชีวศึกษาด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม (Innovation Technology) ให้พร้อมก้าวสู่ Thailand 4.0 โครงการขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพและพัฒนาทักษะวิชาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ตลาดแรงงาน (Fix it Center) โครงการวิทยาลัยเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาขีด ความสามารถนักศึกษาด้านทักษะกระบวนการคิดและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เป็น ฐานในการพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพ โครงการความร่วมมือผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาตอบสนอง ภาคการผลิตและบริการใน 10 กลุ่มอุตสาหกรรมหลัก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) ดังนั้นเพื่อศักยภาพและความสามารถที่เพียงพอต่อการทำงานอย่างมีคุณภาพในสังคม สถาบัน อาชีวศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาถือได้ว่าเป็นองค์กรที่สำคัญในการจัดการศึกษาที่ กำลังมีความสำคัญต่อประเทศอย่างมาก เนื่องจากประเทศกำลังพัฒนาและแข่งขันอยู่ในเวทีโลก โดย การพัฒนากำลังคนสายอาชีพก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากของการเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขัน การจัดการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ในช่วงที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ถูกกล่าวถึงมาก ขึ้นเมื่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ ได้รับการส่งเสริมและมีอัตราการ ขยายตัว แรงงานที่ต้องการในระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม เรียกร้องให้สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาต้องเข้ามาช่วยเหลือเพื่อพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ความสามารถตามที่ระบบเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมต้องการ อัตราการเลือกเรียนอาชีวศึกษาจึงสอดคล้องกับอัตราการเจริญเติบโตทาง

เศรษฐกิจ ของประเทศในปี พ.ศ. 2550-2555 (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2555) ดังนั้นการจัดการอาชีวศึกษาจึงมีความมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้นักเรียนหรือนักศึกษามีทักษะความรู้ที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน และเพื่อแบ่งเบาภาระการศึกษาจากรัฐบาล เอกชนก็ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาของประเทศไทย

การจัดการศึกษาของประเทศไทยนั้น การศึกษาเอกชนเป็นกำลังสำคัญในการให้การศึกษาแก่เยาวชน ลำพังการจัดการศึกษาของรัฐไม่เพียงพอและทั่วถึง เอกชนได้เข้ามามีบทบาทและช่วยแบ่งเบาภาระจัดการศึกษาของภาครัฐ ทำให้รัฐประหยัดงบประมาณเป็นจำนวนมาก ซึ่งรัฐบาลเชื่อว่า เอกชนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ตลอดเวลาที่ผ่านมา ได้ดำเนินงานจัดการศึกษาให้มีความก้าวหน้ามาโดยตลอด เนื่องจากเอกชนมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการมากกว่าภาครัฐในหลายด้าน ช่วยกระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามารถผลิตนักเรียน นักศึกษาที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ มีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทและลงทุนด้านการศึกษาเอกชน (สุทธศรี วงษ์สมาน, 2558) การจัดการศึกษาของเอกชนก็เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลโดยมีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกันกับสถานศึกษาของรัฐให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวดที่ 5 ส่วนที่ 3 มาตรา 43 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ดังนั้นสถาบันการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จึงมีส่วนสำคัญในการเข้ามาปฏิรูปการศึกษา ร่วมกับสถาบันการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาในกำกับของหน่วยงานรัฐบาล เพื่อให้การศึกษาทางด้านอาชีวศึกษามีการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้น

สถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง มีโรงเรียนมากถึง 102 แห่ง ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้ก็นับว่ามีบทบาทสำคัญต่อชุมชนและสังคม ซึ่งพื้นที่ในภาคกลางเองก็นับเป็นพื้นที่สถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรมมากถึง 83,470 แห่ง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) และในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2561 ยังมีความต้องการแรงงานที่มีตำแหน่งรองรับถึง 43,849 อัตราซึ่งต้องการผู้จบการศึกษาระดับ ปวช.- ปวส. มากที่สุด (กรมการจัดหางาน, 2561) ดังนั้นสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาให้ตรงความต้องการและมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นแต่ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรก็ตาม ปัจจัยการบริหารที่สำคัญที่สถานศึกษาและโรงเรียนจะขาดไม่ได้ก็คือ ผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนนับเป็นกลไกที่สำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา ได้มีนักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกัน

ด้วยว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นมีผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทยปัจจุบัน ประสิทธิภาพทางการศึกษามักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ (รุ่ง แก้วแดง, 2546) ซึ่งประเด็นของ “ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจและกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นกระบวนการรักษาสภาพและวัฒนธรรมของกลุ่ม (วาโร เฟิงส์วสต์, 2549) ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยเพิ่มศักยภาพการบริหารสถานศึกษานั้นก็คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น จากทฤษฎีแรงจูงใจของ (Herzberg, 1959) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงานและองค์กรโดยตรงเนื่องจากสามารถส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในแนวทางใดแนวทางหนึ่งได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) ดังนั้น ต้องให้ความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานเพราะว่าครูผู้สอนถือว่าเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่มีผลสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพ และการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นก็จำเป็นต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่กฎหมายกำหนด อีกปัจจัยหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญก็คือ การประกันคุณภาพการศึกษา

ตามที่กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่ง จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา และมาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ในการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ที่มีเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถวัดและประเมินผลคุณภาพได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารบริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561) ดังนั้น การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจึงเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเสริมสร้างศักยภาพที่สำคัญในการจัดการศึกษาของ

สถานศึกษา ให้มั่นใจได้ว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ตามหลักสูตรอย่างแท้จริง และเพื่อให้การดำเนินงานในการบริหารสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการประสานงานนั้นก็คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนับเป็นองค์ประกอบในกระบวนการทำงานและบริหารงาน กิจกรรมต่างๆ ในการติดต่อสื่อสารทุกด้านภายในองค์กรนั้นมีส่วนสำคัญในระดับมากต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (รังสาด จันทรวิสูตร์, 2548) ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับการบริหารสถานศึกษาเพื่อการติดต่อสื่อสาร ดำเนินการต่างๆ ได้อย่างไม่มีข้อผิดพลาด และด้วยในสถาบันอาชีวศึกษาเป็นการเรียนที่เน้นเนื้อหาควบคู่กับการปฏิบัติ การติดต่อสื่อสารที่จะช่วยให้การเรียนมีประสิทธิภาพเต็มที่ และในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนที่มีการเปิดกว้างในการทำงานเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ศักยภาพการบริหารสถานศึกษานั้นเปรียบเสมือนความสามารถความพร้อมของสิ่งต่างๆ ที่จะแสดงพลังอำนาจหรือ ความสามารถในการกระทำกรต่างๆ ของสถานศึกษาการดำเนินการต่างๆ กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา (ศิริภา คุณพระเนตร, 2553) ทั้งนี้ซึ่งรวมการบริหารจัดการ การติดต่อสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูและอาจารย์ รวมไปถึงการประกันคุณภาพการศึกษา และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีศักยภาพที่ได้เปรียบจะเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ปัจจุบันพบว่าสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้เข้ามามีบทบาทที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการแบ่งเบาภาระการศึกษาของภาครัฐ ดังที่มีการกล่าวไว้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาจะทำให้การจัดการศึกษาของภาครัฐบาลมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพราะจะมีการแข่งขันกัน (สมจิตร อุดม, 2547) เนื่องด้วยความพร้อมของสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีมากกว่ารัฐบาล มีการบริหารจัดการที่ครอบคลุมและรวดเร็ว ดังนั้นศักยภาพการบริหารของสถานศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตามปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาและเพื่อตอบสนองต่อต้องการการศึกษา ระดับวิชาชีพในปัจจุบัน และจากการที่ได้ทบทวนวรรณกรรมหลายๆ อย่างชี้ให้เห็นว่าศักยภาพการบริหารสถานศึกษานั้นอาจจะมีองค์ประกอบมาจาก ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (โสภิน ม่วงทอง, 2555) และพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประเภทสามัญเอกชน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (David, 1958) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการมีส่วนร่วม และด้านปัจจัยพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561) ด้านการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การส่งข่าวสาร การใช้ช่องทางในการสื่อสาร และการรับข่าวสารที่มีความถูกต้องชัดเจน โดยที่ปัจจัยทางการติดต่อสื่อสารส่งผลทางตรงไปยังการบริหารงานวิชาการ (อัครพร อังกินันท์, 2558)

จากประเด็นความสำคัญ แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องศักยภาพการบริหารสถานศึกษา เกิดได้จากหลายปัจจัยด้วยกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง และเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และการแก้ไขปัญหาการภายในสถานศึกษา เพื่อที่สถานศึกษาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องต่อไปในอนาคต

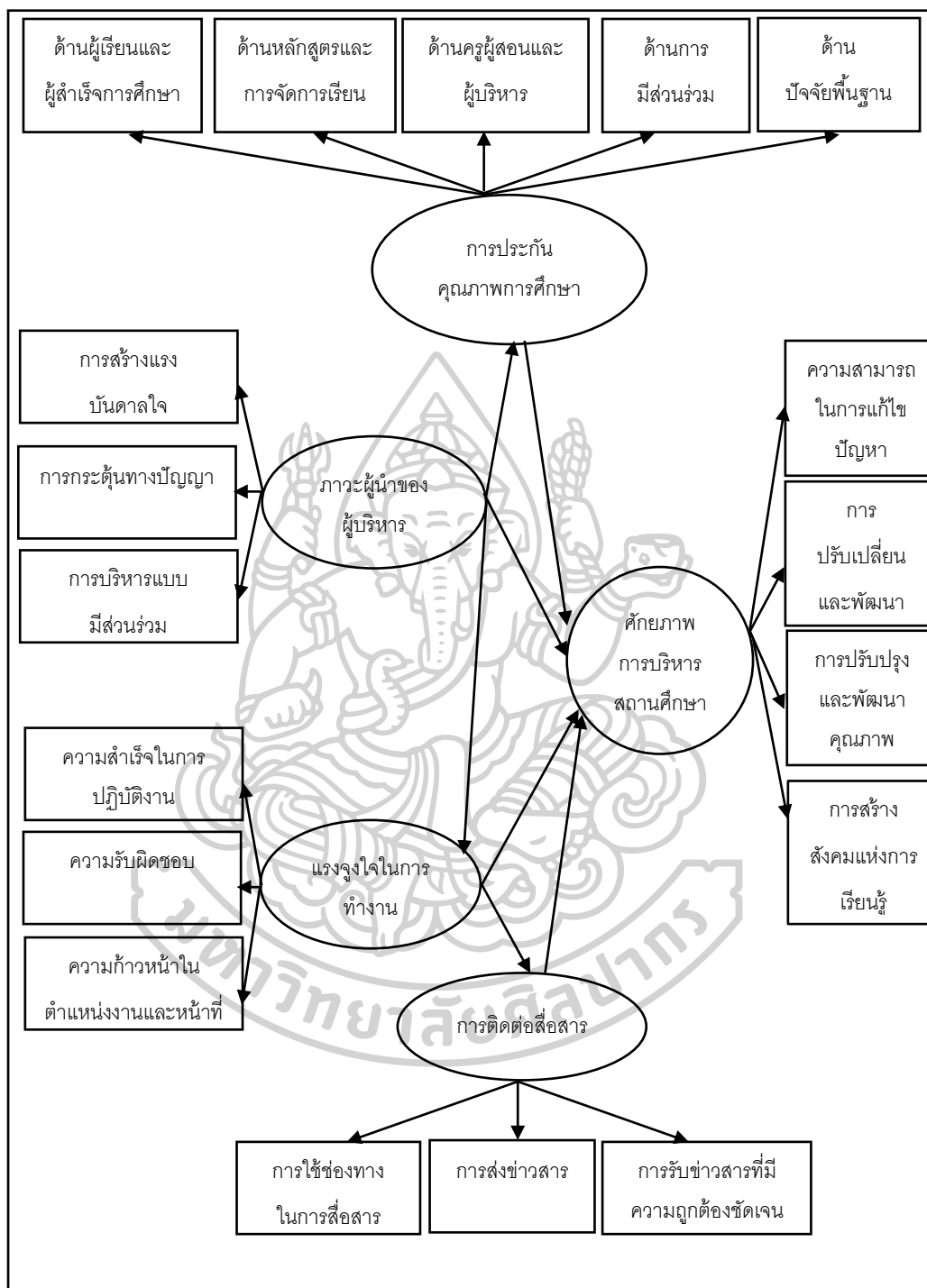
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

โมเดลโครงสร้างศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ผู้วิจัยคาดว่าจะช่วยทำให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยสำหรับผู้บริหารของสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน วางแผนการบริหารจัดการ เพื่อสร้างศักยภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นในด้านการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษา รวมไปถึงด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณางบประมาณที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง โดยพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงหรือภาพรวมส่งผลมาก ควรพิจารณาให้งบประมาณในการพัฒนาส่งเสริมมากกว่าปัจจัยอื่นๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมีความต้องการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยนี้มีเนื้อหาของการวิจัยมุ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 1.2 การกระตุ้นทางปัญญา
 - 1.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตัวแปรแฝงภายใน คือ

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
 - 1.1 ความรับผิดชอบ
 - 1.2 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและหน้าที่

2. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร
 - 2.1 การใช้ช่องทางในการสื่อสาร
 - 2.2 การส่งข่าวสาร
 - 2.3 การรับข่าวสารที่มีความถูกต้อง ชัดเจน
3. ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพ
 - 3.1 ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา
 - 3.2 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
 - 3.3 ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.4 ด้านการมีส่วนร่วม
 - 3.5 ด้านปัจจัยพื้นฐาน
4. ศักยภาพการบริหารสถานศึกษา
 - 4.1 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา
 - 4.2 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
 - 4.3 ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 4.4 ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครู-อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง จำนวน 13 โรงเรียน ประกอบด้วย

- 2.1 วิทยาลัยเทคโนโลยีสมุทรปราการ (ช.เทค) จำนวน 20 คน
- 2.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ จำนวน 70 คน
- 2.3 วิทยาลัยเทคโนโลยีปทุมธานี จำนวน 40 คน
- 2.4 วิทยาลัยเทคโนโลยีอยุธยา จำนวน 50 คน
- 2.5 วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนการลพบุรี จำนวน 31 คน
- 2.6 วิทยาลัยเทคโนโลยีลพบุรี จำนวน 34 คน
- 2.7 วิทยาลัยเทคโนโลยีเมืองชลพัฒนการ จำนวน 30 คน
- 2.8 วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีราชา จำนวน 37 คน
- 2.9 วิทยาลัยอาชีวศึกษาโปลีเทคนิคระยอง จำนวน 22 คน
- 2.10 วิทยาลัยอาชีวศึกษาพัฒนการปราจีนบุรี จำนวน 23 คน
- 2.11 วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจกาญจนบุรี จำนวน 30 คน
- 2.12 วิทยาลัยอาชีวศึกษาพัฒนการเพชรบุรี จำนวน 18 คน
- 2.13 โรงเรียนพัฒนการหัวหิน จำนวน 17 คน

รวมทั้งหมด 422 คน

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงลักษณะข้อมูลการวิจัยที่จะต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงคือการวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติเบื้องต้น คือ ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เป็นเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 10-20 ตัวแปรสังเกตได้ต่อ 1 พารามิเตอร์ตัวอย่าง (Hair, W. C., & B. J., 2010) โดยกลุ่มที่ใช้เป็นครู-อาจารย์ของสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้มีจำนวน 18 ตัวแปร ดังนั้น งานวิจัยนี้ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนและให้การทดสอบสมมติฐานมีค่าความเชื่อมั่นสูงขึ้นผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 34 คนรวมเป็น 304 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ สถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross Section Data) ตั้งแต่เดือนมกราคม 2562 จนถึงเดือนกรกฎาคม 2562

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยเชิงสาเหตุ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ในที่นี้ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการบริหารหรือความสามารถของผู้นำที่ชี้แจงหรือชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำในการปฏิบัติงานนั้นๆ ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่

ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารรูปแบบต่างๆ ของคนในองค์กร ก่อให้เกิดการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร สร้างความเข้าใจร่วมกัน ประกอบด้วย การส่งข่าวสาร การใช้ช่องทางในการสื่อสาร และการรับข่าวสารที่มีความถูกต้อง ชัดเจน

ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประเมินศักยภาพในการจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามที่มาตรฐานการศึกษา กำหนด ประกอบด้วย ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารบริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านปัจจัยพื้นฐาน

ศักยภาพการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารโรงเรียน กระบวนการบริหาร พัฒนา และปรับปรุงเพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ประกอบด้วย ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง กลุ่มโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกลุ่มภาคกลาง ซึ่งเปิดทำการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาพาณิชยกรรม ช่างอุตสาหกรรม และศิลปกรรม มีจำนวนทั้งหมด 102 แห่งด้วยกัน

การอาชีวศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

มาตรฐานการอาชีวศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะ มาตรฐานและคุณภาพในการจัดการอาชีวศึกษาตามวัตถุประสงค์ ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์การส่งเสริม การกำกับดูแลการตรวจสอบ การประเมินผล รวมไปถึงการประกันคุณภาพในการจัดการอาชีวศึกษา

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกลุ่มภาคกลาง” มีแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ต้องยึดหลักการแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาดังนี้

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

1. การบริหารการศึกษามีความมุ่งหมายและหลักเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

2. ความหมายของการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการอย่างหนึ่ง โดยพื้นฐานแล้วเกี่ยวข้องกับการทำให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดโดยองค์กรหรือสถาบัน ไม่มีองค์กรไหนสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้นอกเสียจากว่าสมาชิกทั้งหมดของกลุ่มบูรณาการเข้าด้วยกันแล้วทำเป้าหมายให้เป็นจริง การบริหารถูกมองว่าเป็นกลไกที่บริหารองค์กร เป็นที่ทราบกันในทางเทคนิคว่า การบริหารเป็นส่วนหลักที่ เกี่ยวข้องกับการทำให้สิ่งต่าง ๆ บรรลุความสำเร็จในทางทฤษฎี ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของ การบริหารไว้ดังนี้

หวน พิณรุฬห์ (2550) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้

ราเชนทร์ พุ่มแจ้ (2552) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำงาน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันตั้งเอาไว้โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการจัดการที่เหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานของ หน่วยงานหรือองค์การ

ต่าง ๆ มีความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะต้องนำมาใช้ โดยที่ผู้บริหารขององค์การเป็นผู้แสดงความเป็นมืออาชีพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารคือ กระบวนการดำเนินงานให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยการอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

สรุปว่า การบริหาร คือ การดำเนินกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล (2552) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินงานร่วมกับกลุ่ม บุคคลมืออาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ณัฐรภา พวงจันทร์ (2553) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ บริหาร การพัฒนาและปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริม ความเจริญด้านความคิด ความรู้ ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียนเพื่อให้ได้ นักเรียนที่มีคุณภาพ

กระบวนการบริหาร

ศิริรัตน์ แสงชิงษ์ (2554) การบริหารเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันการบริหารที่ดี จึงต้องอาศัย กระบวนการบริหารเป็นหลัก การบวนการบริหารที่นิยมกันมากที่สุดและสามารถนำมาใช้เป็นหลัก ในการบริหารงานทั่วไป คือกระบวนการบริหารของลูเธอร์ กุลลิก (Luthur Gulick) มีองค์ประกอบ และขั้นตอน 7 ขั้น รวมเรียกว่า "POSDCORB" ซึ่งเป็นอักษรนำขององค์ประกอบ กระบวนการ ดังนี้

1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการ แผนปฏิบัติงาน และ วิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ผู้จัดการองค์กรต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะ แผนงาน จะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วย แผนงานหลัก และแผนงานย่อย แผนงาน ต้องมีลักษณะยืดหยุ่น

2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่ง ส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัด อัตรากำลัง การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลให้ งานสำเร็จหรือล้มเหลว

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าต้องมอบหมาย หน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคนตามลำดับ โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ประกาศใช้ระเบียบให้ปฏิบัติตาม มีการตัดสินใจสั่งการ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

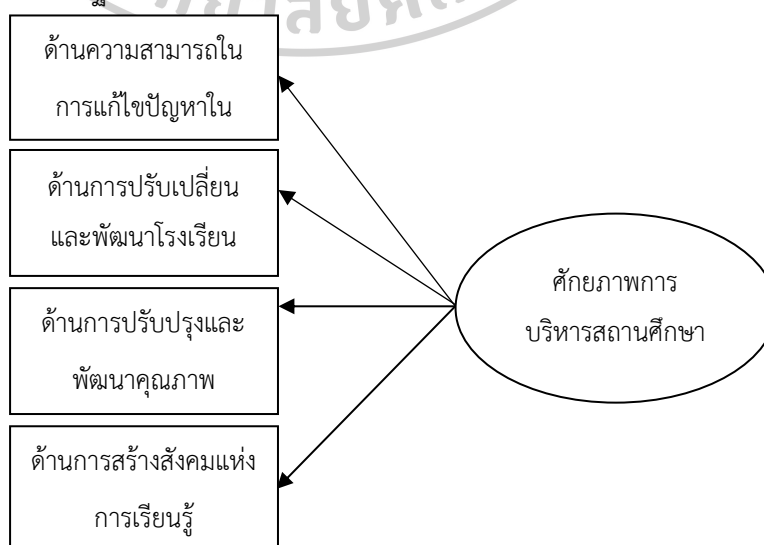
5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่างๆของ หน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับต่างๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวและ ความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำ บัญชี การใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

สรุปได้ว่าการบริหารการศึกษาสถานศึกษา หมายถึง การบริหารโรงเรียนเป็นการร่วมมือ กันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ โดยใช้ ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุดผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การการสั่งการ การอำนวยการความสะดวก และการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยอาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบของ ศักยภาพการบริหารสถานศึกษาได้แก่ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และรวมไปถึงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ (Mott, 1972) ดังนั้นจากการสังเคราะห์แนวคิดข้างต้นผู้วิจัยจึงอาจสร้างกรอบ แนวคิดงานวิจัยได้ดังสมมติฐานภาพดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดงานวิจัยสมมติฐานภาพที่ 1

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานและองค์กร โดย องค์กรต้องการผู้นำที่จะมาริเริ่มประสานงาน สั่งการ ควบคุมงานบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดไว้ ผู้นำ (Leader) มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2554) ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของ ผู้อื่น ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องมากกว่าคนอื่น ๆ ในกลุ่มหรือองค์กรซึ่งผู้นำนั้นปฏิบัติงานอยู่หรือผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554) ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้เป็นผู้ที่มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงระบบวางรากฐาน และกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกิจการ

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล (2559) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มาจากกาแต่งตั้ง และได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ จากกลุ่มให้อำนาจเหนือผู้อื่นในการชี้แนะ สั่งการ มอบหมายงาน จูงใจ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายข้างต้น ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลจะทำให้ผู้อื่นช่วยกันทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือเป็นบุคคลที่ทำให้้องค์กรบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

ความหมายของภาวะผู้นำ

สำหรับภาวะผู้นำ (Leadership) หรือการเป็นผู้นำ มีผู้ให้ความหมายดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ (Ability) ที่ผู้นำใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

สมคิด บางโม (2558) ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์กรใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์กร จากอิทธิพลข้างต้นอาจเป็นไปทางบวกและทางลบหรือทางใดทางหนึ่ง

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554) ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ความสามารถของบุคคลในกลุ่มที่จะนำบุคคลอื่น โดยการใช้วิธีหรือกระบวนการต่างๆ ในการใช้อำนาจในการจูงใจให้สมาชิกยอมปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของบุคคลนั้น ด้วยความเต็มใจ โดยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามการ

ปฏิบัติตามคำสั่งเป็นไปด้วยความเต็มใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านแหล่งที่มาของอำนาจ และการยอมรับอำนาจในการบังคับบัญชา

ณัฐชуда วิจิตรจามรี (2554) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการชี้แนะและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม นโยบาย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็น กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้โดยใช้ทักษะการ สื่อสารและโน้มน้าวใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สมาชิกในองค์การร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่

กฤติยา จันทรเสนา (2556) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คน หรือมากกว่าขึ้นไปที่มีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือกว่ากัน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายข้างต้น ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะนำผู้อื่น โดยการใช้ ทักษะการสื่อสาร หรือการใช้อิทธิพลในการจูงใจ ชักจูงให้ผู้อื่นหรือผู้ตามเกิดความไว้วางใจ เกิดการยอมรับให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามความประสงค์นั้นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านแหล่งที่มา และการยอมรับอำนาจในการบังคับบัญชา ซึ่งอาจไปได้ทางบวกหรือทางลบอย่างใดอย่างหนึ่งหรืออาจเป็นไปได้ทั้งสองทาง

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารองค์การ นักวิชาการในหลายยุคหลายสมัย จึงทุ่มเท ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกันจำนวนมาก การศึกษาภาวะผู้นำจำเป็นต้องทราบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำอย่างครอบคลุมในทุก ๆ ทฤษฎี การศึกษาทฤษฎีจะทำให้ทราบแนวคิดมุมมองที่แตกต่างกันไป มากมายในแง่พฤติกรรมและลักษณะของผู้นำแบบต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการนำมาใช้บริหารจัดการองค์การ ซึ่งสามารถจัดกลุ่มแนวคิดและทฤษฎีในยุคต่างๆเป็น 3 กลุ่ม (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2551)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theories)

เป็นทฤษฎีที่พยายามค้นหาบุคลิกผู้นำที่เป็นสากล โดยเชื่อว่าผู้นำที่มีคุณสมบัติเฉพาะเพื่อเป็นผู้นำเท่านั้นจึงจะเป็นผู้นำได้ดีกว่าผู้นำที่ไม่มีบุคลิกภาพทางด้านนี้โดยตรง หรือกล่าวได้ว่าเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้นำและใช้คุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่กำหนดความแตกต่างกับผู้ที่มิได้เป็นผู้นำ คุณลักษณะที่จะชี้ความเป็นผู้นำของบุคคล ได้แก่ ขนาดร่างกาย (Physical Stature) เช่น ความสูง น้ำหนัก ความแข็งแรงบุคลิกภาพที่ปรากฏ (Appearance) เช่น ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความอดุสาหะ ระดับชั้นทางสังคม (Social Class) เช่น เป็นราชินิกุล ขุนนาง มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) เช่น ความแน่นอน ไม่หวั่นไหว ความสุขุม ความสามารถในการพูด (Fluency of Speech) และความสามารถทางสังคม (Social Ability) มีความสามารถเข้าใจผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มต่าง ๆ ได้ดี เป็นต้น

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories)

เป็นทฤษฎีที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎีเน้นการศึกษาว่า ผู้นำที่ดี ควรปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมอย่างไร ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมี อิทธิพลซึ่งกันและกัน เช่น การศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa Studies) กล่าวว่า มีผู้นำ 3 แบบ ได้แก่ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเสรีนิยม การ ศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (University of Ohio State Studies) มีผู้นำ 2 แบบ ได้แก่ ผู้นำ แบบมุ่งคน และผู้นำแบบมุ่งงาน การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Studies) มีผู้นำ 2 แบบ ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์และทฤษฎีตาข่าย การบริหาร (Managerial Grid) ของเบลคและมูตัน (Robert R Blake and Jone S Mouton)

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational or Contingency Theories)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำ มาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของ ผู้นำอย่างไร และความสำเร็จดังกล่าวขึ้นขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่จะอำนวยความสะดวกอย่างไร บ้าง เนื่องจากทฤษฎีมองว่าไม่มีแนวคิดด้านทฤษฎีภาวะผู้นำใดที่ดีที่สุด ภาวะผู้นำในแต่ละแบบที่มีอยู่ ทั้งหมดควรนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ ซึ่งแต่ละสถานการณ์จะแตกต่างกัน ดังนั้น หากจะนำ ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีอยู่มากมายมาใช้สามารถกระทำได้โดยสังเกตหรือวิจัยสำรวจวัฒนธรรมภายใน องค์กร เพื่อทำการค้นหาลักษณะนิสัยและแนวโน้มของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม กับองค์การมากที่สุด ซึ่งทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์มีแนวคิดที่สำคัญ 4 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีผู้นำตาม สถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler's and Contingency Model) ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งงาน และมุ่งเน้น ความสัมพันธ์ ทฤษฎีผู้นำแบบวิธีเป้าหมาย (Path-goal Theory) ได้แก่ ผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบ สนับสนุน ผู้นำแบบร่วมมือ ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์ซีย์ เบลน ชาร์ด (Hersey and Blanchard's Situational Leadership Theory) เช่น ผู้นำแบบมอบหมายงาน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบขายความคิด ผู้นำแบบบอกกล่าว และทฤษฎีการมีส่วนร่วมของการเป็น ผู้นำ (Participation Theory of Leadership) เป็นต้น

นอกจากแนวคิดทั้งสามกลุ่มที่กล่าวมาแล้ว ในปัจจุบันมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงแนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากบริบทสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำจึงควรมี การปรับกระบวนทัศน์ใหม่ๆ เพื่อนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่สามารถแข่งขันในยุคของสังคมแห่งความรู้ ได้ทัน จึงทำให้เกิดเป็นแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำใหม่ในการพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. ภาวะผู้นำความสามารถพิเศษหรือที่มีลักษณะพิเศษ (Charismatic Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีทักษะด้านการสื่อสาร มีการใช้ความสามารถและบุคลิกภาพของตนเองเป็นเครื่องมือ ในการกระตุ้นความรู้สึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอารมณ์คล้อยตาม มีอิทธิพลหรือความสามารถทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นตนเองมีความสามารถ จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจ

ยอมรับเชื่อฟังตนเอง เป็นผู้นำที่มีพลังมุ่งมั่นจะปฏิบัติงาน และสร้างกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนหรือภาวะผู้นำเชิงจัดการ (Transactional Leadership) หมายถึง ผู้นำแบบเดิมที่ใช้การแลกเปลี่ยน โดยรางวัลต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งต่างฝ่ายต่างได้รับผลประโยชน์ที่แลกเปลี่ยน (มัลลิกา ต้นสอน, 2544) เนตรพัฒนา ยาวีราช (2559) ได้ให้ความหมายของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง การใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลง ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นที่ทำการดำเนินการขององค์กรในปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพหรือภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) หมายถึง ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม มีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับความคาดหวังที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น และมีการจูงใจทำให้ผู้ตามเกิดการตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของทีมและขององค์กร ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการสร้างความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานด้วยค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สามารถทำให้เกิดความใกล้ชิดระหว่างหัวหน้าและผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่ความไว้วางใจ ซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งกับบริบทของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบันที่จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ถูกนำบนพื้นฐานของความไว้วางใจต่อกัน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์การในการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Perceive transformational leadership) หรือภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ถือได้ว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าหัวข้อเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะได้รับความสนใจกันอย่างกว้างขวางในช่วงระยะเวลาไม่กี่ปีมาก็ตาม แต่การที่จะหาข้อสรุปที่ยุติชัดเจนเหมือนทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ยังคงทำได้ยากมีสิ่งหนึ่งก็คือธรรมชาติของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีลักษณะที่หลากหลายมิติ (Multidimensional in nature) จากการศึกษาวิเคราะห์ผลงานวิจัยของบุคคลต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่หลายรูปแบบที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้อย่างกว้างขวาง มีข้อสรุปว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมหลักที่สำคัญอยู่อย่างน้อยที่สุด 6 ประการ ดังนี้

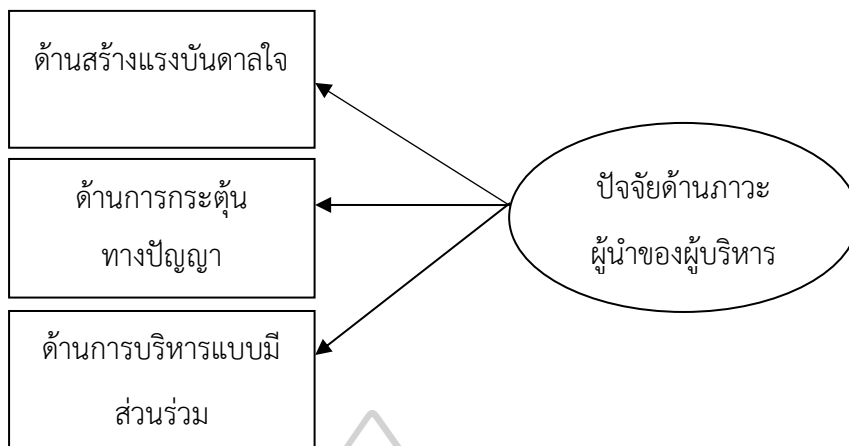
1. บ่งชี้และให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์
2. แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม

3. กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายรวมของกลุ่ม
4. กำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง
5. ให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล และ
6. กระตุ้นการใช้ปัญญา

(คัชพล จันเพชร, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ นภวรรณ คณานุรักษ์ (2554) กล่าวว่า ผู้นำเปลี่ยนแปลงแบ่งเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) ผู้นำต้องมีบารมี (Charisma) ที่มีความสามารถ พิเศษในการโน้มน้าวดึงดูดใจผู้อื่น 2) ผู้นำที่มีการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจหรือแรงผลักดัน 3) ผู้นำที่คำนึงถึงตัว ตนของบุคลากร และ 4) ผู้นำที่สามารถกระตุ้นความคิดผู้ตาม และสอดคล้องกับ Bass (1994) ได้ อธิบายว่า ผู้นำเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรม 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นี้เกิดขึ้นจากผู้นำที่มีความสามารถพิเศษหรือลักษณะพิเศษในการโน้มน้าวดึงดูดใจผู้อื่น (Charisma) โดยภาวะผู้นำลักษณะนี้มีความสามารถสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน น่าดึงดูด น่าเชื่อถือ และเป็นไปได้เหมาะสมกับอนาคตขององค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์นี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้ตามใช้ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และความสามารถ (Abilities) ขับเคลื่อนให้วิสัยทัศน์เป็นจริงขึ้นมา (Armandi, Oppedlsano, and Sherman, 2003)

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างกัน คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ตนเองคาดหวังไว้แต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จะมุ่งเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้มากกว่าสิ่งที่ตนเองคาดหวังไว้ โดยผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะสามารถกระตุ้นผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์และเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ส่วนภาวะผู้นำความสามารถพิเศษกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความเกี่ยวข้องกัน คือ เมื่อผู้นำมีความสามารถในการโน้มน้าวหรือชักจูงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกคล้อยตามได้ก็จะทำให้ผู้นำสามารถที่จะสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ หรือมองเห็นภาพรวมว่าองค์กรว่าจะเดินไปในทิศทางใดในอนาคต โดยวิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีความชัดเจน รวมทั้งสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นตาม และสามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นั้นให้เกิดขึ้นจริงหรือปฏิบัติงานได้จริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดในงานวิจัยของ (นภวรรณ คณานุรักษ์, 2554) มาสร้างกรอบแนวคิดเนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งค่อนข้างที่จะตรงประเด็นกับเรื่องที่ต้องการจะศึกษาดังนั้นจึงนำมาสร้างสมมติฐานดังภาพ



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดงานวิจัยสมมติฐานภาพที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ แตกต่างกันไป ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระตุ้นอันเกิดจากแรงขับ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจอันเกิดจากแรงขับ ผลักดันให้ บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป (Mowen and Minor, 1998 and Greenberg and Baron, 2003 อ้างถึงใน พิบูล ทีปะปาล, 2550 และศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา, 2552)
2. แรงจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การที่บุคคลแสดงออก ซึ่งความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2550 และโชติกา ระโส, 2555)
3. แรงจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ หมายถึง การที่ปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รายได้ การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ ปัจจัยอื่น ๆ ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเมื่อเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ในทางตรงกันข้าม หากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติ ในทางลบก็จะเกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานขึ้น (รัชนก มูลเกต, 2552)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการ หรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

เนื่องด้วยในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน เป็นกลุ่มแนวคิดของเนื้อหาการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและวิเคราะห์ว่าระบบการจูงใจขององค์การที่มีอยู่นั้น เหมาะสมกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นหรือไม่เพียงใด และเนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนล้วนมีสภาวะอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความเห็น และความคาดหวังต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน จึงไม่สามารถมีทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียวที่จะใช้อธิบายแรงจูงใจได้อย่างครบถ้วน อย่างไรก็ตามแรงจูงใจในการทำงานสามารถนำมาวิเคราะห์ถึงความพึงพอใจของบุคลากรได้ เนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นภาพสะท้อนสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานและทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ

แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานแบบครอบคลุม ความหมายของการจูงใจ รวมทั้งปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ และการเชื่อมโยงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542) กล่าวว่า จุดเน้นหรือหลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจและสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็น เป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสวงหาในองค์การ สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายนี้อาจเป็นสิ่งจูงใจ หรือ เป้าหมายทางปฏิฐานหรือทางบวก (Positive) เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางนิเสธหรือทางลบ (Negative) เช่นการว่ากล่าวตักเตือนสำหรับการทำงานที่ไม่ดี หรือการลงโทษอื่น ๆ เป็นต้น สำหรับสิ่งจูงใจหรือ เป้าหมายทางนิเสธนี้มักไม่เป็นสิ่งดึงดูดใจ ผู้ปฏิบัติงานจึงพยายามเลี่ยง โดยไม่สร้างพฤติกรรมใด ๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

สุขาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็น แรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจาก การที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อ

นำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรม ออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่ คาดหวัง หรือ ต้องการ

ซาญเดซ วีรกุล (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิด ความเชื่อมั่นและความมานะพยายามที่จะ กระทำ และ คงไว้ซึ่งการกระทำนั้นๆ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ตามที่ตัวบุคคล หรือองค์การได้ตั้งไว้

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ คือ สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้า ที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ และแสวงหาความรู้ใหม่ ในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับ การทำงาน เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Need Theory) ทฤษฎีนี้อธิบาย การจูงใจ ของบุคคล ที่ประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จโดยไม่ได้หวังรางวัลตอบแทนจากการ ที่เขา ประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะ ทำงานให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจ เมื่อทำอะไรสำเร็จก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานด้านอื่นๆสำเร็จต่อไป

ในปีค.ศ. 1940 มีนักจิตวิทยาที่ชื่อ David I. McClelland ได้ใช้แบบทดสอบการรับรู้ของ บุคคล (Thematic Apperception Test) เพื่อที่จะวัดความต้องการของมนุษย์ จากการศึกษาและ วิจัยของแมคคลีแลนดซึ่งสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความ ต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบTAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึง พฤติกรรมของบุคคลได้ (David C. McClelland, 1958) คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement)
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation)
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนดเป็นแนวคิดลึกซึ้งและกว้างไกล กล่าวคือคนจะมี แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ได้จะต้องได้รับการปลูกฝังตั้งแต่ครอบครัว โรงเรียน จนถึงองค์การที่คน ๆ นั้น เข้าไป เกี่ยวข้อง

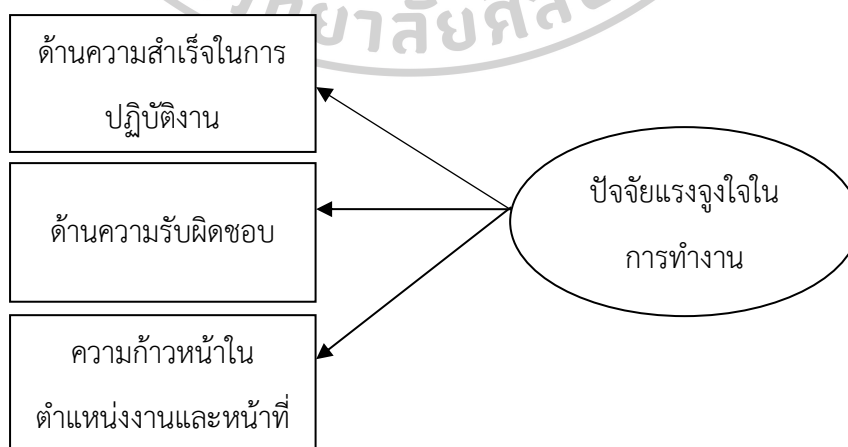
1. ความต้องการประสบความสำเร็จ คือ ความต้องการที่จะทำ สิ่งต่าง ๆ ให้สุดความสามารถ เพื่อความสำเร็จ โดยที่ความต้องการความสำเร็จสูงจะขึ้นชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ทำให้ท้าทาย เพื่อให้ ประเมินตัวเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความ

ล้มเหลว บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง จะแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ และจะมีความ รับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่างๆ

2. ความต้องการความผูกพัน คือ เป็นความต้องการการยอมรับ จากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการ ความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์ร่วมมือมากกว่าสถานการณ์แข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษา ความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น บุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูงมองความต้องการนี้คล้ายกับ ความต้องการระดับที่ 3 ของ Maslow

3. ความต้องการ อำนาจ คือ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และได้รับการยกย่อง ต้องการเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น ความปรารถนาอยากได้ อำนาจบารมีเพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น บุคคลผู้ต้องการมีอำนาจบารมีสูงตามแนวความคิดของ

อาจกล่าวได้โดยสรุปว่า บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการ แสดงออก ซึ่งพฤติกรรม การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าคือ การที่บุคคล ได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการ ปฏิบัติมากขึ้นน้อยแตกต่างกันไปด้วย การจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องข้างต้นนั้นพบว่ากรอบแนวคิดที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอาจจะประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานและหน้าที่ ซึ่งจะ เห็นได้ว่าตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษาและสอดคล้องกับแนวคิดของ (David, 1958) จึงสามารถ สร้างกรอบงานวิจัยได้ดังสมมติฐานดังภาพ



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดงานวิจัยสมมติฐานภาพที่3

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

สถาบันการศึกษาเป็นแหล่งที่ผลิตคนที่มีความรู้ออกไปรับใช้สังคม การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งจะต้องให้การศึกษามีคุณภาพแก่ประชาชน ซึ่งจะทำให้ศักยภาพที่มีอยู่นั้น ถูกพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักแก้ปัญหา รู้จักวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ เริ่มที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเองและ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (อภัย ประกอบผล, 2548) และการที่สถานศึกษาจะ สามารถทำหน้าที่ของตนเองได้ตามเป้าหมายนั้นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆหลาย ด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาเอง

ปัจจุบันองค์กรทางการศึกษาต่างให้ความสำคัญถึงการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพ ขององค์กรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่รวดเร็วและ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ หรือลูกค้า ซึ่งได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และ นายจ้าง เป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อที่จะให้องค์กรเป็นที่ยอมรับในการให้บริการในระดับกว้าง ทั้งนี้อาจ รวมไปถึงการยอมรับทั้งองค์กรภายในภายนอกประเทศด้วย

ความหมายของการประกันคุณภาพ

“การประกันคุณภาพการศึกษา” หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบ คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการ ควบคุม ตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและ สร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้ อย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงาน ที่กำกับดูแล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

กาญจนา สุคนธมณี (2549) ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพไว้ว่า สารของ กระบวนการ ประกันคุณภาพ คือ การจัดการว่าด้วยการนำเอาความรู้และความเข้าใจในการทำงาน ตาม องค์กรประกอบ ดัชนีชี้วัด และเกณฑ์การตัดสิน เก็บรวบรวมและเรียบเรียงให้เป็นรายงาน การศึกษา ตนเอง (Self-Study Report) หรือรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report) ดูเหมือนง่าย ในขณะที่เดียวกันก็แฝงความยากที่จะเข้าใจด้วยตัวของมันเอง

องค์ประกอบของการประกันคุณภาพ

พัฒนาการของการประกันคุณภาพอาจกล่าวอ้างได้ว่ามาจากวงจรเดมมิง (Demming Cycle) ซึ่งประกอบด้วย P-D-C-A หรือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (D) ตรวจสอบผล

การปฏิบัติตามแผน (Check) และแก้ไขปรับปรุงหลังจากตรวจสอบผลแล้ว (Act) ซึ่ง ถือเป็น การนำเอาข้อมูลที่เกิดจากการปฏิบัติย้อนกลับ (Feedback) มาใช้ในการปรับปรุงให้ดีขึ้น

ดังนั้นองค์ประกอบของการประกันคุณภาพจึงประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้(สถาบันพัฒนาวิชาชีพขนาดกลางและขนาดย่อม, 2548)

1. นโยบายคุณภาพเป็นข้อความที่เป็นลายลักษณ์อักษรระบุถึงความมุ่งมั่น และ แนวทางดำเนินการทางด้านคุณภาพทั้งหมดขององค์กรที่ได้แถลงไว้อย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหาร ระดับสูง ประการสำคัญผู้บริหารระดับสูงจะต้องเข้ามามีบทบาทเป็นอันดับแรก ซึ่งบางครั้งใน การบริหารงานคุณภาพ ผู้บริหารระดับสูงอาจไม่ต้องดำเนินการเอง แต่มอบหมายให้มีผู้ดูแลที่มี อำนาจเพียงพอต่อการสั่งการข้ามหน่วยงานภายในได้ทุกระดับ หากไม่มีอำนาจเพียงพอแล้วจะทำให้ นโยบายคุณภาพไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ และมาตรการสำคัญคือต้องให้มวลสมาชิก (Stakeholders) ในองค์กรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในคุณภาพที่เกิดขึ้นขององค์กรด้วย

การประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาที่ช่วยสร้างความ พึ่งพอใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมว่า ผู้เรียนที่จบการศึกษาจะมี คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งนี้กระบวนการประกันคุณภาพ การศึกษาประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนแรกคือ การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) ซึ่ง หมายถึง การดำเนินงานตามแผนที่วางไว้อย่างรัดกุมทุกขั้นตอน ส่วนที่สอง คือ การตรวจสอบ คุณภาพ (Quality Auditing) มี 2 รูปแบบ คือ การตรวจสอบคุณภาพภายใน (Internal Audit) เป็น การตรวจสอบคุณภาพภายในให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และ การตรวจสอบคุณภาพภายนอก (External Audit) หมายถึงกระบวนการประเมินผลการดำเนินการของโรงเรียนสาธิตฯ โดยหน่วย ตรวจสอบคุณภาพภายนอกตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนที่สาม ซึ่งเป็นส่วนสุดท้าย คือ การประเมิน คุณภาพ (Quality Assessment) ซึ่งหมายถึง กระบวนการประเมินผลการดำเนินการของโรงเรียน สาธิตฯ เป็นภาพรวมว่าเมื่อได้มีการใช้ระบบการประกันคุณภาพหรือระบบการควบคุมคุณภาพแล้ว ทำให้ผลผลิตและการบริการของโรงเรียนสาธิตฯ มีการเปลี่ยนแปลงในเชิงคุณภาพเป็นไปตาม เกณฑ์ที่กำหนดมากน้อยเพียงใด (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา จึงรวมถึงกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติใดๆที่หากได้ดำเนินการตามระบบและแผนที่ได้วางไว้แล้วจะทำให้เกิดความมั่นใจว่าจะได้ผลผลิตของการศึกษาที่มีคุณภาพตามลักษณะที่พึงประสงค์ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติการหรือการทำกิจกรรมใดๆ เกี่ยวกับการศึกษาอย่างมีระบบตามแผนที่กำหนดไว้แล้วทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าผลผลิตที่เกิดขึ้น จะมีคุณภาพตามลักษณะที่ต้องการ (สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549)

อุทุมพร จามรมาน (2545) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance) เกี่ยวข้องกับคำอีก 4 คำ คือ Quality Control, Quality Audit, Quality Accreditation และ Quality Assessment ซึ่งจะได้อธิบาย ความหมายและความเกี่ยวข้องกันดังเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{Quality Assurance} = f(\text{Quality Control, Quality Audit, Quality Assessment})$$

- การประกันคุณภาพ หมายถึง การระบุความชัดเจนในวัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย ตลอดจนวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

- การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) หมายถึง การดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ อย่างรัดกุมทุกขั้นตอน

- การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Audit) แยกได้เป็น การตรวจสอบคุณภาพ ภายใน (Internal Quality Audit) เป็นการตรวจสอบคุณภาพโดยตัวเองตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น

- การตรวจสอบคุณภาพจากภายนอก (External Quality Audit) เป็นการตรวจสอบคุณภาพโดย หน่วยงาน/กลุ่มภายนอก ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น

- การรับรองคุณภาพ (Quality Accreditation) หมายถึง การรับรองหรือไม่ รับรองคุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งบางครั้งเป็นมาตรฐานทางกายภาพ เช่น พื้นที่ จำนวนอุปกรณ์ ฯลฯ

- การประเมินคุณภาพ (Quality Assessment) เป็นการหาข้อมูลที่เชื่อถือได้ เพื่อ ตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิต/บริการของหน่วยงานตามเกณฑ์ที่กำหนด ในประเทศอังกฤษ และสก็อตแลนด์ หมายถึง การทบทวนและตัดสินผล โดยหน่วยงาน/กลุ่มภายนอก โดยเน้นเฉพาะด้านการเรียนการสอนเท่านั้น

องค์ประกอบของการประกันคุณภาพทางการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาแยกได้ 2 อย่าง คือ การประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน เป็นการควบคุมและตรวจสอบโดยตัวเอง เพื่อให้รู้จุดบกพร่อง เพื่อการแก้ไขปรับปรุงกับ เสริมจุดแข็งให้แข็งแกร่งขึ้นและ การประกันคุณภาพการศึกษาโดยภายนอก เป็นการตรวจสอบจาก กลุ่มผู้มีความรู้ความสามารถหรือเกี่ยวข้องกับการใช้งานบัณฑิต การตรวจสอบจากภายนอก มักจะ ใช้การเยี่ยมชมเพื่อหาข้อมูลมาตัดสินใจตามเกณฑ์ภายนอกที่กำหนด (อุทุมพร จามรมาน, 2545) ในระบบประกันคุณภาพการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การประกัน คุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การประกันคุณภาพภายใน เป็นระบบการประกันคุณภาพที่สถานศึกษา หรือสถาบันหรือองค์กรรับผิดชอบดำเนินการภายในสถานศึกษาหรือสถาบันหรือองค์กรให้เกิด คุณภาพในผลผลิตและบริการซึ่งจะต้องดำเนินการ 3 เรื่องที่ต่อเนื่องกัน คือ การพัฒนาคุณภาพ การติดตามตรวจสอบ และประเมินคุณภาพ ทุกองค์กรและระบบในการดำเนินการของสถานศึกษา หรือสถาบันหรือองค์กร การประกันคุณภาพจึงเกี่ยวข้องและเป็นเรื่องของบุคลากรทุกคนใน สถานศึกษาหรือสถาบันหรือองค์กร ต้องช่วยกัน บุคลากรของสถานศึกษาหรือสถาบันหรือองค์กร คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของ ระบบประกันคุณภาพที่ต้องทำงานในระบบคุณภาพ หรือใช้วงจรคุณภาพ (Quality cycle) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) ปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Action) อย่างต่อเนื่อง ในแต่ละโครงการหรือกิจกรรม หมายถึงว่า การทำงานใด ๆ ต้องมีแผนที่ชัดเจน มีการ ปฏิบัติตามแผน มีการประเมินแผน และปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือ หัวใจของการพัฒนาคุณภาพ ภาระงานเป็นวิธีการทำงานประจำ ให้เป็นวัฒนธรรมคุณภาพ พร้อมให้ความร่วมมือหน่วยงานในการประกันคุณภาพในส่วนที่ตนเกี่ยวข้อง

ผลการดำเนินการทุกขั้นตอนจะต้องมีการบันทึกข้อมูลเพื่อเป็นฐานข้อมูล (base line) ในการกำหนดเป้าหมาย (Target) ในการพัฒนาต่อไป และนำไปสรุปข้อมูลเป็นรายงานประจำปี เสนอต่อสาธารณชน ฐานข้อมูลหรือศูนย์ข้อมูลจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาคุณภาพ (อุทุมพร จามรมาน, 2543)

2.การประกันคุณภาพภายนอก เป็นกระบวนการตรวจสอบคุณภาพที่ผ่าน กระบวนการประกันคุณภาพภายใน โดยการประเมินคุณภาพ และให้การรับรองโดยหน่วยงาน ประเมินภายนอกตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 49 คือ สมศ. จะรับผิดชอบ ประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่ง อย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 5 ปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และมาตรา 50 กำหนดให้สถานศึกษา ให้ความร่วมมือเตรียมข้อมูลสำหรับการประเมินภายนอก

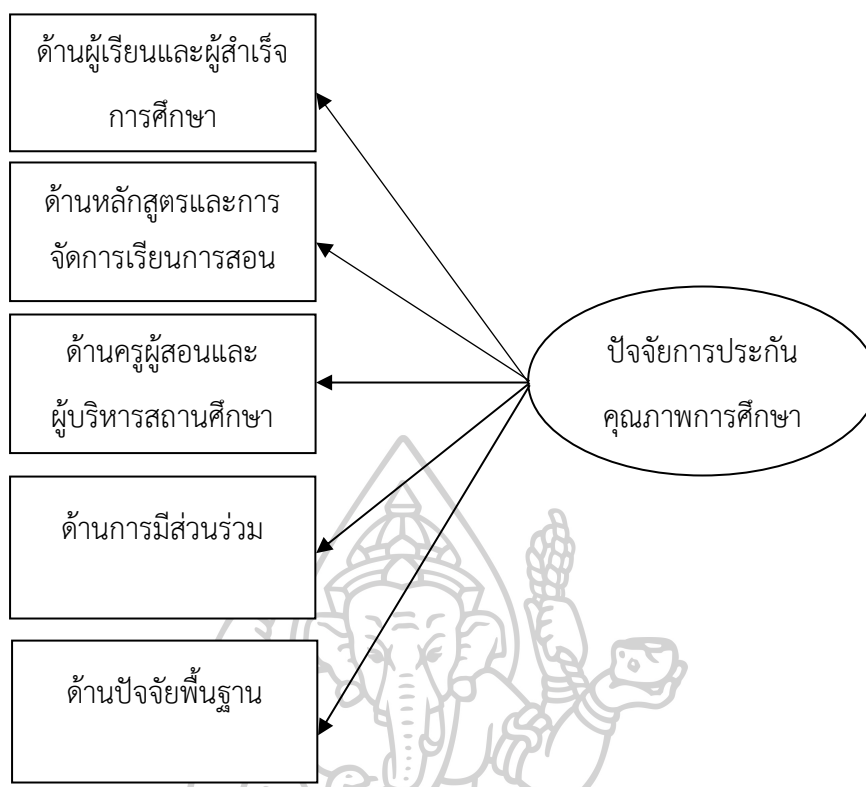
ดังนั้น หน่วยงานทุกหน่วยงานจะต้องเตรียมข้อมูลหรือเอกสารผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน และหลักฐานทุกชนิดอย่างเป็นระบบ เพื่อตรวจสอบได้ง่าย เช่น SAR ของ หน่วยงาน ทุกปี หลักฐานที่เชื่อมโยง ข้อเสนอแนะของสมศ. และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเข้าสู่ ระบบ Intranet ของสถาบัน และจัดทำระบบ E-SAR เพื่อรองรับการตรวจประเมินภายนอก (การประกันคุณภาพ การศึกษา, ม.ป.ป.)

ผลประโยชน์ที่ได้จากการประกันคุณภาพการศึกษา

อกย ครอบคลุมผล (2540) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่สถานศึกษาจะได้รับจากการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาไว้หลายประการด้วยกันดังนี้

1. ผู้เรียนและผู้ปกครองมีหลักประกันและความมั่นใจว่าสถานศึกษาจะดำเนินงานตามมาตรฐานที่กำหนด
2. ครูได้ทำงานอย่างมืออาชีพ ทำงานที่เป็นระบบมีโครงสร้างชัดเจน ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ ได้พัฒนาตนเองและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำและความรู้ ความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีความสุจริต เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ได้รับการยอมรับซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นประโยชน์ ต่อชุมชนและสังคม
4. กรรมการสถานศึกษา ได้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม เป็นผู้ที่ทำประโยชน์ และมีส่วนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่เยาวชนและชุมชนร่วม มีความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจ ในการได้มาเป็นกรรมการสถานศึกษา
5. หน่วยงานที่กำกับดูแล สถานศึกษาที่มีศักยภาพในการที่จะพัฒนา ตนเอง ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระในการกำกับดูแลสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพการศึกษารวมไปถึงคุณภาพของสถานศึกษา
6. สังคมประเทศชาติและชุมชน ได้คนที่ดี มีศักยภาพที่จะสามารถช่วยพัฒนาองค์กรหรือชุมชน และสังคมประเทศชาติต่อไป
7. ผู้รับบริการ ได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของหน่วยงาน

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนของสถานศึกษาให้สังคมได้มั่นใจว่าผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตามหลักสูตรอย่างแท้จริง รวมถึงมีคุณภาพเป็นไปตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ และด้วยการประกันคุณภาพในงานวิจัยเล่มนี้จะมุ่งเน้นไปในส่วนของระดับอาชีวศึกษาจึงมีการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งรวมถึงมาตรฐานการอาชีวศึกษาตามแนวทางการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ดังนั้นมีเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา สามารถวัดและประเมินผลคุณภาพได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียนและ ผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ดังนั้นจากการสังเคราะห์ข้างต้นอาจจะสร้างกรอบแนวคิดของงานวิจัยได้ตามสมมติฐานดังภาพ



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดงานวิจัยสมมติฐานภาพที่ 4

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหาร ทุกขั้นตอนของการบริหาร มีการติดต่อสื่อสารกันอยู่เสมอ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การวินิจฉัยสั่ง การประสานงาน และการควบคุม รวมทั้งการรายงานผล ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารในการนำเสนอความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง และไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างหรือจากล่างขึ้นบน หรือระดับแนวนอน ก็ตามย่อมทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน และเกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานขององค์กรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดก็ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่มีระบบ ความล้มเหลวในการติดต่อสื่อสารอาจหมายถึงความล้มเหลวของการบริหารงานในองค์กรด้วย (หทัยทิพย์ สิชชันทกสมิต, 2554)

ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้อย่าง หลากหลาย ดังนี้ หทัยทิพย์ สิชชันทกสมิต (2554) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยน ความคิด ความเห็น ข้อเท็จจริง หรือความรู้สึก ซึ่งอาจเป็นในรูปของคำพูดตัวอักษร

สัญลักษณ์ โดย มีเจตนาที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของอีกบุคคลหนึ่ง พฤติกรรมในที่นี้หมายถึงรวมถึงการเปลี่ยนในความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงออกโดยเปิดเผย และมุ่งให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ให้กับผู้รับและช่วยป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกัน

กาญจนา มีศิลป์วิภักย์ (2553) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่ใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนหรือ พฤติกรรมที่ไม่ใช่ภาษาพูดและภาษาเขียน โดยบางคนถือว่า พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์ที่สามารถสื่อความหมายได้ หรือก่อให้เกิดความหมายได้ก็คือเป็น การสื่อสารทั้งสิ้น ถึงแม้ว่าผู้แสดงพฤติกรรมนั้นจะไม่มีเจตนาสื่อสารก็ตาม การสื่อสารของมนุษย์ จะแตกต่างกันออกไปตามแนวความคิดของแต่ละบุคคล

ความหมายของการสื่อสารในองค์กร

การสื่อสารในองค์กร (Organizational Communication) หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารรูปแบบต่างๆ ของคนในองค์กร เป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ในองค์กร ก่อให้เกิดการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรในทุกส่วนงานใน องค์กร สร้างความเข้าใจร่วมกันไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายสู่ผลสำเร็จขององค์กร จาก การค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลนักวิจัยและผู้ทีศึกษาเรื่องความหมายของการสื่อสารในองค์กร ได้ให้ ความหมายไว้หลากหลายดังนี้

จรัส โฉมศิริรัตน์ (2558) ได้สรุปว่าการติดต่อสื่อสารในองค์กรมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหาร ผู้บริหารไม่สามารถตัดสินใจได้หากปราศจากข้อมูล ซึ่งข้อมูลจะต้องได้มาจากการสื่อสาร เมื่อผู้บริหารทำการตัดสินใจแล้วก็ต้องสื่อสารไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องอีก มิฉะนั้นจะไม่มีผู้ใดทราบว่าผู้บริหารตัดสินใจอย่างไร

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การเคลื่อนย้ายหรือการส่งผ่านข่าวสาร ข้อมูล หรือความหมายบางอย่างของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน หรือเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างตามที่ต้องการ

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555) สรุปความหมายของการสื่อสารว่า เป็นการถ่ายทอดสาร จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยผ่านสื่อ โดยผู้ส่งสารจะถ่ายทอดความคิดของตนเองเป็นคำพูดหรือสัญลักษณ์ไปสู่ผู้รับสาร และผู้รับสารตีความหมายให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารแล้วถ่ายทอดความคิดของตนเองกลับสู่ผู้รับสารอีกครั้งหนึ่งโดยผ่านสื่อต่างๆ เช่น คำพูด ท่าทาง รวมไปถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โทรศัพท์ วิทยุกระจายเสียง ฯลฯ สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร จดหมาย สื่อวิดีโอ ฯลฯ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2554) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้หลายอย่าง เช่น การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการส่งข่าวสารข้อมูล ความคิด ความรู้สึกหรือความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งหรือหลายบุคคล โดยวิธีการพูด การเขียน การใช้ภาษา ท่าทาง การใช้สัญลักษณ์หรืออื่นๆ

ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารไว้ 3 ส่วนด้วยกัน ดังนี้

1. ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร: แก่ผู้บริหาร

จากงานวิจัยพบว่าผู้จัดการหรือผู้บริหารจะใช้เวลาเป็นส่วนใหญ่มากกว่า 70 % โดยเฉลี่ยในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร เช่น การประชุมทั้งที่ได้นัดหมายไว้ และไม่ได้นัดหมายไว้ การเดินตรวจตารางงานและการโทรศัพท์ เป็นต้น

2. ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร: แก่ส่วนบุคคล

นอกจากนั้นแล้ว การที่คนเราจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานนั้น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากก็คือ การมีทักษะและความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ซึ่งรวมทั้งการนำเสนองาน (Presentations) ในรูปแบบต่างๆ อย่างเหมาะสมด้วย เพื่อที่จะแสดงออก (Express) ถึงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็นและทัศนคติต่างๆ ของตนให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้อื่น หรือแสดงความสามารถในการโน้มน้าวแนวความคิดเห็นของตนเองให้เกิดผลได้

3. ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร: ในแง่องค์การ

ในองค์การสมัยใหม่นั้น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างทีมงานที่มี ประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นและสร้างความเข้าใจ ตลอดจนความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่าย พนักงานทำให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และนอกจากนั้นการสื่อสารยังช่วยสร้างสรรค์ จรรยาบรรณ วัฒนธรรมองค์การให้แข็งแกร่ง ตลอดจนสามารถสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ และถ้าองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารภายในองค์กรจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการสื่อสารในองค์กร

วัตถุประสงค์ในการติดต่อสื่อสารในองค์กรหรือหน่วยงานก็เพื่อจะกระจายข่าวสารและสร้างความเข้าใจที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร และเพื่อที่จะสร้างเจตคติที่สำคัญต่อการจูงใจ การร่วมมือกันทำงานและมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ผลที่ตามมาก็คือก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม (Team) การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีผู้ร่วมงานทุก ฝ่ายมีความพึงพอใจ วัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสารในองค์กรหรือหน่วยงานจะมีรายละเอียดที่

คล้ายคลึงกัน ดังเช่น Lee O Thayer ได้สรุปให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสารในองค์การ ออกได้เป็น 5 ประการ ดังรายละเอียด (วิเชียร วิทยอุดม, 2550)

1. เป็นการให้ข้อมูลข่าวสาร วัตถุประสงค์พื้นฐานของการติดต่อสื่อสารก็เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงาน ได้ทราบถึงจุดมุ่งหมายของการทำงานในองค์การ ได้รับรายละเอียดของข้อมูลข่าวสาร ต่างๆ ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงการตัดสินใจของผู้บริหารว่าจะ ดำเนินการไปใน แนวทางใด เพื่อจะได้ปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

2. เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล องค์การจะต้องมีการประเมินผล เพื่อดู ถึงประสิทธิผลประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือไม่ เพียงไร การติดต่อสื่อสารจะเป็นการป้อนกลับของข้อมูลข่าวสาร (Feedback) ระหว่างผู้บังคับบัญชา ทำให้ได้ทราบข้อมูลของการปฏิบัติงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี จึงจะเป็นการช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ดำเนินการไปในแนวทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. เป็นการอำนวยความสะดวกและสอนงานผู้อื่น การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งใน กระบวนการบริหารนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการใช้คนร่วมกับวัตถุประสงค์ต่างๆ ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้และต้องใช้การติดต่อสื่อสารเข้า ช่วย เช่นเดียวกับการฝึกงาน (Job Training) และการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority)

4. เป็นการใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการจูงใจและกระตุ้น ผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามหรือคล้อยตามคำสั่ง เพื่อให้งานในองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การได้ การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพหรือไร้ประสิทธิภาพก็ขึ้นอยู่กับความสามารถในการ ติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือในการชักจูงหรือใช้อำนาจเหนือผู้อื่นให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม คำสั่งนั้นๆ

5. เป็นผลทางอ้อมต่อองค์การ การติดต่อสื่อสารในองค์การ โดยทั่วไปไม่จำเป็นต้องมีความ เกี่ยวข้องกับการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยตรง แต่จะมีผลทางอ้อมโดยตรงต่อ วัตถุประสงค์ขององค์การในขณะที่ให้ผลโดยตรงต่อการตอบสนองต่อความรู้สึกส่วนบุคคล แต่ผลต่อ ส่วนบุคคลที่ทำให้เป็นที่พอใจความต้องการอันนี้จะต้องไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น การ ติดต่อสื่อสารในองค์การทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารทางสังคมในองค์การ

จากเนื้อหาข้างต้นสรุปได้ว่า เพื่อการบริหารงานในองค์การ ที่ได้ประสิทธิภาพ สูงสุดแล้วนั้น การติดต่อสื่อสาร ถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ในทุกๆ ส่วนในองค์การ โดยเฉพาะระดับ ผู้บริหาร ผู้บริหาร ไม่สามารถตัดสินใจได้หากปราศจากข้อมูล ข้อมูลจะต้องได้มาจากกการ ติดต่อสื่อสาร และเมื่อ ตัดสินใจในการบริหารหรือแนวทางการทำงาน หรือเป้าหมายขององค์การแล้ว ต้องสื่อสารสิ่งเหล่านี้

ไปสู่ผู้ที่เกี่ยวข้องอีก เพื่อให้องค์การ บรรลุเป้าหมายความสำเร็จสูงสุด ในการ บริหารงาน และ แนวทางการทำงานผู้ได้บังคับบัญชาต่อไป

องค์ประกอบของการสื่อสาร

ศุภรศมี ฐิติกุลเจริญ (2550) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการสื่อสารโดยทั่วไปว่ามี 4 ประการ คือ

1. ผู้ส่งสาร (Source)
2. สาร (Message)
3. ช่องทางการสื่อสารหรือสื่อ (Channel)
4. ผู้รับสาร (Receiver)

ผู้ส่งสาร (Source) คือ ผู้เริ่มต้นการสื่อสาร (เริ่มต้นสร้างและส่งสารไปยังผู้อื่น) ในการสื่อสารครั้งหนึ่ง ๆ นั้น ผู้ส่งสารจะทำหน้าที่เข้ารหัส (Encoding) อันเป็นการแปรสารให้อยู่ในรูปของสัญลักษณ์ที่มนุษย์คิดสร้างขึ้นแทนความคิด ได้แก่ ภาษา (ภาษาพูด, ภาษาเขียนหรือวจนภาษา) และ อากัปกริยาท่าทางต่าง ๆ (อวัจนภาษา) สารที่ถูกเข้ารหัสแล้วนี้จะถูกผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารโดย ผ่านทางติดต่อทางใดทางหนึ่ง เช่น ถ้าผู้ส่งสารต้องการส่งสาร ก. ไปถึงผู้รับสารที่อยู่ห่างไกลจากตน อย่างรวดเร็ว ผู้ส่งสารก็อาจเลือกใช้ วิธีโทรเลข โทรศัพท์ จดหมาย ถ้าเป็นปัจจุบันก็อาจใช้โทรสาร (Facsimile (FAX)) หรือ E-mail (การสื่อสารผ่านทางจอคอมพิวเตอร์) ซึ่งสะดวกและรวดเร็ว เป็นเทคโนโลยีการสื่อสารใหม่ ดังนั้นโดยทั่วไปแล้ว ในสถานการณ์การสื่อสารหนึ่ง ๆ นั้นผู้ส่งสารจะเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญในการที่จะเป็นผู้เริ่มต้นสื่อสาร ถือเป็นบุคคลแรกที่จะทำให้กระบวนการในการสื่อสารเกิดขึ้นแต่การเป็นผู้ส่งสารไม่ว่าจะในการสื่อสารประเภทและระดับใดก็ตาม ย่อมต้องมีบทบาท และหน้าที่ในการสื่อสารที่สำคัญ คือ

1. การมีวัตถุประสงค์ในการสื่อสารที่ชัด
2. การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอในเนื้อหาของเรื่องราวที่ตนจะสื่อสารกับ
3. การเป็นผู้มีความพยายามที่จะเข้าใจความสามารถและความพร้อมในการรับสารของผู้ที่ตนสื่อสารด้วย
4. การเป็นผู้รู้จักเลือกใช้วิธีการในการสื่อสารให้เหมาะสมกับเรื่อง โอกาสและผู้รับสารของตน

สาร (Message) คือ เรื่องราวอันมีความหมายและแสดงออกมาโดยอาศัยภาษา หรือ สัญลักษณ์ใด ๆ ก็ตามที่สามารถทำให้เกิดการรับรู้ร่วมกันได้ สาร จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ส่งสารเกิดความคิดขึ้น และต้องการจะส่งหรือถ่ายทอดความคิดนั้นไปสู่การรับรู้ของผู้อื่น

ความสำคัญของสารที่ถูกส่งมาจากผู้ส่งสาร ก็คือ การทำหน้าที่เร้าให้ผู้รับสารเกิดการรับรู้ ความหมายและมีปฏิกิริยาตอบสนอง การที่ผู้รับสารจะรับสารที่ถูกส่งมาในรูปของสัญลักษณ์ได้หรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับว่า ผู้รับสารมีทักษะในการรับสารมากหรือน้อย ซึ่งทักษะในการรับสารได้แก่ ความสามารถในการคิด พิจารณา ความเข้าใจทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน หากผู้รับสารแสดง พฤติกรรมการรับสาร ตรงกับพฤติกรรมของผู้ส่งสาร เช่น ฟังอ่าน ดู สังเกต แสดงว่าผู้รับสารมี ทักษะ ในการรับสาร โดยทั่วไปสาร ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ประการ คือ

1. รหัสของสาร (message codes)

รหัสของสาร คือ ภาษา (Language) หรือสัญลักษณ์ (symbolic) หรือสัญญาณ (Signal) ที่ มนุษย์คิดขึ้นเพื่อใช้แสดงออกแทนความคิดเกี่ยวกับบุคคลและสรรพสิ่งต่าง ๆ เราสามารถ แบ่งรหัส ของสารออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1.1 รหัสของสาร ที่ใช้คำพูด (verbal message codes) รหัสของสารที่ใช้คำพูด ได้แก่ ภาษาอันเป็นระบบสัญลักษณ์ที่มนุษย์ ได้พัฒนาขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพ ภาษาทุกภาษาของมนุษย์มี การสร้างขึ้นและถูกพัฒนาสืบทอดมาโดยลำดับเป็น ระบบสัญลักษณ์ที่ทำให้สารปรากฏขึ้นได้

1.2 รหัสของสารที่ไม่ใช้คำพูด (nonverbal message codes) ส่วนรหัสของสารที่ไม่ใช้ คำพูด ได้แก่ ระบบสัญลักษณ์ สัญญาณ หรือเครื่องหมาย ไต ๆ ก็ตามที่ไม่เกี่ยวข้องกับการใช้ถ้อยคำ เช่น อากัปกิริยา ธง ไฟ เป็นต้น

2. เนื้อหาของสาร (message content)

เนื้อหาของสารที่มนุษย์สื่อสารกันนั้นครอบคลุมถึงความรู้และประสบการณ์ของมนุษย์ที่ มนุษย์ต้องการที่จะถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเพื่อความเข้าใจร่วมกัน ดังนั้น เมื่อพูดถึงเนื้อหา ของสารแล้ว จะมีขอบเขตกว้างขวางไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งเราอาจแบ่งเนื้อหาของสารได้เป็น 3 ประเภท คือ

2.1 สารประเภทข้อเท็จจริง ได้แก่ สารที่รายงานให้ทราบถึงความจริงต่าง ๆ ที่มี อยู่ในโลก ทางกายภาพ และอยู่ในวิสัยที่มนุษย์จะตรวจสอบได้ถึงความแน่นอนถูกต้องของสารนั้น ถ้า พิสูจน์ ตรวจสอบแล้วสารนั้นเป็นจริง สารนั้นก็จัดได้ว่าเป็นสารที่มีคุณภาพควรแก่การเชื่อถือ

2.2 สารประเภทข้อคิดเห็น ได้แก่ สารซึ่งเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในจิตใจจากการ ประเมินของผู้ส่งสาร อาจเป็นความรู้สึก แนวคิด ความเชื่อที่บุคคลมีต่อตนเองต่อบุคคลอื่น ต่อวัตถุ หรือต่อเหตุการณ์ สารประเภทนี้มักพบเห็นตามสื่อมวลชนประเภทต่าง ๆ

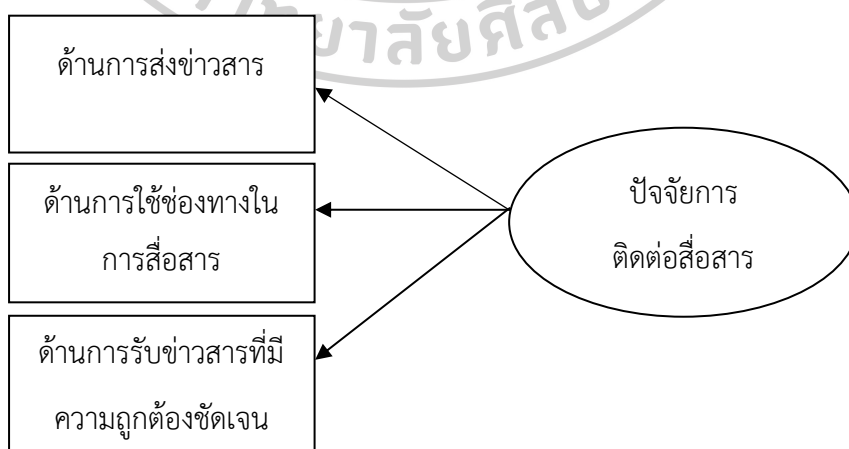
2.3 สารประเภทความรู้สึก ได้แก่พวกโคลง ฉันท์ กาพย์ กลอน นวนิยาย เรื่องสั้น ต่างๆ ที่ เป็นการเขียนจากจินตนาการ จากการเพ้อฝัน จากอารมณ์ศิลปินยากที่จะตรวจสอบความ จริงแท้ แน่แน่นอนของข้อมูลหรือตัวสารเหมือนกัน

3. การจัดสาร (message treatment)

การจัดสาร สารที่ถูกจัดเตรียมมาอย่างดี ทั้งในเรื่องของการเรียบเรียงลำดับ ความ ยากง่าย รูปแบบการใช้ภาษา จะทำให้สารนั้นมีคุณสมบัติในการสื่อสารได้ ตัวอย่างของการจัดสารที่เห็นได้ชัดก็คือ การจัดสารในการโฆษณา ซึ่งผู้ส่งสารได้ให้ความสำคัญพิถีพิถันในการจัดสาร เพื่อให้สารนั้นสามารถดึงดูดความสนใจของผู้รับสารสามารถที่จะให้ความเข้าใจและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ได้ตามที่คุณส่งสารต้องการ

4. ช่องทางการสื่อสาร (Channel) หรือ สื่อ ในการสื่อสารใด ๆ ก็ตาม ผู้ส่งสารย่อมต้องอาศัย ช่องทางหรือสื่อให้ทำหน้าที่นำสารไปยังผู้รับสาร โดยทั่วไปแล้วสารที่ถูกผู้ส่งสารถ่ายทอดไปยังผู้รับ สารจะเข้าไปสู่ระบบการรับรู้ของมนุษย์โดยผ่านประสาทสัมผัสทางใดทางหนึ่ง หรือหลายทาง ได้แก่ ทางการเห็น โดยประสาทตา ทางการได้ยิน โดยประสาทหูทางการได้กลิ่น โดยประสาทจมูก ทางการสัมผัส โดยประสาทกาย และทางการลิ้มรสโดยประสาทลิ้น

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยข้างต้น อาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบของปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ประกอบไปด้วย การใช้ช่องทางในการสื่อสาร การส่งข่าวสาร และการรับข่าวสารที่มีความถูกต้องชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อัครพร อังกินันท์, 2558) พบว่าปัจจัยกระบวนการในการสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารงานวิชาการ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษาผ่านปัจจัยความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ ข้อค้นพบดังกล่าวอธิบายได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญตัวแปรหนึ่งเพราะเป็นสภาพที่เกิดขึ้น ในองค์การ ผลมาจากผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาทำให้แต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน เนื่องจากเทคนิควิธีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับข่าวสารการใช้ช่องทางในการส่งข่าวสาร การส่ง ข่าวสาร สอดคล้องกับ(Alig-Mielcarek, 2003) ดังนั้นจากการสังเคราะห์ข้างต้นอาจจะสร้างกรอบแนวคิดของงานวิจัยได้ตามสมมติฐานดังภาพ



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดงานวิจัยสมมติฐานภาพที่5

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชรพงษ์ นวมนะโน (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านครู อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผู้บริหารและด้านนักเรียน อยู่ในอันดับต่ำสุด 2) ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผู้บริหารและสนับสนุนโรงเรียน และด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน อยู่ในอันดับต่ำสุด

โสภณ ม่วงทอง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าดัชนีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ดีและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 828.35, df = 428, p\text{-value} = 0.000, \text{Relative Chi-square} = 1.94, \text{ค่า GFI} = 0.95, \text{ค่า AGFI} = 0.91, \text{ค่า SRMR} = 0.027, \text{ค่า RMSEA} = 0.034$ และค่า CFI = 1.00 สามารถที่จะพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ

ทิวต์ล ศรดีดำรง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัยพบว่า 1. ลักษณะของโรงเรียนคุณภาพ คือ โรงเรียนที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ จัดการเรียนการสอนโดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน โรงเรียนและผู้ปกครอง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ผู้ปกครองและ ชุมชนยอมรับ และมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 2. เงื่อนไขการเกิดเป็นโรงเรียนคุณภาพ แยกเป็น เงื่อนไขจาก ภายในโรงเรียนประกอบด้วย 1) เงื่อนไขที่เกิดจากผู้บริหาร ได้แก่ การทำตัวเป็นแบบอย่าง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มี ความเด็ดขาดในการตัดสินใจ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) เงื่อนไขที่เกิดจากครู ได้แก่ ครูมีความสามัคคี ครูมีความตระหนักในหน้าที่ 3. กระทบ การเกิดเป็นโรงเรียนคุณภาพเกิดจากกระบวนการบริหารงานของผู้บริหาร ได้แก่ การ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่ความสำเร็จ และการทำงานเป็นทีม 4. การดำรงอยู่ของการเป็นโรงเรียนคุณภาพ เกิดจาก 1) ความชัดเจนในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความเข้าใจและ ตระหนักในหน้าที่ของบุคลากร ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และ 2) ความผูกพันกับโรงเรียน ประกอบด้วย การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ ความเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ และการตรวจสอบและพัฒนากระบวนการทำงาน 5. ผลที่ตามมา จากการ

เป็นโรงเรียนคุณภาพ คือ เป็นแหล่งศึกษาดูงาน นักเรียนได้รับการพัฒนาบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน และมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี

นัฐธยา พิพัฒน์นราธร (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านการบริหารจัดการวิชาการ และด้านการบริหารจัดการ งบประมาณ 2. ระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีการแข่งขันสูง จึงทำให้โรงเรียนเอกชนมีการปรับตัวให้มีการพัฒนาสู่การบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

เพ็ญจันทร์ อุปพงษ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียน อนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ ทั้งนี้ รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมาก ($\chi^2=4.36$) เมื่อจัดลำดับความเหมาะสม ขององค์ประกอบทั้ง 7 มีดังนี้ คือการวางแผนกลยุทธ์ การนำองค์กร การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการ กระบวนการ ผลลัพธ์การดำเนินการ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ตามลำดับ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบมีความเหมาะสม

วิสัยน์ พาหะมาก (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การนำนโยบายสู่การปฏิบัติและการบริหารจัดการ ทั้งกลุ่มโรงเรียนที่มีผลคะแนนโอเน็ตสูงและผลคะแนนโอเน็ตต่ำ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยภาวะผู้นำของผู้บริหาร การนำนโยบายสู่การปฏิบัติส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก การนำนโยบายสู่การปฏิบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในขณะที่สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กโดยผ่านการบริหารจัดการ

วนาวลัย (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การสื่อสารภายในองค์กร: ปัจจัยเอื้อความสำเร็จในการสร้างความแตกต่างขององค์กรระดับประเทศ 3 แห่ง พบว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการสร้าง ความ

แตกต่างกันองค์กร ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง รวมถึงผู้ปฏิบัติเห็นความสำคัญของการสื่อสารในองค์กร เป็นอย่างมาก โดยที่องค์กรมีการสื่อสารนโยบาย แผนและ ข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ ด้วยวิธีการสื่อสารหลากหลายรูปแบบ ผู้บริหารระดับกลางและผู้ปฏิบัติคิดว่าองค์กรประสบความสำเร็จได้เพราะการสื่อสารในองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำ หน้าทีเผยแพร่นโยบายขององค์กรและข่าวสารอื่น ๆ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปในทางทิศเดียวกันกับเป้า หมายองค์กรได้ ทั้งยังพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์กร เพราะสามารถที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสร้างความร่วมมือและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ในองค์กรและนำไปสู่ความเชื่อใจความจงรักภักดีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

วันเผด็จ มีชัย (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ ด้านการนิเทศการศึกษา

กฤษฎา การิษุม (2553) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารระดับผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือแรงจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนระดับปัจจัยทางการบริหารระดับครูทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะของบุคลากร และด้านสภาพแวดล้อมองค์กรตามลำดับ

โนรลัลลา โต๊ะประดู่ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตจังหวัดสตูล ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X5) พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน (X4) บรรยากาศของโรงเรียน (X2) และพฤติกรรมการสอนของครู (X1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ .698 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .549 มีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ ร้อยละ 48.70 ซึ่งแต่ละตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .252 .147 .160 และ.066 ตามลำดับ และสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .396 .233 .148 และ.107 ตามลำดับ แต่ความคาดหวังของผู้ปกครอง (X3) ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้

อรพรรณ ตูจันดา (2558) ได้ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนวัดปทุมวนารามโดยใช้
 อรพรรณโมเดล ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการบริหารโรงเรียนโดยใช้อรพรรณโมเดลในภาพรวม มี
 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการบริหาร อยู่ระดับมากที่สุด
 รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดองค์กร ด้านการประเมินเพื่อพัฒนา ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการ
 บริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม และด้านการนิเทศบุคลากรใน
 สถานศึกษาตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนโดยใช้อรพรรณโมเดลภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
 ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้
 วิชาภาษาไทย รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาพลศึกษา
 ตามลำดับ 3) กระบวนการบริหารโรงเรียนโดยใช้ อรพรรณโมเดล ส่งผลต่อประสิทธิผลของการ
 บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 46

วิเศษ ภูวิชัย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผล สถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1)
 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษามี 12 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำ ผู้บริหาร
 สถานศึกษา ลักษณะกรรมการสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อสถานศึกษา
 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการหลักสูตร สภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษา
 คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู การช่วยเหลือนักเรียน มาตรฐานในการทำงานของครู การจัดสรร
 ทรัพยากร รวมทั้งการให้งานที่ชัดเจน 2) กลุ่มตัวแปร องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา
 มีสหสัมพันธ์คาโนนิคัลกับกลุ่มตัวแปรประสิทธิผล สถานศึกษาอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 1 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ เอกสารแนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุน ความสำคัญ และปัญหา ของการ วิจัย	พัฒนา กรอบ แนวคิดใน การวิจัย	การสร้าง เครื่องมือ การวิจัย	การ เลือกใช้ สถิติ สำหรับ การวิจัย	ใช้เป็น แบบ แผนใน การ วิเคราะห์ ข้อมูล	สนับสนุน การ อภิปราย ผลการ วิจัย
แนวคิดเกี่ยวกับการ บริหารสถานศึกษา	✓	✓	✓			
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำ	✓	✓	✓			
แนวคิดเกี่ยวกับ แรงจูงใจ	✓	✓	✓			
แนวคิดเกี่ยวกับการ ประกันคุณภาพ การศึกษา	✓	✓	✓			
แนวคิดเกี่ยวกับการ ติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓			
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ สำเร็จในการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาใน จังหวัดเพชรบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 (วีชรพงษ์ น่วม มะโน, 2558)			✓	✓	✓	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชนประเภท สามัญในภาคตะวันออกเฉียง (โสภิต ม่วงทอง, 2555)			✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 1 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ เอกสารแนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุน ความสำคัญ และปัญหา ของการ วิจัย	พัฒนา กรอบ แนวคิดใน การวิจัย	การสร้าง เครื่องมือ การวิจัย	การ เลือกใช้ สถิติ สำหรับ การวิจัย	ใช้เป็น แบบ แผนใน การ วิเคราะห์ ข้อมูล	สนับสนุน การ อภิปราย ผลการ วิจัย
การบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นโรงเรียน คุณภาพ: การศึกษา ทฤษฎีฐานราก (ทิวต์ล ศรีดำรง, 2557)	✓					✓
การบริหารจัดการสู่ ความเป็นเลิศของ โรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร (นัฐ ยา พิพัฒน์นราธร, 2561)			✓	✓	✓	
การพัฒนารูปแบบการ บริหารจัดการโรงเรียน อนุบาลเอกชนสู่ความ เป็นเลิศในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ (เพ็ญจันทร์ อุปพงษ์, 2560)			✓	✓	✓	
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของประสิทธิผล โรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน วิสิทธิ์ พาทะมาก ,2561)			✓	✓	✓	

ตารางที่ 1 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ เอกสารแนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุน ความสำคัญ และปัญหา ของการ วิจัย	พัฒนา กรอบ แนวคิดใน การวิจัย	การสร้าง เครื่องมือ การวิจัย	การ เลือกใช้ สถิติ สำหรับ การวิจัย	ใช้เป็น แบบ แผนใน การ วิเคราะห์ ข้อมูล	สนับสนุน การ อภิปราย ผลการ วิจัย
การสื่อสารภายใน องค์กร: ปัจจัยเอื้อ ความสำเร็จในการสร้าง ความแตกต่างของ องค์กรระดับประเทศ (วนาวลัย,2552)			✓	✓	✓	
ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การส่วน จังหวัดขอนแก่น (วันเพ็ญ มีชัย, 2554)			✓	✓	✓	
ปัจจัยทางการบริหารที่ ส่งผลต่อการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 (กฤษฎา การีชุม, 2553)			✓	✓	✓	

ตารางที่ 1 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ เอกสารแนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์					
	สนับสนุน ความสำคัญ และปัญหา ของการ วิจัย	พัฒนา กรอบ แนวคิดใน การวิจัย	การสร้าง เครื่องมือ การวิจัย	การ เลือกใช้ สถิติ สำหรับ การวิจัย	ใช้เป็น แบบ แผนใน การ วิเคราะห์ ข้อมูล	สนับสนุน การ อภิปราย ผลการ วิจัย
ปัจจัยบางประการที่ สัมพันธ์กับประสิทธิผล ของโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามใน เขตจังหวัดสตูล (โนร์ลีย ลา โต๊ะประดู่, 2558)			✓	✓	✓	
ประสิทธิผลของการ บริหารโรงเรียนวัดปทุม วนารามโดยใช้อรรถ โมเดล (อรพรรณ ตู จินดา, 2558)			✓		✓	
องค์ประกอบที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาขั้น พื้นฐาน ใน ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ (วิเศษ ภูวิชัย, 2552)			✓	✓	✓	

จากตารางที่ 1 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดต่าง ๆ มาปรับในการใช้ศึกษา โดยที่นำมาสนับสนุนความสำคัญและปัญหาของการวิจัยในการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยและการสร้างเครื่องมือการวิจัยซึ่งได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างเครื่องมือการวิจัยการเลือกใช้สถิติและการสนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้เทคนิคในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกลุ่มภาคกลาง โดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ บทความ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศในเรื่องศักยภาพการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ และการศึกษาปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารบริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านปัจจัยพื้นฐาน ตลอดจนการศึกษาปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการส่งข่าวสาร ด้านการใช้ช่องทางในการสื่อสาร และด้านการรับข่าวสาร ที่มีความถูกต้องชัดเจน

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

เมื่อได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกลุ่มภาคกลางแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ต่อไป โดยมีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครู-อาจารย์ ของสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ประกอบด้วย

1. วิทยาลัยเทคโนโลยีสมุทรปราการ (ช.เทค)	จำนวน 20 คน
2. วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์	จำนวน 70 คน
3. วิทยาลัยเทคโนโลยีปทุมธานี	จำนวน 40 คน
4. วิทยาลัยเทคโนโลยีอยุธยา	จำนวน 50 คน
5. วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนวิชาการลพบุรี	จำนวน 31 คน
6. วิทยาลัยเทคโนโลยีลพบุรี	จำนวน 34 คน
7. วิทยาลัยเทคโนโลยีเมืองชลพัฒนวิชาการ	จำนวน 30 คน
8. วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีราชา	จำนวน 37 คน
9. วิทยาลัยอาชีวศึกษาโปลีเทคนิคระยอง	จำนวน 22 คน
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพัฒนวิชาการปราจีนบุรี	จำนวน 23 คน
11. วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจกาญจนบุรี	จำนวน 30 คน
12. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพัฒนวิชาการเพชรบุรี	จำนวน 18 คน
13. โรงเรียนพัฒนวิชาการหัวหิน	จำนวน 17 คน
รวมทั้งหมด	<u>422</u> คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงลักษณะข้อมูลการวิจัยที่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงคือการวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติเบื้องต้น คือ ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เป็นเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 10-20 ตัวแปรสังเกตได้ต่อ 1 พารามิเตอร์ตัวอย่าง (Hair, Black, Babin and Anderson, 2010) โดยกลุ่มที่ใช้เป็นครู-อาจารย์ ของสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้มีจำนวน 18 ตัวแปร ดังนั้น งานวิจัยนี้ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนและให้การทดสอบสมมติฐานมีค่าความเชื่อมั่นสูงขึ้น ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 34 คน รวมเป็น 304 คน

2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ซึ่งเป็นเทคนิคในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่ออ้างอิงไปสู่ประชากรในการวิจัย โดยเลือกใช้แบบจำเพาะเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งเป็นครู-อาจารย์ ของสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 13 แห่งเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับเนื้อหาที่ศึกษาที่สุ่มในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้

3.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกลุ่มภาคกลาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะให้เลือกตอบเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เป็นต้น แบบสอบถามส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		
คำชี้แจง : ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ()		

1. เพศ	() 1. ชาย	() 2. หญิง
2. อายุ	() 1. 20 – 30 ปี	() 2. 31 – 40 ปี
	() 3. 41 – 50 ปี	() 4. 51 – 60 ปี
	() 5. 61 ปี ขึ้นไป	

ภาพที่ 7 ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 1

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกลุ่มภาคกลาง ลักษณะเป็นประโยคข้อความประกอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 2.1: ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง

ข้อ	ความคิดเห็นด้านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสร้างแรงบันดาลใจ						
1	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนจะพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้					
2	ผู้บริหารจะคอยกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ					

ภาพที่ 8 ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 2.1

ส่วนที่ 2.2: ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู-อาจารย์โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง

ข้อ	ความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
13	ท่านมีความรู้สึกพอใจกับความสำเร็จเป็นอย่างมากในการทำงาน					
14	ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมและเป็นธรรม					

ภาพที่ 9 ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 2.2

ส่วนที่ 3 : ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ภาพที่ 10 ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 3

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2545)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับขั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	เป็นระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	เป็นระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	เป็นระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	เป็นระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	เป็นระดับที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกลุ่มภาคกลาง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตและเป็นข้อมูลพื้นฐานของเนื้อหาในแบบสอบถาม

4.2 พัฒนาข้อคำถามในแบบสอบถามและปรับปรุงให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะและความมุ่งหมายของการวิจัย และนำแบบสอบถามไปตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน การพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามเป็นมาตรฐานประเมินค่า 3 ระดับ โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาแปลผลคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่า สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น +1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

จากนั้นนำคะแนนที่ได้ไปแทนค่าในสูตร เพื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency) ต่อไป ถ้าค่าถามข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ แต่ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามข้อใดน้อยกว่า 0.50 จะต้องนำข้อคำถามนั้นไป

ปรับปรุง โดยจากการตรวจสอบความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าทุกข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.50 อยู่ในช่วงค่า 0.67-1.00

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย (Pretest) จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลลัพธ์ค่าแอลฟา ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยมีค่าเท่ากับ 0.97 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2548) ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988

4.4 ปรับปรุงรูปแบบสอบถามจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

4.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา

5.1.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990)

5.2 สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

5.3 การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัย ในการวิเคราะห์และตรวจสอบมีขั้นตอนดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

5.3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์สามารถตรวจสอบได้สองทาง คือ 1) ดูจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) หากค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะแสดงถึงการที่ข้อมูลโมเดลอิสระแตกต่างจากข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไม่มีนัยสำคัญ 2) ดูจากจำนวนเท่าของค่าสถิติไค-สแควร์ต่อค่าองศาอิสระ หากค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าน้อยกว่า 3 เท่าของค่าองศาอิสระถือได้ว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-fit index; GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความ

กลมกลืนก่อนปรับโมเดลค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.9 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3.3 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของแบบจำลองที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร บราวน์และคูเดค (Browne and Cudeck, 1993) ได้อธิบายไว้ว่าค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความกลมกลืนสนิท (close fit) เช่นเดียวกับมารูยามา (Maruyama, 1998) แต่อย่างไรก็ตามค่า RMSEA ที่ใช้ได้และถือว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับโมเดลไม่ควรเกิน .08 ซึ่งสอดคล้องกับแฮร์และคณะ (Hair et al., 2010) และเดียนแมน โทเพาลอสและซิกาว (Diamantopoulos and Siguaw, 2000) ได้กล่าวไว้ ในขณะที่สไตเกอร์ได้แนะนำว่า ค่า RMSEA ที่ไม่เกิน 0.1 แสดงว่ามีความกลมกลืนดี ถ้าไม่เกิน 0.05 แสดงว่ามีความกลมกลืนดีมาก และถ้าไม่เกิน 0.01 แสดงว่ามีความกลมกลืนอย่างเด่นชัด (Outstanding fit)

5.3.4 ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบค่าการกระจายปกติ (Normed Fit Index: NFI) เป็นค่าอัตราส่วนระหว่างค่าส่วนต่างระหว่างค่าไค-สแควร์ของแบบจำลองจากข้อมูลเชิงประจักษ์กับค่าไค-สแควร์ของแบบจำลองสมมติฐาน (Null Model) กับค่าไค-สแควร์ของแบบจำลองสมมติฐาน ค่าที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า NFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลอิสระมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าแบบจำลองสมมติฐาน (Hair et al., 2010) สอดคล้องกับเคลโลเวย์ (Kelloway, 1998) ซึ่งเสนอว่า ค่า NFI ที่มีค่าเกิน 0.90 แสดงว่าโมเดลอิสระมีความกลมกลืนดี

5.3.5 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่ปรับปรุงมาจากค่า NFI เช่นเดียวกันแต่เหมาะสำหรับข้อมูลการกระจายของค่าไค-สแควร์ที่ไม่มีค่ากลาง (Noncentral chi-square distribution) ค่า CFI ที่เกิน 0.90 แสดงว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าแบบจำลองสมมติฐาน (Kelloway, 1998; Hair et al., 2010)

การรายงานดัชนีความกลมกลืน

Hair et al., (2010) เสนอแนะว่า การรายงานดัชนีต่างๆ ที่ชี้วัดความกลมกลืนของข้อมูลที่โมเดลสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่าง 3 ถึง 4 ดัชนี เป็นการเพียงพอสำหรับการพิจารณาว่าข้อมูลที่โมเดลสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งต้องรายงานค่าไค-สแควร์และค่าองศาอิสระ (degree of freedom) เป็นหลัก พร้อมกับรายงานดัชนีแสดงความกลมกลืนอย่างสัมบูรณ์ (Absolute fit indices) และดัชนีแสดงความกลมกลืนส่วนเพิ่ม (Incremental fit indices) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าดัชนีแสดงความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit indices) (Hair et al., 2010) อย่างน้อยกลุ่มละ 1 ดัชนี

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะแสดงดัชนีชี้วัดความกลมกลืน 4 ดัชนีประกอบด้วยค่าไค-สแควร์กับค่าองศาอิสระค่า GFI ค่า AGFI ค่า RMSEA ค่า CFI ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ตามตารางที่ 2

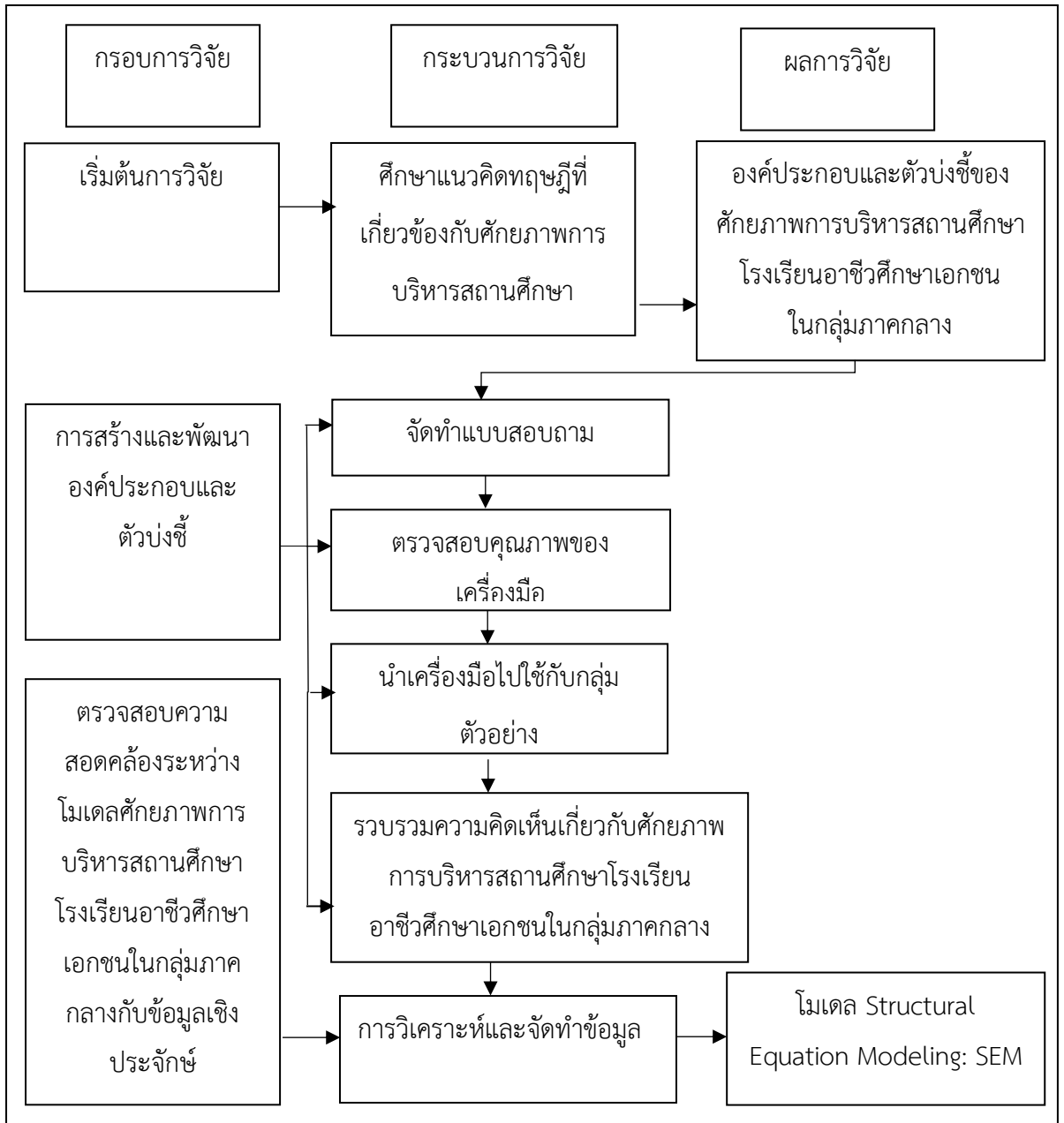
ตารางที่ 2 ค่าสถิติที่ใช้วัดความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุภมาส อังคุโชติและคณะ, 2551)

ลำดับ	สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	ระดับการยอมรับ
1	ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2 หรือ df)	ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2 หรือ df) มีค่าไม่ควรเกิน 2.00
2	ค่า GFI, AGFI, CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดล มีความสอดคล้อง
3	ค่า RMSEA	ค่า RMSEA ระหว่าง 0.05-0.08 โดยค่าที่เข้าใกล้ศูนย์เป็นค่าที่ดีที่สุดหรือมีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง

ที่มา: สุภมาส อังคุโชติและคณะ 2551. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. (กรุงเทพฯ : บริษัท มิสชั่นมีเดีย จำกัด)



ทั้งนี้สามารถพิจารณาขั้นตอนการวิจัย ในตอนที่ 1 ได้ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 ขั้นตอนการวิจัย

จากภาพที่ 11 ผู้วิจัยเริ่มต้นการวิจัยด้วยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกลุ่มภาคกลาง จากนั้นจึงสร้างและพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกลุ่มภาคกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดและแปลความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการการวิเคราะห์ข้อมูล

Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Chi-Square	หมายถึง	ค่าไค-สแควร์ (χ^2)
Df	หมายถึง	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ
RMSEA	หมายถึง	ค่ารากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ
CFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ
GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
p-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ

โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	130	42.8
หญิง	174	57.2
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 และเป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8

ตารางที่ 4 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	145	47.7
31 – 40 ปี	137	45.1
41 – 50 ปี	20	6.6
51 – 60 ปี	2	0.7
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 อายุ 41-50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และ 51 – 60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
โสด	179	58.9
สมรส	120	39.5
หย่า/แยกกันอยู่	5	1.6
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย เกินครึ่งสถานภาพโสดจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 และ หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตารางที่ 6 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญา หรือ ปวส.	5	1.6
ปริญญาตรี	255	83.9
ปริญญาโท	43	14.1
ปริญญาเอก	1	.3
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 83.9 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตารางที่ 7 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	6	2.0
ครู-อาจารย์	298	98.0
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีครู-อาจารย์ จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 98.0 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

ตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรนี้	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	6	2.0
1 – 3 ปี	151	49.7
4 – 6 ปี	109	35.9
7 – 9 ปี	14	4.6
10 – 13 ปี	13	4.3
14 ปี ขึ้นไป	11	3.6
รวม	304	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีประสบการณ์
ทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาคือ 4 – 6 ปี จำนวน 109 คน คิด
เป็นร้อยละ 35.9 และ 7 – 9 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนก
/ ฝ่าย

แผนก / ฝ่าย	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายวิชาการ	94	30.9
ฝ่ายกิจการนักเรียน	95	31.3
ฝ่ายประกันคุณภาพ	30	9.9
ฝ่ายอาคารและสถานที่	29	9.5
ฝ่ายงานบุคคล	26	8.6
ฝ่ายอำนวยการ	30	9.9
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่สังกัดแผนก / ฝ่าย ฝ่ายกิจการนักเรียน จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาฝ่ายวิชาการ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และ ฝ่ายประกันคุณภาพ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	1.0
10,001 – 20,000 บาท	260	85.5
20,001 – 30,000 บาท	34	11.2
30,001 บาท ขึ้นไป	7	2.3
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 รองลงมาคือ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และ 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านสร้างแรงบันดาลใจ

ความคิดเห็นด้านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านสร้างแรงบันดาลใจ								
1. ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนจะพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้	-	3	35	175	91	4.16	0.65	มาก
	(0.00)	(0.99)	(11.51)	(57.57)	(29.93)			
2. ผู้บริหารจะคอยกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ	-	3	69	144	88	4.04	0.74	มาก
	(0.00)	(0.99)	(22.70)	(47.37)	(28.95)			
3. ผู้บริหารสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูให้บุคลากรเห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา	1	8	67	126	102	4.05	0.83	มาก
	(0.33)	(2.63)	(22.04)	(41.45)	(33.55)			
4. ผู้บริหารแสดงความพึงพอใจเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3	5	73	124	99	4.02	0.84	มาก
	(0.99)	(1.64)	(24.01)	(40.79)	(32.57)			
รวมเฉลี่ย						4.25	0.77	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นด้านสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนจะพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.16$) ผู้บริหารสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูให้บุคลากรเห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ($\bar{X} = 4.05$) และ ผู้บริหารจะคอยกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ความคิดเห็นด้านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา								
5 ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรหามุมมองต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์	1 (0.33)	4 (1.32)	54 (17.76)	152 (50.00)	93 (30.59)	4.09	0.74	มาก
6 ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติแก่บุคลากร	1 (0.33)	4 (1.32)	86 (28.29)	109 (35.86)	104 (34.21)	4.02	0.84	มาก
7 ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น	1 (0.33)	11 (3.62)	72 (23.68)	118 (38.82)	102 (33.55)	4.01	0.86	มาก
8 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย	1 (0.33)	5 (1.64)	72 (23.68)	125 (41.12)	101 (33.22)	4.05	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย						4.04	0.81	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรหามุมมองต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.09$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.05$) และ ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติแก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความคิดเห็นด้านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม								
9 บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผน กำหนดเป้าหมายต่าง ๆ ในโรงเรียน	-	5	47	147	105	4.15	0.73	มาก
	(0.00)	(1.64)	(15.46)	(48.36)	(34.54)			
10 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วม และนำไปปฏิบัติในโรงเรียนจริง	1	8	85	112	98	3.98	0.85	ปานกลาง
	(0.33)	(2.63)	(27.96)	(36.84)	(32.24)			
11 เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงาน บุคลากรทุกระดับในโรงเรียนได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	1	9	58	135	101	4.07	0.81	มาก
	(0.33)	(2.96)	(19.08)	(44.41)	(33.22)			
12 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทุกระดับในกลุ่มงานบริหารเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นอย่างดี	1	12	74	119	98	3.99	0.86	ปานกลาง
	(0.33)	(3.95)	(24.34)	(39.14)	(32.24)			
รวมเฉลี่ย						4.05	0.81	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผน กำหนดเป้าหมายต่าง ๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงาน บุคลากรทุกระดับในโรงเรียนได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.07$) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทุกระดับในกลุ่มงานบริหารเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน								
13 ท่านมีความรู้สึกพอใจกับความสำเร็จเป็นอย่างมากในการทำงาน	- (0.00)	5 (1.64)	44 (14.47)	152 (50.00)	103 (33.88)	4.16	0.72	มาก
14 ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมและเป็นธรรม	- (0.00)	10 (3.29)	81 (26.64)	107 (35.20)	106 (34.87)	4.01	0.86	มาก
15 ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	1 (0.33)	9 (2.96)	69 (22.70)	130 (42.76)	95 (31.25)	4.01	0.83	มาก
16 ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	1 (0.33)	4 (1.32)	78 (25.66)	113 (37.17)	108 (35.53)	4.06	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย						4.06	0.81	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความรู้สึกพอใจกับความสำเร็จเป็นอย่างมากในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.06$) และ ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ

ความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านความรับผิดชอบ								
17 ท่านมีความกระตือรือร้นกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ	-	3	46	140	115	4.20	0.72	มาก
	(0.00)	(0.99)	(15.13)	(46.05)	(37.83)			
18 ท่านได้มีการวางแผนในการทำงาน ติดตามและปรับปรุงอยู่เสมอ	-	6	82	105	111	4.05	0.84	มาก
	(0.00)	(1.97)	(26.97)	(34.54)	(36.51)			
19 ท่านได้มีโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานในแต่ละกิจกรรม	-	20	64	118	102	3.99	0.90	ปานกลาง
	(0.00)	(6.58)	(21.05)	(38.82)	(33.55)			
20 ท่านได้พยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของท่านบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	-	8	85	101	110	4.02	0.86	มาก
	(0.00)	(2.63)	(27.96)	(33.22)	(36.18)			
รวมเฉลี่ย						4.07	0.83	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาท่านได้มีการวางแผนในการทำงาน ติดตามและปรับปรุงอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.05$) และ ท่านได้พยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของท่านบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและหน้าที่

ความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและหน้าที่								
21 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน	-	5	66	123	110	4.11	0.79	มาก
	(0.00)	(1.64)	(21.71)	(40.46)	(36.18)			
22 ท่านได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านปฏิบัติ	1	5	97	113	88	3.92	0.83	ปานกลาง
	(0.33)	(1.64)	(31.91)	(37.17)	(28.95)			
23 ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจากงานที่ปฏิบัติ	-	16	85	113	90	3.91	0.88	ปานกลาง
	(0.00)	(5.26)	(27.96)	(37.17)	(29.61)			
24 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	2	15	80	101	106	3.96	0.93	ปานกลาง
	(0.66)	(4.93)	(26.32)	(33.22)	(34.87)			
รวมเฉลี่ย						3.98	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและหน้าที่ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.96$) และ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกันคุณภาพ การศึกษาด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา

ความคิดเห็นด้านปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษา	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา								
25 โรงเรียนมีการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือและแนะแนวผู้เรียนให้สามารถสำเร็จการศึกษา ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด	1	1	48	139	115	4.20	0.73	มาก
	(0.33)	(0.33)	(15.79)	(45.72)	(37.83)			
26 โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการหรือการประกอบอาชีพอิสระ	1	4	80	115	104	4.04	0.82	มาก
	(0.33)	(1.32)	(26.32)	(37.83)	(34.21)			
27 โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนสมรรถนะวิชาชีพ จากการเข้าร่วมการประกวด แข่งขันทางด้านทักษะวิชาชีพ	1	8	74	123	98	4.01	0.83	มาก
	(0.33)	(2.63)	(24.34)	(40.46)	(32.24)			
28 การมีงานทำและผู้สำเร็จการศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	1	31	82	97	93	3.82	0.99	ปานกลาง
	(0.33)	(10.20)	(26.97)	(31.91)	(30.59)			
รวมเฉลี่ย						4.02	0.84	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ความคิดเห็นด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ความพึงพอใจในงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือและแนะแนวผู้เรียนให้สามารถสำเร็จการศึกษา ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการหรือการประกอบอาชีพอิสระ ($\bar{X} = 4.04$) และโรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนสมรรถนะวิชาชีพ จากการเข้าร่วมการประกวด แข่งขันทางด้านทักษะวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกันคุณภาพ การศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ความคิดเห็นด้านปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษา	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน								
29 มีการศึกษาความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อการพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร	-	3	55	135	111	4.16	0.74	มาก
	(0.00)	(0.99)	(18.09)	(44.41)	(36.51)			
30 โรงเรียนมีการประสานงานกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร	-	8	78	112	106	4.03	0.84	มาก
	(0.00)	(2.63)	(25.66)	(36.84)	(34.87)			
31 แผนการจัดการเรียนรู้อมีการกำหนดการใช้สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีการจัดการ เรียนรู้	-	2	70	126	106	4.10	0.77	มาก
	(0.00)	(0.66)	(23.03)	(41.45)	(34.87)			
32 แผนการจัดการเรียนรู้อมีการบูรณาการ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	-	7	74	121	102	4.04	0.81	มาก
	(0.00)	(2.30)	(24.34)	(39.80)	(33.55)			
รวมเฉลี่ย						4.08	0.79	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ความคิดเห็นด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อการพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา แผนการจัดการเรียนรู้อมีการกำหนดการใช้สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีการจัดการ เรียนรู้ ($\bar{X} = 4.10$) และ แผนการจัดการเรียนรู้อมีการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกันคุณภาพ การศึกษาด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา

ความคิดเห็นด้านปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษา	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา								
33 ครูผู้สอนมีคุณวุฒิตรงตามสาขาวิชาที่สอน	-	3	40	119	142	4.31	0.73	มาก
	(0.00)	(0.99)	(13.16)	(39.14)	(46.71)			
34 ครูผู้สอนมีจัดการเรียนการสอนตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย	-	5	56	122	121	4.18	0.78	มาก
	(0.00)	(1.64)	(18.42)	(40.13)	(39.80)			
35 ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน	-	5	46	125	128	4.23	0.76	มาก
	(0.00)	(1.64)	(15.13)	(41.12)	(42.11)			
36 ครูผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพจัดการเรียนรู้และแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้	-	5	67	119	113	4.11	0.80	มาก
	(0.00)	(1.64)	(22.04)	(39.14)	(37.17)			
รวมเฉลี่ย						4.21	0.77	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ความคิดเห็นด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูผู้สอนมีคุณวุฒิตรงตามสาขาวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.23$) และ ครูผู้สอนมีจัดการเรียนการสอนตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกันคุณภาพ การศึกษาด้านการมีส่วนร่วม

ความคิดเห็นด้านปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษา	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านการมีส่วนร่วม								
37 โรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	- (0.00)	2 (0.66)	60 (19.74)	123 (40.46)	119 (39.14)	4.18	0.76	มาก
38 สถานประกอบการ บุคคล ชุมชน องค์กร ต่างๆมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการจัดการ เรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	- (0.00)	3 (0.99)	80 (26.32)	118 (38.82)	103 (33.88)	4.05	0.80	มาก
39 มีการระดมทรัพยากรในการจัดการเรียนการ สอน เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา	1 (0.33)	3 (0.99)	64 (21.05)	139 (45.72)	97 (31.91)	4.07	0.77	มาก
40 มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้มีจิตอาสาโดยใช้ วิชาชีพสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม	1 (0.33)	6 (1.97)	76 (25.00)	113 (37.17)	108 (35.53)	4.05	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย						4.09	0.79	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา มีการระดมทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.07$) และ สถานประกอบการ บุคคล ชุมชน องค์กรต่างๆมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกันคุณภาพ การศึกษาด้านปัจจัยพื้นฐาน

ความคิดเห็นด้านปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษา	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านปัจจัยพื้นฐาน								
41 มีการดำเนินการพัฒนาและดูแลสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ	1	1	27	127	148	4.38	0.68	มาก
	(0.33)	(0.33)	(8.88)	(41.78)	(48.68)			
42 มีการบริหารจัดการระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบคมนาคม ระบบการสื่อสาร รวมทั้งการจัดระบบรักษาความปลอดภัยภายในอย่างมีประสิทธิภาพ	-	3	32	127	142	4.34	0.70	มาก
	(0.00)	(0.99)	(10.53)	(41.78)	(46.71)			
43 มีแหล่งเรียนรู้และห้องสมุดที่มีความพร้อมและเพียงพอสำหรับครูและนักเรียน	-	8	34	129	133	4.27	0.76	มาก
	(0.00)	(2.63)	(11.18)	(42.43)	(43.75)			
44 มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง สำหรับบริหารจัดการระบบสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพ	-	4	33	119	148	4.35	0.72	มาก
	(0.00)	(1.32)	(10.86)	(39.14)	(48.68)			
รวมเฉลี่ย						4.34	0.72	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ความคิดเห็นด้านปัจจัยพื้นฐาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการดำเนินการพัฒนาและดูแลสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง สำหรับบริหารจัดการระบบสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.35$) และมีการบริหารจัดการระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบคมนาคม ระบบการสื่อสาร รวมทั้งการจัดระบบรักษาความปลอดภัยภายในอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการติดต่อสื่อสารด้านการส่งข่าวสาร

ความคิดเห็นด้านปัจจัยการติดต่อสื่อสาร	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านการส่งข่าวสาร								
45 บุคลากรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง	-	-	22	129	153	4.43	0.62	มาก
	(0.00)	(0.00)	(7.24)	(42.43)	(50.33)			
46 บุคลากรมีการยอมรับผิดอย่างนอบน้อมและรีบแก้ไขข้อมูลที่ส่งผิดพลาด	-	1	41	134	128	4.27	0.70	มาก
	(0.00)	(0.33)	(13.49)	(44.08)	(42.11)			
47 บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากการทำงานให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน	-	3	36	139	126	4.27	0.70	มาก
	(0.00)	(0.99)	(11.84)	(45.72)	(41.45)			
48 บุคลากรจะคำนึงถึงระดับความรู้และทักษะความสามารถของผู้รับฟังเสมอ	-	4	43	126	131	4.26	0.74	มาก
	(0.00)	(1.32)	(14.14)	(41.45)	(43.09)			
รวมเฉลี่ย						4.31	0.69	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ความคิดเห็นด้านการส่งข่าวสาร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา บุคลากรมีการยอมรับผิดอย่างนอบน้อมและรีบแก้ไขข้อมูลที่ส่งผิดพลาด ($\bar{X} = 4.27$) และ บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากการทำงานให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการติดต่อสื่อสารด้านการใช้ช่องทางในการสื่อสาร

ความคิดเห็นด้านปัจจัยการติดต่อสื่อสาร	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
ด้านการใช้ช่องทางในการสื่อสาร								
49 ข้อมูลข่าวสารส่วนใหญ่เป็นข้อมูลมาจากผู้บริหาร	-	1	30	134	139	4.35	0.66	มาก
	(0.00)	(0.33)	(9.87)	(44.08)	(45.72)			
50 ข้อมูลและเนื้อหาที่มีความสำคัญเหมาะสมกับงานนั้นๆ	-	1	46	124	133	4.27	0.72	มาก
	(0.00)	(0.33)	(15.13)	(40.79)	(43.75)			
51 การส่งข้อมูลข่าวสารมีระบบแบบแผนขององค์กร	-	3	35	145	121	4.26	0.69	มาก
	(0.00)	(0.99)	(11.51)	(47.70)	(39.80)			
52 ผู้ส่งสารสามารถเลือกใช้วิธีการส่งสารได้เหมาะสมตรงต่อความต้องการ	-	4	43	130	127	4.25	0.74	มาก
	(0.00)	(1.32)	(14.14)	(42.76)	(41.78)			
รวมเฉลี่ย						4.28	0.70	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ความคิดเห็นด้านการใช้ช่องทางในการสื่อสาร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ข้อมูลข่าวสารส่วนใหญ่เป็นข้อมูลมาจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา ข้อมูลและเนื้อหาที่มีความสำคัญเหมาะสมกับงานนั้นๆ ($\bar{X} = 4.27$) และ การส่งข้อมูลข่าวสารมีระบบแบบแผนขององค์กร ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการติดต่อสื่อสารด้านการรับข่าวสารที่มีความถูกต้องชัดเจน

ความคิดเห็นด้านปัจจัยการติดต่อสื่อสาร	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านการรับข่าวสารที่มีความถูกต้องชัดเจน								
53 การใช้ภาษา คำพูด และท่าทาง มีความถูกต้องสามารถทำให้นักเรียน และบุคลากรมีความเข้าใจ	-	4	27	123	150	4.37	0.70	มาก
	(0.00)	(1.32)	(8.88)	(40.46)	(49.34)			
54 เนื้อหา ข้อมูลในโรงเรียนมีความกะทัดรัดสามารถสื่อสารได้ง่ายและชัดเจน	-	2	37	136	129	4.28	0.70	มาก
	(0.00)	(0.66)	(12.17)	(44.74)	(42.43)			
55 ข้อมูลจะมีการกลั่นกรองเป็นอย่างดี และเหมาะสมก่อนที่จะสื่อสาร	-	3	35	144	122	4.26	0.69	มาก
	(0.00)	(0.99)	(11.51)	(47.37)	(40.13)			
56 คำสั่ง ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน จะได้รับการแจ้งเตือนอยู่เสมอ	-	6	45	130	123	4.21	0.76	มาก
	(0.0)	(1.97)	(14.80)	(42.76)	(40.46)			
รวมเฉลี่ย						4.28	0.71	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ความคิดเห็นด้านการรับข่าวสารที่มีความถูกต้องชัดเจน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การใช้ภาษา คำพูด และท่าทาง มีความถูกต้องสามารถทำให้นักเรียน และบุคลากรมีความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา เนื้อหา ข้อมูลในโรงเรียนมีความกะทัดรัด สามารถสื่อสารได้ง่ายและชัดเจน ($\bar{X} = 4.28$) และ ข้อมูลจะมีการกลั่นกรองเป็นอย่างดี และเหมาะสมก่อนที่จะสื่อสาร ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน

ความคิดเห็นด้านศักยภาพการบริหารสถานศึกษา	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน								
57 บุคลากรในโรงเรียนสามารถร่วมกันแก้ไข ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้	-	3	23	136	142	4.37	0.66	มาก
	(0.00)	(0.99)	(7.57)	(44.74)	(46.71)			
58 เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่ คาดฝันบุคลากรในโรงเรียนสามารถควบคุม สถานการณ์ได้	-	2	51	135	116	4.20	0.73	มาก
	(0.00)	(0.66)	(16.78)	(44.41)	(38.16)			
59 ผู้บริหารสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือ ปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียนได้	-	5	52	149	98	4.11	0.73	มาก
	(0.00)	(1.64)	(17.11)	(49.01)	(32.24)			
60 บุคลากรสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือ ปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียนได้	1	10	59	115	119	4.12	0.85	มาก
	(0.33)	(3.29)	(19.41)	(37.83)	(39.14)			
รวมเฉลี่ย						4.20	0.74	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ความคิดเห็นด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรในโรงเรียนสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝันบุคลากรในโรงเรียนสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ($\bar{X} = 4.20$) และ บุคลากรสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารสถานศึกษาด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ความคิดเห็นด้านศักยภาพการบริหารสถานศึกษา	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน								
61 โรงเรียนมีการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในปีการศึกษาที่ผ่านมาได้ผลดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	1 (0.33)	1 (0.33)	34 (11.18)	141 (46.38)	127 (41.78)	4.28	0.70	มาก
62 โรงเรียนได้มีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	1 (0.33)	1 (0.33)	45 (14.80)	142 (46.71)	115 (37.83)	4.21	0.72	มาก
63 ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนในพื้นที่	1 (0.33)	3 (0.99)	43 (14.14)	154 (50.66)	103 (33.88)	4.16	0.72	มาก
64 ผู้บริหารมีความสามารถในการระดมทรัพยากรภายในและภายนอกชุมชนมาช่วยพัฒนาโรงเรียนได้	2 (0.66)	5 (1.64)	55 (18.09)	137 (45.07)	105 (34.54)	4.11	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย						4.19	0.74	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า ความคิดเห็นด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในปีการศึกษาที่ผ่านมาได้ผลดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา โรงเรียนได้มีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.21$) และผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนในพื้นที่ ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารสถานศึกษาด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ความคิดเห็นด้านศักยภาพการบริหารสถานศึกษา	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา								
65 ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้ตามมาตรฐานการศึกษา และบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ	- (0.00)	1 (0.33)	40 (13.16)	136 (44.74)	127 (41.78)	4.27	0.71	มาก
66 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในโรงเรียน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	1 (0.33)	4 (1.32)	53 (17.43)	134 (44.08)	112 (36.84)	4.15	0.77	มาก
67 มีการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้อย่างลงตัว และคุ้มค่า	- (0.00)	5 (1.64)	58 (19.08)	142 (46.71)	99 (32.57)	4.10	0.75	มาก
68 มีการสนับสนุนให้ครู-อาจารย์พัฒนาสื่อการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้กับครู-อาจารย์และนักเรียนอย่างเพียงพอ	1 (0.33)	4 (1.32)	54 (17.76)	134 (44.08)	111 (36.51)	4.15	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย						4.17	0.75	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า ความคิดเห็นด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้ตามมาตรฐานการศึกษา และบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในโรงเรียน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและมีการสนับสนุนให้ครู-อาจารย์พัฒนาสื่อการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้กับครู-อาจารย์และนักเรียนอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.15$) และ มีการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้อย่างลงตัว และคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

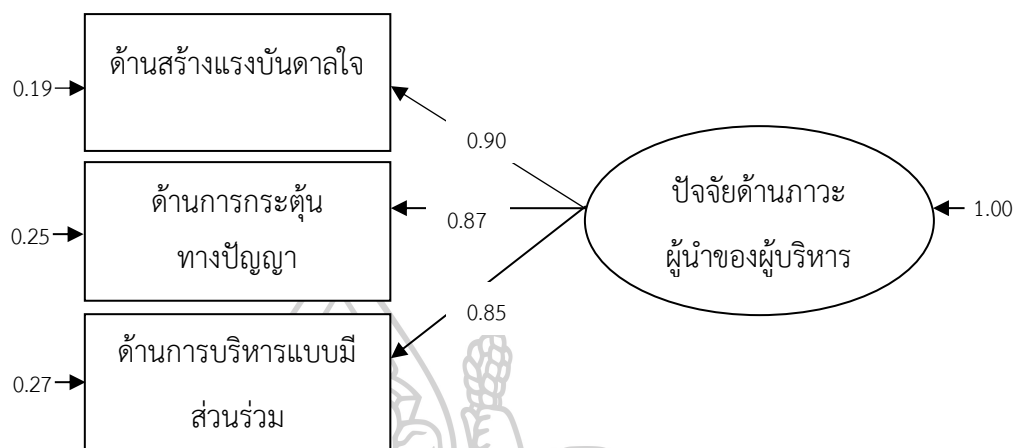
ความคิดเห็นด้านศักยภาพการบริหารสถานศึกษา	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					Mean	SD	ความหมาย
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)			
ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้								
69 โรงเรียนจัดกิจกรรมให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	-	1	24	124	155	4.42	0.65	มาก
	(0.00)	(0.33)	(7.89)	(40.79)	(50.99)			
70 บุคลากรในโรงเรียนได้รับการส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานหรือโครงการใหม่ๆ อยู่เสมอ	-	4	33	124	140	4.32	0.71	มาก
	(0.00)	(1.32)	(10.86)	(41.78)	(46.05)			
71 โรงเรียนสร้างความตระหนักให้บุคลากรเชื่อว่าความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของทุกคนร่วมกัน	-	2	28	143	131	4.32	0.66	มาก
	(0.00)	(0.66)	(9.21)	(47.04)	(43.09)			
72 โรงเรียนจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อร่วมกันช่วยคิดแก้ไขปัญหา และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน	1	4	37	119	143	4.31	0.76	มาก
	(0.33)	(1.32)	(12.17)	(39.14)	(47.04)			
รวมเฉลี่ย						4.34	0.70	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า ความคิดเห็นด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนจัดกิจกรรมให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา บุคลากรในโรงเรียนได้รับการส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานหรือโครงการใหม่ๆ อยู่เสมอและโรงเรียนสร้างความตระหนักให้บุคลากรเชื่อว่าความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของทุกคนร่วมกัน ($\bar{X} = 4.32$) และมีโรงเรียนจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อร่วมกันช่วยคิดแก้ไขปัญหา และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผล

ต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง

ด้านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร



Chi-square=0.40, df=1, P-value=0.52680, RMSEA=0.000

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ด้านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

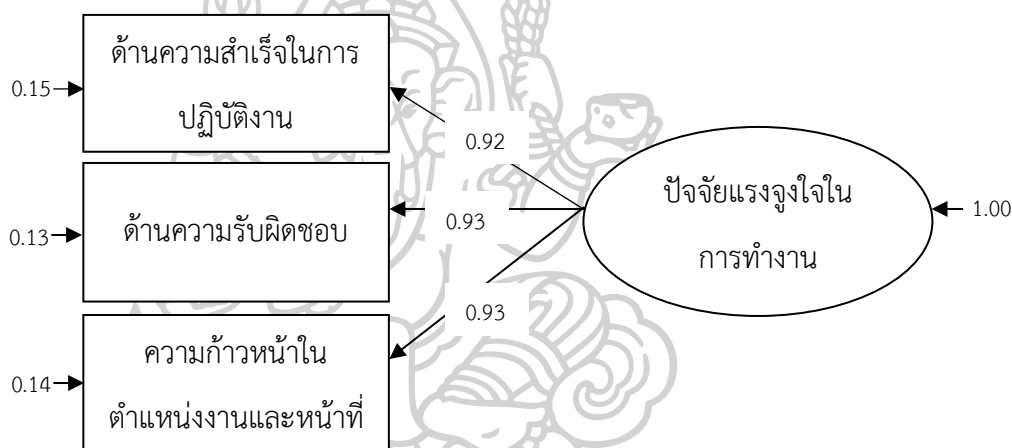
ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ด้านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	0.40	-
df	-	1	-
p-value	P>0.05	0.52	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.40	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.96	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.00	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 0.40 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.52 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.00 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.96 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ด้านปัจจัย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน



Chi-square=1.34, df=1, P-value=0.24678, RMSEA=0.034

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

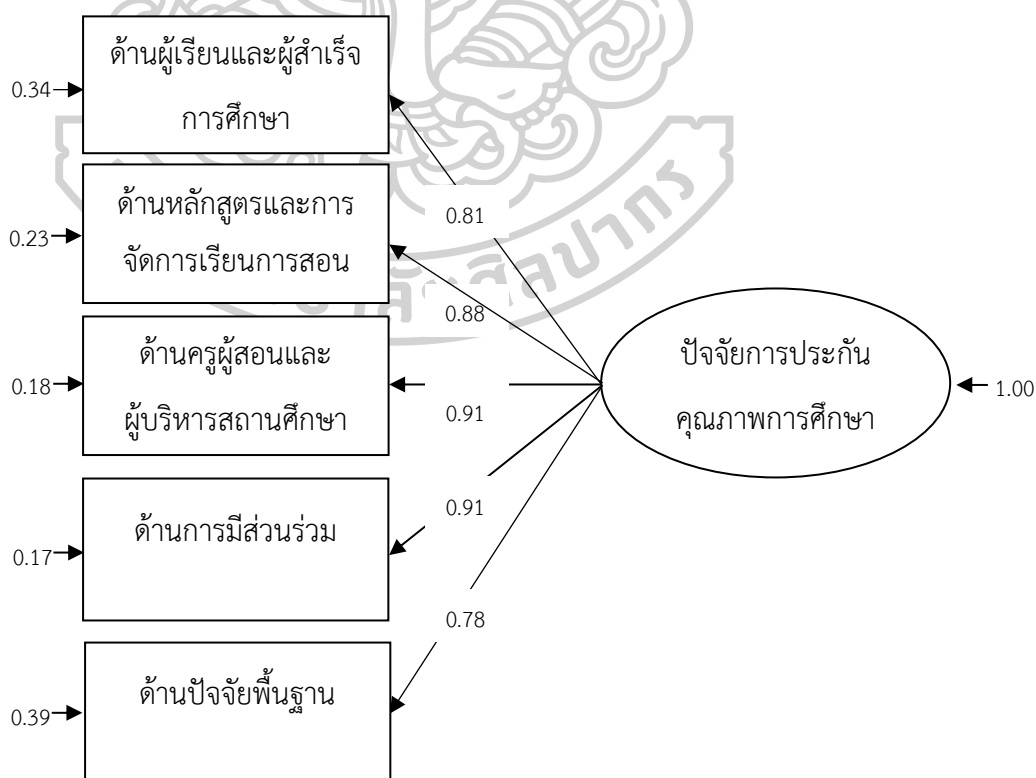
ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	1.34	-
df	-	1	-
p-value	P>0.05	0.25	-

χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.34	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.03	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า มีค่า 1.34 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.25 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.34 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.98 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.03 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ด้านปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษา



Chi-square=2.68, df=3, P-value=0.44289, RMSEA=0.000

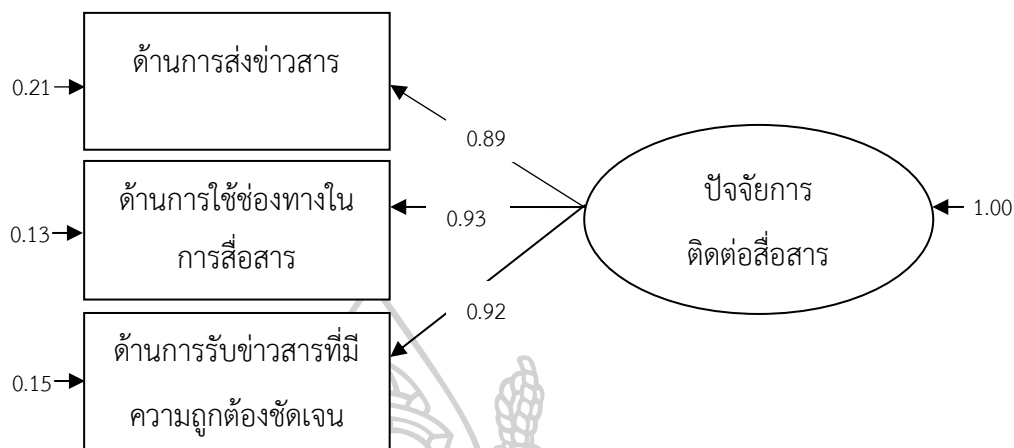
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ด้านปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ด้านปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษา

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	2.68	-
df	-	3	-
p-value	P>0.05	0.44	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.89	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.00	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 2.68 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.44 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 0.89 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.98 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ด้านปัจจัยการติดต่อสื่อสาร



Chi-square=1.08, df=1, P-value=0.29971, RMSEA=0.016

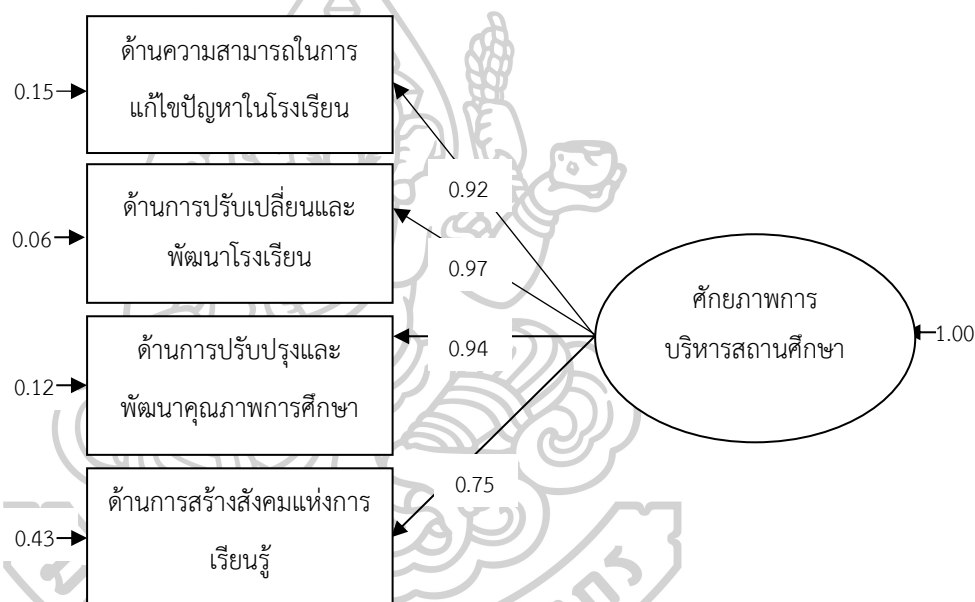
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ด้านปัจจัยการติดต่อสื่อสาร

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ด้านปัจจัยการติดต่อสื่อสาร

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	1.08	-
df	-	1	-
p-value	P>0.05	0.29	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.08	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.00	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า มีค่า 1.08 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} = 0.29$ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.08 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ด้านศักยภาพการบริหารสถานศึกษา



Chi-square=0.41, df=1, P-value=0.52262, RMSEA=0.016

การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ด้านศักยภาพการบริหารสถานศึกษา

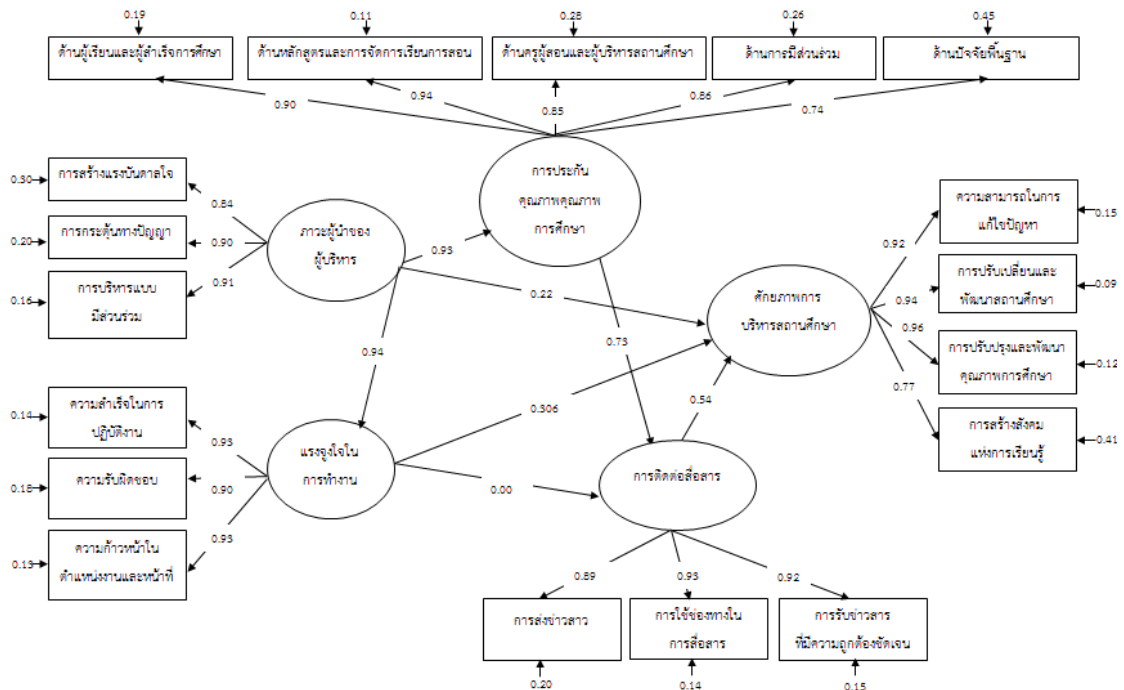
ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ด้านศักยภาพการบริหารสถานศึกษา

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	0.41	-
df	-	1	-
p-value	P>0.05	0.52	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.41	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.00	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 0.41 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.52 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 0.41 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า



การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง (ก่อนปรับโมเดล)



ภาพที่ 12 โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง (ก่อนปรับโมเดล)

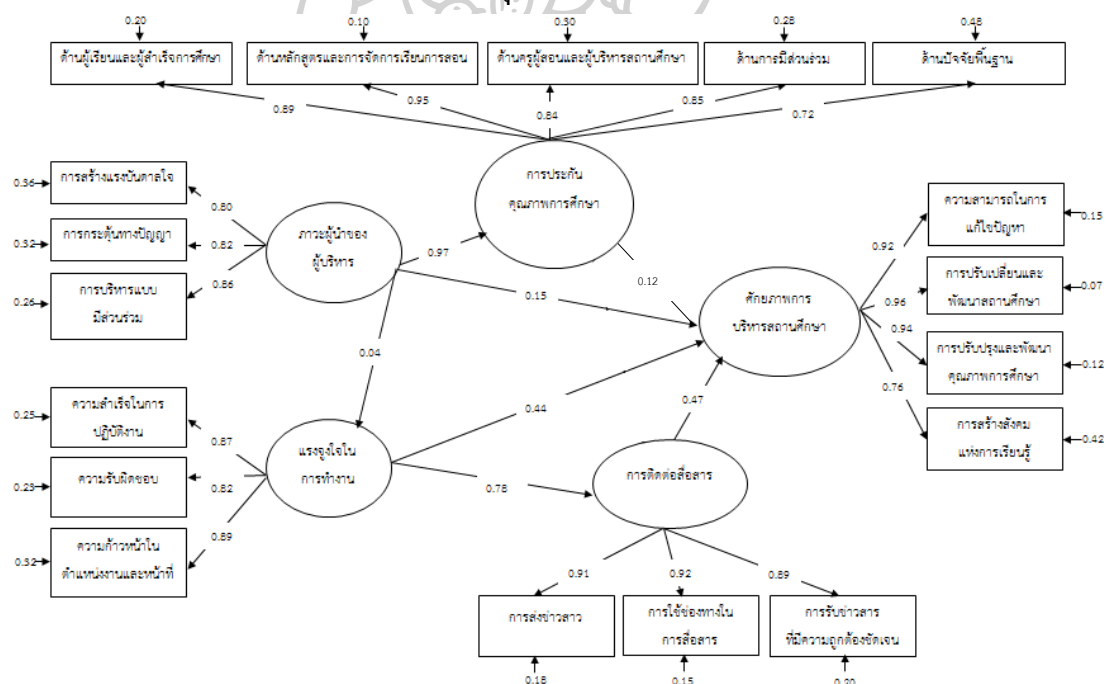
ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง (ก่อนปรับโมเดล)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	539.87	-
df	-	128	-
p-value	P>0.05	0.00	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	4.21	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.98	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.83	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.78	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.103	ไม่ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 539.87 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.00 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 4.21 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.83 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.78 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.103 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์เกือบทุกค่า

จากผลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ดังภาพที่ 7 และตารางที่ 34 พบว่า ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเกิน 2 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) พบว่าไม่ผ่านเกณฑ์ทุกค่า ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการปรับโมเดล โดยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 8

การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง (หลังปรับโมเดล)



ภาพที่ 13 โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง (หลังปรับโมเดล)

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง (หลังปรับโมเดล)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	66.66	-
df	-	78	-
p-value	P>0.05	0.81	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.85	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.95	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.00	ผ่านเกณฑ์

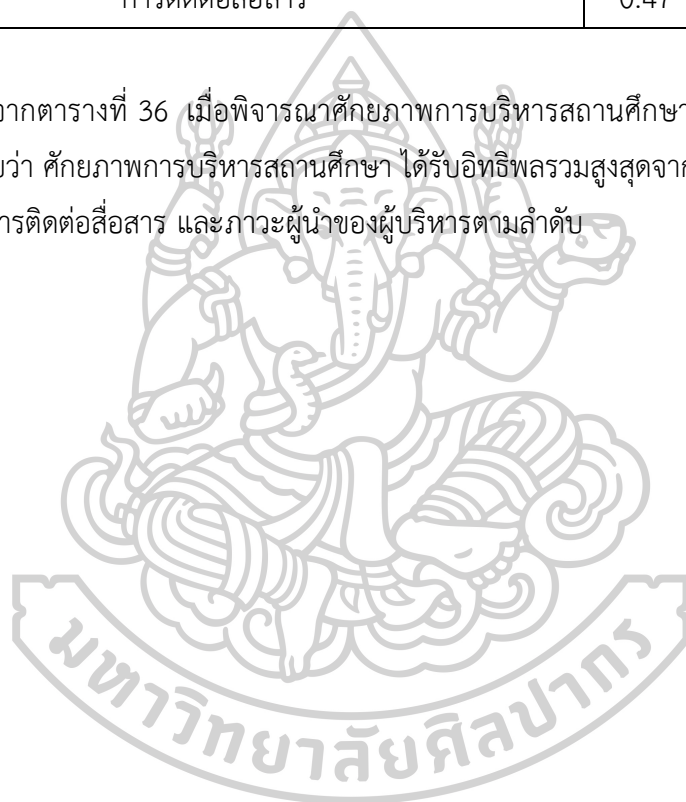
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 66.66 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.81 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 0.85 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.95 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

เมื่อพิจารณาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง (หลังปรับโมเดล) พบว่า ตัวแปรสาเหตุมีอิทธิพลทางตรงต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาในทางบวกมากที่สุด คือ การติดต่อสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.47

ตารางที่ 36 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R²) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรศักยภาพการบริหารสถานศึกษา

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ศักยภาพการบริหารสถานศึกษา		
	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.15	0.15	0.30
แรงจูงใจในการทำงาน	0.44	0.37	0.81
การประกันคุณภาพการศึกษา	0.12	-	0.12
การติดต่อสื่อสาร	0.47	-	0.47

จากตารางที่ 36 เมื่อพิจารณาศักยภาพการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ศักยภาพการบริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก แรงจูงใจในการทำงาน รองลงมาคือการติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำของผู้บริหารตามลำดับ



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน โดยสามารถแสดงผลการศึกษาข้อมูลได้ดังนี้

สรุป

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 มีอายุ 20-30 ปีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 เกินครึ่งสถานภาพโสดจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 83.9 ส่วนใหญ่มีครู-อาจารย์ จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 98.0 มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 ส่วนใหญ่สังกัดแผนก / ฝ่ายฝ่ายกิจการนักเรียน จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ด้านสร้างแรงบันดาลใจมีความคิดเห็นโดยรวม มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนจะพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.16$) ผู้บริหารสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูให้บุคลากรเห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ($\bar{X} = 4.05$) และ ผู้บริหารจะคอยกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรหามุมมองต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.09$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.05$) และ ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติแก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผน

กำหนดเป้าหมายต่าง ๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงาน บุคลากรทุกระดับ ในโรงเรียนได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.07$) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทุกระดับในกลุ่มงานบริหารเกิดการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความรู้สึกพอใจกับความสำเร็จเป็นอย่างมากใน การทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.06$) และ ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาท่านได้มีการวางแผนในการทำงาน ติดตามและปรับปรุงอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.05$) และ ท่านได้ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของท่านบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและหน้าที่ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการ อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.96$) และ ท่านได้รับการพัฒนา ทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษา

ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ความพึงพอใจในงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการพัฒนาระบบดูแล ช่วยเหลือและแนะแนวผู้เรียนให้สามารถสำเร็จการศึกษา ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในการเป็น ผู้ประกอบการหรือการประกอบอาชีพอิสระ ($\bar{X} = 4.04$) และ โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ จากการเข้าร่วมการประกวด แข่งขันทางด้านทักษะวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการศึกษาความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อการพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา แผนการจัดการเรียนรู้มีการ

กำหนดการใช้สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.10$) และ แผนการจัดการเรียนรู้อัตนุการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูผู้สอนมีคุณวุฒิตรงตามสาขาวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา ครูผู้สอนใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.23$) และ ครูผู้สอนมีจัดการเรียนการสอนตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา มีการระดมทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.07$) และ สถานประกอบการ บุคคล ชุมชน องค์กรต่างๆมีส่วนร่วมกัสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ด้านปัจจัยพื้นฐาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการดำเนินการพัฒนาและดูแลสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง สำหรับบริหารจัดการระบบสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.35$) และ มีการบริหารจัดการระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบคมนาคม ระบบการสื่อสาร รวมทั้งการจัดระบบรักษาความปลอดภัยภายในอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการติดต่อสื่อสาร

ด้านการส่งข่าวสาร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา บุคลากรมีการยอมรับผิดอย่างนอบน้อมและรีบแก้ไขข้อมูลที่ส่งผิดพลาด ($\bar{X} = 4.27$) และ บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากการทำงานให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

ด้านการใช้ช่องทางในการสื่อสาร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ข้อมูลข่าวสารส่วนใหญ่เป็นข้อมูลมาจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา ข้อมูลและเนื้อหา มีความสำคัญเหมาะสมกับงานนั้นๆ ($\bar{X} = 4.27$) และ การส่งข้อมูลข่าวสารมีระบบแบบแผนขององค์กร ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

ด้านการรับข่าวสารที่มีความถูกต้องชัดเจน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การใช้ภาษา คำพูด และท่าทาง มีความถูกต้องสามารถทำให้นักเรียน และบุคลากรมีความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา เนื้อหา ข้อมูลในโรงเรียนมีความกะทัดรัด สามารถสื่อสารได้ง่ายและชัดเจน ($\bar{X} = 4.28$) และ ข้อมูลจะมีการกลั่นกรองเป็นอย่างดี และเหมาะสมก่อนที่จะสื่อสาร ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารสถานศึกษา

ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรในโรงเรียนสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝัน บุคลากรในโรงเรียนสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ($\bar{X} = 4.20$) และ บุคลากรสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในปีการศึกษาที่ผ่านมาได้ผลดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา โรงเรียนได้มีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.21$) และ ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนในพื้นที่ ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้ตามมาตรฐานการศึกษา และบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในโรงเรียน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และมีการสนับสนุนให้ครู-อาจารย์พัฒนาสื่อการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้กับครู-อาจารย์และนักเรียนอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.15$) และ มีการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้อย่างลงตัว และคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนจัดกิจกรรมให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา บุคลากรในโรงเรียนได้รับการส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานหรือโครงการใหม่ๆอยู่เสมอและโรงเรียนสร้างความตระหนักให้บุคลากรเชื่อว่าความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของทุกคนร่วมกัน ($\bar{X} = 4.32$) และ มีโรงเรียนจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อร่วมกันช่วยคิดแก้ไขปัญหา และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง (หลังปรับโมเดล)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 66.66 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.81 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 0.85 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.95 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

เมื่อพิจารณาศักยภาพการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ศักยภาพการบริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก การติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนจะพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้ และสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูให้บุคลากรเห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา นั้นพบว่า ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรหามุมมองต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย และผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติแก่บุคลากร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่าบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผน กำหนดเป้าหมายต่าง ๆ ในโรงเรียน และเมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงาน บุคลากรทุกระดับในโรงเรียนได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิตน ม่วงทอง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้นำเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นปัจจัยสาเหตุสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและเนื่องจากการบริหารของโรงเรียนเอกชนมีขั้นตอนที่ง่ายและสั้นกว่าโรงเรียนรัฐบาลผู้บริหารจึงมีความคล่องตัวในการบริหารงานสูงมีความคล่องตัวและรวดเร็วในการตัดสินใจโดยมีความรู้พื้นฐาน ทักษะ และประสบการณ์เชิงธุรกิจมาเป็นอย่างดี ตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบความเป็นผู้นำให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน โดยใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และแบบแลกเปลี่ยนมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

คือการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้งพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ มีการปรับปรุง การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิจัยของ วิมลรัตน์ บุญชู (2549) พบว่า องค์ประกอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จคือ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน พบว่าท่านมีความรู้สึกพอใจกับความสำเร็จเป็นอย่างมากในการทำงาน ท่านได้ปฏิบัติ หน้าที่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม และเป็นธรรม ด้านความรับผิดชอบ ท่านมีความกระตือรือร้นกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ รองลงมาท่านได้มีการวางแผนในการทำงาน ติดตามและปรับปรุงอยู่เสมอ และท่านได้พยายามอย่าง เต็มที่เพื่อให้งานของท่านบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและ หน้าที่ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน รองลงมาท่านได้รับการ สนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านปฏิบัติ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุชาติ บำรุงศิลป์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าความสำเร็จของงาน การได้รับความ ยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สำหรับสำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการติดต่อสื่อสาร ด้านการส่งข่าวสาร พบว่าบุคลากรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง บุคลากรมีการยอมรับผิดอย่างอ่อนน้อมและรีบแก้ไขข้อมูลที่ส่งผิดพลาด และบุคลากรในโรงเรียนมี ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากการทำงานให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน ด้านการใช้ช่องทางในการสื่อสาร พบว่าข้อมูลข่าวสารส่วนใหญ่เป็นข้อมูลมาจากผู้บริหาร ข้อมูลและ เนื้อหาที่มีความสำคัญเหมาะสมกับงานนั้นๆ และการส่งข้อมูลข่าวสารมีระบบแบบแผนขององค์กร ด้าน การรับข่าวสารที่มีความถูกต้องชัดเจน พบว่าการใช้ภาษา คำพูด และท่าทาง มีความถูกต้องสามารถ ทำให้นักเรียน และบุคลากรมีความเข้าใจ เนื้อหา ข้อมูลในโรงเรียนมีความกะทัดรัด สามารถสื่อสารได้ ง่ายและชัดเจน และข้อมูลจะมีการกรองเป็นอย่างดี และเหมาะสมก่อนที่จะสื่อสาร ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ โสภณ ม่วงทอง (2556) พบว่าปัจจัยการสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากในยุคปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงต้องมีการเรียนรู้กันเป็นทีม

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงต้องการติดต่อสื่อสารด้านข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

เมื่อพิจารณาศักยภาพการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดลพบว่า ศักยภาพการบริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก แรงจูงใจในการทำงาน รองลงมา คือการติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำของผู้บริหารตามลำดับซึ่งสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษา โดยส่งผลในทิศทางบวก ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่าศักยภาพการบริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพได้จากความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างๆภายในโรงเรียน โดยที่มีการติดต่อสื่อสารเป็นขั้นตอน และข้อมูลถูกต้องชัดเจน รวมไปถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของทุกส่วนภายในโรงเรียน มีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา

จากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารของสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาจะส่งมาจาก 2 ทางด้วยกันนั่นก็คือ 1) ส่งมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ส่งมาจากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยในทางที่หนึ่งนั้นปรากฏว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดและการกระตุ้นทางปัญญาก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในลำดับถัดมาของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารควรที่จะส่งผลทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาควรที่จะมุ่งเน้นในด้านของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญจากนั้นยังพบว่าส่งผลทางอ้อมผ่านไปยังปัจจัยการติดต่อสื่อสารซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือการใช้ช่องทางในการสื่อสารและการส่งข่าวสาร โดยที่ปัจจัยด้านการสื่อสารก็ส่งผลทางตรงไปยังศักยภาพการบริหารของสถานศึกษาด้วยเช่นกัน จึงทำให้เห็นว่าการติดต่อประสานงานการส่งข้อมูลต่างๆในสถานศึกษามีความสำคัญสูงสุดและจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานจากนั้นการติดต่อสื่อสารจึงจะส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญและสนใจที่จะพัฒนาในปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ ในขณะเดียวกันทางที่สองส่งผลมาจากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยปรากฏว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และหน้าที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดและความรับผิดชอบก็เป็นองค์ประกอบในลำดับถัดมา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจในการเติบโตก้าวหน้าของพนักงานเป็นสำคัญ โดยที่แรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารเช่นเดียวกันกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และส่งต่อไปยังศักยภาพการบริหารสถานศึกษาในด้านของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาที่สูงที่สุดและในค่าที่ใกล้เคียงกันลำดับถัดมาก็คือการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมไปถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาอีกด้วย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ และมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมไปถึงการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ศักยภาพการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ควรให้ความสำคัญในเรื่องของการเปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน และได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ได้ปฏิบัติ

3. ควรมีการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง มีทั้งหมด 4 ปัจจัยตามลำดับค่าอิทธิพล คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้องค์ประกอบดังกล่าวในการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากสถานศึกษาในกลุ่มภาคอื่นๆ อันเนื่องมาจากบริบทในการบริหารที่มีอาจความแตกต่างกัน เช่น ปัจจัยด้านผู้เรียน ปัจจัยด้านหลักสูตรการสอน ดังนั้นงานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคอื่นๆต่อไป

2. การศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อจะทราบถึงปัจจัยสำคัญอื่นๆ ที่ทำให้ศักยภาพการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือลดลง

3. จากผลการพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู-อาจารย์ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและหน้าที่มากที่สุดดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทำงานวิจัยในเรื่องของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู-อาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- Alig-Mielcarek, J. M. (2003). *A model of school success: instructional leadership, academic press, and student achievement*. (Doctor of Philosophy Dissertation Presented in Educational Policy and Leadership), Ohio State University.
- Bass, B. M. a. A., Bruce J. (1994). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team and organization development. *Research in Organizational Change and Development*.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychology Testing* (5 ed.). New York: Harper.
- David, C. M. (1958). *Methods of Measuring Human Motivation*. Princeton. N.J.: D. Van Nos-trand.
- Hair, J. B., W. C., B., & B. J., A. R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7 ed.). Upper saddleRiver: New Jersey: Pearson Education International.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Mott, P. E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row.
- กรมการจัดหางาน. (2561). สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคกลาง. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานภาคกลาง, 10(4), 3.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). 8 นโยบายการศึกษา “จาตุรนต์ ฉายแสง”. Retrieved from <http://www.moe.go.th/websm/2013/jul/212>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤติยา จันทระเสนา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กฤษฎา กวีชุม. (2553). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กฤษมณต์ วัฒนามรงค์. (2555). เทคโนโลยีการศึกษาวิชาชีพ (2 ed.). กรุงเทพฯ: ภาควิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี คณะ

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม.

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย *SPSS for Windows* (4 ed.). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์.
- กาญจนา มีศิลป์ภิกษย์. (2553). ความรู้เบื้องต้นและทฤษฎีการสื่อสาร (7 ed.). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กาญจนา สุนทรธณี. (2549). การประกันคุณภาพ : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. หอสมุดพระราชวังสนามจันทร์สำนักหอสมุดกลาง: ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และอักษรศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คัชพล จันเพชร. (2559). อิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ผ่านความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึกและความรู้ความเข้าใจ. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 11(1), 125-135.
- จรัส โฉมศิริรัตน์. (2558). ปัญหาการติดต่อสื่อสารของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (โครงการวิจัยหอสมุดกลาง), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี). (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป), วิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฏฐ์ชุตา วิจิตรจามรี. (2554). การสื่อสารในองค์กร (2 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฏฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ณัฐรญา พวงจันทร์. (2553). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ตุลา มหาสุธานนท์. (2554). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: พี เอ็น เค แอนด์ สกายพรีนติ้งส์.
- ทิวต์ล ศรีดำรง. (2557). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นภวรรณ คมนานุรักษ์. (2554). บทบาทผู้นำองค์กรที่มีพนักงานวิชาชีพ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 31(1), 123-133.
- นัฐรญา พิพัฒน์นราธร. (2561). การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 5(1).
- เนตรพัฒน์ ยาวีราช. (2559). การจัดการสมัยใหม่ (10 ed.). กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล กรุ๊ป.
- โนรีลียลา โต้ะประดู่. (2558). ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตจังหวัดสตูล. วารสาร *AL-NUR* บัณฑิตวิทยาลัย, 10(8), 33-42.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- มัลลิกา ธรรมจริยวัฒน์. (2554). การจัดการองค์การและการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ.
- รังสาด จันทรวิสูตร์. (2548). การศึกษาความเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนสังกัด

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รัชนก มูลเกตุ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพานิชย์บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ราเชนทร์ พุ่มแจ้. (2552). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยอีสาน.
- วัชรพงษ์ น่วมมะโน. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วันเพ็ญ มีชัย. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วารสารศึกษาศาสตร์, 5(2), 79-85.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วารสารวิทยบริการ, 17(2).
- วิเชียร วิชยอุดม. (2550). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัทธนวิซการพิมพ์ จำกัด.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). โรงเรียน : การบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิสันท์ พาหะมาก. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5(1).
- ศิริภา คุณพระเนตร. (2553). ศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ: กรณีศึกษาหมู่บ้านสามชาย ตำบลบางครก อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริรัตน์ แสงชีวงษ์. (2554). แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.
- ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล. (2552). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศุภรัตน์ ฐิติกุลเจริญ. (2550). ทฤษฎีการสื่อสาร (5 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ (7 ed.). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมจิตร์ อุดม. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้. (วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร.

สร้อยตระกูล (ตียวานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กรุงเทพฯ:

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

พ.ศ. 2561: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการบริหารการศึกษา. (2551). สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ.

2542-2551). กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). การศึกษากับการพัฒนากำลังคนเพื่อภาคอุตสาหกรรมในอนาคตอย่างไร

ยั่งยืน. วารสารการศึกษาไทย, 15(144), 5-11.

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.

(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุทธศรี วงษ์สมาน. (2558). การศึกษาเอกชน มาตรฐานสากล สร้างคน สร้างชาติ. กระทรวงศึกษาธิการ.

สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการ

บัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภมาศ อังศ์โชติและคณะ. (2551). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการ

ใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ บริษัท มิสชั่นมีเดีย จำกัด.

โสภณ ม่วงทอง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียง

บริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 7(1), 18-29.

หทัยทิพย์ ลิขิตกมลสมิต. (2554). การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

หวน พันธุ์พันธ์. (2550). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร อักษรบัณฑิต.

อภัย ประกอบผล. (2540). ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษากับการประกันคุณภาพการศึกษา. รายงานการสัมมนาความ

ร่วมมือระหว่างห้องสมุด สถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ 1 ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

, 83-88.

อรพรรณ ตู๋จินดา. (2558). ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนวัดปทุมวนารามโดยใช้อรรถพรณโมเดล. วารสารศิลปการ

ศึกษาศาสตร์วิจัย, 7(1).

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2555). พฤติกรรมการสื่อสารในองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล, แอ. จ. (2559). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

อย่างไร้ที่ยั่งยืน” วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal* ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(21),

860-845.

อัมพร อังกินันท์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันอาชีวศึกษา. วารสารวไลย

อลกรณ์ปริทัศน์, 5(1), 143-156.

อุทุมพร จามรमान. (2543). การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ ฟีนีქซ์พับลิชชิ่ง.

อุทุมพร จามรमान. (2545). 9 ขั้นตอน การทำประกันคุณภาพการศึกษาที่ครบวงจร. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ฟีนี.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง”

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางซึ่งมีปัจจัยดังนี้

- 2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง
- 2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู-อาจารย์โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง
- 2.3 ปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง
- 2.4 ปัจจัยการติดต่อสื่อสารของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง
- 2.5 ศักยภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง

5 คะแนน คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 1 คะแนน คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ()

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ () 1. 20 – 30 ปี () 2. 31 – 40 ปี
() 3. 41 – 50 ปี () 4. 51 – 60 ปี
() 5. 61 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพ () 1. โสด () 2. สมรส () 3. หย่า/แยกกันอยู่
4. การศึกษา () 1. อนุปริญญา หรือ ปวส. () 2. ปริญญาตรี
() 3. ปริญญาโท () 4. ปริญญาเอก
5. ตำแหน่งงาน () 1. ผู้บริหารสถานศึกษา () 2. ครู-อาจารย์
6. ประสบการณ์ทำงาน
() 1. ต่ำกว่า 1 ปี () 2. 1 – 3 ปี () 3. 4 – 6 ปี
() 4. 7 – 9 ปี () 5. 10 – 13 ปี () 4. 14 ปี ขึ้นไป
7. แผนก / ฝ่าย
() 1. ฝ่ายวิชาการ () 2. ฝ่ายกิจการนักเรียน
() 3. ฝ่ายประกันคุณภาพ () 4. ฝ่ายอาคารและสถานที่
() 5. ฝ่ายงานบุคคล () 6. ฝ่ายอำนวยการ
8. รายได้ต่อเดือน
() 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท () 2. 10,001 – 20,000 บาท
() 3. 20,001 – 30,000 บาท () 4. 30,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2.1 : ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับ
ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง

ข้อ	ความคิดเห็นด้านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสร้างแรงบันดาลใจ						
1	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนจะพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้					
2	ผู้บริหารจะคอยกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ					
3	ผู้บริหารสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูให้บุคลากรเห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา					
4	ผู้บริหารแสดงความพึงพอใจเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
5	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรหามุมมองต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์					
6	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติแก่บุคลากร					
7	ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย					
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม						
9	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนกำหนดเป้าหมายต่าง ๆ ในโรงเรียน					
10	ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วม และนำไปปฏิบัติในโรงเรียนจริง					
11	เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงาน บุคลากรทุกระดับในโรงเรียนได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					

12	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทุกระดับในกลุ่มงานบริหารเกิดการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นอย่างดี					
----	--	--	--	--	--	--

ส่วนที่ 2.2 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับ
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู-อาจารย์โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มกลาง

ข้อ	ความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
13	ท่านมีความรู้สึกพอใจกับความสำเร็จเป็นอย่างมากในการทำงาน					
14	ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
15	ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
16	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม					
ด้านความรับผิดชอบ						
17	ท่านมีความกระตือรือร้นกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ					
18	ท่านได้มีการวางแผนในการทำงาน ติดตามและปรับปรุงอยู่เสมอ					
19	ท่านได้มีโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานในแต่ละกิจกรรม					
20	ท่านได้พยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของท่านบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและหน้าที่						
21	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน					
22	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านปฏิบัติ					
23	ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจากงานที่					

	ปฏิบัติ					
24	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ					

ส่วนที่ 2.3 : ปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษา

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับ

ปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง

ข้อ	ความคิดเห็นด้านปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา						
25	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือและแนะแนวผู้เรียนให้สามารถสำเร็จการศึกษา ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด					
26	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการหรือการประกอบอาชีพอิสระ					
27	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ จากการเข้าร่วมการประกวด แข่งขันทางด้านทักษะวิชาชีพ					
28	การมีงานทำและผู้สำเร็จการศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี					
ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน						
29	มีการศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อการพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร					
30	โรงเรียนมีการประสานงานกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร					
31	แผนการจัดการเรียนรู้อมีการกำหนดการใช้สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้					
32	แผนการจัดการเรียนรู้อมีการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					

ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา						
33	ครูผู้สอนมีคุณวุฒิตามสาขาวิชาที่สอน					
34	ครูผู้สอนมีจัดการเรียนการสอนตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย					
35	ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน					
36	ครูผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพจัดการเรียนรู้และแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้					
ด้านการมีส่วนร่วม						
37	โรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี					
38	สถานประกอบการ บุคคล ชุมชน องค์กรต่างๆมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี					
39	มีการระดมทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
40	มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้มีจิตอาสาโดยใช้ วิชาชีพรสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม					
ด้านปัจจัยพื้นฐาน						
41	มีการดำเนินการพัฒนาและดูแลสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ					
42	มีการบริหารจัดการระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบคมนาคม ระบบการสื่อสาร รวมทั้งการจัดระบบรักษาความปลอดภัย ภายใต้อย่างมีประสิทธิภาพ					
43	มีแหล่งเรียนรู้และห้องสมุดที่มีความพร้อมและเพียงพอสำหรับครูและนักเรียน					
44	มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง สำหรับบริหารจัดการระบบสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 2.4 : ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับ
ปัจจัยการติดต่อสื่อสารของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง

ข้อ	ความคิดเห็นด้านปัจจัยการติดต่อสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการส่งข่าวสาร						
45	บุคลากรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง					
46	บุคลากรมีการยอมรับผิดอย่างนอบน้อมและรีบแก้ไขข้อผิดพลาด					
47	บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากการทำงานให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน					
48	บุคลากรจะคำนึงถึงระดับความรู้และทักษะความสามารถของผู้รับฟังเสมอ					
ด้านการใช้ช่องทางในการสื่อสาร						
49	ข้อมูลข่าวสารส่วนใหญ่เป็นข้อมูลมาจากผู้บริหาร					
50	ข้อมูลและเนื้อหาที่มีความสำคัญเหมาะสมกับงานนั้นๆ					
51	การส่งข้อมูลข่าวสารมีระบบแบบแผนขององค์กร					
52	ผู้ส่งสารสามารถเลือกใช้วิธีการส่งสารได้เหมาะสมตรงต่อความต้องการ					
ด้านการรับข่าวสารที่มีความถูกต้องชัดเจน						
53	การใช้ภาษา คำพูด และท่าทาง มีความถูกต้องสามารถทำให้นักเรียน และบุคลากรมีความเข้าใจ					
54	เนื้อหา ข้อมูลในโรงเรียนมีความกะทัดรัด สามารถสื่อสารได้ง่ายและชัดเจน					
55	ข้อมูลจะมีการกลั่นกรองเป็นอย่างดี และเหมาะสมก่อนที่จะสื่อสาร					
56	คำสั่ง ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน จะได้รับการแจ้งเตือนอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 2.5 : ศักยภาพการบริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกลุ่มภาคกลาง

ข้อ	ความคิดเห็นด้านศักยภาพการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน						
57	บุคลากรในโรงเรียนสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้					
58	เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝันบุคลากรในโรงเรียนสามารถควบคุมสถานการณ์ได้					
59	ผู้บริหารสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียนได้					
60	บุคลากรสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียนได้					
ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
61	โรงเรียนมีการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในปีการศึกษาที่ผ่านมาได้ผลดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้					
62	โรงเรียนได้มีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ					
63	ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนในพื้นที่					
64	ผู้บริหารมีความสามารถในการระดมทรัพยากรภายในและภายนอกชุมชนมาช่วยพัฒนาโรงเรียนได้					
ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
65	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้ตามมาตรฐานการศึกษา และบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ					
66	ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในโรงเรียน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					
67	มีการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้อย่างลงตัว และคุ้มค่า					
68	มีการสนับสนุนให้ครู-อาจารย์พัฒนาสื่อการสอนที่เอื้อต่อการ					

	เรียนรู้ และจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้กับครู-อาจารย์ และนักเรียนอย่างเพียงพอ					
ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้						
70	โรงเรียนจัดกิจกรรมให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ					
71	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานหรือ โครงการใหม่ๆ อยู่เสมอ					
72	โรงเรียนสร้างความตระหนักให้บุคลากรเชื่อว่าความสำเร็จของ โรงเรียนคือความสำเร็จของทุกคนร่วมกัน					
73	โรงเรียนจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อร่วมกันช่วยคิดแก้ไขปัญหา และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน					

ส่วนที่ 3 : ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

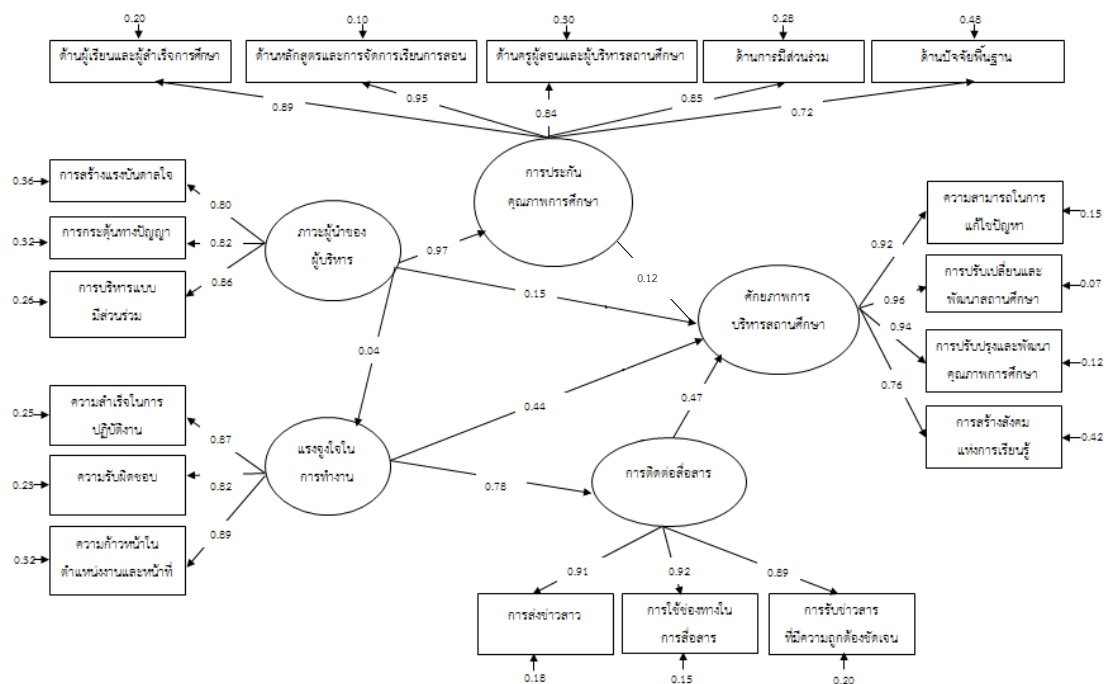
ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ



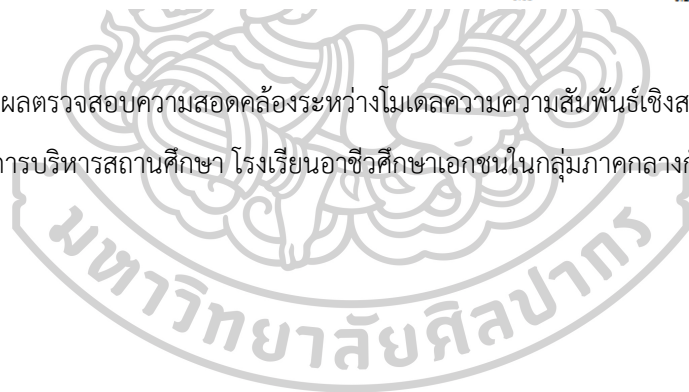
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ทางอ้อมของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ศักยภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกลุ่มภาคกลาง



การวิเคราะห์ทางอ้อมของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 1 แสดงผลตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลางกับข้อมูลเชิงประจักษ์



1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (k1) มีผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ดังนี้

อิทธิพลทางตรง

$$k1 \longrightarrow e4 = 0.15$$

$$\text{อิทธิพลทางอ้อม} = (0.97) (0.12)$$

$$= (0.04) (0.44)$$

$$\text{อิทธิพลรวม} = 0.30$$

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (e1) มีผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ดังนี้

อิทธิพลทางตรง

$$e1 \longrightarrow e4 = 0.44$$

$$\text{อิทธิพลทางอ้อม} = (0.78) (0.47)$$

$$\text{อิทธิพลรวม} = 0.37$$

3. ปัจจัยด้านประกันคุณภาพการศึกษา (e2) มีผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ดังนี้

อิทธิพลทางตรง

$$E2 \longrightarrow e4 = 0.12$$

$$\text{อิทธิพลทางอ้อม} = 0.00$$

$$\text{อิทธิพลรวม} = 0.12$$

4. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร (e3) มีผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง ดังนี้

อิทธิพลทางตรง

$$E2 \longrightarrow e4 = 0.47$$

$$\text{อิทธิพลทางอ้อม} = 0.00$$

$$\text{อิทธิพลรวม} = 0.47$$

ภาคผนวก ค แบบตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความ



แบบตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความ

(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษา
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง

คำชี้แจง : แบบประเมินความเที่ยงตรง IOC ของเครื่องมือวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามมีความไม่เหมาะสม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อความมีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใด

ข้อ	ข้อความในแบบสอบถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม					
1.	เพศ				
2.	อายุ				
3.	สถานภาพ				
4.	การศึกษา				
5.	ตำแหน่งงาน				
6.	ประสบการณ์ทำงาน				
7.	แผนก/ฝ่าย				
8.	รายได้ต่อเดือน				
ส่วนที่ 2 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
ด้านสร้างแรงบันดาลใจ					
1.	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนจะพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้				

2.	ผู้บริหารจะคอยกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ				
3.	ผู้บริหารสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูให้บุคลากรเห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา				
4.	ผู้บริหารแสดงความพึงพอใจเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย				
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
1.	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรหามุมมองต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์				
2.	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติแก่บุคลากร				
3.	ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น				
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย				
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
1.	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนกำหนดเป้าหมายต่าง ๆ ในโรงเรียน				
2.	ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วม และนำไปปฏิบัติในโรงเรียนจริง				
3.	เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงาน บุคลากรทุกระดับในโรงเรียนได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน				
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทุกระดับในกลุ่มงานบริหารเกิดการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นอย่างดี				
ส่วนที่ 3 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน					
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1.	ท่านมีความรู้สึกพอใจกับความสำเร็จเป็นอย่างมากในการทำงาน				
2.	ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม				

	และเป็นธรรม				
3.	ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่				
4.	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม				
ด้านความรับผิดชอบ					
1.	ท่านมีความกระตือรือร้นกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ				
2.	ท่านได้มีการวางแผนในการทำงาน ติดตามและปรับปรุงอยู่เสมอ				
3.	ท่านได้มีโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานในแต่ละกิจกรรม				
4.	ท่านได้พยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของท่านบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย				
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและหน้าที่					
1.	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน				
2.	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านปฏิบัติ				
3.	ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจากงานที่ปฏิบัติ				
4.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ				
ส่วนที่ 4 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษา					
ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา					
1.	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือและแนะแนวผู้เรียนให้สามารถสำเร็จการศึกษา ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด				
2.	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการหรือการประกอบอาชีพอิสระ				
3.	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการ				

	พัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ จากการแข่งขันประกวดแข่งขันทางด้านทักษะวิชาชีพ				
4.	การมีงานทำและผู้สำเร็จการศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี				
ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน					
1.	มีการศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อการพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร				
2.	โรงเรียนมีการประสานงานกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร				
3.	แผนการจัดการเรียนรู้มีการกำหนดการใช้สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้				
4.	แผนการจัดการเรียนรู้มีการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง				
ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา					
1.	ครูผู้สอนมีคุณวุฒิตามสาขาวิชาที่สอน				
2.	ครูผู้สอนมีจัดการเรียนการสอนตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย				
3.	ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน				
4.	ครูผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพจัดการเรียนรู้และแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้				
ด้านการมีส่วนร่วม					
1.	โรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี				
2.	สถานประกอบการ ชุมชน องค์กรต่างๆมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี				
3.	มีการระดมทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา				
4.	มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้มีจิตอาสาโดยใช้ วิชาชีพ สร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม				

ด้านปัจจัยพื้นฐาน					
1.	มีการดำเนินการพัฒนาและดูแลสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ				
2.	มีการบริหารจัดการระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบ คมนาคม ระบบการสื่อสาร รวมทั้งการจัดระบบรักษา ความปลอดภัยภายในอย่างมีประสิทธิภาพ				
3.	มีแหล่งเรียนรู้และห้องสมุดที่มีความพร้อมและ เพียงพอสำหรับครูและนักเรียน				
4.	มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง สำหรับบริหาร จัดการระบบสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพ				
ส่วนที่ 5 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการติดต่อสื่อสาร					
ด้านการส่งข่าวสาร					
1.	บุคลากรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง				
2.	บุคลากรมีการยอมรับผิดอย่างนอบน้อมและรีบแก้ไข ข้อมูลที่ส่งผิดพลาด				
3.	บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์จากการทำงานให้ผู้อื่นเข้าใจ ได้อย่างชัดเจน				
4.	บุคลากรจะคำนึงถึงระดับความรู้และทักษะ ความสามารถของผู้รับฟังเสมอ				
ด้านการใช้ช่องทางในการสื่อสาร					
1.	ข้อมูลข่าวสารส่วนใหญ่เป็นข้อมูลมาจากผู้บริหาร				
2.	ข้อมูลและเนื้อหาที่มีความสำคัญเหมาะสมกับงานนั้นๆ				
3.	การส่งข้อมูลข่าวสารมีระบบแบบแผนขององค์กร				
4.	ผู้ส่งสารสามารถเลือกใช้วิธีการส่งสารได้เหมาะสมตรง ต่อความต้องการ				
ด้านการรับข่าวสารที่มีความถูกต้องชัดเจน					
1.	การใช้ภาษา คำพูด และท่าทาง มีความถูกต้อง สามารถทำให้นักเรียน และบุคลากรมีความเข้าใจ				
2.	เนื้อหา ข้อมูลในโรงเรียนมีความกะทัดรัด สามารถ สื่อสารได้ง่ายและชัดเจน				
3.	ข้อมูลจะมีการกลั่นกรองเป็นอย่างดี และเหมาะสม				

	ก่อนที่จะสื่อสาร				
4.	คำสั่ง ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน จะได้รับการแจ้งเตือนอยู่เสมอ				
ส่วนที่ 6 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารสถานศึกษา					
ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน					
1.	บุคลากรในโรงเรียนสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้				
2.	เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝัน บุคลากรในโรงเรียนสามารถควบคุมสถานการณ์ได้				
3.	ผู้บริหารสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือปัญหา เฉพาะหน้าของโรงเรียนได้				
4.	บุคลากรสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือปัญหา เฉพาะหน้าของโรงเรียนได้				
ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน					
1.	โรงเรียนมีการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในปีการศึกษา ที่ผ่านมาได้ผลดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้				
2.	โรงเรียนได้มีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้น นักเรียนเป็นสำคัญ				
3.	ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาโรงเรียน ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนในพื้นที่				
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการระดมทรัพยากรภายใน และภายนอกชุมชนมาช่วยพัฒนาโรงเรียนได้				
ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
1.	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้ตามตาม มาตรฐานการศึกษา และบริหารจัดการได้อย่างเป็น ระบบ				
2.	ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในโรงเรียน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอน				
3.	มีการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ได้อย่างลงตัว และคุ้มค่า				
4.	มีการสนับสนุนให้ครู-อาจารย์พัฒนาสื่อการสอนที่เอื้อ				

	ต่อการเรียนรู้ และจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้กับครู-อาจารย์และนักเรียนอย่างเพียงพอ				
ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้					
1.	โรงเรียนจัดกิจกรรมให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ				
2.	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานหรือโครงการใหม่ๆอยู่เสมอ				
3.	โรงเรียนสร้างความตระหนักให้บุคลากรเชื่อว่าความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของทุกคนร่วมกัน				
4.	โรงเรียนจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อร่วมกันช่วยคิดแก้ไขปัญหา และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน				



ภาคผนวก ง หนังสือเชิญตรวจค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม



ที่ ศธ 6818.1/ 0959



คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ที่ 3 ตำบลสามพระยา
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

9 เมษายน 2562

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ธงชัย ทองมา

ด้วยนางสาวสีฝุ่น คชพันธุ์ รหัสนักศึกษา 59602323 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา รายดังกล่าว ทั้งนี้รายละเอียดเพิ่มเติม คณะฯ ขออนุญาตให้นางสาวสีฝุ่น คชพันธุ์ หมายเลขโทรศัพท์ 09-0214-9874

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ ทุนผล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทร.0-3259-4031

โทรสาร.0-3259-4023



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 032-594031

ที่ ศธ 6818.1/ 0960 วันที่ 9 เมษายน 2562

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ณรงค์ ศรีเกรียงทอง

ด้วยนางสาวสีฝุ่น คชพันธุ์ รหัสนักศึกษา 59602323 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ หนูผล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 032-594031

ที่ /2562

วันที่ เมษายน 2562

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกต

ด้วยนางสาวสีฝุ่น คชพันธุ์ รหัสนักศึกษา 59602323 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ ทุนผล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ภาคผนวก จ รายชื่อผู้ตรวจสอบ IOC



รายชื่อผู้ตรวจสอบ IOC

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธงชัย ทองมา
อาจารย์คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตพนธ์ ชุมเกต
อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. ดร.ณรงค์ ศรีเกรียงทอง
กรรมการผู้จัดการ บริษัท โมเดิร์น คาส อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล คอสเมติกส์ จำกัด



ภาคผนวก ฉ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความ



แบบตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความ

(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารสถานศึกษา
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มภาคกลาง

ข้อ	ข้อความในแบบสอบถาม	ความคิดเห็น			คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม						
1.	เพศ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	อายุ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	สถานภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	การศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.	ตำแหน่งงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
6.	ประสบการณ์ทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.	แผนก/ฝ่าย	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
8.	รายได้ต่อเดือน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่ 2 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
ด้านสร้างแรงบันดาลใจ						
1.	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนจะพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	ผู้บริหารจะคอยกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
3.	ผู้บริหารสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูให้บุคลากรเห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	ผู้บริหารแสดงความพึงพอใจเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
1.	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรหามุมมองต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
2.	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติแก่บุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง

3.	ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม						
1.	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผน กำหนดเป้าหมายต่าง ๆ ในโรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วม และนำไปปฏิบัติในโรงเรียนจริง	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงาน บุคลากรทุกระดับในโรงเรียนได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทุกระดับในกลุ่มงานบริหารเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่ 3 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน						
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
1.	ท่านมีความรู้สึกพอใจกับความสำเร็จเป็นอย่างมากในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมและเป็นธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
ด้านความรับผิดชอบ						
1.	ท่านมีความกระตือรือร้นกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	ท่านได้มีการวางแผนในการทำงาน ติดตามและปรับปรุงอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง

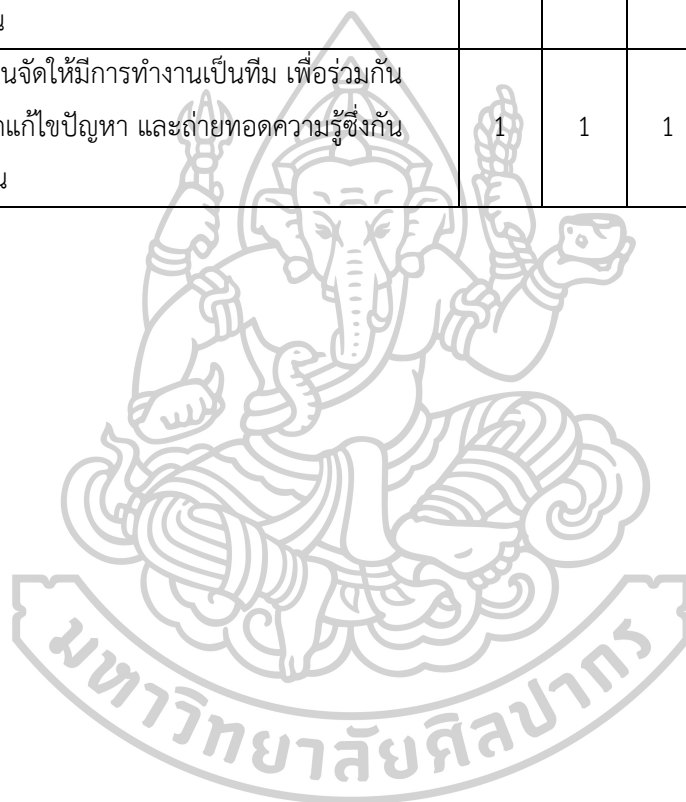
3.	ท่านได้มีโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานในแต่ละกิจกรรม	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
4.	ท่านได้พยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของท่านบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและหน้าที่						
1.	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
2.	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านปฏิบัติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจากงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่ 4 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษา						
ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา						
1.	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือและแนะแนวผู้เรียนให้สามารถสำเร็จการศึกษา ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการหรือการประกอบอาชีพอิสระ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ จากการเข้าร่วมการประกวด แข่งขันทางด้านทักษะวิชาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	การมีงานทำและผู้สำเร็จการศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน						
1.	มีการศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อการพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	โรงเรียนมีการประสานงานกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร	1	1	1	1	สอดคล้อง

3.	แผนการจัดการเรียนรู้มีการกำหนดการใช้สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีการจัดการเรียน รู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	แผนการจัดการเรียนรู้มีการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา						
1.	ครูผู้สอนมีคุณสมบัติตรงตามสาขาวิชาที่สอน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	ครูผู้สอนมีจัดการเรียนการสอนตรงตามแผนการ จัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	ครูผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพจัดการเรียนรู้ และแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการมีส่วนร่วม						
1.	โรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	สถานประกอบการ ชุมชน องค์กรต่างๆมีส่วน ร่วมกับโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	มีการระดมทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้มีจิตอาสาโดยใช้ วิชาชีพสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านปัจจัยพื้นฐาน						
1.	มีการดำเนินการพัฒนาและดูแลสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	มีการบริหารจัดการระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบคมนาคม ระบบการสื่อสาร รวมทั้งการ จัดระบบรักษาความปลอดภัยภายในอย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	มีแหล่งเรียนรู้และห้องสมุดที่มีความพร้อมและ เพียงพอสำหรับครูและนักเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง

4.	มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง สำหรับบริหารจัดการระบบสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่ 5 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการติดต่อสื่อสาร						
ด้านการส่งข่าวสาร						
1.	บุคลากรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
2.	บุคลากรมีการยอมรับผิดอย่างนอบน้อมและรีบแก้ไขข้อมูลที่ส่งผิดพลาด	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากการทำงานให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	บุคลากรจะคำนึงถึงระดับความรู้และทักษะความสามารถของผู้รับฟังเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการใช้ช่องทางในการสื่อสาร						
1.	ข้อมูลข่าวสารส่วนใหญ่เป็นข้อมูลมาจากผู้บริหาร	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
2.	ข้อมูลและเนื้อหาที่มีความสำคัญเหมาะสมกับงานนั้นๆ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
3.	การส่งข้อมูลข่าวสารมีระบบแบบแผนขององค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	ผู้ส่งสารสามารถเลือกใช้วิธีการส่งสารได้เหมาะสมตรงต่อความต้องการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการรับข่าวสารที่มีความถูกต้องชัดเจน						
1.	การใช้ภาษา คำพูด และท่าทาง มีความถูกต้องสามารถทำให้นักเรียน และบุคลากรมีความเข้าใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	เนื้อหา ข้อมูลในโรงเรียนมีความกะทัดรัด สามารถสื่อสารได้ง่ายและชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	ข้อมูลจะมีการกลั่นกรองเป็นอย่างดี และเหมาะสมก่อนที่จะสื่อสาร	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	คำสั่ง ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน จะได้รับการแจ้งเตือนอยู่เสมอ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
ส่วนที่ 6 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารสถานศึกษา						
ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน						
1.	บุคลากรในโรงเรียนสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้	1	1	1	1	สอดคล้อง

2.	เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝัน บุคลากรในโรงเรียนสามารถควบคุมสถานการณ์ได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	ผู้บริหารสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือ ปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียนได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	บุคลากรสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือ ปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียนได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
1.	โรงเรียนมีการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในปี การศึกษาที่ผ่านมาได้ผลดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	โรงเรียนได้มีการพัฒนาการเรียนการสอนโดย มุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาโรงเรียน ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนในพื้นที่	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการระดมทรัพยากร ภายในและภายนอกชุมชนมาช่วยพัฒนาโรงเรียน ได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
1.	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้ตาม ตามมาตรฐานการศึกษา และบริหารจัดการได้ อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในโรงเรียน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	มีการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนได้อย่างลงตัว และคุ้มค่า	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	มีการสนับสนุนให้ครู-อาจารย์พัฒนาสื่อการสอนที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ และจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ ทันสมัย ให้กับครู-อาจารย์และนักเรียนอย่าง เพียงพอ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้						
1.	โรงเรียนจัดกิจกรรมให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการส่งเสริมให้ สร้างสรรค์ผลงานหรือโครงการใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	โรงเรียนสร้างความตระหนักให้บุคลากรเชื่อว่า ความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของทุกคน ร่วมกัน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
4.	โรงเรียนจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อร่วมกัน ช่วยคิดแก้ไขปัญหา และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกัน และกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ช ค่าความเชื่อมั่น



ค่าความเชื่อมั่น	
ผลลัพธ์ค่าแอลฟา ของครอนบาค	จำนวนข้อคำถาม
.988	72

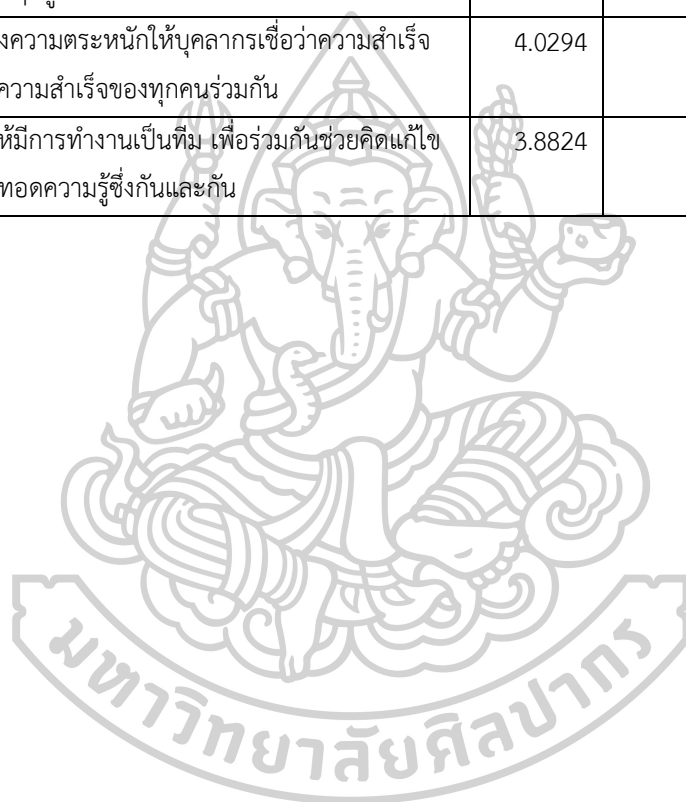
ค่าสถิติของข้อคำถาม			
ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	กลุ่ม ตัวอย่าง
1.ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนจะพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้	4.0294	.71712	34
2.ผู้บริหารจะคอยกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ	4.0000	.77850	34
3.ผู้บริหารสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูให้บุคลากรเห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา	4.0294	.86988	34
4.ผู้บริหารแสดงความพึงพอใจเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.0588	.85071	34
5.ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรหามุมมองต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์	3.7353	.79043	34
6.ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติแก่บุคลากร	3.6176	.81704	34
7.ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น	3.8824	.91336	34
8.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย	3.8824	.80772	34
9.บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนกำหนดเป้าหมายต่าง ๆ ในโรงเรียน	3.8824	.76929	34
10.ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วม และนำไปปฏิบัติในโรงเรียนจริง	3.7353	.86371	34
11.เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงาน บุคลากรทุกระดับในโรงเรียนได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	3.7941	.91385	34
12.ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทุกระดับในกลุ่มงานบริหารเกิดการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็น อย่างดี	3.7941	.91385	34
13.ท่านมีความรู้สึกพอใจกับความสำเร็จเป็นอย่างมากในการทำงาน	3.7353	.75111	34
14.ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม	3.5000	.86164	34

และเป็นธรรม			
15.ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.6471	.88360	34
16.ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.8824	.84440	34
17.ท่านมีความกระตือรือร้นกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ	4.0882	.75348	34
18.ท่านได้มีการวางแผนในการทำงาน ติดตามและปรับปรุงอยู่เสมอ	3.8824	.87956	34
19.ท่านได้มีโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานในแต่ละกิจกรรม	3.7647	.98654	34
20.ท่านได้พยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของท่านบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.9412	.85071	34
21.ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน	3.5588	.74635	34
22.ท่านได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านปฏิบัติ	3.6176	.88813	34
23.ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจากงานที่ปฏิบัติ	3.5294	.82518	34
24.ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.7059	1.00089	34
25.โรงเรียนมีการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือและแนะแนวผู้เรียนให้สามารถสำเร็จการศึกษา ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด	3.9118	.79268	34
26.โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการหรือการประกอบอาชีพอิสระ	3.8824	.84440	34
27.โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ จากการเข้าร่วมการประกวด แข่งขันทางด้านทักษะวิชาชีพ	3.9706	.93696	34
28.การมีงานทำและผู้สำเร็จการศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.6471	.88360	34
29.มีการศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อการพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร	3.8235	.71650	34
30.โรงเรียนมีการประสานงานกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร	3.7647	.81868	34

31.แผนการจัดการเรียนรู้มีการกำหนดการใช้สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้	3.9412	.81431	34
32.แผนการจัดการเรียนรู้มีการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	3.9118	.79268	34
33.ครูผู้สอนมีคุณวุฒิตรงตามสาขาวิชาที่สอน	4.1176	.97746	34
34.ครูผู้สอนมีจัดการเรียนการสอนตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย	3.9706	.86988	34
35.ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และ แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน	3.8235	.90355	34
36.ครูผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพจัดการเรียนรู้และ แก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้	3.8824	.91336	34
37.โรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	3.6471	.77391	34
38.สถานประกอบการ บุคคล ชุมชน องค์กรต่างๆมีส่วนร่วม กับ สถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	3.7941	.84493	34
39.มีการระดมทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน เพื่อ ยกระดับและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	3.7353	.82788	34
40.มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้มีจิตอาสาโดยใช้ วิชาชีพสร้าง ประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม	3.8529	.82139	34
41.มีการดำเนินการพัฒนาและดูแลสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ	4.0882	.71213	34
42.มีการบริหารจัดการระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบ คมนาคม ระบบการสื่อสาร รวมทั้งการจัดระบบรักษาความ ปลอดภัยภายในอย่างมีประสิทธิภาพ	4.0000	.73855	34
43.มีแหล่งเรียนรู้และห้องสมุดที่มีความพร้อมและเพียงพอ สำหรับครูและนักเรียน	3.7353	.93124	34
44.มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง สำหรับบริหารจัดการระบบ สารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพ	3.9412	.91920	34
45.บุคลากรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและเพื่อน ร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง	4.0588	.73613	34
46.บุคลากรมีการยอมรับค่านิยมแบบอ่อนนุ่มและรีบแก้ไขข้อมูลที่ ส่งผิดพลาด	4.0000	.55048	34
47.บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์จากการทำงานให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน	4.0882	.66822	34

48.บุคลากรจะคำนึงถึงระดับความรู้และทักษะความสามารถของผู้รับฟังเสมอ	3.9706	.71712	34
49.ข้อมูลข่าวสารส่วนใหญ่เป็นข้อมูลมาจากผู้บริหาร	4.0294	.79717	34
50.ข้อมูลและเนื้อหาที่มีความสำคัญเหมาะสมกับงานนั้นๆ	3.9706	.57658	34
51.การส่งข้อมูลข่าวสารมีระบบแบบแผนขององค์กร	4.0294	.62694	34
52.ผู้ส่งสารสามารถเลือกใช้วิธีการส่งสารได้เหมาะสมตรงต่อความต้องการ	3.9706	.57658	34
53.การใช้ภาษา คำพูด และท่าทาง มีความถูกต้องสามารถทำให้นักเรียน และบุคลากรมีความเข้าใจ	4.0294	.79717	34
54.เนื้อหา ข้อมูลในโรงเรียนมีความกะทัดรัด สามารถสื่อสารได้ง่ายและชัดเจน	4.0294	.71712	34
55.ข้อมูลจะมีการกลั่นกรองเป็นอย่างดี และเหมาะสมก่อนที่จะสื่อสาร	4.0294	.62694	34
56.คำสั่ง ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน จะได้รับการแจ้งเตือนอยู่เสมอ	4.0294	.79717	34
57.บุคลากรในโรงเรียนสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้	4.0294	.79717	34
58.เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝันบุคลากรในโรงเรียนสามารถควบคุมสถานการณ์ได้	3.9118	.79268	34
59.ผู้บริหารสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียนได้	3.8824	.80772	34
60.บุคลากรสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียนได้	3.8235	.75761	34
61.โรงเรียนมีการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในปีการศึกษาที่ผ่านมาได้ผลดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	3.9412	.85071	34
62.โรงเรียนได้มีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	3.9412	.81431	34
63.ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนในพื้นที่	3.9118	.86577	34
64.ผู้บริหารมีความสามารถในการระดมทรัพยากรภายในและภายนอกชุมชนมาช่วยพัฒนาโรงเรียนได้	3.7353	.79043	34
65.ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้ตามมาตรฐานการศึกษา และบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ	4.0000	.88763	34
66.ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในโรงเรียน ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	3.8824	.91336	34

67.มีการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้อย่าง ลงตัว และคุ้มค่า	3.9412	.77621	34
68.มีการสนับสนุนให้ครู-อาจารย์พัฒนาสื่อการสอนที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ และจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้กับครู-อาจารย์ และนักเรียนอย่างเพียงพอ	3.7647	.74096	34
69.โรงเรียนจัดกิจกรรมให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ	3.9412	.69375	34
70.บุคลากรในโรงเรียนได้รับการส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงาน หรือโครงการใหม่ๆอยู่เสมอ	3.9118	.83003	34
71.โรงเรียนสร้างความตระหนักให้บุคลากรเชื่อว่าความสำเร็จ ของโรงเรียนคือความสำเร็จของทุกคนร่วมกัน	4.0294	.75820	34
72.โรงเรียนจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อร่วมกันช่วยคิดแก้ไข ปัญหา และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน	3.8824	.94595	34



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สีฝุ่น คชพันธุ์
วัน เดือน ปี เกิด	14 พฤศจิกายน 2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต(ศศ.บ.) การจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยศิลปากร

