

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

FACTORS AFFECTING ON THE EFFECTIVENESS OF PRIVATE
VOCATIONAL SCHOOLS

ดวงสมร กลิ่นเจริญ

DOUNGSAMORN KLINCHAROEN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมคุณวุฒิบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2546

ISBN 974-9546-58-X

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

FACTORS AFFECTING ON THE EFFECTIVENESS OF PRIVATE
VOCATIONAL SCHOOLS



ดวงสมร กลิ่นเจริญ

DOUNGSAMORN KLINCHAROEN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2545

ISBN 974-9546-58-X

**FACTORS AFFECTING ON THE EFFECTIVENESS OF PRIVATE
VOCATIONAL SCHOOLS**

DOUNGSAMORN KLINCHAROEN

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

2002

ISBN 974-9546-58-X

COPYRIGHT 2002

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน
นักศึกษา	เอกชนอาชีวศึกษา
รหัสประจำตัว	นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ
ปริญญา	40068104
สาขาวิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมคุณวุฒิบัณฑิต
พ.ศ.	การบริหารอาชีวศึกษา
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	2545
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
	รองศาสตราจารย์ ดร.สบสันต์ อุดกฤษฎ์
	ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และ (3) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร จำนวน 73 คน และครู จำนวน 365 คน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกเขตการศึกษา และกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามผู้บริหาร ประกอบด้วย (1) แบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร (2) แบบสอบถามความคิดสร้างสรรค์ (3) แบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน และฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามครู ประกอบด้วย (1) แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (2) แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (3) แบบสอบถามพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร (4) แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของครู (5) แบบสอบถามบรรยากาศโรงเรียน และ (6) แบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์อย่างง่าย สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter และ Stepwise

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีประสิทธิผลการจัดการศึกษาอยู่ในระดับสูง
2. บรรยากาศโรงเรียน ความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมการบริหาร ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาและตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา คือ พฤติกรรมการบริหาร (ADMIN) และความคิดสร้างสรรค์ (CRE) โดยสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้ 62 เปอร์เซ็นต์

- สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = .649 + .573 (\text{ADMIN}) + .377 (\text{CRE})$$

- สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z = .699 (Z\text{ADMIN}) + .280 (Z\text{CRE})$$

3. รูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาพฤติกรรมการบริหารและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งพฤติกรรมการบริหารมีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการ และการติดต่อสื่อสาร

Thesis Title	Factors Affecting on the Effectiveness of Private Vocational Schools
Student	Miss. Doungsamorn Klincharoen
Student ID.	40068104
Degree	Doctor of Philosophy
Programme	Vocational Education Administration
Year	2002
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Preyaporn Wonganutrohd
Thesis Co-advisor	Associate Professor Dr. Sobsan Utakrit Dr. Wilaiporn Worrachittanont

ABSTRACT

The objectives of this research were: (a) to determine the effectiveness level of educational management; (b) to study factors affecting on educational management effectiveness; and (c) to propose administrator development model for private vocational schools. Samples in the research included 73 administrators and 365 teachers from 73 vocational schools in all educational regions throughout Thailand, including the Bangkok metropolitan area. Two sets of questionnaires were used to collect data. The first set was used to collect data from administrators. The questionnaire was composed of three sections, including general information of respondents, creative thinking, and effectiveness of school management. The second set of questionnaire was used to collect data from teachers. The questionnaire was composed of six sections, including change management behaviors, academic leadership behaviors, communication behaviors, teachers' job satisfaction, school climate, and effectiveness of school management. Data were analyzed using the SPSS for windows with mean, standard deviation, simple correlation, multiple correlation, enter type and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research were explained as follows:

1. The effectiveness of educational management of private vocational schools as a whole was at the high level.
2. School climate, creative thinking, management behaviors, and teachers' job satisfaction were correlated with the educational management effectiveness of private vocational schools. Predictor variables for educational management effectiveness of private vocational schools were management behaviors (ADMIN) and creative thinking (CRE). They could be the predictors for

62%. An equation of educational management effectiveness (in the raw score) was $Y = .649 + .573$ (ADMIN) + .377 (CRE). An equation of educational management effectiveness (in the standardized score) was $Z = .699$ (ZADMIN) + .280 (ZCRE).

3. A development model for private vocational school administrators consisted of management behaviors and creative thinking. The contents of management behaviors were change management, academic leadership, and communication behaviors.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สบสันต์ อุตกฤษฎ์ และ ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์ อาจารย์ผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตา และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านมีส่วน สำคัญยิ่งในการทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ โดยสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษาที่ร่วม FOCUS GROUP คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขให้มีความ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาเพื่อสนับสนุนให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความเรียบร้อยทุกประการ

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และบุคคลที่มีส่วนให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ดวงสมร กลิ่นเจริญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 กรอบความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 บทบาทการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน.....	10
2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน.....	21
2.3 ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน.....	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	73
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	73
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	99
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	99
5.2 สมมติฐานการวิจัย.....	99
5.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	99
5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	100
5.5 วิธีดำเนินการวิจัย.....	101
5.6 สรุปผลการวิจัย.....	101
5.7 อภิปรายผลการวิจัย.....	102
5.8 ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก.....	115
ภาคผนวก ข.....	125
ประวัติผู้เขียน.....	140

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงประเภท จำนวนโรงเรียน จำนวนครู และจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชน.....	14
2.2 จำนวนเกณฑ์และตัวชี้คุณภาพ จำแนกตามประเภทโรงเรียน.....	16
3.1 แสดงผู้ให้ข้อมูลในตัวแปรแต่ละตัว.....	77
4.1 จำนวนและร้อยละของสภาพโดยทั่วไปของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.....	81
4.2 จำนวนและร้อยละของสภาพทั่วไปของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.....	82
4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้าน โรงเรียน ด้านผู้บริหาร ด้านครู ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.....	83
4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู.....	84
4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้าน โรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา.....	86
4.6 แสดงสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน β และค่า t โดยการวิเคราะห์วิธี Enter.....	88
4.7 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise เพื่อพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.....	90
4.8 แสดงสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน β และค่า t โดยการวิเคราะห์วิธี Stepwise.....	91

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2.1 แสดงขอบเขตของการติดต่อสื่อสาร.....	44
2.2 ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model).....	59
2.3 ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model).....	60
2.4 ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model).....	61
2.5 ตัวแบบด้านกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Process Model).....	62
2.6 ตัวแบบทางการเมือง (Political Model).....	63
2.7 ตัวแบบทั่วไป (General Model).....	64

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศที่ผ่านมา ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนมิใช่การพัฒนาที่เน้นความสำคัญเฉพาะกับการพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่งหรือที่เคยคิดว่าการพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญเติบโตแล้วจะส่งผลต่อการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ให้เจริญงอกงามตามไปด้วย เป็นสิ่งที่พิสูจน์แล้วว่าไม่เป็นความจริง และโดยสภาพปัจจุบันที่ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การพัฒนาที่ยั่งยืน จำเป็นต้องมีการพัฒนาแบบบูรณาการ ซึ่งต้องเน้นที่ตัวคนไทยให้มีคุณภาพและสมรรถนะให้สามารถมีความคิดสร้างสรรค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 11) สำหรับแนวโน้มในอนาคตของประเทศความต้องการการศึกษาของประชาชนจะสูงขึ้น คนที่มีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาจะถูกจัดเป็นผู้ด้อยโอกาสเพราะยากที่จะเข้าถึงระดับเทคโนโลยีของโลก ประเทศไทย จึงต้องเตรียมความพร้อมด้านการจัดการศึกษาของคนไทยให้มีความใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศและสังคมโลก

การจัดการทางด้านอาชีวศึกษานับว่ามีความสำคัญอย่างมากของประเทศ เพราะเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งผลิตคนออกไปพัฒนาประเทศและประกอบอาชีพโดยตรง กำลังคนเหล่านี้ต้องมีคุณภาพโดยมีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จะแข่งขันกับนานาชาติอารยประเทศ พร้อมทั้งก้าวทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของโลกได้ การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในประเทศไทย ภาคเอกชนได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประชากรควบคู่กับภาครัฐอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543 : 1) เพราะรัฐมีศักยภาพไม่เพียงพอที่จะจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง จึงเปิดโอกาสและส่งเสริมเอกชนเข้ามีส่วนร่วมให้จัดการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล และนับตั้งแต่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ได้กำหนดเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ซึ่งรัฐจำเป็นต้องเร่งขยายการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามทิศทางและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ โรงเรียนเอกชนจึงได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2544 : 2)

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีเสถียรภาพมั่นคงและอยู่รอดได้ ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะนอกจากต้องได้รับการรับรองมาตรฐานและคุณภาพจากรัฐแล้วยังต้องได้รับรองมาตรฐานคุณภาพจากหัวใจผู้ปกครองด้วย (สมเกียรติ โสมภา. 2543 : 8)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด ได้อาศัยกระบวนการที่สำคัญ กระบวนการหนึ่งคือ กระบวนการบริหาร และหัวใจของกระบวนการบริหารก็คือบุคลากร ในโรงเรียน (เกษมศรี วัชรสฤณี. 2543 : 9) ซึ่งผู้บริหารนับว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนงาน โครงการร่วมกับครูและบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติในบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดประสิทธิผลสูงสุดในโรงเรียน

การที่โรงเรียนมีประสิทธิผลนั้น นักการศึกษาค้นพบว่า นอกจากปัจจัยด้านผู้บริหารแล้วยังมีปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านครู ซึ่งเป็นปัจจัยบ่งชี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (Reid and Others. 1988 : 24-29) และในแต่ละปัจจัยมีตัวแปรย่อยที่สำคัญ ในส่วนของปัจจัยด้านโรงเรียน คือ ขนาดของโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน ซึ่งมีงานวิจัยยืนยันว่าเป็นตัวแปรที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 180 ; ธีระ ศรีแก้ว. 2530 : 121) สำหรับปัจจัยด้านผู้บริหาร คือ ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร เป็นคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเช่นกัน (Pendley 1985 : 98 ; O'Neal. 1987 : 320 ; Schoenbeck. 1991 : 203) ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่น่าสนใจ เพราะความคิดสร้างสรรค์ทำให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สามารถเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของงานและของคน (อารี รังสินันท์. 2526 : 23) ซึ่ง McCandless and Evans (1978 : 209) กล่าวว่า ควรสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารให้เกิดขึ้นทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา นอกจากนี้พฤติกรรมการบริหารเป็นตัวแปรที่สำคัญ มีงานวิจัยมากมายพบว่า การบริหารและบุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลของการจัดการศึกษาทั่วไป (จุมล พุฒภัทรชีวิน. 2532 : 182) ซึ่งมีตัวแปรย่อย ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร ซึ่งการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ (Hoy and Miskel. 1991 : 380) โดยเฉพาะงานวิจัยของ จันทรานี สงวนนาม (2533 : 140) ศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการสามารถทำนายความสำเร็จของโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีพฤติกรรมเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ ส่วนพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารก็จะมียุทธศาสตร์สำคัญมาก อีกประการหนึ่ง เนื่องจากภารกิจประจำวันของผู้บริหารจะขึ้นอยู่กับติดต่อสื่อสาร ทั้งในฐานะผู้ส่งและผู้รับข้อมูล ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ Lofton (1985 : 2150-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ของการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับแบบของผู้นำในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการ การวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ครูยอมรับว่าเป็นผู้นำทางวิชาการจะมีปฏิสัมพันธ์และความถี่ของการติดต่อสื่อสารสูง Ferandino (1984 : 853-A) พบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร

มีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสำเร็จของงาน และมีผลต่อการยอมรับของครู นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยบ่งชี้ที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคือความพึงพอใจในงาน เช่น Davis and Newstrom (1985 : 109) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการบริหารขององค์กร Hoy and Miskel (1982 : 400) ยังแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร

ตามสภาพปัจจุบันของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั่วประเทศจำนวน 367 โรงเรียน โดยข้อมูลเมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2543 มีโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ผ่านการรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจำนวนเพียง 64 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543 : 5) และโดยสภาพที่แท้จริงของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาก็มีความแตกต่างระหว่างโรงเรียน ทั้งด้านขนาดโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน ลักษณะชีวิตสังคมและความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร ความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังที่จรวยพร ธรณินทร์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543 : 6) กล่าวว่า สภาพของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทยยังมีความแตกต่างกันด้านคุณภาพโดยขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ศักยภาพของผู้บริหาร ความเอาใจใส่ของครู ทำให้การยอมรับของครูและผู้ปกครองไม่เท่ากันระหว่างโรงเรียน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเองในฐานะผู้มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและดูแลโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ก็ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540- 2544) ซึ่งมีความจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการให้เกิดในสถานศึกษาทุกแห่ง แต่ปรากฏว่างานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษามีน้อยมาก และยังไม่มียุทธศาสตร์ของปัจจัยตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาหรือไม่ และมีประสิทธิผลอยู่ในระดับใด มีตัวแปรสำคัญใดบ้าง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งผลงานวิจัยขอมืออำนวยการประ โยชน์ในการปรับปรุงการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อเข้าสู่การรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกและยังเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร เพื่อการพัฒนาโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาให้มีเสถียรภาพมั่นคงและอยู่รอด มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
3. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้แนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้อาศัยแนวคิดของ Reid and others (1988) ซึ่งได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนนั้นพบว่า มีปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านครู

ในการกำหนดตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัยมีดังนี้

- 1.1 ปัจจัยด้านโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดโรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียน ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดจากผลการวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) และแนวคิดของ Hoy and clover (1986)

- 1.2 ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย

1.2.1 ลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร ตัวแปรย่อยได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ได้อาศัยแนวคิดของ Pendley (1985) Schoenbeck (1991)

1.2.2 ความคิดสร้างสรรค์อาศัยแนวคิดของ Wechler (1961)

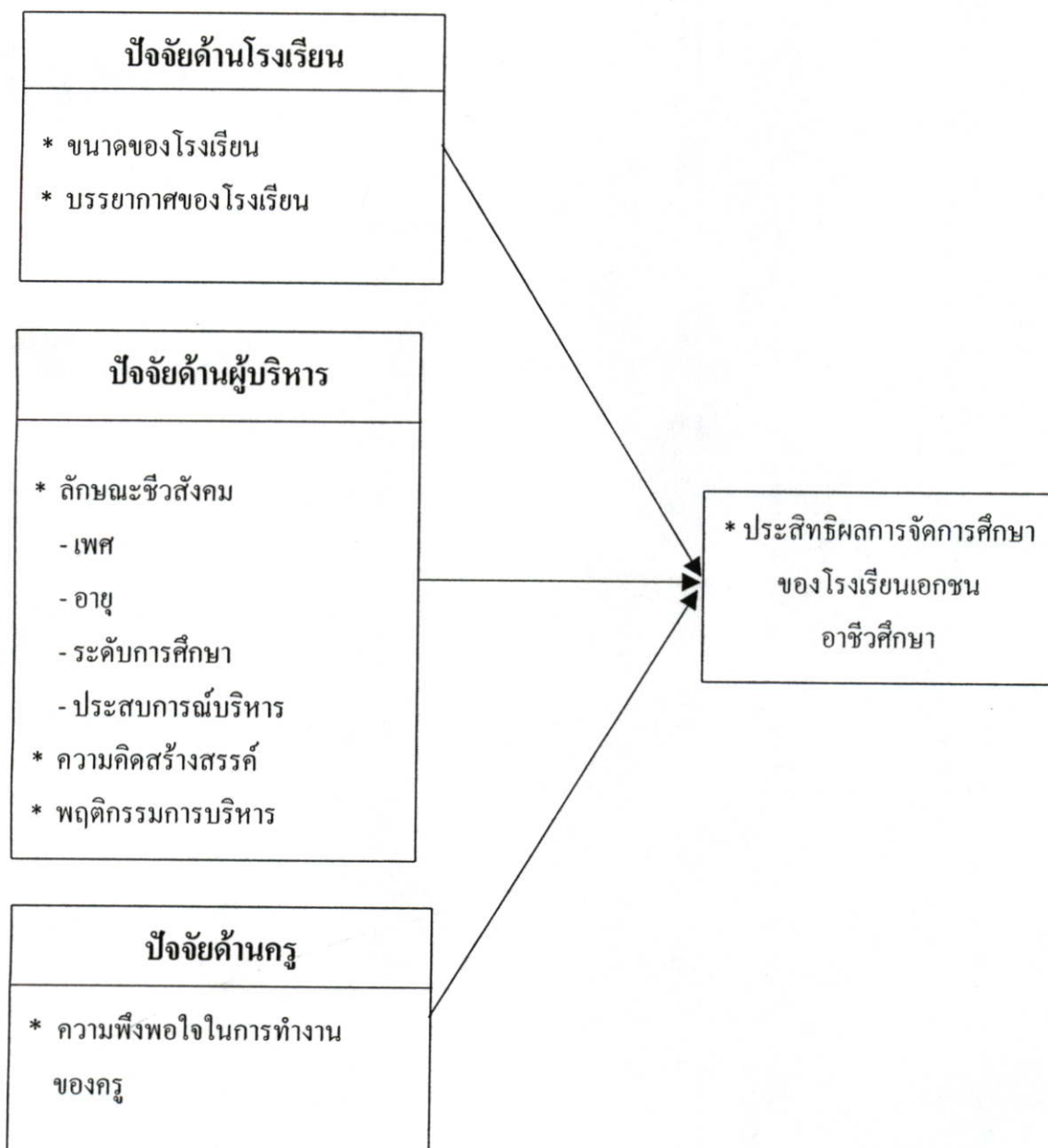
1.2.3 พฤติกรรมการบริหาร ตัวแปรย่อยได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการ การติดต่อสื่อสาร ได้อาศัยแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ แนวคิดการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของ Kimbrough and Burkett (1990) Carnall (1990) แนวคิดการเป็นผู้นำทางวิชาการของ Hallinger (1984) Dwyer (1984) Trusty (1986) และแนวคิดพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารของ O'Reilly and Robert (1977)

1.2.4 ปัจจัยด้านครู ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน อาศัยแนวคิดทฤษฎีของ Hoy and Miskel (1982)

2. แนวคิดในการวัดประสิทธิผลการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้อาศัยแนวคิดของ Parsons (1960) ซึ่งวัดประสิทธิผลของโรงเรียนใน 4 เรื่อง ดังนี้

- 2.1 การปรับตัว (Adaption)
- 2.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement)
- 2.3 การบูรณาการ (Integration)
- 2.4 การดำรงค่านิยมขององค์กร (Latency)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านโรงเรียน ด้านผู้บริหาร และด้านครูส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

มุ่งศึกษาปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ

1.5.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทุกเขตการศึกษาและในกรุงเทพมหานครจำนวน 367 โรงเรียน

1.5.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร 73 คน และครู 365 คน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 73 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน

1.6 ตัวแปรที่ศึกษา

1.6.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ตัวแปร 3 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 1.1 ขนาดของโรงเรียน
 - 1.2 บรรยากาศของโรงเรียน
2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย
 - 2.1 ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร
 - 2.1.1 เพศ
 - 2.1.2 อายุ
 - 2.1.3 ระดับการศึกษา
 - 2.1.4 ประสบการณ์บริหาร
 - 2.2 ความคิดสร้างสรรค์
 - 2.3 พฤติกรรมการบริหาร
3. ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย
 - 3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

1.6.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ใน 4 เรื่อง ประกอบด้วย

1. การปรับตัว (Adaption)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การดำรงค่านิยมขององค์กร (Latency)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่ภาคเอกชน ซึ่งได้แก่ บุคคล คณะบุคคล องค์กร หรือมูลนิธิจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา อยู่ในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

2. ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน สามารถปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน โดยพิจารณาจาก

2.1 การปรับตัว หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้สนองตอบต่อสภาพการณ์ใหม่ ๆ

2.2 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การใช้ทรัพยากร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3 การบูรณาการ หมายถึง การประสานความสัมพันธ์บุคคลในโรงเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

2.4 การดำรงค่านิยมขององค์กร หมายถึง การดำรงรักษารูปแบบวัฒนธรรม โรงเรียน และการจงใจให้ทำงานอยู่ในโรงเรียน

3. ปัจจัยด้านโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนและบรรยากาศของโรงเรียน

3.1 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2544 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

ขนาดเล็ก มีนักเรียน 1-570 คน

ขนาดกลาง มีนักเรียน 571-1,140 คน

ขนาดใหญ่ มีนักเรียนมากกว่า 1,140 คนขึ้นไป

3.2 บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครูที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน

4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร ความคิดสร้างสรรค์และ พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการ และ การติดต่อสื่อสาร

4.1 ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร หมายถึง องค์ประกอบส่วนตัวของครูใหญ่ ซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์บริหาร

4.2 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหาร 7 ประการ ได้แก่ มีความไวในการรับรู้สิ่งรอบตัว มีความยืดหยุ่นทางความคิด มีอิสระในการตัดสินใจหรือพิจารณา สิ่งต่าง ๆ มีใจกว้างและอดทนต่อภาวะปัญหา มีความสามารถเชิงนามธรรม มีความสามารถในการ สังเคราะห์ มีพลังและไม่อยู่นิ่ง มีจินตนาการ และมีอารมณ์ขัน

4.3 พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง ศิลปและกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

4.3.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการ เป็นผู้นำการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเป้าหมาย โครงสร้างและกระบวนการบริหารในโรงเรียน โดยมีการเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง การวางแผนการเปลี่ยนแปลง การนำไปปฏิบัติ เพื่อการเปลี่ยนแปลง และการติดตามการเปลี่ยนแปลง

4.3.2 การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการ นำความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน

4.3.3 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ทักษะคติ ตลอดจน อารมณ์ระหว่างผู้บริหารและคณะครู เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน โดยมุ่งความถูกต้องของข่าวสาร และการรับรู้ข่าวสารโดยทั่วกัน

5. ปัจจัยด้านครู หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของครูด้านความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดี หรือทัศนคติโดยส่วนรวมที่ดีต่องาน ที่ครูทำ

6. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมายในตำแหน่งครูใหญ่ซึ่งอาจดำรง ตำแหน่งอื่น ได้อีก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

7. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำการสอนวิชาสามัญและวิชาชีพอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

8. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้มีความรู้ด้านการบริหารการศึกษาหรือบริหารอาชีวศึกษา และเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาหรืออาชีวศึกษาหรือเป็นผู้ฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหาร มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังต่อไปนี้

- 2.1 บทบาทการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน
- 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน
 - 2.2.1 ปัจจัยด้านโรงเรียน
 - 2.2.1.1 ขนาดของโรงเรียน
 - 2.2.1.2 บรรยากาศของโรงเรียน
 - 2.2.2 ปัจจัยด้านผู้บริหาร
 - 2.2.2.1 ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร
 - 2.2.2.2 ความคิดสร้างสรรค์
 - 2.2.2.3 พฤติกรรมการบริหาร
 - 2.2.3 ปัจจัยด้านครู
 - 2.2.3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 2.3 ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2.1 บทบาทการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

ประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาในประเทศไทย เป็นภาระหน้าที่โดยตรงของรัฐ แต่จากอดีตที่ผ่านมา รัฐมีศักยภาพไม่เพียงพอที่จะจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง จึงเปิดโอกาสและส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล โดยสนับสนุนให้จัดตั้งโรงเรียนเอกชนทุกระดับและทุกประเภท ตามประวัติความเป็นมา เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาดังแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา (สมเด็จพระนารายณ์มหาราช พ.ศ. 2199-2231) และสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ (พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พ.ศ. 2394-2411) ซึ่งผู้นำในระดับสูงของยุคนั้นให้ความสนใจที่จะแสวงหาความรู้ และวิทยาการทันสมัยต่าง ๆ ต่อมาจึงได้มีการจัดตั้งเป็นโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาแบบใหม่ (แบบตะวันตก) และขยายเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามความนิยมที่มากขึ้นตามลำดับ และดำรงกิจการอยู่จนถึงปัจจุบัน เช่น โรงเรียนอรุณประดิษฐ์ จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ.

2420 โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2413 โรงเรียนอัสสัมชัญ จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2420 โรงเรียน
กรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2413 และโรงเรียนราชินี จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2446 เป็นต้น

บทบาทของเอกชนมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษา
ของรัฐที่รัฐไม่สามารถจัดได้ รัฐจึงมีนโยบายสนับสนุนการจัดการศึกษามาจนถึงปัจจุบัน ดังจะเห็น
ได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ระบุไว้ในมาตรา 81 ให้รัฐต้องจัดการศึกษา
อบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
ได้ระบุไว้เช่นกันในมาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ ทุกประเภทการศึกษา
ตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ
เอกชนในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543 : 18)

พัฒนาการของโรงเรียนเอกชน

การศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีประวัติอันยาวนานและได้มีการพัฒนารูปแบบและวิธีการ
อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ซึ่งสามารถแบ่งพัฒนาการของการศึกษาเอกชนได้ 5 ระยะ คือ (วุฒิชัย
มุลศิลป์. 2532)

ระยะที่ 1 ความเป็นอิสระของการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2395-2461) นับตั้งแต่ก่อตั้งโรงเรียน
ซึ่งในปัจจุบัน คือ โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย จนถึงการประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียน
ราษฎร์ ฉบับที่ 1 ในช่วงนี้โรงเรียนเอกชนสามารถดำเนินการได้โดยไม่มีการควบคุม การที่รัฐไม่ได้
ดำเนินการควบคุมโรงเรียนเอกชนก็เนื่องจากเหตุผลทางการเมืองระหว่างประเทศที่ประเทศตะวันตก
กำลังขยายอำนาจทางการเมืองหรือยุคจักรวรรดินิยมนั่นเอง สิ่งที่รัฐดำเนินการในช่วงนี้คือ การตั้ง
โรงเรียนของรัฐและการสนับสนุนโรงเรียนเอกชนของไทย

ระยะที่ 2 การควบคุมโรงเรียนเอกชน (พ.ศ. 2461-2480) ในระยะนี้รัฐบาลได้ออก
พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ 2 ฉบับ คือ ฉบับ พ.ศ. 2461 และ พ.ศ. 2479 สาเหตุสำคัญที่มุ่ง
ควบคุมกิจการของโรงเรียนเอกชนก็เพื่อความมั่นคงของชาติเป็นหลัก เช่น ครูใหญ่ต้องมีคุณวุฒิ
ทางครู ครูที่สอนต้องมีความรู้ภาษาไทย ต้องสอนภาษาไทยและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดี จงรัก
ภักดีต่อชาติ

ระยะที่ 3 ความเฟื่องฟูของการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2480-2503) รัฐเริ่มการอุดหนุน
การรับรองวิทยฐานะ และมีนโยบายเด่นชัดให้เอกชนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของชาติ
เพิ่มมากขึ้น ในระยะนี้มีโรงเรียนเอกชนขยายตัวมาก

ระยะที่ 4 การหยุดชะงัก และการขยายตัวของโรงเรียนเอกชน (พ.ศ. 2507-2518) รัฐได้มี
นโยบายขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 7 ปี ทำให้โรงเรียนของรัฐขยายตัวอย่างมาก อันมีผลกระทบต่อ
ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน แต่ด้วยรัฐบาลไม่สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายได้เพราะ

ปัญหาด้านงบประมาณ และการขาดแคลนครู ตลอดจนอาคารสถานที่ รัฐจึงมีนโยบายให้เอกชน เข้ามาร่วมดำเนินการมากขึ้น ทำให้โรงเรียนเอกชนขยายตัวเพิ่มมากขึ้น พ.ศ. 2518

ระยะที่ 5 การแสวงหาแนวทางใหม่ (พ.ศ. 2518-ปัจจุบัน) การประกาศใช้พระราชบัญญัติ โรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2518 และ 2525 ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนอย่างมาก เพราะ มีการควบคุมมาตรฐานเข้มงวดมาก มีการควบคุมการเก็บค่าเล่าเรียน และต่อมาได้มีการผ่อนปรน ตามนโยบายค่าเล่าเรียนลอยตัว อีกทั้งรัฐบาลได้ดำเนินการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 9 ปี และ ในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ พ.ศ. 2535 ได้กำหนดเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ซึ่งรัฐบาล จำเป็นต้องเร่งการขยายการจัดการศึกษาภาครัฐออกไป เพื่อให้เป็นไปตามทิศทางและความจำเป็น ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ โรงเรียนเอกชนจึงได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

บทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศของโรงเรียนเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2537 : 3-6) ได้ระบุบทบาทสำคัญต่อการพัฒนา ประเทศของโรงเรียนเอกชนว่าจำแนกได้ออย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐ ภาคเอกชนได้มีส่วนรับผิดชอบจัดการศึกษา มาโดยตลอด ถือว่าได้ช่วยให้รัฐประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาอย่างมาก
2. การจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชากรไทย ซึ่งโรงเรียนเอกชนมีส่วนร่วมอย่างมากและเป็นเวลานานมาแล้ว โดยเฉพาะ การให้การศึกษาในส่วนที่รัฐจัดไม่ทั่วถึงหรือเพียงพอ เช่น อนุบาลศึกษา อาชีวศึกษา ตลอดจน การศึกษาเพื่อสนองตอบความต้องการเฉพาะกลุ่มหรือบริการพิเศษที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยตรง เช่น การฝึกอบรมด้านระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม และเนื่องจากโรงเรียนเอกชน มีลักษณะการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและคล่องตัวได้มาก จึงสามารถพัฒนาคุณภาพและบริการ การศึกษาที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ และสังคมโดยตรงได้เป็นอย่างดี
3. การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศ จากการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2532 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศไทยด้วยการ ที่ได้จัดการศึกษาและบริการชุมชน เนื่องจากอยู่ใกล้ชุมชนเป็นโรงเรียนใกล้บ้านและได้ช่วยเหลือ ผู้ยากไร้ ตลอดจนผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีโอกาสได้รับการศึกษาเล่าเรียน เช่น โรงเรียนการกุศล ของวัด โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจน และโรงเรียนธรรมคา ที่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนในอัตราต่ำมาก สำหรับโรงเรียนที่มีคุณภาพสูงมีชื่อเสียงเป็นที่นิยมของ ผู้ปกครอง สามารถผลิตศิษย์เก่าจำนวนมากออกไปประกอบอาชีพ และหรือมีบทบาทในวงการอาชีพ ต่าง ๆ ซึ่งนับเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศจนเป็นที่รู้จัก กันอย่างกว้างขวาง

สรุปได้ว่าบทบาทของเอกชนในการจัดการศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศไทย ทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์ สังคม เศรษฐกิจและการเมือง นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้การศึกษาภาครัฐต้องปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะโรงเรียนเอกชนที่ดี มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูงย่อมเป็นคู่แข่งกับโรงเรียนของรัฐ รวมทั้งเป็นการขัดหรือลดการผูกขาดในการจัดการศึกษา ซึ่งนับเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ

ความหมายและลักษณะโรงเรียนเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543 : 5) กล่าวถึง ความหมายโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ว่าเป็นสถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการให้การศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าชั้นปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกผลัดรวมกันเกินเจ็ดคนขึ้นไป โดยผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจเป็นบุคคลทั่วไปหรือนิติบุคคลก็ได้ และกำหนดลักษณะโรงเรียนเอกชนไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน มี 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญศึกษา (ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา) และประเภทอาชีวศึกษา (ปวช. ปวท. ปวส.)
2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน มี 7 ประเภท ได้แก่ การศึกษานอกโรงเรียน เฉพาะกาล สอนศาสนา ส่งคำสอน กวดวิชา ศิลปศึกษา และอาชีวศึกษา
3. โรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญาหรือจิตใจที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคลผู้ยากไร้หรือผู้ที่เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์

สภาพปัจจุบันและปัญหาโรงเรียนเอกชน

จากสถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2542 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า มีโรงเรียนเอกชนทั้งหมด 6,949 โรงเรียน มีครูจำนวน 111,741 คน และมีนักเรียน จำนวน 2,894,122 คน จำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงประเภท จำนวนโรงเรียน จำนวนครู และจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชน

รูปแบบ/ ประเภท	จำนวนโรงเรียน			จำนวนครู			จำนวนนักเรียน		
	รวม	กทม.	ภูมิภาค	รวม	กทม.	ภูมิภาค	รวม	กทม.	ภูมิภาค
ในระบบ โรงเรียน	3,148	934	2,214	90,876	28,373	62,503	1,903,928	509,049	1,394,879
- สามัญศึกษา	2,781	828	1,953	72,591	22,557	50,034	1,481,603	385,742	1,095,861
- อาชีวศึกษา	367	106	261	18,285	5,816	12,469	422,325	123,307	299,018
นอกระบบ โรงเรียน	3,754	1,548	2,206	19,897	6,521	13,376	972,488	535,355	437,133
การศึกษา พิเศษ	12	2	10	264	86	178	1,562	321	1,241
การศึกษา สงเคราะห์	35	5	30	704	94	610	16,144	1,699	14,445
รวม	6,949	2,489	4,460	111,741	35,074	76,667	2,894,122	1,046,424	1,847,698

สภาพของโรงเรียนเอกชนนับว่ามีจุดเด่นอยู่มากมายหลายประการ เช่น มีความคล่องตัวและรวดเร็วในการตัดสินใจ ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบมากนัก ลักษณะการทำงานต้องมีความมุ่งมั่นเพื่อความอยู่รอดของกิจการ และต้องบริการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้คุ้มค่าแก่การลงทุน รวมทั้งความสามารถในการจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานโดยจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมได้ แต่อย่างไรก็ตามสภาพของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่ายังประสบปัญหาอยู่มากในหลายด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543 : 6) ดังนี้

1. มีความแตกต่างกันด้านคุณภาพระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกัน โดยขึ้นอยู่กับความเก่าแก่ ขนาด ศักยภาพของผู้บริหาร ความเอาใจใส่ของครู ระบบการจัดการเรียนการสอน ทำให้ความยอมรับของครูและผู้ปกครองไม่เท่ากันระหว่างโรงเรียน ซึ่งปัญหาในลักษณะเดียวกันนี้ก็ได้เกิดขึ้นกับโรงเรียนของรัฐด้วย
2. ภาพลักษณ์โรงเรียนเอกชนในสายตาประชาชน ยังมีเรื่องต้องแก้ไขหลายเรื่อง เช่น การเก็บเงิน ค่าเล่าเรียนและค่าใช้จ่ายอื่นสูง ครูไม่ได้รับเงินเดือนเต็มตามวุฒิ เป็นต้น
3. สัดส่วนจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนในโรงเรียน รัฐได้ลดลงในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษา
4. การควบคุมจากรัฐในด้านกฎ ระเบียบยังไม่คล่องตัว ขาดระบบการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
5. ความมั่นคงในวิชาชีพครู และอัตราเงินเดือนยังไม่จูงใจมากพอ

จากสภาพปัญหาของโรงเรียนเอกชนดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าย่อมส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจลักษณะ ของปัญหาบางประการ เช่น ขนาดของโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน ความคิดสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารพฤติกรรมบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานของครูมาศึกษาวิเคราะห์ ในครั้งนี้

การประกันคุณภาพและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน

การประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนเอกชน เพื่อขอรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เป็นสิ่งหนึ่งที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงาน ดั้งสังกัดซึ่งก็คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการ บริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งจัดทำรายงานประจำปี เพื่อเสนอ หน่วยงานต้นสังกัด และเปิดเผยต่อสาธารณชนและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก สาระ บัญญัตินี้เป็นสิ่งที่โรงเรียนรัฐและเอกชนทุกแห่งต้องนำไปปฏิบัติ

ปัจจุบันการดำเนินงานตามโครงการประกันคุณภาพ และรับรองมาตรฐานคุณภาพ การศึกษาเอกชน ได้ยึดตามตัวชี้คุณภาพการศึกษาของแต่ละระดับเป็นเกณฑ์ในการประเมิน ผลการดำเนินงานก่อนปี 2543 และปีงบประมาณ 2543 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน มีโรงเรียนที่ได้รับรองมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543 : 36) ดังนี้

1. ผลการดำเนินงานก่อนปี 2543 มีโรงเรียนได้รับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาทั้งหมด 106 โรงเรียน คือ
 - 1.1 โรงเรียนสามัญศึกษา จำนวน 46 โรงเรียน
 - 1.2 โรงเรียนอาชีวศึกษา จำนวน 58 โรงเรียน
 - 1.3 โรงเรียนนโยบายนพิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน
2. ผลการดำเนินงาน ปี 2543 มีโรงเรียนได้รับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาทั้งหมด 120 โรงเรียน คือ
 - 2.1 โรงเรียนสามัญศึกษา จำนวน 110 โรงเรียน
 - 2.2 โรงเรียนอาชีวศึกษา จำนวน 7 โรงเรียน
 - 2.3 โรงเรียนนโยบายนพิเศษ จำนวน 3 โรงเรียน

เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กำหนดมาตรฐานของโรงเรียนที่มีคุณภาพ เป็นปัจจัย เกณฑ์ และตัวชี้คุณภาพทั้ง โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ อาชีวศึกษา และการศึกษา นอกกระบบ โดยโรงเรียนทุกประเภทมี 7 ปัจจัย ได้แก่

1. ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน
 2. หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน
 3. บุคลากร
 4. ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
 5. การจัดการบริหาร
 6. กิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
 7. สัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน
- โดยเกณฑ์คุณภาพและตัวชี้คุณภาพจะแตกต่างกันดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 จำนวนเกณฑ์และตัวชี้คุณภาพ จำแนกตามประเภทโรงเรียน

ประเภทโรงเรียน	เกณฑ์	ตัวชี้คุณภาพ
สามัญศึกษา		
ก่อนประถมศึกษา	18	57
ประถมศึกษา	20	62
มัธยมศึกษา	20	62
อาชีวศึกษา	20	61
การศึกษานอกระบบ		
ภาษาต่างประเทศ	17	46
ออกแบบเสื้อ/เครื่องแต่งกาย	17	46
ช่างเสริมสวย	19	38
ตัดเย็บเสื้อผ้า	16	39
ดูแลเด็กเล็ก/ผู้สูงอายุ/มีการฝึกงาน-โรงพยาบาล	19	45
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	20	57
รักษาความปลอดภัย	19	48
คอมพิวเตอร์	20	48
ดนตรี/ ใ้เสียง/ ร้องเพลง	20	53

จากตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนเกณฑ์ และตัวชี้คุณภาพตามประเภทโรงเรียนพบว่า ประเภทโรงเรียนสามัญศึกษา มี 18-20 เกณฑ์ 57-62 ตัวชี้คุณภาพ ประเภทโรงเรียนอาชีวศึกษา มี 20 เกณฑ์ 61 ตัวชี้คุณภาพ และประเภทโรงเรียนการศึกษานอกระบบ มี 16-20 เกณฑ์ 38-57 ตัวชี้คุณภาพ

เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตามปัจจัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2544 : 45) กำหนดเกณฑ์และตัวชี้คุณภาพ การรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ไว้ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ประสิทธิภาพและเป้าหมายของโรงเรียน

เกณฑ์ ประสิทธิภาพและเป้าหมายของโรงเรียนเหมาะสมใช้เป็นเครื่องชี้้นำการดำเนินงาน ของโรงเรียนได้

ตัวชี้คุณภาพ

1. ประสิทธิภาพมีสาระที่สอดคล้องกับปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ สนองความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมที่ถูกต้องให้เกิด แก่ผู้เรียน
2. เป้าหมายมุ่งเน้นผลถาวรที่แท้จริงที่จะให้เกิดแก่ผู้เรียนอย่างรอบด้าน สมดุล รวมทั้ง เน้นประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของการจัดการศึกษาแต่ละอันดับ/หลักสูตร/ประเภทวิชา/ สาขาวิชา
3. มีแนวดำเนินงานหรือแผนที่ชัดเจนรองรับปรัชญาและเป้าหมายของ โรงเรียน
4. บุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เข้าใจปรัชญาและเป้าหมายของ โรงเรียน ตรงกัน

ปัจจัยที่ 2 หลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน

เกณฑ์ที่ 1 ศึกษาและพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น/ทันสมัย และสอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม ท้องถิ่น และผู้เรียน

ตัวชี้คุณภาพ

1. มีการวิเคราะห์หลักสูตรและวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพของชุมชน โรงเรียน และผู้เรียน
2. มีการเตรียมการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร
3. มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรที่สร้างหรือปรับปรุงและนำผลประเมินไปใช้

เกณฑ์ที่ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้คุณภาพ

1. มีการวิเคราะห์สภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม
2. มีการใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. มีการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อ และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพียงพอ และปลอดภัย
4. มีการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เกณฑ์ที่ 3 ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ถูกต้องตามระเบียบหรือหลักการวัดผล และประเมินผล

ตัวชี้คุณภาพ

1. มีเอกสาร หลักฐานการวัดและประเมินผลที่ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
2. มีการประเมินผลในสภาพจริงของผู้เรียนเพื่อให้เห็นความก้าวหน้า/พัฒนาการของผู้เรียน
3. มีการวัดผลประเมินผลเป็นระยะ ๆ และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา/ปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ 3 บุคลากร

เกณฑ์ที่ 1 ผู้บริหารเป็นผู้นำระดับมืออาชีพ

ตัวชี้คุณภาพ

1. มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์และมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการทำงาน
2. ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี

เกณฑ์ที่ 2 ครูผู้สอนทุกคนมีความรู้ ความสามารถและคุณธรรมเหมาะสมกับอาชีพครู

ตัวชี้คุณภาพ

1. มีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถสอดคล้อง และเพียงพอกับสาขาวิชาที่สอน
2. ปฏิบัติงานสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

เกณฑ์ที่ 3 ได้บุคลากรสนับสนุนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ

ตัวชี้คุณภาพ

1. มีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย
2. มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการทำงานเพื่อองค์กร (โรงเรียน)

ปัจจัยที่ 4 ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

เกณฑ์ที่ 1 จัดอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบสถานที่ฝึกปฏิบัติ

และสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับสภาพการใช้งาน

ตัวชี้คุณภาพ

1. มีความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย และมีการดูแลบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม
2. มีห้องสมุด/มุมหนังสือ/ศูนย์วิชาการ พร้อมเอกสารและตำราเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้
3. มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ

4. จัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และให้เป็นแหล่งการเรียนรู้

เกณฑ์ที่ 2 จัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพเพียงพอต่อการเรียนการสอน
ตัวชี้คุณภาพ

1. มีระบบการจัดการและบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพ
2. มีการบริหารและส่งเสริมการใช้อย่างทั่วถึงเป็นระบบ

เกณฑ์ที่ 3 จัดระบบการเงินที่ก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
ตัวชี้คุณภาพ

1. มีแผนการใช้จ่ายเงินที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
2. มีการใช้เงินตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีการตรวจสอบและรายงานด้านการเงินอย่างเป็นระบบ

เกณฑ์ที่ 4 จัดระบบข้อมูล/เครือข่ายการเรียนรู้ของโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน

ตัวชี้คุณภาพ

1. มีการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาการเรียนรู้
2. มีการให้บริการข้อมูลและสารสนเทศอย่างทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์
3. มีการสร้างความสัมพันธ์และได้รับความร่วมมือจากองค์กรภายนอก เช่น บ้าน สมาคม

ชุมชน สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ เป็นต้น

ปัจจัยที่ 5 การจัดการบริหาร

เกณฑ์ที่ 1 มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย

ตัวชี้คุณภาพ

1. มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนเหมาะสมกับขนาดและระดับการศึกษาของโรงเรียน
2. มีคู่มือและแนวปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรครบถ้วนทุกฝ่าย
3. มีธรรมเนียมโรงเรียน/แผนปรับปรุงโรงเรียนอย่างเหมาะสม
4. มีนวัตกรรม/เทคโนโลยี และระบบข้อมูล/สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

ที่เหมาะสม

5. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

เกณฑ์ที่ 2 สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย

ตัวชี้คุณภาพ

1. มีการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีความสามารถเป็นผู้นำ โดยสามารถผลัดเปลี่ยนการเป็นผู้นำ

ผู้ตามที่คิดได้

เกณฑ์ที่ 3 มีระบบการกำกับ ตรวจสอบรายงานคุณภาพภายในที่เหมาะสม
ตัวชี้คุณภาพ

1. มีการกำหนดขอบข่ายสาระการกำกับ ตรวจสอบและรายงานที่ครอบคลุมเป้าหมายและจุดเน้นการพัฒนาของโรงเรียนชัดเจน เน้นการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า (คุ้มค่า หมายถึง กลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์เต็มและตรงกลุ่มเป้าหมายทุกระดับ)
 2. บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจและดำเนินการตามระบบ ได้
 3. มีการเสนอรายงานการตรวจสอบคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง
- ปัจจัยที่ 6** กิจกรรมนักเรียน

เกณฑ์ที่ 1 จัดบริการและสวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้เรียน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทั้งร่างกายและจิตใจให้เหมาะสมกับวัย

ตัวชี้คุณภาพ

1. มีการจัด/บริการ โภชนาการและสุขภาพที่ถูกต้องลักษณะและเพียงพอ
2. มีการจัดสันตนาการ และบริการตรวจสุขภาพอย่างทั่วถึง
3. มีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนและชุมชน
4. มีการจัดสวัสดิการ/ความช่วยเหลือที่เอื้ออำนวยให้นักเรียนที่มีความจำเป็น ได้มีโอกาสได้เรียนอย่างเต็มที่
5. มีการจัดบริการแนะแนวทุกด้านอย่างทั่วถึงและเป็นระบบ

เกณฑ์ที่ 2 ดำเนินงานปกครองนักเรียนเป็นระบบ

ตัวชี้คุณภาพ

1. มีการกำหนดกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติสำหรับนักเรียนอย่างชัดเจนและมีผู้รับผิดชอบโดยตรง
2. มีการดูแล/ติดตามความประพฤตินักเรียนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง
3. มีการใช้ข้อมูลด้านความประพฤติของนักเรียนมาพัฒนางานปกครอง

เกณฑ์ที่ 3 จัดกิจกรรมนักเรียนมุ่งเน้นส่งเสริมด้านทักษะคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับความสนใจและเหมาะสมกับวัย

ตัวชี้คุณภาพ

1. มีการเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมตามความสมัครใจ
2. มีการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ 7 สัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน

เกณฑ์ที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในชั้นสุดท้ายของผู้เรียนที่จบหลักสูตรอยู่ในระดับสูง
ตัวชี้คุณภาพ

ร้อยละ 50 ผู้จบหลักสูตรแต่ละระดับได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.5

เกณฑ์ที่ 2 ความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเต็มศักยภาพของตน
ตัวชี้คุณภาพ

1. ผู้เรียนแต่ละคนมีความสามารถทางการเรียนที่แสดงออกโดยเฉลี่ยสูงขึ้นเป็นไปตาม

เกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด

2. มีผลงานที่แสดงความก้าวหน้าของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

เกณฑ์ที่ 3 ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้
ในหลักสูตร

ตัวชี้คุณภาพ

1. ผู้เรียนมีความสนใจมุ่งมั่น อุตสาหะ และกระตือรือร้นต่อการเรียนและพัฒนา

ผลการเรียนของตน สามารถแสวงหาและพัฒนาความรู้ได้ด้วยตนเอง

2. ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานในการทำงาน/มีทักษะและจรรยาบรรณในสาขาวิชาชีพที่เรียน

3. ผู้เรียนมีความประพฤติดี มีวินัย สุภาพ อ่อนน้อม เห็นความสำคัญของการรักษา

สภาพแวดล้อม

4. ผู้เรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนครู และบุคลากรอื่นในโรงเรียน

5. ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมกับวัย

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีนักการศึกษาต่าง ๆ เสนอแนวคิด
อย่างหลากหลาย และ Reid and Others (1988 : 24-29) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัย
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านโรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย
จึงนำปัจจัยหลักได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านครู มาเป็นแนวทาง
ในการวิจัย

2.2.1 ปัจจัยด้านโรงเรียน ตัวแปรที่สำคัญประกอบด้วย ขนาดโรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียน

2.2.1.1 ขนาดของโรงเรียน (School Size) นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ซึ่งงานวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 217) พบว่า ขนาดของโรงเรียนเอกชนส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษามากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลได้ดีที่สุดและ โดยสภาพที่แท้จริงของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษายังมีความแตกต่างกันมากในด้านขนาดของโรงเรียน และนอกนั้นงานวิจัยของอรุณ จันทวานิช (2527 : 98) พบว่า ตัวแปรด้านโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ นอกจากนี้ Reid and Other (1988 : 29) และ Steers (1977 : 67) ได้พบว่าขนาดขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ

2.2.1.2 บรรยากาศของโรงเรียน (School Climate) หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งเมื่อนำมารวมกันแล้วจะมีผลกระทบต่อระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ และผลกระทบจะแตกต่างกันอย่างไรขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานนั้นจะเป็นอย่างไรและแตกต่างกันอย่างไร (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2525 : 277)

Hoy and Miskel (1982 : 185-186) ได้กล่าวถึง ความหมายของบรรยากาศโรงเรียนว่า หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน เป็นผลทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน

Halpin and Croft (1963 : 133-152) ได้ศึกษาแบบบรรยากาศของโรงเรียน ตั้งแต่บรรยากาศที่พึงประสงค์ไปจนถึงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ พบว่าบรรยากาศของโรงเรียนมีอยู่ 6 แบบด้วยกัน คือ บรรยากาศเปิด บรรยากาศอิสระ บรรยากาศควบคุม บรรยากาศสนิทสนม บรรยากาศรวบอำนาจ และบรรยากาศปิด

1. บรรยากาศเปิด (The open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกในกลุ่มมีขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจในงาน และพอใจในบทบาทของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์และยึดหยุ่น โดยถ้าผลงานมีคุณภาพ บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์มากที่สุด

2. บรรยากาศอิสระ (The Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมุ่งสร้างความสัมพันธ์ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในฉันทมิตรมากกว่าความพึงพอใจในงาน

3. บรรยากาศควบคุม (The Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารจะเน้นความสำเร็จของผลงานเป็นสำคัญมากกว่าการสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมงาน แต่ผลสำเร็จของงานก็จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจและมีขวัญกำลังใจ

4. บรรยากาศสนิทสนม (The familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์และเป็นมิตรสหายผู้บริหารจะสนใจในผลงานน้อยกว่าการสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัว ผู้ร่วมงานขาดความพึงพอใจในงานและขาดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (The Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานโดยวิธีการออกคำสั่ง คุมตรวจตรา และนิเทศการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและไม่สร้างสัมพันธ์ฉันท์มิตรแก่ผู้ร่วมงาน

6. บรรยากาศปิด (The closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารขาดความรู้และไม่มีสมรรถภาพในการบริหาร ไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน พยายามตั้งกฎเกณฑ์โดยปราศจากหลักการ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานน้อย

Hoy and Clover (1986) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศโรงเรียนเกิดขึ้นจากพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน และพฤติกรรมครู 3 ด้าน ดังนี้

พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู

2. พฤติกรรมสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนติดตามการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด และยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ

3. พฤติกรรมขัดขวาง หมายถึง ผู้บริหารมอบภาระหน้าที่ให้คณะครูมากจนเกินไป อันเป็นอุปสรรคต่องานสอน

พฤติกรรมครู 3 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมร่วมมือ หมายถึง คณะครูมีการช่วยเหลือกัน ให้การสนับสนุน และยอมรับในความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน

2. พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ หมายถึง คณะครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สมาชิกของแต่ละกลุ่มย่อย มีการพบปะกันอยู่เสมอ

3. พฤติกรรมแตกแยก หมายถึง คณะครูมีการพบปะกันน้อย มีการแตกแยก และขาดความสามัคคีในหมู่คณะ

การหาค่าบรรยากาศโรงเรียน หาได้จากค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน หากค่าตัวเลขต่ำ แสดงว่า บรรยากาศของโรงเรียนเปิดน้อย หากค่าดัชนีตัวเลขสูง แสดงว่าบรรยากาศเปิดมาก

ในการวัดบรรยากาศของโรงเรียนในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและเครื่องมือวัดบรรยากาศของ Hoy and Clover (1986) ที่ชื่อว่า OCDQ-RE (Organizational Climate Description Questionnaire-RE) ซึ่งมีความเหมาะสมในการศึกษาวิจัยในโรงเรียนทุกชนิด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Barton (1985 : 2316) ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าบรรยากาศและพฤติกรรมผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อความสำเร็จของโรงเรียน

ธีระ ศรีแก้ว (1987 : 73-76) ได้ศึกษาวิจัยบรรยากาศขององค์กรกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารและครู วิทยาลัยพลศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และองค์กรจะประสบความสำเร็จ คนในองค์กรต้องมีความรู้สึที่ดีต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร

Mckenzie (1987 : 4257) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับความสำเร็จของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีของโรงเรียน

สรุปได้ว่าบรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูและส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศที่ลักษณะเปิดให้เกิดขึ้น เพราะบรรยากาศที่ดีเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลในองค์กรให้มีความพึงพอใจและพยายามที่จะปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

2.2.2 ปัจจัยด้านผู้บริหาร

2.2.2.1 ลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร

ประสิทธิผลของงานขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่ทำหน้าที่และบทบาทของผู้นำกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือและเต็มใจร่วมมืออย่างประสานสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะเบื้องต้นที่สำคัญ ในการศึกษาวิจัยนี้ตัวแปรย่อยของลักษณะชีวิตสังคม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังผลการวิจัยของธีระ ศรีแก้ว (1987 : 121) พบว่า เพศ อายุ ประสบการณ์ของผู้บริหาร รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร และ Pendley (1985 : 98) พบว่า การศึกษาของครูใหญ่ มีผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ระดับการศึกษาย่อมมีผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียน นอกจากนี้งานวิจัยของ บุญมา กัมปนาทพงษ์ (2532 : 94) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารดีเด่นกับผู้บริหารทั่วไปในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ พบว่า คุณลักษณะที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และ

Shakeshaft (1987 : 178-190) ได้ศึกษาผลงานวิจัยมากมายได้สรุปยืนยันว่าผู้บริหารโรงเรียนเทศาภิบาล และเทศาภิบาลมีวิธีการบริหารโรงเรียนที่แตกต่างกันทั้งในเรื่องแบบของผู้นำ การสื่อสาร การตัดสินใจ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ส่วนผลการวิจัยของ Tashkandi (1992 : 2363) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระบบการคิดของผู้บริหารโรงเรียนเทศาภิบาลและเทศาภิบาล พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.2.2 ความคิดสร้างสรรค์

ผู้บริหารโรงเรียนที่จะจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยของ Blumberg and Greenfield (1986 : 176) ซึ่งศึกษาผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล จำนวน 8 คน โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถบริหารโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จนั้นล้วนมีคุณลักษณะที่เหมือนกันอยู่ประการหนึ่งคือ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ Manasse (1986 : 7) พบว่า ทักษะหรือความรู้ที่มีผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมี 5 ประการ ได้แก่ ทักษะด้านการจัดกระทำข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับการวินิจฉัยองค์การ ความรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลและจัดการเรียนการสอนเพื่อความเป็นเลิศ ความตระหนักในตนเอง และความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารนับเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าสนใจ เพราะความคิดสร้างสรรค์ทำให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สามารถเพิ่มคุณภาพและประสิทธิผลของงานและของคน (อารี รังสินันท์. 2526 : 23) ซึ่ง McCandless and Evans (1978 : 209) กล่าวว่า ควรสนับสนุนให้เกิดขึ้นทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา

ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

Guilford (1962 : 135) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองและเป็นความสามารถที่จะคิดได้หลายทิศทางหรือแบบอนกนัย (Divergent Thinking) และความคิดสร้างสรรค์นี้ประกอบไปด้วยความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และความคิดแปลกใหม่ (Originality) คนที่มีลักษณะดังกล่าวจะต้องเป็นคนกล้าคิด ไม่กลัวถูกวิพากษ์วิจารณ์และมีอิสระในการคิดด้วย

Getzels and Jackson (1962 : 455 – 456) ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดที่หาคำตอบหลาย ๆ คำตอบในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีอิสระในการตอบสนองจึงจะสามารถตอบได้มาก

Wallach and Kogan (1965 : 43) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถที่จะโยกความสับสนั้น คือเมื่อระลึกถึงสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ ก็จะเป็นสะพานช่วยให้ระลึกถึงสิ่งอื่นได้

Anderson and Others (1970 : 90) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแสดงความคิดใหม่ ๆ อันเป็นการกระทำของบุคคลที่เลือกมาจากประสบการณ์ทั้งหมดที่ผ่านมา เพื่อสร้างรูปแบบอย่างใหม่ ความคิดใหม่ หรือผลผลิตใหม่ และถือว่าทุกคนเกิดมาพร้อมกับ

ศักยภาพทางการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ทุกระดับอายุและทุกสาขา ถ้าจัดประสบการณ์ให้เหมาะสม

Torrance (1971 : 211) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์คือ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด บุคคลสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ในหลายแบบ และผลของการคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นนั้นมีมากมายไม่มีข้อจำกัดเช่นกัน

McCandless (1973 : 216 - 217) ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิต ในแง่ของกระบวนการสร้างสรรค์ สามารถพิจารณาในรูปของการคิดอย่างซับซ้อน ความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุ หรือเหตุการณ์ และทักษะในการสื่อความหมายความคิดของตนต่อผู้อื่น แกนของคำจำกัดความในแง่ของกระบวนการประกอบด้วยความคล่องในการโยงความสัมพันธ์ และความเป็นเอกลักษณ์ (ซึ่งเป็นตัวประกอบของการคิดแบบอเนกนัย) หรืออาจพิจารณาการสร้างในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่ มีความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นที่ยอมรับ มีความหมาย และมีคุณค่า

อารี รังสินันท์ (2532 : 235) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความจินตนาการประยุกต์ ที่สามารถนำไปสู่สิ่งประดิษฐ์คิดค้นใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีซึ่งเป็นลักษณะที่คนอื่นคาดไม่ถึงหรือมองข้าม เป็นความคิดที่หลากหลาย คิดกว้างไกล เน้นทั้งปริมาณและคุณภาพ อาจเกิดจากการคิดผสมผสานเชื่อมโยงระหว่างความคิดใหม่ ๆ กับประสบการณ์เดิมให้เกิดสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหา และเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

พรณี เกษกมล (2534 : 75 - 79) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองที่คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม เป็นความคิดแปลกใหม่ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า เป็นความคิดแบบอเนกนัย ประยุกต์ความคิดเดิมผสมผสานจนเกิดเป็นความคิดใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์ค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการคิดทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์ทั้งที่เป็นไปได้ สิ่งที่เป็นเหตุผล และความคิดจินตนาการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญทำให้เกิดความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กับความเพียรพยายามด้วยจึงจะเกิดผลสำเร็จได้

มาลินี จุฑารพ (2537 : 1920) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดให้ได้มาซึ่งสิ่งแปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิมและมีการพัฒนาอยู่เสมอ

สรุปความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดรวบรวมเหตุการณ์หรือแก้ปัญหาได้มาก กว้างไกลหลายทิศทาง แปลกใหม่และมีคุณค่า โดยสามารถดัดแปลงปรุงแต่งยืดหยุ่น ผสมผสานความคิดเดิมให้เกิดเป็นสิ่งแปลกใหม่และเป็นประโยชน์ รวมทั้งการมีความคิดอิสระในการตัดสินใจหรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ และมีจินตนาการ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์สามารถที่จะพัฒนาได้ทุกระดับอายุ หากมีการจัดประสบการณ์ให้เหมาะสม

ความสำคัญของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

อาร์ สัตถ์หวี (2511 : 424) กล่าวว่า การศึกษาเพื่อความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นในสังคมปัจจุบัน เพราะสังคมเปลี่ยนแปลงมีปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา บุคคลจะต้องได้รับการฝึกให้รู้จักการคิดใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องพบในชีวิตประจำวัน

กระบวนการคิดสร้างสรรค์

กระบวนการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความรู้สึกไวต่อปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาคืออย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบรวมทั้งนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในสิ่งใหม่

Reilly and Lewis (1983 : 19-22) เสนอแนวกระบวนการคิดสร้างสรรค์ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. **ขั้นมองปัญหา (Perceive Problem)** คนที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมองเห็นปัญหาอย่างที่คนทั่วไปไม่เห็น
2. **ขั้นขยายปัญหา (Modifying the Problem)** คนมีความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้มองปัญหาเห็นในแง่เดียว แต่มองปัญหาในแง่ต่างๆอาจขยายขอบเขตของปัญหาให้กว้างไกลออกไปจากที่เห็นจริง
3. **ขั้นประวิงคำตัดสิน (Suspending Judgement)** คือ การประวิงความถูกต้องเหมาะสม โดยการเปิดใจยอมรับในทุกสิ่ง
4. **ขั้นผลที่เกิดจากฟักตัว (Incubating Effect)** หมายถึง ผลก้าวหน้าที่เกิดขึ้นในทางที่บุคคลไม่ได้เอาใจใส่อยู่กับเรื่องนั้น เมื่อบุคคลยังแก้ปัญหาไม่ได้ก็จะหยุดคิดและล้มเลิกความคิดหลายวันต่อมาเกิดนึกขึ้นได้นั้นคือปัญหาแอบซ่อนและฟักตัวอยู่ภายในสมองเงิบ ๆ นักคิดสร้างสรรค์มักมีช่วงเวลานี้พยายามแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่ง
5. **ขั้นแน่วแน่ในการคิด (Sticking with an Idea)** ความคือคึง คนมีความคิดสร้างสรรค์มักใช้แนวทางแก้ปัญหาในขณะที่คนทั้งหลายสละทิ้งกันหมดแล้ว

อุปสรรคของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล อุปสรรคที่สำคัญอาจสรุปได้ 3 ประการ คือ อุปสรรคด้านการรับรู้ (Perceptual Block) อุปสรรคด้านวัฒนธรรม (Cultural Block) และอุปสรรคด้านอารมณ์ (Emotional Block) (Simberg. 1971 : 119 – 135)

อุปสรรคด้านการรับรู้ ได้แก่การที่คนเราไม่สามารถมองเห็นปัญหาที่แท้จริงได้ เป็นเหตุให้การแก้ปัญหานั้นดำเนินไปโดยปราศจากเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน ตัวอย่างอุปสรรคประเภทนี้เช่น

1. ความยากในการจำแนกปัญหาที่แท้จริงจากปัญหาทั่วไป เปรียบเสมือนนายแพทย์ที่พยายามรักษาคนไข้โดยไม่ทราบสาเหตุของโรคที่แท้จริง หรือเสมือนนายช่างแก้ไขเครื่องยนตร์ติดขัดโดยไม่ทราบจุดบกพร่องของเครื่องยนตร์

2. การมองปัญหาแคบเกินไป ขาดการพิจารณาสภาพแวดล้อมของปัญหานั้น ซึ่งอาจเป็นด้วยข้อจำกัดในการรับรู้ก็ได้

3. ความไม่สามารถที่จะให้คำจำกัดความหรือนิยามของปัญหาเป็นเหตุให้สื่อความเข้าใจให้ตรงกันไม่ได้

4. ความไม่สามารถที่จะใช้ประสาทสัมผัสทั้งหลายในการสังเกต ซึ่งโดยทั่วไปมักเข้าใจว่าการสังเกตนั้นเป็นการใช้เพียงตามองเท่านั้น แต่แท้จริงแล้วสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้งหมด คือ ตา หู จมูก และกายสัมผัส ช่วยในการสังเกตได้ด้วย

5. ความยากที่จะมองเห็นความสัมพันธ์ของวัตถุหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกันน้อย (remote relationship) ทำให้ไม่สามารถหาทางแก้ปัญหาได้

6. การมองข้ามสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวหรือสิ่งที่เด่นชัด ซึ่งบางครั้งความเคยชินกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่คุ้นเคยอาจทำให้มองข้ามประเด็นที่น่าสนใจไปได้

7. ความล้มเหลวในการจำแนกเหตุและผล มีหลายสถานการณ์ที่ยากแก่การแยกแยะได้อย่างชัดเจนว่าอะไรเป็นเหตุและอะไรเป็นผลแก่กัน ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงจะไม่ด่วนสรุปสาเหตุและผลจนกว่าจะรู้แน่ชัดเสียก่อน

อุปสรรคด้านวัฒนธรรม เป็นผลเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ของสังคมซึ่งเป็นสิ่งกำหนดให้บุคคลต้องมีพฤติกรรมอยู่ในกรอบระเบียบแบบแผนทำให้มีผลต่อการสกัดกั้นความท้าทายต่อการคิดค้นและความเปลี่ยนแปลง อันเป็นคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ตัวอย่างของอุปสรรคประเภทนี้ได้แก่

1. ความต้องการทำตามแบบอย่างในกรอบที่ไม่แตกต่างจากผู้อื่น ทำให้รูปแบบพฤติกรรมและการมองปัญหาที่คล้ายคลึงกัน การหาวิธีแก้ปัญหาก็ยึดติดกับระเบียบแบบแผนมากเกินไป ทำให้บางครั้งไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ตัวอย่างเช่น ให้ลากเส้นตรง 4 เส้นให้ผ่านจุดที่กำหนดให้ 9 จุด โดยไม่ยกปากกาหรือดินสอ และไม่ขีดซ้ำเส้นตรงและที่ขีดแล้ว



ผู้ที่ไม่สามารถแก้ปัญหานี้ได้มักจะเป็นผู้ที่ยึดติดในกรอบความคิดที่ว่าจะต้องลากเส้นตรงภายในกรอบของจุดทั้ง 9 นี้เท่านั้น ทั้ง ๆ ที่ปัญหาไม่ได้กำหนดไว้เลย

2. การมุ่งเน้นในความประหยัดและให้สามารถปฏิบัติได้เกินไป ซึ่งมีผลทำให้เกิดการตัดสินใจที่รวดเร็วเกินไป ทำให้บุคคลไม่พยายามที่จะใช้ความคิดของตนในสิ่งที่แปลกใหม่ไม่ซ้ำกับของเดิม เพราะการกระทำเช่นนี้ต้องลงทุนทั้งเวลาและเงินมากขึ้น ช้ายังไม่แน่ใจในความสำเร็จด้วย

3. ความกลัวที่จะเป็นคนไม่สุภาพเรียบร้อย กลัวผู้อื่นเห็นว่าตนเป็นบุคคลที่น่ารำคาญ จึงทำให้ขาดความอยากรู้อยากเห็น ไม่กล้าที่จะซักถามหรืออภิปรายในสิ่งที่ตนยังไม่เข้าใจ ทำให้กลายเป็นคนที่ขาดจิตสำนึกแห่งการสืบค้น (Inquiring Mind)

4. การมุ่งในเรื่องการแข่งขันหรือความร่วมมือกันมากเกินไป บุคคลทั่วไปมักคิดว่าการร่วมมือกันนั้น แต่ละคนต้องลดความคิดของตัวเองลงเพื่อให้สอดคล้องกับความคิดของกลุ่ม หรือลดความขัดแย้งลงซึ่งเป็นการเข้าใจที่ไม่ถูกต้องนัก ความจริงความร่วมมือหมายถึงการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้โดยไม่ต้องสามารถอธิบายหรือชี้แจงความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจหรือยอมรับได้ ส่วนการมุ่งแข่งขันกันจนเกินไปนั้นก็มีผลทำให้บุคคลมองข้ามเป้าหมายที่แท้จริงของงานนั้นไป โดยจะมุ่งเอาชนะแต่อย่างเดียวทำให้ละเลยความคิดริเริ่มของตนเองไป

5. การยึดมั่นในสถิติมากเกินไป การยึดมั่นหรือเชื่อในตัวเลขโดยไม่ได้พิจารณาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. ความยากในการสรุปอ้างอิง พฤติกรรมของบุคคลเป็นสิ่งที่ยากต่อการสรุปอ้างอิง เพราะแต่ละคนก็มีพฤติกรรมเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งแตกต่างกัน จึงเป็นการยากในการพิจารณาออบหมายงานที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลได้

7. การยึดมั่นในเหตุผลและความจริงมากเกินไป หรือการหลงเชื่อความจริงในอดีตมากเกินไปมีผลทำให้บุคคลขาดความคิดสร้างสรรค์ได้ ตัวอย่างเช่น ถ้าหากเราเชื่อว่าพายุหิมะที่เบากว่า อากาศเท่านั้นที่สามารถจะบินไปแล้ว จนบัดนี้ก็ยังคงไม่มีเครื่องบินใช้เป็นแน่

8. การขาดความประนีประนอมในความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันเข้าด้วยกัน ส่วนมากแล้ว บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะต่อต้านหรือไม่ยอมรับความคิดที่ไม่ตรงกันตน โดยสิ้นเชิงและจะยอมรับความคิดที่ตรงกับตนในทันที ลักษณะเช่นนี้มีผลทำให้ไม่เกิดความคิดใหม่ ๆ ขึ้นมา

9. การมีความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงานที่ปฏิบัติมากหรือน้อยเกินไป บุคคลที่มีความรู้ น้อยหรือแคบเกินไปก็ไม่สามารถนำมาอภิปรายและสร้างสรรค์ให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ขึ้นมาเช่นเดียวกัน บุคคลที่มีความรู้มากหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ก็มักจะมีความรู้ดีกว่าความคิดของตนนั้นถูกต้องดีกว่าผู้อื่นเสมอ จึงไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเลย ลักษณะเช่นนี้ก็เป็นอุปสรรคต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ

10. การมีความเชื่อว่าความคิดฝืนเป็นสิ่งไร้ค่า บุคคลจึงไม่ยอมรับฟังความคิดฝืนในสิ่งที่แปลก ๆ ใหม่ ๆ โดยเห็นว่าเป็นเรื่องเพ้อฝันไร้สาระ ซึ่งความจริงแล้วประดิษฐกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นส่วนใหญ่ก็มักได้จากความคิดฝืนมาก่อนนั่นเอง

ส่วนอุปสรรคด้านสุดท้ายคืออุปสรรคด้านอารมณ์นั้น จัดเป็นอุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่ง ทั้งนี้เพราะอารมณ์ของบุคคลอื่นได้แก่ ความโกรธ ความกลัว ความรัก และความเกลียด เป็นต้น นับว่ามีความสำคัญมากต่อปัญหาและเหตุผล สองสิ่งนี้เปรียบเสมือนหน้าหัวและก้อยของเหรียญคือ ถ้าเหรียญหงายหน้าใดขึ้นอีกหน้าหนึ่งก็ต้องคว่ำลง เช่นเดียวกับบุคคลถ้ามีอารมณ์เกิดขึ้นสูง

ความสามารถทางปัญญาและเหตุผลของคนนั้นก็ต่ำลง นั่นคืออารมณ์จะเป็นตัวสกัดกั้นความคิด และเหตุผล ตลอดจนความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ตัวอย่างอุปสรรคทางอารมณ์ที่สำคัญคือ

1. ความกลัวที่จะทำผิดหรือทำในสิ่งที่ผู้อื่นมองว่าโง่ ด้วยความกลัวเช่นนี้จึงทำให้สูญเสียความคิดที่ดี ๆ ไป เพราะเจ้าของความคิดไม่กล้าที่จะเสนอความคิดนั้นออกมาด้วยเกรงจะถูกผู้อื่นมองว่าเป็นเรื่องที่ไร้สาระ

2. การด่วนที่จะตัดสินใจรับความคิดอันแรกที่เกิดขึ้น โดยไม่เปิดโอกาสคิดหาแนวทางอื่นที่แตกต่างออกไป ความจริงความคิดอันแรกนั้นอาจไม่ใช่ความคิดที่ดีที่สุดเสมอไป อาจจะมีความคิดอื่นที่ดีกว่าก็ได้ ถ้ายอมรับเสียตั้งแต่ความคิดอันแรกแล้วก็จะเป็นการสกัดกั้นความคิดอื่น ๆ ไป

3. การยึดติดกับความคิดของตน บุคคลมักจะยึดติดกับความคิดความเชื่อของตนและยากที่จะเปลี่ยนแปลงตามความคิดหรือข้อเสนอแนะของบุคคลอื่น และมักจะต่อต้านความคิดที่ไม่ตรงกับความคิดของตนด้วย

4. ความไม่อดทนอดกลั้นการแสวงหาวิธีแก้ปัญหายุ่งยาก บุคคลทั่วไปมักจะมีคามมุ่งหวังในผลสำเร็จในงานของตนไว้มาก เมื่องานนั้นประสบปัญหา ก็จะเกิดความคับข้องใจและมุ่งแก้ปัญหานั้นแบบหัวชนฝา ไม่พยายามที่จะรวบรวมสติและความคิดในการหาหนทางอื่น ๆ

5. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงเกินไป จริงอยู่ที่ทุกคนมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติ แต่ถ้าความต้องการสูงเกินไปก็ทำให้เป็นโรคประสาทได้และเมื่อบุคคลต่างก็มุ่งไปที่ความมั่นคงปลอดภัยของตัวเองแล้วก็จะมิผลทำให้ละเลยต่อโอกาสที่จะได้รับรู้หรือพิจารณาในสิ่งใหม่ๆ ไปอย่างน่าเสียดาย

6. ความกลัวต่อการนิเทศแนะนำและไม่ไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้บุคคลขาดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจซึ่งกันและกันอันเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการสกัดกั้นความสามารถในการแก้ปัญหาและกระทำกิจกรรมสร้างสรรค์

7. การขาดความพยายามที่จะแก้ปัญหาโดยตลอดจนสำเร็จ บุคคลส่วนมากชอบที่จะดำเนินโครงการใหม่ ๆ และให้ความสนใจกับโครงการนั้นในระยะสั้น ๆ ในระยะยาวบุคคลมักจะขาดการเอาใจใส่ติดตามแก้ปัญหาและหาวิธีการใหม่ ๆ มาดำเนินให้โครงการนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

8. การขาดแรงจูงใจในการแก้ปัญหา สาเหตุเนื่องจากขาดผู้เห็นด้วยหรือขาดผู้สนใจในแนวทางแก้ปัญหาที่ตนได้เสนอ อาจเป็นเพราะเขาไม่แน่ใจแนวทางแก้ปัญหานั้นหรือมีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอ จึงมีผลทำให้ผู้เสนอทางแก้ที่ขาดแรงจูงใจที่จะคิดต่อไป

ทักษะทางการคิดที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์

Stanish (1988 : 19 – 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญและลักษณะของสื่อที่เอื้อต่อการส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ โดยกำหนดทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

1. การจินตนาการทางภาพและภาษา (Visual and Semantic Imagery) ความสามารถด้านนี้เป็นองค์ประกอบของกระบวนการทางสร้างสรรค์และเป็นส่วนประกอบของจิตสำนึกแห่งการสร้างสรรค์ (creative mind) ด้วย โดยเฉพาะในภาวะสังคมปัจจุบันซึ่งเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารก็ยิ่งมีความจำเป็น ต้องมีความสามารถในการรับรู้และจินตนาการในข้อมูลข่าวสารนั้นอย่างถูกต้อง
2. การต่อเติมเสริมแต่ง (embellishment or elaboration) ซึ่งเป็นกระบวนการของความรู้สึกลึก โดยสัญชาตญาณ (Intuitive Process) ผู้ที่มีความสามารถทางสร้างสรรค์อย่างสูงเท่านั้นที่จะสามารถแยกแยะความแตกต่างของการต่อเติมเสริมแต่งสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างมีคุณภาพ
3. การโยงความสัมพันธ์และการอุปมา (Associations and Analogies) เป็นความสามารถในการคิดเชื่อมโยงเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ประสบเข้าด้วยกันสามารถที่จะคัดแปลงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้เป็นสิ่งใหม่ที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นจากเดิม ซึ่งความสามารถนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสามารถทางสร้างสรรค์ของบุคคล

Albano (1987 : abstract) ได้ทำการทดลองฝึกความคิดสร้างสรรค์ภายใต้สมมติฐานว่าความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยทักษะทางสมอง 4 ประการ คือ

1. ทักษะด้านจินตนาการ (Imagery)
2. ทักษะด้านอุปมา (Analogy)
3. ทักษะด้านโยงความสัมพันธ์ (Association)
4. ทักษะการเปลี่ยนแปลงรูป (Transformation)

Albrecht (1980 : 13 – 14) ได้กล่าวถึงการคิดอย่างมีคุณภาพของมนุษย์ว่าประกอบด้วย การคิดสร้างสรรค์ การคิดแก้ปัญหา และการคิดตัดสินใจ ซึ่งการคิดอย่างมีคุณภาพนี้ประกอบด้วยทักษะพื้นฐานทางการคิด 10 ประการ คือ

1. ความตั้งใจ (Concentration)
2. การสังเกต (Observation)
3. การจำ (Memory)
4. การให้เหตุผล (Logical Reasoning)
5. การสรุปอ้างอิง (Inferences)
6. การตั้งสมมติฐาน (Forming Hypotheses)
7. การกำหนดทางเลือก (Generating Options)
8. การโยงความสัมพันธ์ระหว่างความคิด (Making Association Between Ideas)

9. การกำหนดรูปแบบ (Recognizing Patterns)

10. การรับรู้และมิติสัมพันธ์ (Spatial and Kinesthetic Perception)

การฝึกคิดอย่างมีคุณภาพตามแนวคิดของ Albrecht ก็คือการฝึกทักษะพื้นฐาน 10 ประการ
นั่นเอง

ลักษณะคนที่มีความคิดสร้างสรรค์

Rice (1970 : 69) ได้กล่าวถึง ลักษณะคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่ามีลักษณะดังนี้

1. เป็นคนที่มีไหวพริบ
2. มีความสามารถในการประยุกต์ มีการตอบสนองที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่ม มีความ
ยืดหยุ่น

3. มีอิสระในความคิดและการแสดงออก

4. สนใจที่จะมีประสบการณ์สิ่งต่าง ๆ

5. มีความสามารถในการหยั่งรู้

6. มีความรู้และทฤษฎีและเข้าใจคุณค่าของความงาม

7. รู้จักตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายสิ่งต่าง ๆ

8. เข้าใจสภาพของคนในกระบวนการที่ตนมีส่วนร่วม

นาตยา ภัทรแสงไทย (2527 : 201) กล่าวถึงว่า โดยทั่วไปผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมี
ลักษณะดังนี้

1. มีศิลปะในการใช้ภาษา ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน ศิลปะในการใช้ภาษานั้นไม่ได้
หมายถึง ความถูกต้องในการใช้ภาษา แต่หมายถึงการประหยัดถ้อยคำ การรู้จักควบคุมตนเองในการ
ใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน ให้ครอบคลุมเนื้อหา กระชับรัดกุมถูกต้อง

2. มีความฉลาด คือมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์
ส่วนใหญ่จึงเป็นบุคคลที่ชอบใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ

3. เป็นบุคคลที่ชอบขีดเขียน เป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์
การเขียนหรือการบันทึกเป็นการเก็บรวบรวมความรู้ไว้ การแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์
โดยกลั่นกรองออกมาเป็นตัวอักษร

4. มีความสำนึกต่อสังคม ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์มักทำงานเพื่อสังคม และมีชีวิตอยู่
ท่ามกลางสังคมที่แวดล้อมตัวเขา มองโลกในแง่ดีมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้ดีกว่าเดิม

5. มีอารมณ์อ่อนไหว ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์มักมีความรู้สึกอ่อนไหวในบางสิ่งที่บุคคล
ธรรมดาไม่มีรู้สึกเช่นนั้น มองสิ่งรอบตัวด้วยความฉงนสงสัย ทุกสิ่งดูจะเป็นที่สะอึดตา สะอึดใจ
และสะอึดอารมณ์

6. มีแรงจูงใจในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง บางครั้งเราไม่อาจทราบได้ว่าบุคคลใด มีความคิดสร้างสรรค์ จนกว่าเราจะมอบหมายให้เขากระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

Wechler (อ้างใน ประสาท อิศรปริศนา. 2538 : 143) กล่าวถึง คุณลักษณะสำคัญของบุคคล ที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. มีความไวในการรับรู้สิ่งรอบตัว (Sensitivity to Surroundings) เป็นผู้มีประสาทสัมผัสดี สามารถรับรู้ในสิ่งต่าง ๆ โดยที่คนปกติทั่วไปไม่สนใจ

2. มีความยืดหยุ่นทางการคิด (Mental Flexibility) เป็นผู้มีความสามารถในการปรับตัวต่อ สถานการณ์ใหม่ ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เมื่อเผชิญปัญหาจะละทิ้งความคิด เก่า ๆ เพื่อมองประเด็นใหม่ ๆ หรือมองปัญหาในหลายแง่หลายมุม มากกว่าการยึดอยู่กับแง่มุมใด มุมหนึ่งตามความคิดเดิมที่มีอยู่

3. มีอิสระในการตัดสินใจหรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ (Independence of judgment) เป็นการ ตัดสินหรือพิจารณาประเด็นปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยไม่สนใจว่าสิ่งที่ตนตัดสินนั้น จะแตกต่างจากคนส่วนใหญ่หรือไม่

4. มีใจกว้างและอดทนต่อภาวะปัญหา (Tolerance of Ambiguity) เป็นผู้มีความคิดว่า ความเห็นที่ตรงข้าม หรือภาวะปัญหาที่ซับซ้อนยุ่งเหยิงจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีคุณค่า นอกจากนี้ยังเป็นผู้มีความอดทนต่อภาวะที่ไม่แน่นอน (Uncertainty) แม้ว่าจะเผชิญกับภาวะกดดัน ต่าง ๆ ในการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาก็ตาม

5. มีความสามารถเชิงนามธรรม (Ability to Abstract) เป็นผู้มีความสามารถวิเคราะห์ปัญหา และเข้าใจความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

6. มีความสามารถในการสังเคราะห์ (Ability to Synthesize) เป็นทักษะที่จะบูรณาการ องค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกันให้เป็นรูปแบบใหม่หรือแนวทางแก้ปัญหาใหม่ซึ่งมีคุณค่าหรือ เกิดประโยชน์มากขึ้น

7. มีพลังและไม่อยู่นิ่ง (Restless Urge) เป็นผู้มีแรงขับหรือแรงจูงใจสูง จะมองปัญหาต่าง ๆ ในลักษณะที่ทำให้ท้อมากกว่าอุปสรรค จะเป็นผู้ตื่นตัวอยู่กับการคิดค้น หรือเสาะแสวงหาสิ่งไม่รู้ อยู่เสมอ มีพลังเหลือล้นที่จะทำงานหรือแก้ปัญหาที่ยาก ๆ โดยใช้เวลายาวนานจนกระทั่งประสบ ผลสำเร็จ

Lugo และ Hershey (อ้างใน มาลินี จุฑารพ. 2537 : 194) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มี ระดับความคิดสร้างสรรค์สูง คือ

1. ชอบสิ่งแปลกใหม่
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
3. เป็นคนใจกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่ ๆ
4. มีความอดทนต่อความผิดพลาด และความไม่เป็นระบบระเบียบได้

5. มีอารมณ์ขัน

6. เป็นคนไม่เครียด

ส่วนกรมวิชาการ (2535 : 15) ได้สรุปบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวของตัวเอง มีความคิดอิสระ ไม่ชอบตามอย่างใคร ไม่ยอมคล้อยตามความคิดเห็นของคนอื่นอย่างง่ายคาย กล้าคิด กล้าแสดงออก ชอบแสดงความคิดเห็น ชอบคลุกคลีคนในสังคม ถือตัวเองเป็นศูนย์กลาง
2. รักที่จะก้าวไปข้างหน้า เต็มใจทำงานหนัก อุทิศเวลาให้งาน มีความมานะบากบั่นที่จะทำงานยากและซับซ้อนให้สำเร็จจนได้ เปิดรับประสบการณ์อย่างไม่หลีกเลี่ยง มีความเต็มใจเสี่ยง อยากรู้อยากเห็น ตื่นตัวที่จะรับรู้ตลอดเวลา กระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร มีแรงจูงใจ มีแนวคิดของตนเองสูง
3. ไวต่อปัญหา รับรู้เร็วและง่าย มองการณ์ไกล มีความสามารถในการคิด หลายแง่หลายมุม มีความสามารถในการแก้ปัญหา ใช้ความคิดได้อย่างคล่องแคล่ว มีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีเก่ามาสู่แนวใหม่ ช่างสงสัยที่คิดจะหาคำตอบ
4. มีความสามารถในการใช้สมาธิ พินิจพิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน
5. มีความคิดริเริ่ม ชอบคิด ชอบทำสิ่งซับซ้อน แปลกใหม่
6. อดทนต่อสิ่งที่ยังไม่แน่ชัด ไม่ขาดคกแล้วต่อสิ่งที่ยังไม่ทราบ
7. มีความอดทนต่อความไม่เป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ ไม่ชอบถูกบังคับ
8. มีอารมณ์ขัน ชอบคิดเล่น ไปเรื่อย ๆ มีจินตนาการ

จากคุณลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสรรค์ที่กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมหลายอย่าง เช่น มีความไวในการรับรู้สิ่งรอบตัว มีความยืดหยุ่นทางความคิด มีอิสระในการตัดสินใจหรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ มีใจกว้างและอดทนต่อภาวะปัญหา มีความสามารถเชิงนามธรรม มีความสามารถในการสังเคราะห์ มีพลังและไม่อยู่นิ่ง มีจินตนาการและมีอารมณ์ขัน

การศึกษาวิจัยความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ Wechler (1961) และกรมวิชาการ (2535) เป็นแนวทางในการวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์

สมศักดิ์ สมเสนาะ (2537 : 88-90) ศึกษาเปรียบเทียบผลของการฝึกกระดมพลังสมองและการฝึกคิดเป็นรายบุคคลที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนปทุมพิทยาคม จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้โปรแกรมการฝึกคิดสร้างสรรค์ด้วยวิธีการกระดมพลังสมอง และโปรแกรมการฝึกความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิธีการฝึกคิดเป็นรายบุคคล ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่ได้รับการฝึกกระดมพลังสมองมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นมากกว่านักเรียนที่ได้รับการฝึกคิดเป็นรายบุคคล

Bently (1965 : 269-272) ได้ศึกษาความคิดสร้างสรรค์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตมหาวิทยาลัยมินเนโซตา วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้แบบทดสอบ ความรู้ ความเข้าใจ ความจำ ความคิดหลายทิศทาง การประเมินค่า ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ ความเข้าใจ ความจำไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ ส่วนความคิดหลายทิศทางและการประเมินค่ามีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์

2.2.2.3 พฤติกรรมการบริหาร

การบริหารการเปลี่ยนแปลง

การที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าผู้บริหารในฐานะผู้นำต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน เพื่อที่จะให้โรงเรียนพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dean. 1985 : 69 ; Hoy and Miskel. 1991 : 403)

Hall and others (1984 : 22 - 26) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ (1) แบบผู้ตอบสนอง (2) แบบผู้จัดการ (3) แบบผู้ริเริ่ม และผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบผู้ริเริ่มจะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนมากที่สุด พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแบบผู้ริเริ่มมีดังนี้

1. ปรับความคาดหวังของชุมชนให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน
2. ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง
3. ศึกษาข้อมูลจากครู ชุมชน และบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง
4. พัฒนาความรู้โดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสอนและการแก้ปัญหาทางการศึกษาที่อาจเกิดขึ้น
5. ให้ความคาดหวังและขั้นตอนที่ชัดเจนแก่ครูในเรื่องประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง
6. ติดตามความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิด โดยการสังเกตชั้นเรียน ทบทวนแผนการเรียนและการปฏิบัติงานของนักเรียน
7. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมและแผนงานที่คาดหวังไว้ เพื่อนำไปปรับปรุงสำหรับการทำงานในขั้นต่อไป

Bell (1988 : 204) ได้เสนอแนวคิดในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพในโรงเรียนประถมศึกษาว่า ผู้บริหารควร

1. มีความสามารถในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง
2. มีการเตรียมตัวในฐานะผู้ทำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเตรียมด้านอื่นให้พร้อม

3. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา การปฏิบัติการเปลี่ยนแปลง
4. มีการให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

Combs (1988 : 29) กล่าวว่า ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องเปลี่ยนแปลงความเชื่อของครูให้เป็นไปตามที่ตนต้องการให้สำเร็จเสียก่อน โดยผู้บริหารควรมีพฤติกรรมการบริหาร ดังนี้

1. ให้คณะครูมองเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะครู ให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่าและพยายามให้คณะครูมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงนั้น
3. ให้คณะครูมีโอกาสที่จะกระทำในสิ่งต่อไปนี้
 - 3.1 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ค่านิยม เป้าหมาย และทางเลือกที่เป็นไปได้
 - 3.2 สนับสนุนให้มีการค้นคว้าและสำรวจแนวทางใหม่และความคิดใหม่ ๆ และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
 - 3.3 สนับสนุนให้มีการทดลอง มีการเปลี่ยนหน้าที่และตำแหน่งโดยมุ่งให้เกิดความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ของทุกฝ่าย

Carnall (1990 : 210-212) ได้เสนอแนวคิดว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลนั้นจะขึ้นอยู่กับ การวางแผนอย่างระมัดระวัง การให้คนอื่นมีส่วนร่วม ตลอดจนวิธีการนำแนวคิดที่ได้ไปปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีการบริหารในด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. การเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การวิเคราะห์ปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน การหาข้อมูลสำหรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง
2. การวางแผนการเปลี่ยนแปลง เช่น ให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมโดยการระดมสมอง ความคิด การสื่อสารข้อมูลอย่างชัดเจน การจัดสรรทรัพยากร
3. การนำไปปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลง เช่น การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม การชี้แจงก่อนว่าอะไรต้องทำ โดยกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน
4. การติดตามการเปลี่ยนแปลง เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ การชี้แจงประเด็นที่ควรปรับปรุงการมีระบบการติดตาม

Kimbrough and Burkett (1990 : 134-151) ได้แสดงความเห็นว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมที่ต่อเนื่องกัน 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง ควรได้มาจากความต้องการของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น
2. การเสนอความคิดเห็นในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรเสนอความคิดของตนให้คณะครูได้รับรู้ ทั้งนี้โดยใช้วิธีการทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3. สร้างแรงจูงใจให้แก่คณะครู ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ในการสร้างแรงจูงใจให้คณะครู เกิดความรู้สึกที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลง และต้องการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามที่ต้องการ

4. แสวงหาแนวทางที่เหมาะสม และเป็นไปได้ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้น ประสบผลสำเร็จ

5. ลงมือปฏิบัติ พึงระลึกไว้ว่าก่อนที่จะลงมือปฏิบัติควรจะได้วางแผนไว้เรียบร้อยแล้ว เป็นอย่างดี ไม่ควรกระทำการวางแผนไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติ

6. การประเมินผลการเปลี่ยนแปลง ควรจะได้มีการวางแผนเพื่อประเมินผล การเปลี่ยนแปลงนั้น โดยให้มีการประเมินผลตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสิ้น กระบวนการ

7. การเผยแพร่ เมื่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงเสร็จสิ้นแล้ว ควรจะได้มีการเผยแพร่ไปยัง โรงเรียนอื่น ๆ หรือหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ

Everard and Morris (1990 : 243) ได้กำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการ บริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1. เข้าใจอย่างชัดเจนในสิ่งที่ตนเองต้องการจะทำให้สำเร็จ
2. นำความต้องการนั้น ไปสู่การปฏิบัติจริงได้
3. ตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงควรมาจากผู้อื่นด้วย
4. มีความเต็มใจที่จะกระจายอำนาจไปสู่สมาชิก
5. มีความเชื่อในประสพการณ์
6. มีการวางแผนอย่างยืดหยุ่น
7. ไม่ท้อถอย
8. ควบคุมสภาพแวดล้อมในองค์การเพื่อประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลง
9. อธิบายการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน
10. ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง
11. ใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงหลายวิธีผสมผสาน
12. ใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงโดยการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
13. ใช้วิธีการให้รางวัลที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
14. ใช้ข้อมูลมากที่สุดเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น
15. แสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสัมพันธ์กับหน้าที่การทำงาน
16. เคยประสบผลสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาแล้ว

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยการเตรียมการเปลี่ยนแปลงด้วยการให้คณะครูทุกคนเห็นความจำเป็นและมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง วางแผนการเปลี่ยนแปลง การที่บุคคลอื่นมีส่วนร่วมย่อมทำให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลง แล้วจึงนำการเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติและมีระบบการติดตามการเปลี่ยนแปลง

ในการศึกษาพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ Kimbrough and Burkett และ Camall (1991)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

Mino (1990 : 43) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในรัฐมิชิแกน พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 225) พบว่า พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน

จากงานวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

การเป็นผู้นำทางวิชาการ

การเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับที่ผู้บริหาร ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะเป้าหมายสุดท้ายของการจัดการศึกษาก็คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ ของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของโรงเรียน (Hallinger and Murphy. 1986 : 32) และจากการสังเคราะห์งานวิจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

ความหมายของผู้นำทางวิชาการ

ผู้นำทางวิชาการหมายถึง การกระทำที่ครูใหญ่แสดงออกหรือมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำ ในอันที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน หรือการกระทำอย่างที่ตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายจะพัฒนาสภาพ การทำงานที่น่าพึงพอใจและมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพต่อนักเรียน

Hallinger (1984) ได้กล่าวถึง บทบาทครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการดังนี้

1. วางกรอบนโยบายของโรงเรียนชัดเจน
2. นำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติ
3. มีการนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอน
4. พัฒนาหลักสูตร
5. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
6. จัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการ
7. ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู
8. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางวิชาการ
9. ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน

Dwyer (1984 : 36) ได้เสนอพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้ 7 ประการ คือ

1. เยี่ยมชั้นเรียนบ่อย ๆ
2. คัดเลือกครูที่สอนดีเป็นตัวอย่าง
3. จัดให้มีการสังเกตการสอน
4. จัดให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ
5. นิเทศครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน
6. จัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการสอน
7. ติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนเป็นรายบุคคล

Trusty (1986 : 116-117) ได้กล่าวถึงหลักหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการไว้หลายประการ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน
2. ส่งเสริมให้ครูนำเอาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการ ไปปฏิบัติและการปฏิบัติ

ทางการศึกษา

3. มีค่าความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของโรงเรียนเป็นผลมาจากการวิจัย
4. การวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อให้บรรลุ

ความต้องการของนักเรียน

5. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการ
6. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมเชาว์ปัญญาของนักเรียน
7. มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครู
8. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม

9. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้ความก้าวหน้า

10. มีการปฐมนิเทศคณะครูเกี่ยวกับโครงการของโรงเรียน

Ubben and Hughes (1987 : 25 – 31) กล่าวถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. ประสานงานโครงการทางวิชาการ
2. ตั้งจุดมุ่งหมายของการเรียน
3. เน้นความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. ประเมินผลการเรียนของนักเรียนบ่อย ๆ
5. ตั้งเป้าหมายเฉพาะของโรงเรียน

นอกจากนี้ มีศาสตราจารย์ทางการบริหารการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยเซาท์คาโรไลนา Anderson และ Pigford (1987) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละคนสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมุ่งมั่นและเจตนาอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้วยวิญญูณของการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เพราะการมีความมุ่งมั่นและเจตนาที่แน่วแน่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ดีได้

2. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในงานให้ตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล

3. ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูมีการสังเกตการสอนระหว่างเพื่อนครูด้วยกันบ้าง การเปิดโอกาสให้ครูได้มีการสังเกตการสอนของเพื่อนครู จะช่วยให้รู้ว่าครูที่ดีควรจะมีบทบาททางวิชาการหรือการสอนอย่างไร และจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับความร่วมมือจากครูด้วยความรู้สึกที่ประทับใจต่อการที่มีผู้มาสังเกตการสอน วิธีนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

4. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความคาดหวังไว้ให้แก่ครูทุกคนว่า ผู้บริหารสามารถสอนหนังสือได้ มีโชذنัดแค่บริหารงานเท่านั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้เวลาในการเขียนเขียนชั้นเรียนมากเท่าไร ก็จะช่วยให้มีความเชื่อถือในการเป็นผู้นำทางวิชาการได้มากขึ้นเท่านั้น

5. ผู้บริหารโรงเรียนควรสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน เพื่อให้รู้ว่าครูสามารถบันทึกการสอนไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างไร แต่ถ้าผู้บริหารไม่สามารถสังเกตการสอนของครูได้ก็อาจดูได้จากโครงการเรียนของนักเรียน จากที่บ้านที่ครูมอบให้หรือจากการทดสอบของครู

6. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสื่อสารให้ครูเข้าใจว่าเวลาของผู้บริหารนั้นมีค่ายิ่ง การประชุมครูจึงควรมีเฉพาะเท่าที่จำเป็น

7. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เวลาว่างเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ หรือการพบปะสังสรรค์กับคณะครูผู้บริหารบางคนพบว่าเวลาที่ภายหลังโรงเรียนเลิกแล้ว หรือเวลาช่วงเช้าก่อนครูเข้าห้องเรียน จะเป็นเวลาที่เหมาะสมที่สุดที่จะพบปะสังสรรค์กับคณะครู

8. ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกฝนทักษะการเป็นตัวของตัวเอง โดยไม่ยอมอยู่ภายใต้อิทธิพลของใคร การรู้จักเลือกเพื่อนที่จะไม่ปฏิบัติตามใครคนใดคนหนึ่งนั้นเป็นยุทธวิธีหนึ่งของผู้บริหาร แต่ก็ควรเลือกใช้บ้างเป็นครั้งคราวด้วยการพิจารณาอย่างสุชมรอบคอบ

9. ผู้บริหารโรงเรียนควรอ่านหนังสือเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการสอน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จควรจะทำความคุ้นเคยกับผลงานของนักวิชาการทั้งหลาย ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและมโนทัศน์ทางวิชาการที่ได้จากการอ่านหนังสือนั้นเป็นอย่างดี

10. ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติงานด้านทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการที่จะเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีคุณค่าต่อวิชาชีพ ทักษะที่สำคัญเหล่านี้ได้แก่ การสังเกตการสอนในชั้นเรียน การนิเทศแบบคลินิก การรู้จักบริหารเวลา และการเสริมสร้างทักษะระหว่างบุคคล ถึงแม้ว่าทักษะเหล่านี้จะใช้เวลามากในการพัฒนาก็ตาม แต่ทักษะเหล่านี้ก็เป็นทักษะที่จะช่วยพัฒนาตนเองของผู้บริหารให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการได้

Heck and others (1990 : 107) ได้กำหนดพฤติกรรมด้านการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

1. พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน
2. ประสานโปรแกรมทางวิชาการกับครูในทุกระดับชั้นเรียน
3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
4. สังเกตการสอนของครู
5. ติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน
6. เน้นผลลัพธ์จากการทดสอบเพื่อปรับปรุง
7. จัดหาทรัพยากรสนับสนุนการสอน
8. เชื่อมชั้นเรียนบ่อย ๆ
9. หลังสังเกตการสอนแล้ว มีการช่วยครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน
10. สนองตอบความต้องการของครู
11. ประเมินผลโครงการเกี่ยวกับหลักสูตร

สำหรับนักการศึกษาไทย ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญ และหน้าที่ของผู้บริหารในด้านวิชาการดังนี้

ทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ์ (2523 : 1-2) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้รู้ในทุก ๆ อย่าง แต่ไม่จำเป็นต้องเชี่ยวชาญไปทุกเรื่อง คือ จะต้องรู้บางอย่างในทุก ๆ สิ่ง (Generalist)
2. ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นผู้แทน คือ ต้องเป็นผู้แทนของหมู่คณะ หรือตัวแทนของหน่วยงาน (Symbol or Image) ตลอดเวลา
3. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ (Leader) คือ เป็นผู้ที่สามารถจัดบริการหรือรับใช้หมู่คณะได้ดีที่สุดบุคคลที่จะมีคุณสมบัติเป็นผู้นำที่ดีจะต้องประกอบด้วย
 - 3.1 มีความคิดริเริ่ม
 - 3.2 มีความคิดสร้างสรรค์
 - 3.3 มีความคิดวิจารณ์
 - 3.4 ต้องมีความรับผิดชอบ
 - 3.5 ต้องมีมนุษยสัมพันธ์
 - 3.6 ต้องทำหน้าที่ตัดสินใจได้ดี

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 64) ได้กล่าวว่า หน้าที่ของผู้บริหารในด้านวิชาการว่ามี 3 ด้าน คือ

1. งานที่เกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ การจัดหาครูมาสอน การพัฒนาครู การมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ครูตามความเหมาะสม การสร้างขวัญกำลังใจ การนิเทศและการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น
2. งานด้านที่เกี่ยวกับตัวนักเรียน ได้แก่ การแบ่งกลุ่มนักเรียน การส่งเสริมทางวิชาการ การบริการต่าง ๆ การสอนซ่อมเสริม การติดต่อกับผู้ปกครอง เป็นต้น
3. งานด้านจัดโปรแกรมการเรียนการสอน ได้แก่ การใช้หลักสูตร และการประเมินผลนักเรียนและอื่น ๆ เป็นต้น

การที่ผู้บริหารมีความรู้ทางวิชาการที่ดีแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีสมรรถภาพการเป็นผู้นำทางวิชาการด้วย จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำทางวิชาการ

Smith (1984 : 716) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและระบบการจัดองค์การของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลกับความสำเร็จของการจัดระบบองค์การ โรงเรียน

Liu (1985 : 861) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมที่มีประสิทธิผลพบว่า มีความสัมพันธ์สูงกับความสำเร็จของโรงเรียน

Buzzi (1990 : 177) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับพฤติกรรม การเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

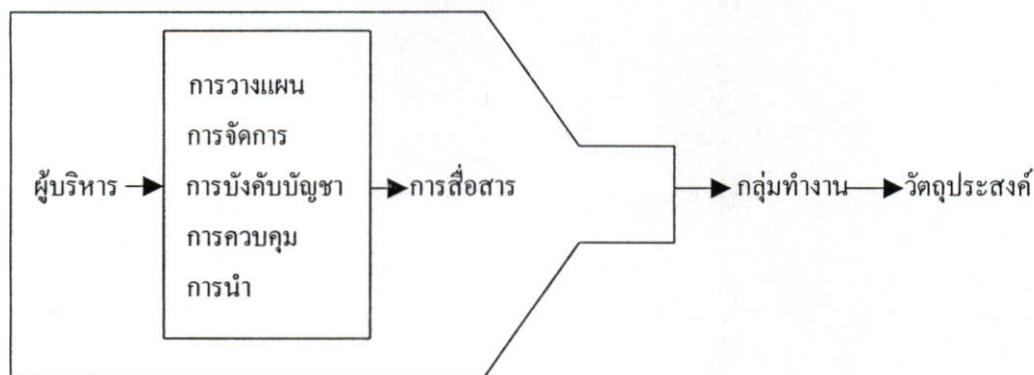
นอกจากงานวิจัย จันทรานี สงวนนาม (2533 : 144) ซึ่งศึกษาคูณลักษณะบางประการของ ผู้บริหารและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถม พบว่าผู้บริหาร โรงเรียนประถม ศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมากกว่าโรงเรียนที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ

จากงานวิจัยจะเห็นได้ว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปร พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารของ Trusty (1986 : 116)

การติดต่อสื่อสาร (Communication)

การสื่อความหมายเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญมากต่อประสิทธิภาพของ การบริหารงานในสถานศึกษา เพราะเป็นงานที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย แต่ละฝ่าย ต้องรับทราบนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้เข้าใจตรงกันจึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยความ เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอันก่อให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และสร้างขวัญของบุคลากรในหน่วยงานให้งานก้าวหน้า (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2540 : 233) และหน่วยงานใดที่ระบบการติดต่อสื่อสารไม่ดีพอย่อมจะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงาน ลดลงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Hoy and Miskel (1991 : 345) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการ ปฏิบัติของบุคคลอย่างน้อยที่สุด 2 คน ที่เกี่ยวข้องกัน คือ ผู้ส่งและผู้รับ ผู้บริหารไม่ได้สื่อสารกับ ตัวเองตามลำพัง แต่สื่อสารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ประชาชนและผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บริหารจะต้องใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ พฤติกรรมการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดการ การบังคับบัญชา การควบคุม การนำ ก็ต้อง ผ่านออกไปทางการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเปรียบเสมือนคอขวดของของเหลวอย่างใดอย่างหนึ่ง ถึงแม้ พฤติกรรมการบริหารจะเลอเลิศ หากไม่สามารถนำออกไปสื่อสารกับผู้อื่น ความคิดเห็นหรือแผน การนั้น ๆ ก็ปราศจากความหมายและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (พรรณราย ทรัพย์ประภา. 2529 : 153) เพราะแหล่งของการเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลคือ การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสม เนื่องจาก เราจะใช้เวลาทั้งหมดประมาณ 70% ของเวลาที่ใช้ติดต่อสื่อสารทางการเขียน อ่าน พูด ฟัง ฉะนั้น อิทธิพลที่ส่งผลต่อการยับยั้งความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้มากที่สุดก็คือ การขาดประสิทธิภาพ ในการสื่อสาร (Robbins. 1994 : 114) ผู้บริหารจำเป็นต้องเลือกใช้แบบการติดต่อสื่อสาร ให้เหมาะสมและต้องอาศัยระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี



ภาพที่ 2.1 แสดงคอกขวดของการติดต่อสื่อสาร

ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

Simon (1950 : 154) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนหลักฐาน การตัดสินใจ จากสมาชิกคนหนึ่งไปสู่สมาชิกอีกคนหนึ่งในองค์การ

Hoy and Miskel (1982 : 292) ให้ความหมายเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนว่า การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติในส่วนตัว เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครองและผู้สนใจ ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

จากความหมายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการส่งข่าวจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งข่าวสารที่ส่งไปนั้นอาจจะเป็นในรูปของภาษา สัญลักษณ์ หรือกิริยาท่าทางก็ได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

กระบวนการติดต่อสื่อสาร

Berlo (1960 : 2) กล่าวถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารต้องมีขั้นตอน 4 อย่างดังนี้

1. แหล่งกำเนิดของข่าวสาร (Source) อาจเป็นบุคคลหรือคณะบุคคลที่มีความปรารถนา จะส่งข่าวสาร
2. ข่าวสาร (Message) เป็นขั้นเตรียมเนื้อหาที่ต้องการสื่อสาร และพร้อมนำเสนอ
3. วิธีการ (Channel) เป็นขั้นตอนที่จะให้มีการติดต่อสื่อสารขึ้น
4. ผู้รับ (Receiver) ในการรับข่าวสารจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบเช่นเดียวกับแนวคิดของผู้ส่งข่าวสาร

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540 : 234) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการติดต่อสื่อสาร และช่องทางการติดต่อสื่อสารในทางบริหารไว้ดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมายของการติดต่อสื่อสาร

1. เพื่อให้ข่าวสารข้อเท็จจริงและความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดีและเกิดพลังความสามารถของกลุ่มปฏิบัติงาน ด้วยเหตุที่ว่าผู้บริหารจะต้องทำงานให้สำเร็จโดยผลักดันให้ผู้อื่นร่วมกันทำเพื่อให้เกิดผลของงาน โดยกระบวนการต่าง ๆ ทางบริหารจะดำเนินได้ โดยผ่านการติดต่อสื่อสาร คล้ายกับว่าการติดต่อสื่อสารโดยตรงของบุคคล ซึ่งกระบวนการอื่นจะต้องใช้เป็นทางผ่าน

2. ช่วยสร้างทัศนคติที่จำเป็นสำหรับกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ความร่วมมือและเกิดความพึงพอใจในหน่วยงาน หน่วยงานใดที่มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีมักจะเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพเพราะทุกคนต้องการมีส่วนร่วมรับรู้และยอมรับ นักบริหารที่ดีจะต้องสนใจในสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ทุกคนเห็นเราสนใจเขาและไม่เคยละทิ้ง

ในการสร้าง Teamwork ให้เกิดขึ้นได้ก็จะต้องใช้คนที่มีความสามารถบวกกับความตั้งใจที่จะทำงาน โดยมีการสื่อสารเป็นเครื่องช่วยทำให้เกิดความเข้าใจ และช่วยให้ทุกคนได้มีโอกาสทราบเรื่องราว

ช่องทางของการติดต่อสื่อสารในทางบริหาร

1. The Downward Flow เป็นการสื่อสารจากผู้อยู่ในตำแหน่งสูงมาตามสายการบังคับบัญชา หรือเรียกว่า From the Top Down จะออกมาในรูปของคำสั่ง แจกนโยบาย บอกรวิธีปฏิบัติงาน อำนาจการสั่งการคำตักเตือน

2. The Upward Flow เป็นการสื่อสารจากระดับผู้มีตำแหน่งต่ำกว่าเสนอไปตามสายงานขึ้นถึงผู้บังคับบัญชา หรือเรียกว่า From the Bottom Up จะออกมาในรูปของความเห็นรายงาน คำร้องทุกข์ ข่าวลือและมีวิธีการลงข่าวเป็นรูปส่งแทนหรือคณะกรรมการนโยบาย

3. Horizontal Interchange เป็นการสื่อสารของผู้อยู่ในระดับเดียวกัน ช่วยให้มีการร่วมมือกันทำงานดีขึ้น มีการแบ่งส่วนความรับผิดชอบกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมากออกมาในรูปการประชุมปรึกษาหารือ การสัมมนา และในรูปการพบปะกันอย่างไม่เป็นทางการ

Stuart-Kotze and Roskin (1983 : 105 – 107) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่กระทบต่อการติดต่อสื่อสาร คือ ทิศทางของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ จึงได้กำหนดรูปแบบการติดต่อสื่อสารไว้ 3 แบบ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารแบบเบื้องบนสู่เบื้องล่าง เบื้องล่างสู่เบื้องบน และตามแนวนอน พอสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารแบบเบื้องบนสู่เบื้องล่าง (downward communication style) หมายถึงผู้บริหารบอกผู้ใต้บังคับบัญชาว่างานของพวกเขา คืออะไร ทำอย่างไร และเมื่อไร ประเมินผล การปฏิบัติงานของพวกเขา ให้รางวัลและลงโทษ และเป็นแหล่งข้อมูล อำนาจ และอำนาจหน้าที่

ผู้บริหารจะพูด เขียน และแสดงเป็นส่วนใหญ่ และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารับฟัง อ่านและมองดู เป็นส่วนใหญ่ เป้าหมายของการติดต่อสื่อสารแบบนี้คือการกำกับ และพฤติกรรมเป็นแบบมุ่งงาน

2. การติดต่อสื่อสารแบบเบื้องล่างสู่เบื้องบน (upward communication style) หมายถึง ผู้บริหารต้องรับฟังแทนที่จะพูด เป้าหมายการติดต่อสื่อสารแบบนี้คือ การสนับสนุนพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาฯ แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น แทนที่จะเป็นการกำกับหรือประสานงาน และพฤติกรรมเป็นแบบมุ่งความสัมพันธ์

3. การติดต่อสื่อสารแบบตามแนวนอน (horizontal communication style) หมายถึง ผู้บริหารและให้ความสนับสนุนการทำงานตกลงอย่างไม่เป็นทางการ และการตัดข้ามสายการบังคับบัญชาที่สับสน การติดต่อสื่อสารแบบนี้อยู่บนพื้นฐานของการอภิปราย มีเป้าหมายของการติดต่อสื่อสารคือการผสมผสานและการประสานงาน และพฤติกรรมเป็นแบบมุ่งสถานการณ์

ดังนั้นกระบวนการบริหารการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารจึงควรจัดระบบการติดต่อสื่อสาร ในหน่วยงานอย่างเป็นทางการที่ถูกต้อง และต้องพยายามให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจทุกคน

Barnard (1972 : 175-176) แบ่งการติดต่อสื่อสารออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การติดต่อสื่อสารแบบพิธีการ (Formal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผน ข้อกำหนดวางไว้โดยชัดเจน การติดต่อเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นระเบียบตามแบบแผนและธรรมเนียมการบริหารราชการเป็นส่วนใหญ่

2. การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นพิธีการ (Informal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีได้ดำเนินไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ส่วนใหญ่คำนึงถึงความรู้จักชอบพอกันเคยกันเป็นส่วนตัว การติดต่อมักดำเนินไปในรูปของบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลกับองค์การเสียเป็นส่วนใหญ่

แบบความคิดของ O' Reilly และ Robert (Hoy and Miskel. 1982 : 307 ; citing O' Reilly and Robert. 1977) จำแนกการติดต่อสื่อสารออกเป็น 2 วิธี คือ

1. การติดต่อสื่อสารที่มุ่งความถูกต้องของข่าวสาร (The Information Accuracy Oriented) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนภายใต้สายการบังคับบัญชาและอำนาจหน้าที่

2. การติดต่อสื่อสารที่มุ่งการรับรู้ข่าวสาร โดยทั่วกัน (The Communication Openness Oriented) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีได้แสดงให้เห็นสายการบังคับบัญชา และมีได้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นไปอย่างง่าย ๆ และเปิดเผย

Skopec (1990 : 23 - 25) กล่าวว่า โดยทั่วไปบุคคลมีการติดต่อสื่อสารอยู่ 4 รูปแบบ คือ

1. แบบสั่งการ (directive) เป็นการสื่อสารทิศทางเดียว ผู้บริหารจะถามคำถามโดยไม่รอฟังคำตอบ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่นิยมใช้อำนาจและสั่งการบุคคลอื่น และยังคงคาดหวังว่าคนอื่นจะต้องทำตามคำสั่ง พร้อมทั้งยังไม่ยอมรับและ

ไม่อดทนต่อการที่คนอื่นทำตามที่แต่ละคนคิดเห็นในเรื่องนั้น นอกจากนี้ ผู้สื่อสารแบบนี้จะใช้ปริมาณข้อมูลข่าวสารเท่าที่มีอยู่ในตัวผู้สื่อสาร และทำการสื่อสารโดยอาศัยอำนาจที่มีอยู่

2. แบบวิเคราะห์ (Analytic) เป็นการสื่อสารทิศทางเดียว และคาดหวังว่าผู้ได้บังคับบัญชาหรือคนอื่นจะต้องทำตาม เพราะว่าผู้สื่อสารแบบวิเคราะห์จะใช้ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ในสาขานั้น ๆ และใช้ข้อมูลอย่างมากในเรื่องนั้น และยังมีความรู้ในเรื่องนั้นมากกว่าคนอื่น หรืออย่างน้อยก็คิดว่าตนเองมีความรู้และข้อมูลข่าวสารมากกว่าคนอื่น ผู้สื่อสารแบบนี้จึงนิยมรุกร้าให้ผู้อื่นทำตามวิธีการที่ตนเองวิเคราะห์

3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative) เป็นการสื่อสารคล้ายกับการสื่อสารแบบวิเคราะห์ ในส่วนที่ผู้สื่อสารมีข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอ แต่ผู้สื่อสารแบบนี้จะใช้วิธีการติดต่อสื่อสาร 2 ทิศทาง กล่าวคือ จะใช้วิธีการพุดจาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการอภิปราย และส่งเสริมให้เกิดทักษะความร่วมมือในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ ผู้สื่อสารแบบนี้จะใช้ข้อมูลข่าวสารในการช่วยเหลือคนอื่นโดยให้เขาค้นพบข้อสรุปด้วยตนเอง จะไม่ใช้วิธีการสั่งหรือบอกให้ผู้อื่นทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างใดก็ตาม เมื่อมีความจำเป็นจะต้องสั่งการก็จะต้องใช้วิธีการอธิบายวัตถุประสงค์และเสนอแนะวิธีการดำเนินการ แล้วจึงปล่อยให้ผู้อื่นคิดหาวิธีการหรือตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยตัวของเขาเอง

4. แบบพฤติกรรม (Behavior) มีลักษณะการติดต่อสื่อสาร 2 ทิศทาง มุ่งเน้นการใช้ทักษะการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ แต่จะมีปริมาณข้อมูลข่าวสารน้อยกว่าผู้สื่อสารแบบปรึกษาหารือ การติดต่อสื่อสารแบบนี้จะมุ่งเน้นพฤติกรรมด้านความร่วมมือและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าที่จะมุ่งความสำเร็จของงาน

นอกจากนี้ Skopce ได้เสนอแนะว่า แต่ละแบบของการติดต่อสื่อสารมีทั้งข้อดี และข้อบกพร่องและไม่มีรูปแบบใดผิดหรือถูกจะใช้รูปแบบใดต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ รูปแบบหนึ่งอาจใช้ได้กับสถานการณ์หนึ่ง แต่ใช้ได้ไม่ดีในอีกสถานการณ์หนึ่ง

Norton (1983 : 64-83) กล่าวว่า รูปแบบการติดต่อสื่อสาร คือ วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการสื่อสาร ไม่ใช่เนื้อหาของข่าวสาร และได้แบ่งรูปแบบการติดต่อสื่อสารออกเป็น 10 แบบ แต่ละแบบมีสาระสำคัญดังนี้

1. แบบผูกขาด (Dominant) หมายถึง ผู้สื่อสารแบบนี้มีลักษณะเชื่อมั่นตนเอง รุกร้า กระตือรือร้น กระฉับกระเฉง แข่งขัน ไว้วางใจตนเอง มองเห็นความเป็นไปได้ และมีพฤติกรรมเชิงธุรกิจ การสื่อสารแบบนี้ส่วนใหญ่จะเข้าไปมีบทบาทและรับผิดชอบในกิจการทั่ว ๆ ไป

2. แบบใช้ภาษาท่าทางเกินกว่าเหตุ (Dramatic) หมายถึง ผู้สื่อสารแบบนี้จะสื่อสารโดยการเสนอเรื่องราวต่าง ๆ ในลักษณะที่เกินกว่าเหตุเพื่อให้ผู้อื่นเห็นภาพพจน์ มีการใช้ภาษาท่าทางจังหวะและน้ำเสียงเพื่อทำให้นื่องานนั้นเป็นที่น่าสนใจหรือไม่น่าสนใจ การสื่อสารแบบนี้อาจช่วยให้

ตัวผู้สื่อสารลดความตึงเครียดหรือลดความวิตกกังวล การสื่อสารแบบนี้มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการดึงดูดใจการปลุกระดมหรือการสร้างสถานการณ์

3. แบบขัดแย้ง (Contentious) หมายถึง การสื่อสารแบบนี้มีลักษณะใกล้เคียงกับการสื่อสารแบบผูกขาด ต่างกันตรงที่การสื่อสารแบบขัดแย้งมักทำให้ผู้รับสารเกิดความรู้สึกในเชิงลบ ผู้สื่อสารมักแสดงพฤติกรรมการโต้เถียง ขัดแย้ง การรบกวนซึ่งทำให้เกิดการวิวาทะพาดหมาง

4. แบบมีชีวิตชีวา (Animated) หมายถึง ผู้สื่อสารจะใช้การแสดงออกทางภาษาท่าทางหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เพื่อสื่อความหมายของข่าวสารนั้น ๆ อาจใช้การแสดงออกทางสีหน้า แววตา การใช้มือประกอบการพูด หรือแม้แต่ลักษณะของท่วงท่า ยืน เพื่อเน้นให้เห็นจุดสำคัญหรือจุดค้อยของข่าวสารที่กำลังสื่อ

5. แบบสร้างรอยประทับใจ (Impression Leaving) หมายถึง ผู้สื่อสารได้สร้างพฤติกรรมอันเป็นที่ประทับใจ เช่น ลักษณะการพูด การฟัง การแสดงเอาใจใส่ การยอมรับ หรือคุณลักษณะส่วนตัวของผู้สื่อสาร และผู้รับสารสามารถจดจำและพึงพอใจในข่าวสารและวิธีการสื่อสาร นั่นคือการสื่อสารแบบนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทั้งของผู้สื่อสารและผู้รับสาร

6. แบบผ่อนคลาย (Relaxed) หมายถึง ผู้สื่อสารจะแสดงออกในลักษณะที่สงบเยือกเย็นยอมรับ ไม่อึดอัด เชื่อมั่นตนเอง และจะไม่แสดงอาการรุ่มร้อน วุ่นวายหรือการตึงเครียดให้ผู้อื่นเห็น

7. แบบแสดงความสนใจ (Attentive) หมายถึง ผู้สื่อสารจะแสดงพฤติกรรมให้ผู้อื่นทราบว่าเขากำลังตั้งใจฟัง และมีลักษณะที่เป็นการฟังที่มีปฏิกิริยาส่งเสริม (Active Listening) นั่นคือจะแสดงออกโดยการพูดซักถามในเชิงที่ทำให้ผู้อื่นทราบว่าตนกำลังได้รับการฟังอย่างตั้งใจ และเกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารตลอดจนความเข้าใจในข่าวสารนั้น

8. แบบเปิดเผย (Open) หมายถึง ผู้สื่อสารจะทำการสื่อสารเชิงการสนทนา ไม่ซ่อนเร้น ไม่ปิดบัง สามารถพูดได้อย่างเปิดเผย ใจกว้างยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น ในขณะเดียวกันยังมีพฤติกรรมที่พร้อมจะเปิดเผยตนเอง เมื่อมีการติดต่อสื่อสารหรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

9. แบบมิตรไมตรี (Friendship) หมายถึง ผู้สื่อสารมีพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะของความเป็นมิตร ยอมรับและนับถือผู้อื่น แสดงออกในลักษณะตั้งแต่ไม่เป็นศัตรูกับผู้อื่นจนถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้น

10. แบบแม่นยำตรง (Precise) หมายถึง ผู้สื่อสารมีพฤติกรรมที่ต้องการยืนยันข้อเท็จจริงด้วยข้อมูลเอกสาร หรือหลักฐานต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริง เพื่อเน้นความถูกต้องและแม่นยำตรงของข่าวสาร

นอกจากนี้ Norton เน้นให้เห็นว่าการติดต่อสื่อสารแบบมิตรไมตรีสามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่เชื่อมั่นได้สูงในการพยากรณ์ความเป็นผู้นำ การสร้างความดึงดูดใจ ความมีสังคมที่ดี และการดำรงสถานะในสังคม และผู้บริหารที่ใช้อยู่รูปแบบการติดต่อสื่อสารหลาย ๆ แบบ จะช่วยให้เกิดการตีความและเข้าใจความหมายของข่าวสารได้ดียิ่งขึ้นซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารพอสรุปได้ว่ามีทั้งแบบเป็นพิธีการและแบบไม่เป็นพิธีการ แบบมุ่งความถูกต้องของข่าวสาร และแบบมุ่งการรับรู้ข่าวสารโดยทั่วกัน การวิจัยตัวแปรที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในงานวิจัยนี้จะอาศัยแนวคิดของ O'Reilly และ Robert (1977) เพื่อวัดการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารโดยมุ่งความถูกต้องของข่าวสารและมุ่งการรับรู้ข่าวสารโดยทั่วกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร

Schulte (1983 : 27) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่าพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีส่วนสัมพันธ์อย่างมากกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

Lofton (1985 : 2150) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ของการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับแบบของผู้นำในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการที่ครูยอมรับ จะมีปฏิสัมพันธ์และความถี่ของการติดต่อสื่อสารสูง

2.2.3 ปัจจัยด้านครู

ปัจจัยด้านครูเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะครูคือผู้ร่วมงานซึ่งใกล้ชิดกับผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียน และโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งตัวแปรย่อยของปัจจัยด้านครูที่นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครู

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

เอ็ด สาระภูมิ (2529 : 20) ได้อธิบายว่าความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ

สมยศ นาวิการ (2533 : 221) สรุปว่าความพึงพอใจในการทำงานคือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องาน

Vroom (1964 : 9) มีเห็นว่าความพึงพอใจหมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล ทำที่หรือทัศนคติที่มีต่องานในทางบวก มีผลเท่ากับความพึงพอใจในงาน ส่วนทำที่หรือทัศนคติที่มีต่องานในทางลบมีผลเท่ากับความไม่พอใจในงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Hoy and Miskel. 1982 : 39) และ Locke (1984 : 93) มีความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ Davis and Newstorm (1985 : 109) กล่าวว่า

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารองค์การ ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นในองค์การ นอกจากนี้ Mitchell (1982 : 393) ยังกล่าวว่า ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสำเร็จในงาน เพราะเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจ ผู้บริหารจึงต้องสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงาน

ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจตลอดจนความเป็นอยู่ของปัจเจกบุคคล ผลของความพึงพอใจในงานจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม รวมทั้งผลผลิตและผลประโยชน์ขององค์การ ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากทั้งต่อปัจเจกบุคคล กลุ่มและองค์การ การที่ปัจเจกบุคคลเข้าร่วมอยู่ในองค์การนั้น ระดับความพึงพอใจในงานจะต้องดี องค์การจึงจะประสบความสำเร็จ (Cranny, Smith and Stone. 1992 : XV) ความสำคัญของความพึงพอใจในงานอาจกล่าวได้ดังนี้ (DuBrin. 1992 : 85-88 ; Fisher and Locke. 1992 : 166-167 ; Organ and Bateman. 1991 : 356-357, 339 ; Schneider, Gunnarson and Wheeler. 1992 : 60-63 ; Smith. 1992 : 7-9)

1. คุณค่าของความพึงพอใจ คนได้ใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตในที่ทำงาน ถ้าที่ทำงานทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี คนก็จะไม่มีความสุข ซึ่งจะเกิดผลลัพธ์อื่น ๆ ตามมา

2. ความพึงพอใจในงานมีผลต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ คนที่ไม่พึงพอใจจะเป็นคนที่มีความเครียดสูงและความเครียดก็จะทำให้ชีวิตสั้นลง ความไม่พึงพอใจในงานจะมีผลกระทบโดยตรงต่ออารมณ์อย่างใหญ่หลวง คนที่มีความรู้สึกหรือทัศนคติไม่ดีเกี่ยวกับงานของคนก็จะมีความรู้สึกที่ไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งอื่น ๆ เช่น ชีวิตครอบครัว กิจกรรมเวลาว่าง แม้กระทั่งชีวิตของตนเอง

3. ผลผลิต ทัศนคติที่มีต่องานมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ความรู้สึกทางบวกเกี่ยวกับงานนำไปสู่ผลที่ออกมาดีกว่าและมีคุณภาพสูงกว่า

4. การขาดงานและการลาออก คนที่ไม่พึงพอใจในงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกและขาดงานบ่อย ๆ คนที่มีความพึงพอใจในงานก็จะมีความสุขกับการทำงาน

5. ความเครียดและความท้อแท้ ความไม่พึงพอใจในงานเป็นเหตุให้เกิดความเครียดและความท้อแท้ ผู้ได้บังคับบัญชาอาจจะเก็บตัวไม่ยอมแสดงความสามารถ ละเลยไม่เกี่ยวข้อง ไม่สนใจในการปฏิบัติงาน และอาจหัน ไปพึ่งยาเสพติด

6. พฤติกรรมความร่วมมือและความเป็นพลเมืองดี คนที่มีความพึงพอใจในงานจะแสดงพฤติกรรมทางบวก ขณะที่คนที่ไม่มีความพึงพอใจในงานจะแสดงพฤติกรรมทางลบ

7. คุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์การที่มีการพัฒนาและเพิ่มความรับผิดชอบให้กับสมาชิก จะทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

8. ความพึงพอใจในชีวิต คนที่มีความพึงพอใจในงานและอาชีพของตน ก็จะมี ความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น

ประเภทความพึงพอใจในงาน

Herzberg and Others (1959 : 44-50) แบ่งประเภทความพึงพอใจ 2 ลักษณะคือ

1. ความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ ความพึงพอใจที่เกิดจากความมีจิตสำนึกในงาน ผลสัมฤทธิ์ ความเจริญเติบโตของงาน ความก้าวหน้า รายได้ ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เทคนิคการนิเทศงาน ความรับผิดชอบในงาน นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน สภาพการทำงาน ตัวของงานที่ทำ สถานภาพและปัจจัยส่วนตัวของผู้ทำงาน ตลอดจนความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยเบื้องต้นนี้สามารถสังเกตได้หรือเห็นได้จากผลงานที่ทำ

2. ส่วนใหญ่จะเป็นความพึงพอใจที่เกิดจากความรู้สึก เช่น ความรู้สึกอันเกิดจากสามัญสำนึกที่มีต่องานและต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้สึกที่มีต่อความเจริญเติบโตของงาน ต่อความรับผิดชอบในงาน ต่อกลุ่มผู้ร่วมงาน ความรู้สึกสนใจหรือไม่สนใจต่อผลสำเร็จของงาน ต่อการเพิ่มหรือลดสภาพของงาน ต่อการเพิ่มหรือลดความมั่นคงในงาน ความรู้สึกที่มีต่อความยุติธรรม ความรู้สึก ภูมิใจต่อความเสมอภาคหรือรู้สึกละอายใจต่อความไม่เสมอภาค รวมทั้งความรู้สึกที่มีต่อรายได้ที่ได้รับ

การสร้างความพึงพอใจในงาน

การที่จะสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจบุคคลและสิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกองค์การเป็นอย่างดี เพราะปัจเจกบุคคลในที่ทำงานมีทั้งความคิด ความรู้สึกซึ่งปรากฏการณ์ของมนุษย์ในองค์การไม่สามารถเข้าใจได้ ถ้าปราศจากภาพรวมของสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของกลุ่มในองค์การ (Group) คือ ถ้าสมาชิกกลุ่มมีการติดต่อสัมพันธ์กันดี สมาชิกได้รับความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีการกำหนดนโยบายร่วมกัน ผู้นำมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับกลุ่ม กลุ่มมีความสามัคคี มีความศรัทธาไว้วางใจกัน เมื่อความเป็นกลุ่มเข้มแข็ง ความต้องการในพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์จะเกิดขึ้น กลุ่มจะมีความต้องการในระดับสูง สมาชิกมีโอกาสได้รับความพอใจในความต้องการในเกียรติยศชื่อเสียงทางสังคม (Social Esteem) และความต้องการตามที่ปรารถนา (Self-actualization) (Owens. 1991 : 135 ; Porter, Lawler and Hackman. 1987 : 38-40) นอกจากนี้ความสามัคคีของกลุ่มยังทำให้เกิดความพึงพอใจในงานอีกด้วย (Organ and Bateman. 1991 : 349)

2. รายได้ (Pay) คนงานจะให้ความสัมพันธ์กับรายได้มากกว่าผู้จัดการ ปัจจุบันมีหลักฐานที่แสดงว่าความต้องการในระดับสูง (ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์) มีความสำคัญต่อคนในทุกระดับขององค์กร แต่คนที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่าก็อาจให้ความสำคัญมากกว่า การที่คนมีความต้องการในระดับสูงมากขึ้นเพราะคนในสังคมปัจจุบันมีการศึกษาสูงขึ้น และมีมาตรฐานชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับความพอใจในความต้องการในขั้นต่ำก็จะมีโอกาสเน้นไปที่ความต้องการในระดับสูงขึ้น อย่างไรก็ตามรายได้สามารถทำให้เกิดความพอใจไม่เพียงแต่ความต้องการทางด้านร่างกาย แต่ยังเพื่อความมั่นคงและความต้องการเป็นที่ยอมรับด้วย เพราะเงินสามารถใช้ซื้อสิ่งต่าง ๆ และคนที่ได้รับค่าจ้างสูงก็เป็นที่ยอมรับของสังคม (Hersey and Blanchard. 1988 : 47 ; Porter, Lawter and Hackman. 1987 : 45-47) ดังนั้น รายได้จึงต้องเพียงพอ เหมาะสมและยุติธรรมจึงจะสามารถรักษาระดับความพึงพอใจของคนงานได้

3. รางวัล (Reward) เมื่อความมีประสิทธิภาพของงานได้รับการประเมิน ปัจเจกบุคคลก็ควรได้รับรางวัลจากองค์กร รางวัลมี 2 ประเภทคือ รางวัลภายนอกกับรางวัลภายใน รางวัลภายนอก ได้แก่ รายได้ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับงานที่น่าสนใจมากกว่า สัญลักษณ์ทางสถานภาพ การเสริมแรงอื่น ๆ ที่ควบคุมโดยองค์กร และสวัสดิการอื่น ๆ รางวัลภายนอกเป็นรางวัลที่ให้กับปัจเจกบุคคล และเป็นรูปธรรมซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจนในสายตาของผู้อื่น องค์กร ให้รางวัลภายนอกก็เพื่อจูงใจให้เกิดพฤติกรรม 3 ชนิด คือ ความเป็นสมาชิก ความตั้งใจ และการปฏิบัติงาน (Organ and Bateman. 1991 : 359-361 ; Porter, Lawler and Hackman. 1987 : 341-342) ส่วนรางวัลภายใน เป็นการสร้างสถานภาพของงาน โดยเฉพาะการออกแบบงานที่ทำให้ปัจเจกบุคคลได้ประสบการณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของปัจเจกบุคคลที่ต้องการเป็นรางวัลของตัวเองของเขาเอง เช่น ความสุขที่ทำงานได้ดี การใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งรางวัลภายในมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน มากกว่ารางวัลภายนอก อย่างไรก็ตามผู้บริหารก็ควรใช้รางวัลทั้ง 2 ชนิด แม้ว่าองค์กรจะใช้รางวัลในการจูงใจคน แต่คนจะพอใจหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ของเขาต่อระบบการให้รางวัลขององค์กรที่เขาจะพอใจหรือไม่กับรางวัลที่เขาได้รับ จะเห็นได้ว่าคนมักจะเลือกงานที่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูง แต่รายได้สูงก็อาจจะไม่เป็นผลต่อการปฏิบัติงาน การที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานจำเป็นต้องผูกความแตกต่างของรางวัลโดยตรงกับการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานดีก็ควรจะได้รับรางวัลมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดี (Porter, Lawler and Hackman. 1987 : 344-349)

ฉะนั้นผู้บริหารเป็นบุคคลที่ต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้สูง เพราะมีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

องค์ประกอบของความพึงพอใจ

Jacobson, Reavis and Lodsdon (1965 : 92) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครู มีองค์ประกอบดังนี้

1. ทศนคติที่ครูมีต่อครูใหญ่
2. ความพึงพอใจที่ครูมีเป็นส่วนตัวกับสมาชิกในโรงเรียน
3. ความมีเสรีภาพในการกำหนดแผนงานของเขา
4. โอกาสที่ได้เข้าร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขา
5. ทศนคติในการบริหารงานของครูใหญ่

Gilmer (อ้างใน สำคัญ เพชรทอง. 2531 : 17) ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยนี้ จะแปรไปตามความรู้งานของบุคคลคนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนี้จากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงาน และการจัดการ (Company and Management) หมายถึง สถานที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและภาระงานนั้น ๆ ตลอดจนถึงชื่อเสียง และเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ในสถานที่ทำงานนั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติแล้วคนงานชายจะให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าคนงานผู้หญิง ผู้ที่ทำงานในโรงงานของภาคเอกชนจะให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานรัฐบาล

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงาน แต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงาน นับว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญ และสามารถจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) หมายถึง การใช้ชีวิตร่วมกันของคนงาน หรือผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ย่อมทำให้เกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อความคิดเห็น และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจตรงกันให้แก่ผู้ร่วมงาน เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง ๆ จะให้ความสำคัญแก่การติดต่อสื่อสารมาก

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ ตลอดจนถึงการจัดชั่วโมงทำงานด้วย สำหรับองค์ประกอบด้านนี้ คนงานหญิงให้ความสำคัญมากกว่าคนงานชาย

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับ นอกเหนือจากค่าจ้าง ตัวอย่างเช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษการให้บริการต่าง ๆ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย

Tiffin and McCormick (1968 : 339) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเอาไว้ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. สถาบัน หรือสถานที่ทำงาน และการจัดดำเนินการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงในการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

Guildford and Gray (1970 : 171) ได้เสนอองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ
4. ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ
5. สภาพการทำงาน
6. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
7. องค์กร และการบริหารงาน
8. ปริมาณงาน

9. ค่าจ้าง

10. การนิเทศงาน

11. การติดต่อสื่อสาร

12. ชั่วโมงในการทำงาน

13. เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก

14. สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ

Locke (1976 : 1302) พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ลักษณะงาน (Work) ได้แก่ งานที่มีความน่าสนใจ มีระดับความยากง่าย เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้

2. รายได้ (Pay) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความเป็นธรรมในการจัดสรร รายได้

3. ความก้าวหน้า (Promotion) ได้แก่ โอกาสที่จะเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยมีการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม

4. การให้การยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลงานที่ดี การได้รับการไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ

5. ผลประโยชน์ (Benefits) ได้แก่ การได้รับสวัสดิการ สิ่งตอบแทนในระหว่างปฏิบัติงาน และเมื่อพ้นจากงาน

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ ความสะอาดสบายของอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ ชั่วโมงการทำงาน

7. การบังคับบัญชา (Supervision) ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพ และการบริหารของ ผู้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำ การสอนแนะการปฏิบัติงาน

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน ความมีน้ำใจไมตรีอันดีต่อกัน

9. องค์การ และการบริหารงาน (Company and Management) ได้แก่ ปริมาณบุคคล ทีมบริหาร การให้ความสนใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายในการบริหารงาน

สรุปว่าความพึงพอใจในการทำงาน เป็นระดับความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมในทางบวก และผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา

การประเมินความพึงพอใจในการทำงาน

นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์พยายามสร้างเครื่องมือวัดไว้หลายแบบ แต่ที่นิยมใช้ อย่างแพร่หลาย ได้แก่ แบบวัดความพึงพอใจโดยรวม (Overall Job Satisfaction Questionair) ซึ่งมีความเชื่อมั่น 0.81 และมีผู้นำมาวิจัยในประเทศไทยแล้วหลายท่าน ซึ่งงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานโดยรวม ของ Miskel (1982) ในการรวบรวมวิเคราะห์ในส่วนนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

Hoy and Miskel (1982 : 338-339) พบว่า ภาวะผู้นำ กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการติดต่อสื่อสาร นั้นเป็นไปอย่างมีคุณภาพจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

Johnson (1988 : 1017) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จและความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงานโดยส่วนรวม (Overall Job Satisfactiononn) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สำคัญและมีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร ได้แก่ ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับครู และในส่วนของผู้บริหารเองพบว่า ต้องทำนายความสำเร็จ ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจ

สังคม ไทปรีนทร์ (2536 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางทุกขนาดโรงเรียน และความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศการบริหารทุกองค์ประกอบ

จันทร์ธานี สงวนนาม (2533 : 149) พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จกับครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ยังไม่ประสบความสำเร็จมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือน ๆ กัน และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

Armstrong and Other (1989 : 155 ; citing Glickman. 1987) ให้ความหมายว่า หมายถึงโรงเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่สอบ

Hoy and Miskel (1991 : 373) ให้ความหมายของประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้

Mott (1997 : 43) ให้ความหมายว่า คือ ความสามารถในการปรับตัวและยืดหยุ่น
กรณี กิริติบุตร (2529 : 4) ได้เสนอแนวคิดของนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ เช่น
นักเศรษฐศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในทำนองเดียวกันกับผลกำไร นักวิทยาศาสตร์ให้ความหมาย
ประสิทธิผลในแง่ของผลผลิตใหม่ สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิผลมักหมายถึงประสิทธิภาพ
หรือปริมาณของผลผลิต ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเน้นที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างใน เมธา สุบิน. 2541 : 18) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล
ไว้ว่า หมายถึงการพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์ หรือที่ตั้งความหวังไว้เป็น
หลักเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มาพิจารณาและความสำเร็จของงาน
อย่างมีประสิทธิภาพนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพได้

พิทยา บวรวัฒนา (2530 : 68 อ้างใน เมธา สุบิน, 2541 : 19) เห็นว่า ประสิทธิภาพของ
องค์การเป็นเรื่องของการพิจารณาว่า องค์การประสบผลสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ
เป้าหมาย หรือบรรลุสภาพที่องค์การตั้งไว้หรือปรารถนาให้เกิดขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2533 : 14 อ้างใน เมธา สุบิน. 2541 : 19)
มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์การสามารถ
ทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบ
การทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงสุด โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป

มัฆวาฬ สุวรรณเรือง (2536 : 7 อ้างใน เมธา สุบิน. 2541 : 19) ได้ให้ความหมายว่า
ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน และองค์การ
โดยส่วนรวมสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

กล่าวโดยสรุปแล้วประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในฐานะ
เป็นระบบหนึ่งของสังคม ในการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้
โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและ
สมาชิกขององค์การสามารถที่จะปรับตัวและพัฒนาให้องค์การอยู่ต่อไปได้ (ไชยวัฒน์ รันดาชาย.
2538 : 24 – 27 อ้างใน เมธา สุบิน. 2541 : 19)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การ

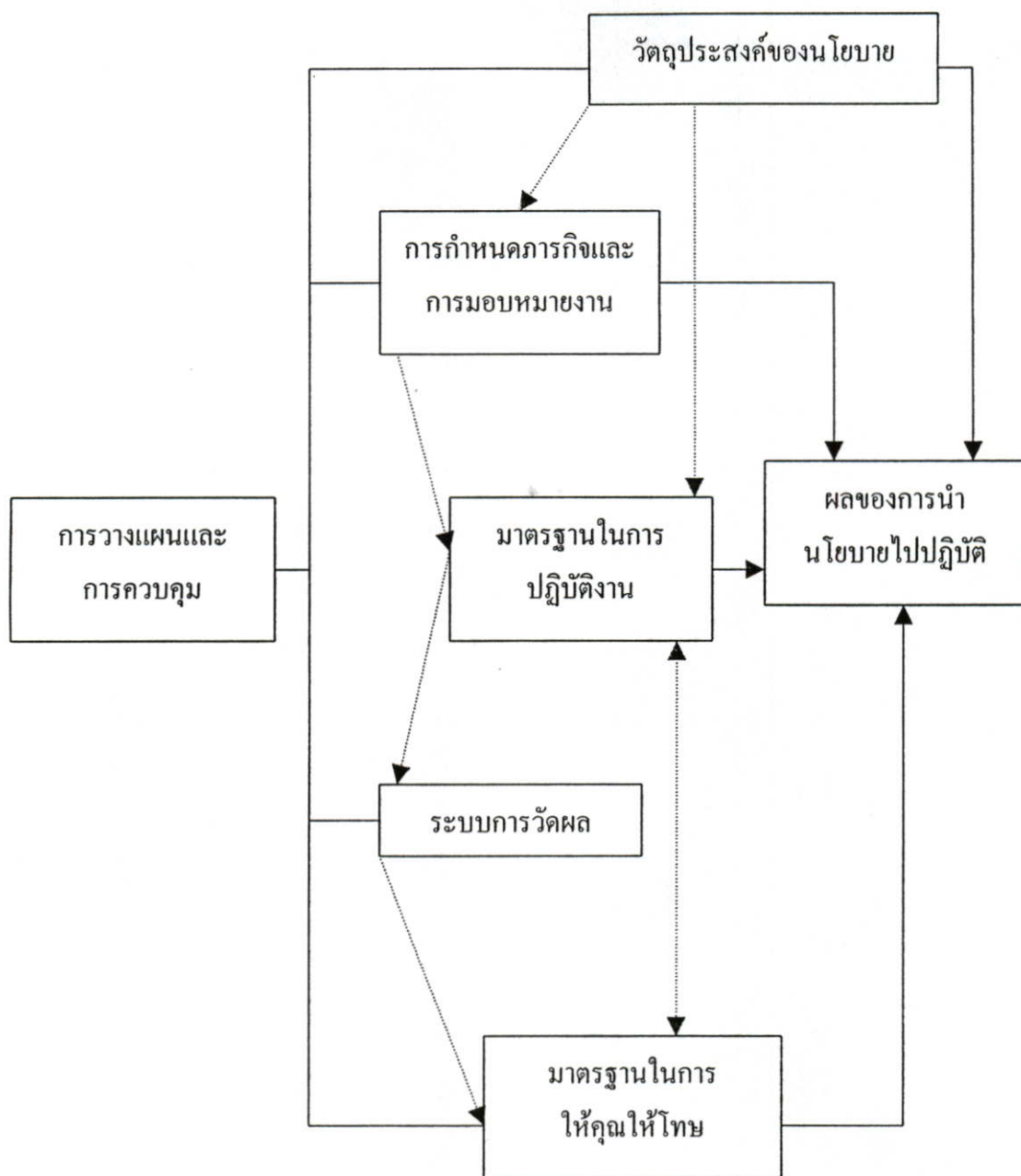
มีนักวิชาการ นักวิทยาศาสตร์การจัดการหรือผู้คนมากมายหลายแบบบางแบบเน้นเฉพาะ
ตัวแปรภายในขององค์การ บางแบบเน้นความสัมพันธ์ขององค์การ ในฐานะระบบย่อยของสังคม
บางแบบเน้นการปรับตัวตามสภาพแวดล้อม หรือเงื่อนไขบางแบบผสมผสานกัน เป็นต้น ซึ่งเป็น
แนวความคิดทฤษฎี ในการบริหารหรือการจัดการที่แตกต่างกันไปตามแง่มุมศึกษาฐานคติของ

ผู้ศึกษา และลักษณะขององค์การที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งยังหาข้อสรุปไม่ได้ว่าแนวความคิดทฤษฎีของใครถูกต้องที่สุด ดีที่สุด ทั้งนี้เพราะ แนวทางของทฤษฎีหรือแนวความคิดเหล่านั้นต่างเน้นที่ฐานคติ อันเป็นแนวทางที่จะเอื้ออำนวยต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การด้วยกันทั้งสิ้น

ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ บางแนวความคิดได้เสนอตัวแบบที่มีฐานคติมาจากการที่องค์การมีประสิทธิผลนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงาน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีระบบการวัดผล มีระบบการให้คุณให้โทษ ซึ่งก็คือการวางแผนและการควบคุม

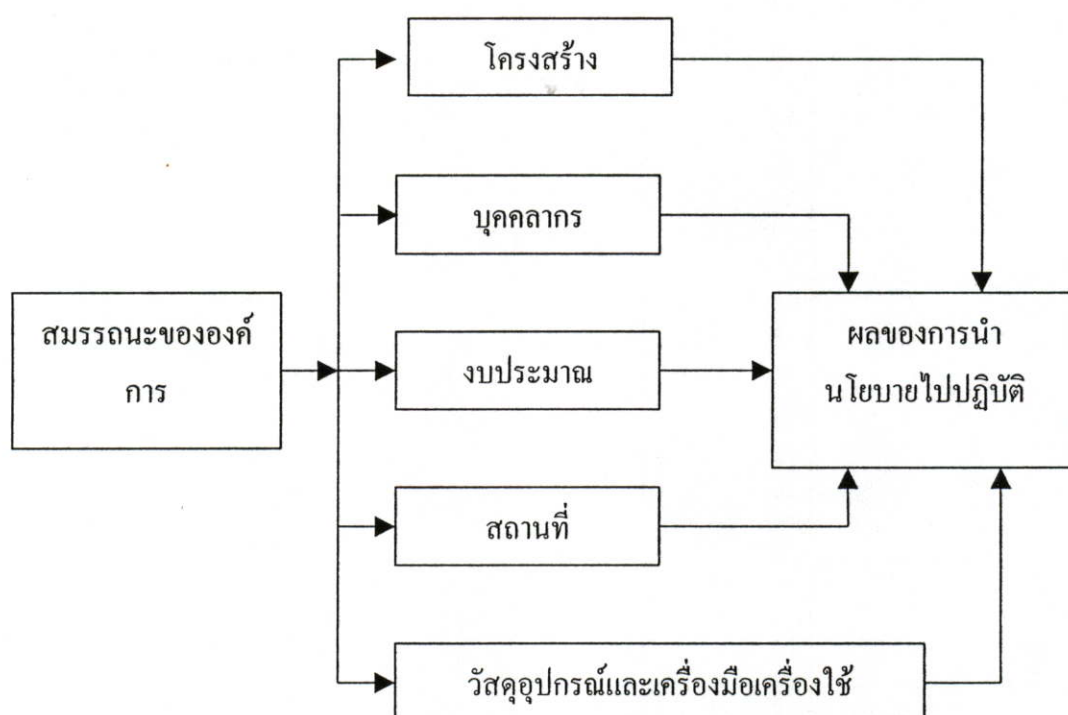
วเรช จันทรส (2539 : 535 – 553) ได้เสนอตัวแบบหรือแนวทางการศึกษา ที่เห็นว่าสำคัญและมีประโยชน์ 6 ตัวแบบ คือ

1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) ตัวแบบนี้ มุ่งเน้นสร้างประสิทธิภาพในการวางแผนและควบคุม โดยตัวแบบยึดฐานคติ (Assumption) ว่านโยบายหรือโครงการที่ประสบความสำเร็จมีปัจจัยจากนโยบายหรือโครงการนั้นมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภาระกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานและกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยงานย่อย ๆ ขององค์การ มีระบบวัดผลการปฏิบัติงานและจัดระบบให้คุณให้โทษ การมีวัตถุประสงค์ชัดเจน ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจเป้าหมายชัดเจน ผู้บริหารกำหนดภาระกิจได้เด่นชัด มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบชัดเจน ทำให้การประสานงานดีการมอบหมายงานทำให้กำหนดมาตรฐานงานได้ง่าย การมีมาตรฐานงานทำให้เกิดระบบประเมินผลที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ง่ายในการที่ผู้บริหารจะควบคุม ตรวจสอบมาตรฐานงานที่เด่นชัดจะทำให้ระบบการให้คุณให้โทษมีความเป็นธรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของนโยบายหรือโครงการ ตัวแบบนี้เขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



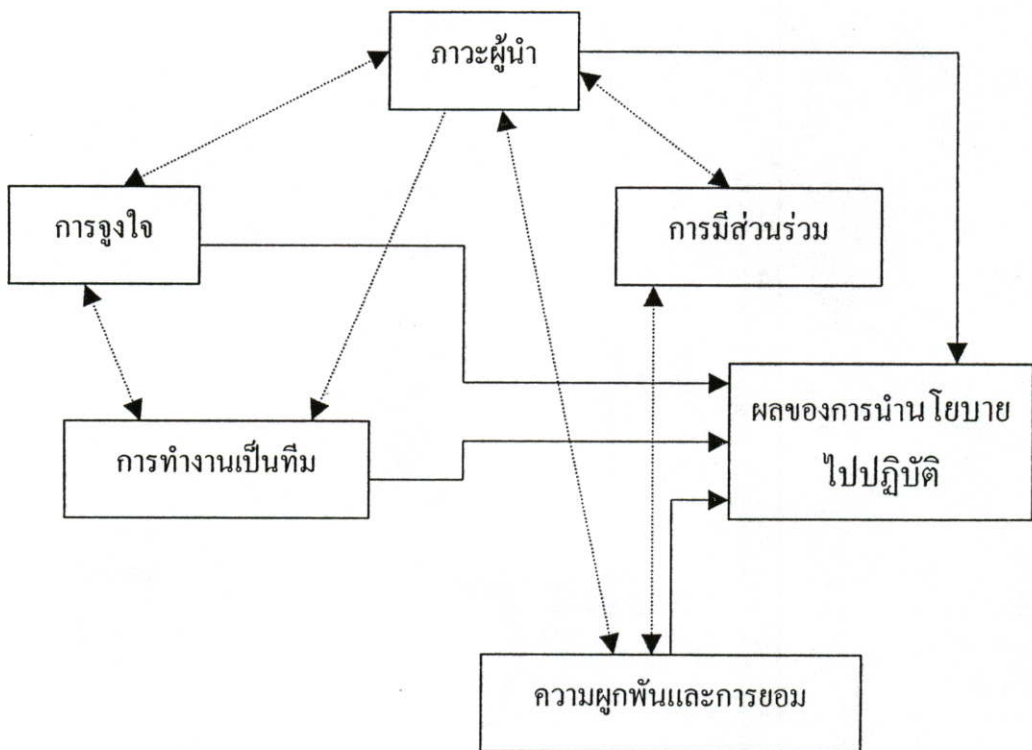
ภาพที่ 2.2 ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model)

2. ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ตัวแบบนี้ให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์กร เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า มีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ในลักษณะนี้โครงการจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องอาศัยโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์กรต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหาร และเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้องค์กรยังจะต้องเตรียมพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้และงบประมาณตัวแบบนี้เขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



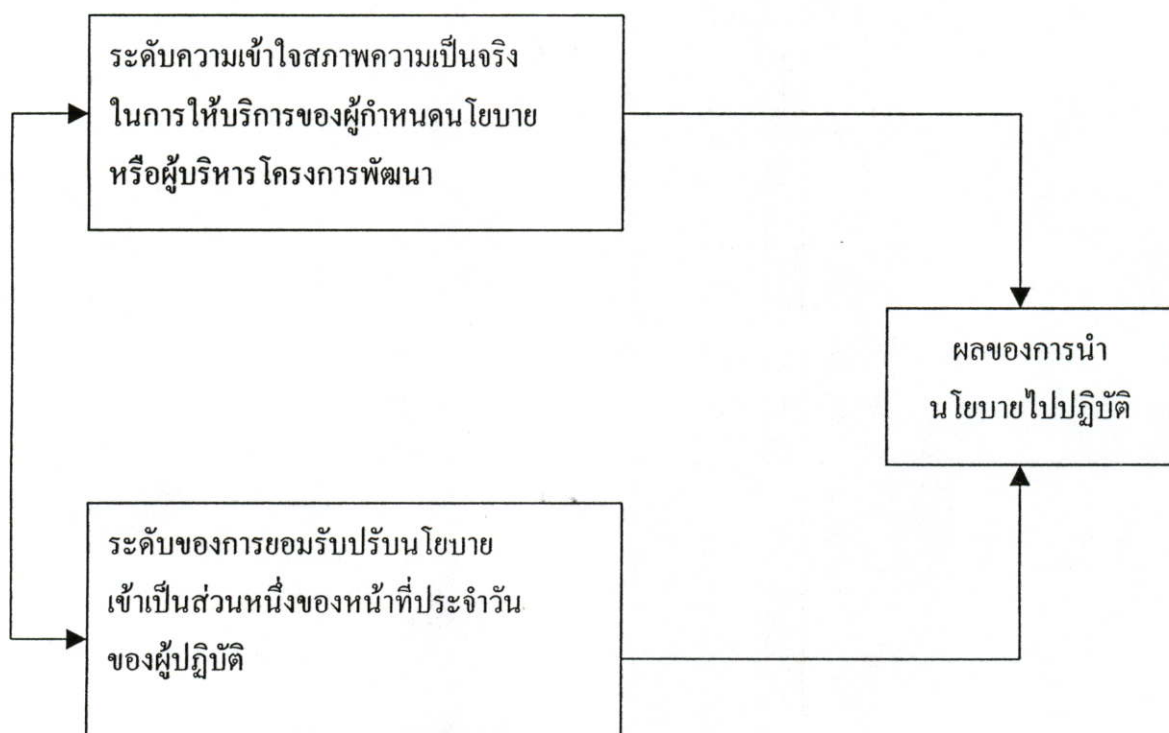
ภาพที่ 2.3 ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model)

3. ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model) ตัวแบบนี้ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความผูกพัน และการยอมรับ การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการ ทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การนำนโยบายหรือโครงการมาปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จจึงเป็นเรื่องของ การจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพัน โดยวิธีการให้สมาชิกในองค์กร มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการยอมรับตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการมุ่งการใช้การควบคุมหรือใช้อำนาจทางรูปนัยของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้การแยกแยะนโยบายเป็นเรื่องที่ควรมาจากระดับสูง และการปฏิบัติตามนโยบายเป็นเรื่องของผู้ใหญ่ระดับล่างเป็นเรื่องขัดสภาพความเป็นจริง การทำให้ ผู้ปฏิบัติตระหนักในความสำเร็จของโครงการ และเห็นความสำเร็จของโครงการก็คือ ความสำเร็จของผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน จึงน่าจะส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มากกว่ากลยุทธ์อื่น ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของกระบวนการที่ทำให้ ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบายโดยถือว่า นโยบาย เหล่านี้มาจากตัวผู้ปฏิบัติเองโดยตรง



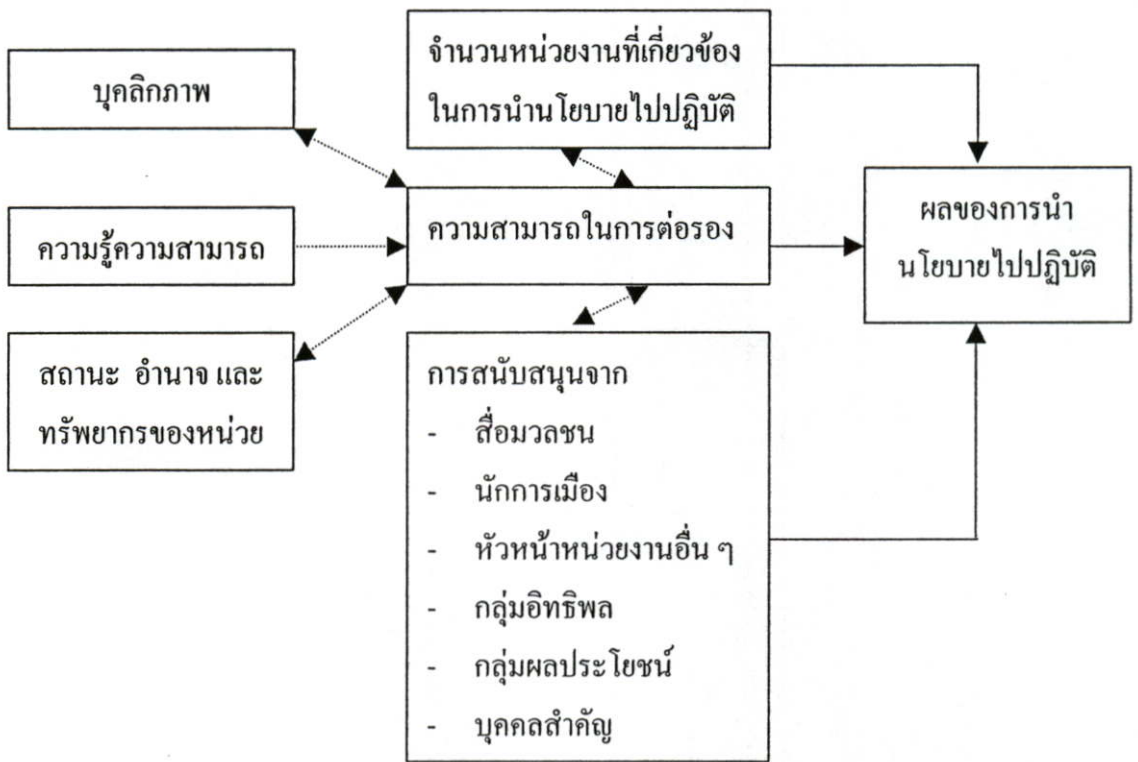
ภาพที่ 2.4 ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model)

4. ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model) ตัวแบบนี้เชื่อว่าอำนาจในองค์กรไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย (Formal Position) ซึ่งได้แก่หัวหน้าองค์กรหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยเฉพาะ อำนาจแท้จริงมีกระจายกระจายทั่วไปในองค์กร หมายความว่าสมาชิกทุกคนมีอำนาจใช้วิจารณญาณในการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาควบคุมไม่ได้ การขัดแย้งโครงการใหม่ที่จะมีผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในวิถีชีวิตประจำวันของข้าราชการเหล่านี้มักจะไร้ผลนอกจาก ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติจะยอมรับ หรือปรับนโยบายแนวทางการปฏิบัติเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำ



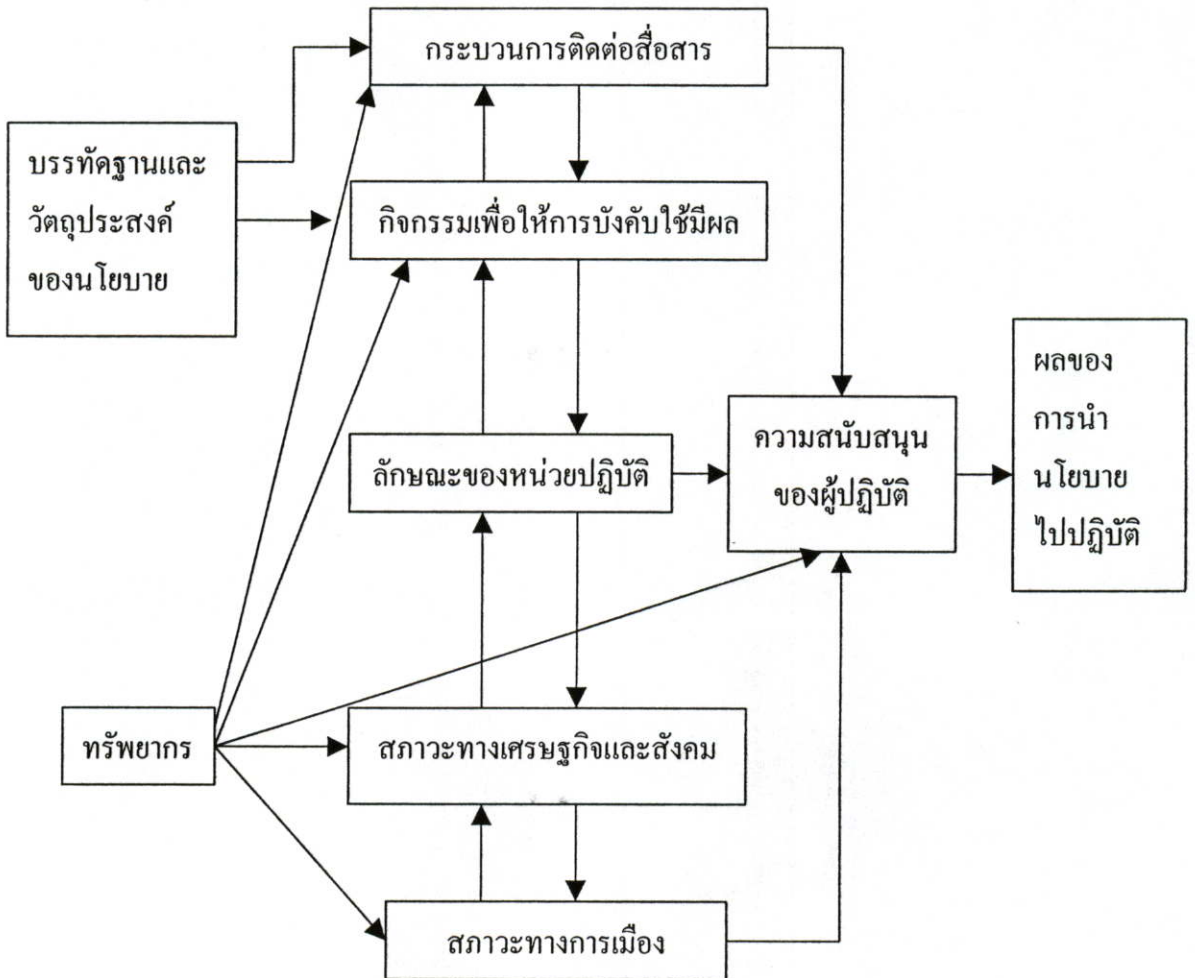
ภาพที่ 2.5 ตัวแบบด้านกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Process Model)

5. ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) ตัวแบบนี้ เชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติ เกิดจากความสามารถของผู้เล่น (Players) หรือบุคคลที่เป็นตัวแทน องค์กร กลุ่มหรือสถาบัน และความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์กรการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องการเผชิญหน้า การบริหารความขัดแย้ง การแสวงหา การสนับสนุน การโฆษณาชวนเชื่อ ความสำเร็จของการนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติ ส่วนหนึ่งขึ้นกับความสามารถในการเจรจาสถานะอำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงานในฐานะจะใช้เป็นเครื่องมือต่อรองของบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กรจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากนักการเมือง สื่อมวลชน หัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ กลุ่มอิทธิพลและผลประโยชน์



ภาพที่ 2.6 ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)

6. ต้นแบบทั่วไป (General Model) ตัวแบบนี้ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการ ในการสื่อข้อความ ปัญหาด้านสมรรถนะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติและความสนับสนุน ร่วมมือของผู้ปฏิบัติ



ภาพที่ 2.7 ตัวแบบทั่วไป (General Model)

ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์กร การจัดรูปองค์กรและรูปแบบการบริหารงาน กับประสิทธิผลขององค์กร (อ้างใน คูสิต ทองสาย. 2541 : 17 – 21)

1. ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร

โครงสร้างองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงว่างานในองค์กรได้มีการแบ่งหรือจัดสรรกันอย่างไร ใครรายงานต่อใครและกลไกความร่วมมือประสานงานที่เป็นทางการ ตลอดจนรูปแบบปฏิสัมพันธ์ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร นักทฤษฎีองค์กรและนักวิจัย ได้ให้นิยามโครงสร้างองค์กรไว้ หลากหลายจนไม่มีนิยามที่เป็นสากล อย่างไรก็ตามองค์ประกอบหลัก 3 ประการของโครงสร้างองค์กรที่ได้รับการยอมรับกันมากที่สุด ได้แก่ ความซับซ้อน (Complexity) ความเป็นทางการ (Formalization) และการรวมอำนาจ (Centralization)

ความซับซ้อนเป็นระดับของการแบ่งแยกความแตกต่าง (Degree of Differentiation) ที่มีอยู่ภายในองค์กร ซึ่งพิจารณาได้ความแตกต่างทางแนวนอน (Horizontal of Differentiation) ความแตกต่างทางแนวตั้ง (Vertical Differentiation) และความแตกต่างพื้นที่ (Spatial - Differentiation) ความซับซ้อนมีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร กล่าวคือ ยิ่งองค์กรมีระดับความซับซ้อนสูงองค์กรก็ยิ่งลำบากในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการควบคุม ซึ่งมีผลทำให้ประสิทธิผลขององค์กรลดลง

ความเป็นทางการ หมายถึง ระดับซึ่งงานภายในองค์กรถูกกำหนดให้เป็นมาตรฐาน (Standardize) งานที่มีความเป็นทางการสูง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานใช้การพินิจพิเคราะห์ของตนต่ำ มีการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เทคนิคที่ทำงานมีความเป็นทางการ คือ การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำตาม รวมทั้งการคัดเลือกบุคลากรให้มีคุณสมบัติเฉพาะตามต้องการขององค์กร ความเป็นทางการจะช่วยให้องค์กรสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ ดังนั้นองค์กรขนาดใหญ่จำนวนมากจึงมักกำหนดให้มีความเป็นทางการขึ้นเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้ความเป็นทางการมีความสัมพันธ์ความซับซ้อน โดยความซับซ้อนที่สูงมีความสัมพันธ์กับความเป็นทางการต่ำ

การรวมอำนาจ หมายถึง ระดับของการมุ่งเน้นให้บุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีบทบาทเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ โดยเริ่มตั้งแต่การมีบทบาทในการเก็บข้อมูลการตีความ การเลือกทางเลือกตลอดจนการดำเนินงานตามที่ได้เลือกไว้ การรวมอำนาจมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความซับซ้อน โดยยิ่งมีความซับซ้อนสูงก็ยิ่งมีการรวมอำนาจต่ำ หรือกระจายอำนาจส่วนความสัมพันธ์กับความเป็นทางการยังคลุมเครือเนื่องจากในระยะเวลาไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ แต่ต่อมาพบว่ามีสัมพันธ์ระหว่างการรวมอำนาจกับประสิทธิผลขององค์กรนี้เชื่อว่ายิ่งองค์กรมีระดับการรวมอำนาจสูง องค์กรก็ยิ่งมีระดับประสิทธิผลขององค์กรลดลง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดรูปองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร

การที่องค์กรสามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิผลได้นั้นนอกจากการกำหนดโครงสร้าง องค์กรให้มีระดับความซับซ้อน ความเป็นทางการและการรวมอำนาจที่เหมาะสมแล้วยังต้องพิจารณาถึงรูปร่างองค์กร (Configuration) ที่ต้องมีการออกแบบให้เหมาะสมด้วย (The Operating Core) ส่วนบริหารระดับสูง (The Strategies Apex) ส่วนบริหารระดับกลาง (The Middle Line) ส่วนเทคนิค (The Techno-Structure) และส่วนให้การสนับสนุน (The Support Staff) ซึ่งส่วนประกอบใดส่วนประกอบหนึ่งอาจมีความสามารถในการครอบงำ หรือเป็นส่วนประกอบเด่นในการดำเนินงานขององค์กรมีผลทำให้รูปร่างองค์กรแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าส่วนประกอบใดเป็นส่วนประกอบเด่นลักษณะดังกล่าวคือ หากส่วนปฏิบัติการเป็นกลุ่มเด่น การตัดสินใจมีลักษณะกระจายอำนาจ รูปร่างองค์กรจะมีลักษณะที่เรียกว่าระบบราชการแบบวิชาชีพ (Professional Bureaucracy) ถ้าส่วนบริหารระดับสูงเป็นกลุ่มเด่นการตัดสินใจมีลักษณะรวมอำนาจสู่ส่วนกลาง

รูปร่างองค์การจะมีลักษณะโครงสร้างอย่างง่าย (Simple Structure) ถ้าส่วนบริหารระดับกลาง เป็นกลุ่มเด่นกลุ่มงานระดับฝ่าย หรือแผนกจะมีอำนาจในการตัดสินใจและควบคุมรูปร่างองค์การนี้ เรียกว่าโครงสร้างแผนกงาน (Divisional Structure) และถ้าส่วนเทคนิคเป็นกลุ่มเด่น การตัดสินใจ และการควบคุม จะเน้นความเป็นมาตรฐาน ทำให้รูปร่างองค์การมีลักษณะระบบราชการแบบ เครื่องจักร (Machine Bureaucracy) และถ้าเป็นส่วนสนับสนุนเป็นกลุ่มเด่น การตัดสินใจและ ควบคุมจะขึ้นอยู่กับมติตัดสินใจร่วมระหว่างส่วนปฏิบัติ และให้คำปรึกษา รูปร่างองค์การจะมี ลักษณะโครงสร้างคณะกรรมการ (Adhocracy)

รูปร่างองค์การทั้ง 5 ลักษณะนี้ จะมีความสัมพันธ์กับระดับความซับซ้อนความเป็น ทางการและการรวมอำนาจของโครงสร้างองค์การแตกต่างกัน รวมทั้งมีความเหมาะสมกับระดับ สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ซึ่งรอบบิโนส์ มีความเห็นว่าการจัดรูปองค์การที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิผล ขององค์การ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันในโรงเรียนในการพัฒนา แก้ปัญหา และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การบริหารเพื่อมุ่งประสิทธิผลการจัดการศึกษา

การบริหารเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา เป็นเป้าหมายของการบริหารที่มุ่งประสิทธิผล การจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งเป็นความพยายามของผู้บริหารซึ่งต้องพยายามสร้างความเป็นเลิศ ให้เกิดขึ้น

วิจิตร วรอุบลบางกูร (2537 : 1-5) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามหลักสากล ซึ่งจะต้องกำหนดนโยบายการศึกษาให้ครอบคลุมค่านิยม 4 ประการ คือ

1. ความเสมอภาค (Equity) โรงเรียนจะต้องทำหน้าที่ทางการศึกษาโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ให้ความเสมอภาคแก่คนทุกกลุ่มทุกระดับ
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) โรงเรียนจะต้องดำเนินการและความรับผิดชอบให้บรรลุ เป้าประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน
3. เสรีภาพ (Liberty) โรงเรียนจะต้องให้โอกาสนักเรียนมีสิทธิและเสรีภาพในการศึกษา หาความรู้ที่ตนสนใจ ส่งเสริมความถนัดและที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต และอาชีพของตน ในขณะที่เดียวกัน โรงเรียนก็ต้องเข้มงวดในเสรีภาพทางวิชาการ ที่จะจัดสรรประสบการณ์ที่ดีที่สุด มีความหมายและมีคุณค่าต่อชีวิตของนักเรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. ความเป็นเลิศ (Excellence) โรงเรียนจะต้องมุ่งจัดการศึกษาให้นักเรียนได้เรียนรู้วิชาการ ที่มีประโยชน์ และทันสมัยที่สุดได้รับการฝึกฝน โดยกระบวนการที่เลือกสรรมาอย่างดี โดยทีม

บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพเต็มที่ และมีความสุขกับการเรียนรู้

ลักษณะของการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ

วิจิตร วรุษบางกูร (2537 : 5-6) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศ ดังนี้

1. การบริหารมีลักษณะที่ยืดหยุ่น ไม่ได้ยึดกฎระเบียบเคร่งครัดจนเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของงาน เมื่อมีอุปสรรคผู้บริหารจะให้ความช่วยเหลือแก้ไขเพื่อให้งานสำเร็จ ผู้บริหารไม่นิยมการลงโทษ แต่มุ่งความเข้าใจเพื่อป้องกันความผิดพลาด
 2. ผู้บริหารไม่ทำตนเป็นเจ้านาย หรือเป็นคนชั้นสูง แต่จะทำงานร่วมกับคุณด้วยความนับถือ ทำหน้าที่ผู้นำที่มีหัวก้าวหน้าพร้อมที่จะแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
 3. ผู้บริหารจะไม่เชื่ออำนาจเผด็จการในการตัดสินใจ แต่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ และการปรึกษาหารือกับคณะครู แก่ปัญหาและตัดสินใจโดยกลุ่ม
 4. ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพอันดีระหว่างครู และนักเรียน
 5. ผู้บริหารจะคัดเลือกบรรจุครูอย่างพิถีพิถัน พัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ตอบแทนและรักษาคณดีไว้
 6. ผู้บริหารถือเป็นหน้าที่ที่จะทำทุกอย่างให้ครูอยู่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
 7. บุคลากรทุกฝ่ายมีความเชื่อมั่นในตนเอง นับถือและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร
 8. หลักสูตรเปิดกว้างให้นักเรียนเลือกเรียนตามความถนัดและสนใจ มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
 9. การเรียนการสอนให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด และขั้นตอนในการแก้ปัญหา
 10. โรงเรียนมีเป้าหมายชัดเจนและเข้มแข็ง โดยบุคลากรทุกฝ่ายรู้เป้าหมายของโรงเรียน การประเมินผลงานจะยึดเป้าหมายเป็นหลัก
 11. สวัสดิการนักเรียนเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสนใจและถือเป็นเรื่องสำคัญที่สุด
- สรุปได้ว่าการบริหารเพื่อมุ่งประสิทธิผลจัดการศึกษา ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายให้ครอบคลุมค่านิยม 4 ประการ คือ ความเสมอภาค ประสิทธิภาพ เสรีภาพ และความเป็นเลิศ ทั้งนี้ เพราะการบริหารเพื่อความเป็นเลิศมีเป้าหมายเพื่อมุ่งประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นสำคัญ

การประเมินประสิทธิผลโรงเรียน

แนวความคิดของ Mott (1972) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก

1. ปริมาณและคุณภาพผลผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความสามารถในการปรับตัว
4. ความสามารถในการยืดหยุ่น

แนวความคิดของ Caplow (อ้างใน ภรณ์ กীরติบุตร. 2529 : 59) เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กร ควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว ด้วยกันคือ

1. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีการพึงพอใจสำหรับสมาชิก
4. ความสำเร็จ

แนวความคิดของ Hoy and Miskel (1991 : 384-397) ซึ่งเสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจในการทำงาน
4. ความสนใจในชีวิต

แนวความคิดของ ภรณ์ กীরติบุตร (2529 : 184 อ้างใน คุณิต ทองสาย 2541 : 10) ซึ่งว่าวัดได้จาก

1. การประเมินประสิทธิผลขององค์กรในแง่เป้าหมาย (The Goal Approach) เป็นการใช่วิธีการวัดผลที่ตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมายขององค์กร โดยพบว่าความสามารถในการผลิต (Productivity) ความยืดหยุ่นคล่องตัว (Flexibility) และการปราศจากซึ่งความกดดัน (Strain) และข้อขัดแย้ง (Conflict) มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ที่บ่งชี้ความมีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้สัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับเป้าหมายขององค์กร

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งเกี่ยวกับการการใช้ความสามารถในการผลิตเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพที่สำคัญนั้น ในกรณีที่องค์กรนั้นเป็น องค์กรที่ทำหน้าที่หรือมีเป้าหมายในการให้บริการและองค์กรมีหน้าที่ในการผลิตเองหลายองค์กรที่อาจไม่สามารถวัดประสิทธิผลขององค์กรได้จากความสามารถในการผลิตอย่างเต็มที่

2. การประเมินประสิทธิผลองค์กรในแง่ของ ระบบทรัพยากร (The System Resource Approach) เป็นการพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อนและข้อบกพร่องบางประการของการประเมินผลในแง่เป้าหมาย โดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์กรเสียเลย เพราะเห็นว่าเป็นไปได้ยากที่จะใช้

การบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงมีการใช้แบบจำลองของระบบทรัพยากร แทน แบบจำลองที่ตั้งอยู่บนแนวความคิดว่าองค์กรเป็นระบบเปิดซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน (Exchange) และการแข่งขันกัน ดังนั้นประสิทธิผลหมายถึงความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากร ซึ่งหายากและมีคุณค่า องค์กรจะมีประสิทธิภาพสูงก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถแสวงหาประโยชน์สูงสุดได้จากตำแหน่งที่ทำการต่อรองและใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด (Optimizes) ในการได้มาซึ่งทรัพยากร

อย่างไรก็ตามแนวความคิดด้านระบบทรัพยากรก็ได้แตกต่างจากการใช้เป้าหมายเท่าใดนัก เพราะที่แท้จริงเป้าหมายอย่างหนึ่งขององค์กรก็คือ การสรรหาทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมนั่นเอง เป็นแต่เพียงการมองเป้าหมายขององค์กร ในฐานะที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมมากขึ้นนั่นเอง

3. การประเมินผลประสิทธิผลโดยใช้หลักเกณฑ์ (The Multiple Criteria Effectiveness) วิธีการนี้มีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับกว้างขวาง ทั้งในแง่ของนักวิชาการ และเมื่อนำมาใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กรในทางปฏิบัติก็ใช้ประเมินหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดีกล่าวคือ

1. ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ โดยวัดจากการผลิต
 2. ลักษณะขององค์กร เช่น บรรยากาศขององค์กร สไตล์ การอำนวยความสะดวกและสมรรถนะขององค์กรในการปฏิบัติงาน
 3. พฤติกรรมในการผลิต เช่น การร่วมมือร่วมใจการพัฒนาการปฏิบัติงาน
- แนวคิดทำนองเดียวกันนี้ก็ได้อีกเสนอในลักษณะของการสร้างแบบจำลองโดย Gibson and others (1979) ซึ่งสรุปจากการรวบรวมผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาว่าเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กรควรจะประกอบไปด้วยตัวแปร ต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity)
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction)
4. การปรับตัว (Adaptiveness)
5. การพัฒนา (Development)

แนวคิดของ Parsons (1960) เกี่ยวกับองค์กรคือ องค์กรเป็นระบบซึ่งมุ่งบรรลุถึงเป้าหมาย โดยเป้าหมายต้องเห็นได้ชัดและสามารถใช้ประโยชน์ใดในทางใดทางหนึ่ง โดยระบบอื่น กล่าวคือ ผลผลิตขององค์กรเป็นตัวป้อนสำหรับระบบอื่น เช่น องค์กรทางการศึกษา ผลผลิต อาจหมายถึงสมรรถนะซึ่งได้รับการฝึกฝนดีแล้ว (Trained Capacity) ของนักศึกษา ผลของกระบวนการผลิตซึ่งเกิดขึ้นในองค์กร มีผลกระทบต่อการทำงานของระบบย่อยอื่น ๆ ของสังคม ดังนั้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กรจึงต้องหมายครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่างระบบขององค์กรกับ

ส่วนต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย และเสนอแนวคิดการใช้ความเป็นระบบขององค์การ เป็นเครื่องวัดความมีประสิทธิภาพขององค์การ โดยให้ชื่อว่า AGIL ซึ่งทุกองค์การจำเป็นจะต้อง กระทำ ประกอบด้วย

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaption)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การดำรงค่านิยมองค์การ (Latency)

การประเมินประสิทธิภาพขององค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประการ คือ

1. การวัดประสิทธิภาพขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยว เช่น ความสามารถในการผลิต (Productivity) กำไรสุทธิ (Net Profit) ความสำเร็จในภารกิจ (Mission Accomplishment) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) (Hoy and Miskel. 1991 : 39)
2. การวัดประสิทธิผลองค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว (Multiple Criteria Measures of Effective) จะได้รับการนิยามอย่างกว้างขวาง (Dessler. 1986 : 67) เพราะปัญหาของการวัด ประสิทธิภาพแบบตัวบ่งชี้เดี่ยวคือ เป็นการยากที่จะยอมรับว่ามีความครอบคลุมต่อการวัดประสิทธิผล ขององค์การ (Steers. 1977 : 39)

ตัวแบบที่สำคัญในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยประเมินแบบตัวบ่งชี้ หลายตัวมีดังนี้

1. ตัวแบบหน้าที่ทางสังคม (Social-Function Model) เป็นผลงานสำคัญของ Parsons (Hall. 1991 : 263-264 citing Parson. 1960) ที่มีความเชื่อว่าตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าองค์การ ได้ทำอะไรให้แก่สังคมบ้าง และระบบสังคมทุกระบบจำเป็นต้องแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ คือ ความอยู่รอดของระบบสังคมขึ้นอยู่กับการทำงานที่หลัก 4 ประการ ดังนั้นประสิทธิผลขององค์การ จึงวัดจากองค์การได้แก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ได้ดีเพียงใด หน้าที่ 4 ประการ ได้แก่

1. การปรับตัว (Adaption) หมายถึง การที่องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับ สิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในองค์การให้สนองตอบต่อสภาพการ ใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์การ ตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่

- 1.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability)
- 1.2 นวัตกรรม (Innovation)
- 1.3 ความเจริญเติบโต (Growth)
- 1.4 การพัฒนา (Development)

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ของ องค์การ การจัดหา และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุ วัตถุประสงค์ ตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่

- 2.1 ผลสัมฤทธิ์ (Achievement)
- 2.2 คุณภาพ (Quality)
- 2.3 การแสวงหาทรัพยากร (Resource Acquisition)
- 2.4 ประสิทธิภาพ (Efficiency)

3. การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การ เพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจขององค์การ ตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่

- 3.1 ความพอใจ (Satisfaction)
- 3.2 บรรยากาศ (Climate)
- 3.3 การสื่อความหมาย (Communication)
- 3.4 ความขัดแย้ง (Conflict)

4. การดำรงค่านิยมขององค์การ (Latency) หมายถึง รูปแบบวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจให้คงอยู่ในองค์การ ตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่

- 4.1 ความภักดี (Loyalty)
- 4.2 ความสนใจของคนส่วนใหญ่ (Central Life Interest)
- 4.3 แรงจูงใจ (Motivation)
- 4.4 เอกลักษณ์ (Identity)

2. ตัวแบบของ Bass (Dessler. 1986 : 67 ; citing Bass. 1952 : 157-173) เห็นว่าตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การแบบเก่าที่ใช้อยู่ คือ ผลผลิตหรือกำไรไม่กว้างขวางพอที่จะใช้วัดความสำเร็จขององค์การได้ ทั้งนี้เพราะประสิทธิผลขององค์การควรสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าขององค์การที่มีต่อสมาชิกแต่ละคน และคุณค่าของสมาชิกแต่ละคนรวมทั้งองค์การที่มีต่อสังคม ตัวบ่งชี้ในการประเมินประสิทธิผลจึงประกอบด้วย

- 2.1 ระดับผลผลิตกับการรักษาสภาพตนเองขององค์การ
- 2.2 ระดับคุณค่าขององค์การที่มีต่อสมาชิกขององค์การ
- 2.3 ระดับคุณค่าขององค์การและสมาชิกขององค์การที่มีต่อสังคม

สำหรับงานวิจัยที่ใช้แนวคิดของ Parsons ทั้งนี้เพราะเป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว และใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์การ IPOE (Index of Perceive Organizational Effectiveness) ซึ่งนักการศึกษาหลายท่าน (Hoy and Miskel. 1991 : 40) ได้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้วัดประสิทธิผลในโรงเรียน โดยพัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์การให้สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

Horner (1984 : 2331) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ตามแนวคิดเชิงระบบของ Parsons ซึ่งได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaption) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) การบูรณาการ (Integration) และการดำรงค่านิยมองค์การ (Latency) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบูรณาการ การดำรงค่านิยมองค์การ และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 95) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา โดยวัดประสิทธิผลของโรงเรียนใน 4 มิติ ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Theis (1986 : 3276) ได้ศึกษาการประสานงานกันระหว่างวิทยาลัยชุมชนในรัฐแมริแลนด์ ในการดำเนินงานของวิทยาลัยในเขตให้บริการ จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการประสานงานกันระหว่างวิทยาลัย คือ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Martin (1989 : 3434) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของอาจารย์ใหญ่กับประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่ จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ใหญ่ที่เป็นผู้ที่มีทักษะทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญแก่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยบ่งชี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษานี้ แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบ การพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทุกเขตการศึกษาและในกรุงเทพมหานคร จำนวน 367 โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยใช้หน่วยการสุ่มเป็น โรงเรียน และมีวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. สํารวจโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทุกเขตการศึกษา จำนวน 12 เขต และในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 13 เขต จำนวน 367 โรงเรียน โดยทำการสุ่มตามขั้นตอนดังนี้

1.1 สุ่มเขตการศึกษาโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จากจำนวน 13 เขตการศึกษา สุ่มได้ 7 เขตการศึกษา ได้เขตการศึกษาที่ 2, 4, 5, 6, 7, 10 และกรุงเทพมหานครมีจำนวน โรงเรียนทั้งหมด 94 โรงเรียน

1.2 สุ่มโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 จากแต่ละเขตการศึกษา โดยสุ่มตามสัดส่วน จำนวนโรงเรียนของแต่ละเขตการศึกษาได้จำนวน 73 โรงเรียน

2. กำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือ

2.1 ผู้บริหาร ได้แก่ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน

2.2 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาด โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วยครูสามัญ 2 คน ครูวิชาชีพ 3 คน จำนวน 73 โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย จะได้ครูผู้ให้ข้อมูล จำนวน 365 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 483 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และพัฒนาจากแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหาร

แบบสอบถามที่ใช้สอบถามผู้บริหาร แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร และลักษณะของโรงเรียน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์บริหาร ขนาดของโรงเรียนและประเภทวิชาที่เปิดสอน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเติมข้อความ รวมเป็นข้อคำถาม 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Wechler Wichler (1961) โดยวัดคุณลักษณะของผู้มีความคิดสร้างสรรค์ 7 ประการ ได้แก่ มีความไวในการรับรู้สิ่งรอบตัว มีความยืดหยุ่นทางการคิด มีอิสระในการตัดสินใจหรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ มีใจกว้างและอดทนต่อภาวะปัญหา มีความสามารถเชิงนามธรรม มีความสามารถในการสังเคราะห์ มีพลังและไม่หยุดนิ่ง ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 4 ระดับ

4 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

3 หมายถึง ปฏิบัติมาก

2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาจาก เครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์กร IPOE (Index of Perceived Organizational Effectiveness) ของ Hoy and Miskel (1991) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) โดยวัดประสิทธิผล การจัดการศึกษาใน 4 เรื่อง ได้แก่ การปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) การบูรณาการ (Integration) การดำรงค่านิยมขององค์กร (Latency) ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามครู

แบบสอบถามที่ใช้สอบถามครู จะแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรรมการบริหารประกอบด้วย

1.1 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัย พัฒนามาจากแนวคิดของ Camall (1990) โดยวัดพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่ ใน 4 ด้าน ได้แก่ การเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง การวางแผน การเปลี่ยนแปลง การนำไป ปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และการติดตามการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

1.2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาจากแนวคิดของ Hallinger (1984) Dwyer (1984) และ เครื่องมือวัด (Principal Assistant Questionnaire) ของ Trusty (1986) ลักษณะคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า (Rating Scale) ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง

- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

1.3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ O' Ralley and Roberts (1977) โดยวัดพฤติกรรมกรรมการติดต่อสื่อสารของครูใหญ่ใน 2 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารที่มุ่งความถูกต้องของข่าวสาร และการรับรู้ข่าวสาร โดยทำกันลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ

- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยส่วนรวม ของ Miskel (1982) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามบรรยากาศโรงเรียน ใช้เครื่องมือวัด OCDQ-RE (Organizational Climate Description Questionnaire-RE) ของ Hoy and Clover (1986) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 42 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 4 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 3 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามชุดเดียวกับแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้บริหารเป็นผู้ตอบ

แบบสอบถามทุกฉบับที่ใช้วัดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแต่ละตัวได้จากผู้ให้ข้อมูลที่แตกต่างกันดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงผู้ให้ข้อมูลในตัวแปรแต่ละตัว

ตัวแปร	ผู้บริหาร	ครูสามัญ	ครูวิชาชีพ
ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปร 3 ด้าน คือ			
ปัจจัยด้านโรงเรียน			
ขนาดโรงเรียน	/		
บรรยากาศของโรงเรียน		/	/
ปัจจัยด้านผู้บริหาร			
ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร	/		
ความคิดสร้างสรรค์	/		
พฤติกรรมการบริหาร		/	/
ปัจจัยด้านครู			
ความพึงพอใจในการทำงานของครู		/	/
ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา	/	/	/

3.2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดประเด็นหลักและประเด็นย่อยให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 คือ แบบสอบถามผู้บริหาร และฉบับที่ 2 แบบสอบถามครู โดยแบบสอบถามมีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ และ 5 ระดับ รายละเอียดดังที่กล่าวมาแล้วในข้อ 3.2.1

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความตรงของเนื้อหา และการสื่อความหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจน และความสมบูรณ์ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้นำแบบสอบถาม ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน มีรายนามดังต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------|---------------------------------------|
| 1. ศ.ดร.ธีรวุฒิ บุญยโสภณ | อธิการบดี |
| | สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 2. ดร.พจนา ว่องตระกูล | รองเลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏ |

- | | |
|--------------------------|---|
| 3. ผศ.ดร.วิบูลย์ ชื่นแจก | คณะศึกษาศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 4. รศ.ดร.คณิต เฉลยจรรยา | ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาเทคโนโลยี
เพื่ออุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 5. ดร.อารมณีน จินดาพันธ์ | ผู้เชี่ยวชาญสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน |

จากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแบบสอบถาม ดังนี้

1. ปรับปรุงการใช้ถ้อยคำ โดยใช้ถ้อยคำที่ง่ายต่อการเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงในเรื่องของความคงที่ของถ้อยคำที่ใช้
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทุกฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหาร จำนวน 30 คน และครู จำนวน 30 คน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach (1970) ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีดังนี้
 - 3.1 แบบสอบถามความคิดสร้างสรรค์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78
 - 3.2 แบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ โรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94
 - 3.3 แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92
 - 3.4 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83
 - 3.5 แบบสอบถามพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81
 - 3.6 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81
 - 3.7 แบบสอบถามบรรยากาศโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใน 2 ลักษณะ คือ ส่งแบบสอบถาม และส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ บางส่วนผู้วิจัยได้จัดส่งและรับคืนด้วยตนเอง
3. ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 67 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 91.78

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานการวิจัยโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) และดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพทั่วไปของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งผู้บริหารและครู ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรอิสระ ทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย ดังนี้

แบบสอบถามความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

3.50-4.00 หมายถึง มีความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูงมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูง

1.50-2.49 หมายถึง มีความคิดสร้างสรรค์ในระดับต่ำ

1.00-1.49 หมายถึง มีความคิดสร้างสรรค์ในระดับต่ำที่สุด

แบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

4.50-5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาในระดับสูงมาก

3.50-4.49 หมายถึง มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาในระดับสูง

2.50-3.49 หมายถึง มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาในระดับต่ำ

1.00-1.49 หมายถึง มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาในระดับต่ำที่สุด

แบบสอบถามพฤติกรรมเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

4.50-5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร

4.50-5.00 หมายความว่า มีพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายความว่า มีพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารในระดับมาก

2.50-3.49 หมายความว่า มีพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายความว่า มีพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายความว่า มีพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยส่วนรวม

4.50-5.00 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามบรรยากาศโรงเรียน

3.50-4.00 หมายความว่า บรรยากาศของโรงเรียนเปิดมากที่สุด

2.50-3.49 หมายความว่า บรรยากาศของโรงเรียนเปิดมาก

1.50-2.49 หมายความว่า บรรยากาศของโรงเรียนเปิดน้อย

1.00-1.49 หมายความว่า บรรยากาศของโรงเรียนเปิดน้อยที่สุด

3. สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

เอกชนอาชีวศึกษา ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านครู ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา” ทำการวิเคราะห์โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ระหว่างปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านครูกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาและการวิเคราะห์การถดถอยแบบ Enter และ Stepwise เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ตอนที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้บริหารและโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของสภาพโดยทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

สภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	42	62.70
หญิง	25	37.30
อายุ		
น้อยกว่า 40 ปี	5	8.95
40 – 50 ปี	37	55.72
51 – 60 ปี	15	20.90
มากกว่า 60 ปี	10	14.93
ประสบการณ์บริหาร		
ต่ำกว่า 10 ปี	20	29.85
10 – 15 ปี	18	26.87
มากกว่า 15 ปี	29	43.28
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	42	62.70
ปริญญาโท	25	37.30
รวม	67	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 67 โรงเรียน ส่วนใหญ่มีผู้บริหารเป็นชาย 42 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 และมีผู้บริหารเป็นเพศหญิงจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 โดยผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 45 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.72 รองลงมา มีผู้บริหารอายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.90 สำหรับผู้บริหารอายุมากกว่า 60 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.93 ประสบการณ์บริหารส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.28 รองลงมา ประสบการณ์บริหารต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.85 และประสบการณ์บริหาร 10 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.87 นอกจากนี้ส่วนใหญ่มีผู้บริหารสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี 42 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 และระดับปริญญาโท 25 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของสภาพทั่วไปของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

สภาพทั่วไป	จำนวน (โรงเรียน)	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	11	16.70
ขนาดกลาง	21	31.80
ขนาดใหญ่	35	51.50
รวม	67	100
ประเภทวิชาที่เปิดสอน		
พาณิชยกรรม	38	56.70
ช่างอุตสาหกรรม	11	16.40
พาณิชยกรรมและช่างอุตสาหกรรม	18	26.90
รวม	67	100

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า เป็นโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ขนาดเล็กจำนวน 11 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 16.70 เป็นโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 21 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 31.80 และส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 35 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 51.50

สำหรับประเภทวิชาที่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเปิดสอนส่วนใหญ่ประกอบด้วย ประเภทวิชาพาณิชยกรรมจำนวน 38 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 56.70 ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม จำนวน 11 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 16.40 และเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนทั้งประเภท วิชาพาณิชยกรรมและช่างอุตสาหกรรม จำนวน 18 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 26.90

ตอนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์ของตัวแปรปัจจัยด้าน โรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านครูของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้าน โรงเรียน ด้านผู้บริหาร ด้านครูของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ตัวแปร	ผู้บริหาร/ครู n = 67		ระดับ
	\bar{X}	S.D	
ปัจจัยด้าน โรงเรียน			
บรรยากาศโรงเรียน	2.72	.30	เปิดมาก
ปัจจัยด้านผู้บริหาร			
ความคิดสร้างสรรค์	3.14	.35	สูง
พฤติกรรมกรรมการบริหาร	3.57	.57	มาก
ปัจจัยด้านครู			
ความพึงพอใจในการทำงานของครู	3.41	.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 แสดงว่าบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีบรรยากาศของโรงเรียนเปิดมาก

ปัจจัยด้านผู้บริหารพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 สำหรับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3.57

ปัจจัยด้านครู พบว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ตอนที่ 1.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิเคราะห์ในภาพรวม และวิเคราะห์แยกตามตัวแปรย่อยของประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ การปรับตัว (Adaption) การบรรลุเป้าหมาย (Goal -Acheivement) การบูรณาการ (Integratation) และการดำรงค่านิยมขององค์กร (Latency) ซึ่งประสิทธิผลการจัดการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม ปรากฏผลรายละเอียดตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ประสิทธิผล การจัดการศึกษา	ผู้บริหารและครู			ผู้บริหาร			ครู		ระดับ
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	
ด้านที่ 1 การปรับตัว (Adaption)	3.77	.49	สูง	3.88	3.88	สูง	3.74	.53	สูง
ด้านที่ 2 การบรรลุ เป้าหมาย (Goal Acheivement)	3.84	.57	สูง	4.20	4.20	สูง	3.75	.63	สูง
ด้านที่ 3 การบูรณาการ (Integratation)	3.75	.51	สูง	4.10	4.10	สูง	3.66	.54	สูง
ด้านที่ 4 การดำรงค่านิยม องค์กร (Latency)	3.70	.52	สูง	4.02	4.02	สูง	3.61	.56	สูง
รวม	3.77	.50	สูง	4.05	.55	สูง	3.71	.54	สูง

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .50 และเมื่อวิเคราะห์ตามตัวแปรย่อยในแต่ละด้านพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาด้านการปรับตัว (Adaption) อยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49 สำหรับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาด้านการบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) ด้านบูรณาการ (Integration) และด้านการดำรงค่านิยมองค์กร (Latency) อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57, ค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .51 และค่าเฉลี่ย 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52 ตามลำดับ

ตอนที่ 1.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูกับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีรายละเอียดตามตาราง 4.5-4.8

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สัมพัทธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริการ ปัจจัยด้านครูกับประสิทธิผล
การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ประสิทธิผล การจัดการศึกษา	ประสิทธิผล การจัดการศึกษา									
	SE	AG	LEV	EXP	SIZ	CRE	SATIS	CLIM	ADMIN	รวม
SE	1.000	.108	.149	-.078	.122	-.006	-.066	-.147	-.286*	-.302*
AG		1.000	-.024	.669*	.233	.024	-.080	-.304*	-.390**	-.191
LEV			1.000	.069	.208	-.167	-.125	.004	-.014	-.041
EXP				1.000	-.338	-.030	-.101	-.227	-.257*	-.110
SIZ					1.000	-.075	-.128	-.146	-.134	-.071
CRE						1.000	.154	.205	.138	.376**
SATIS							1.000	.490**	.467**	.497**
CLIM								1.000	.880**	.689**
ADMIN									1.000	.737**

R = .822

* = นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** = นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.5 ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

SE	=	เพศ
AG	=	อายุ
LEV	=	ระดับการศึกษา
EXP	=	ประสบการณ์บริหาร
SIZ	=	ขนาดโรงเรียน
CRE	=	ความคิดสร้างสรรค์
SATIS	=	ความพึงพอใจในการทำงานของครู
CLIM	=	บรรยากาศโรงเรียน
ADMIN	=	พฤติกรรมกรรมการบริหาร

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่าประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน ($r = .689$) ความคิดสร้างสรรค์ ($r = .376$) พฤติกรรมการบริหาร ($r = .737$) และความพึงพอใจในการทำงานของครู ($r = .497$)

นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสบการณ์บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .669$) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับบรรยากาศโรงเรียน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.304$)

ประสบการณ์บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขนาดของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .338$)

ความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศโรงเรียน และพฤติกรรมกรรมการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .490, .467$ ตามลำดับ)

บรรยากาศโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .880$)

พฤติกรรมกรรมการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .737$)

ตารางที่ 4.6 แสดงสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน β และค่า t โดยการวิเคราะห์วิธี Enter

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	β	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ
ปัจจัยด้านโรงเรียน					
ขนาดโรงเรียน 1	.028	.113	.022	.251	.803
ขนาดโรงเรียน 2	-.173	.090	-.15	-1.924	.060
บรรยากาศโรงเรียน	.242	.282	.153	.857	.395
ปัจจัยด้านผู้บริหาร					
ลักษณะชีวสังคมผู้บริหาร					
- เพศ	-.139	.084	-.145	-1.655	.104
- อายุ	.003	.005	.054	.479	.634
- ระดับการศึกษา	-.012	.082	-.012	-.144	.886
- ประสบการณ์บริหาร	-.000	.005	-.004	-.032	.974
ความคิดสร้างสรรค์	.358	.108	.273	3.311**	.002
พฤติกรรมกรรมการบริหาร	.383	.158	.452	2.427**	.019
ปัจจัยด้านครู					
ความพึงพอใจในการทำงานของครู	.218	.121	.165	1.796	.078

**p < .01

R = .822

R² = .676

S.E.est = .2912

a = .614

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ และตัวแปรพฤติกรรมการบริหารมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

และจากการวิเคราะห์ด้วยวิธี Enter ในตารางที่ 4.6 ปรากฏว่า ตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยทำเป็นตัวแปรหุ่น คือตัวแปรขนาดโรงเรียน ตัวแปรเพศ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ไม่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise อีกครั้งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise เพื่อพยากรณ์ประสิทธิผล
การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ตัวแปร	R	R ²	F	นัยสำคัญ ที่ระดับ
พฤติกรรมกรรมการบริหาร	.737	.544	77.43**	.000
พฤติกรรมกรรมการบริหาร ความคิดสร้างสรรค์	.788	.620	52.31**	.000

**p < .01

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารเป็นตัวแปรตัวแรกในการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .737 โดยสามารถพยากรณ์ตัวแปรประสิทธิผลการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 54.4 ($R^2 = .544$)

เมื่อพิจารณาตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหาร และตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรในการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .788 โดยสามารถพยากรณ์ตัวแปรประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 62 ($R^2 = .620$) ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.8 แสดงสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน β และค่า t โดยการวิเคราะห์วิธี Stepwise

ตัวพยากรณ์	ประสิทธิผลการจัดการศึกษาโดยผู้บริหารและครู				
	b	S.E.b	β	t	นัยสำคัญที่ระดับ
ปัจจัยด้านผู้บริหาร					
พฤติกรรมการบริหาร	.573	.064	.699	8.987**	.000
ความคิดสร้างสรรค์	.377	.105	.280	3.599**	.001

**p < .01

R = .788

R² = .620

S.E.est = .375

a = .649

จากตารางที่ 4.8 ตัวแปรที่ถูกนำเข้ามาในสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร ความคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบตามลำดับคือ .573, .377 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .699, .280 ตามลำดับ โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ร้อยละ .620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 62 และเขียนเป็นสมการการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = .649 + .573 (\text{ADMIN}) + .377 (\text{CRE})$$

ส่วนสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$Z = .699 (\text{ZADMIN}) + .280 (\text{ZCRE})$$

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน คือ ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารซึ่งประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการ การติดต่อสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการตามรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์เอกสาร โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีของ Guildford, Torrance, Wechler, De Bono, Carnall, Trusty และ O'Reilly and Robert
2. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และนำมาบูรณาการจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

3. เลือกผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา โดยเลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำนวน 2 ท่าน เพื่อจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเสนอแนะและปรับปรุง แก้ไขแบบร่างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยพิจารณาคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

- 3.1 เป็นผู้มีความรู้ด้านการบริหารการศึกษาหรือการบริหารอาชีวศึกษา
- 3.2 เป็นผู้มีความประสพการณ์ในด้านการบริหารการศึกษาหรือการบริหารอาชีวศึกษา

หรือเป็นผู้ฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหาร มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

4. เชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด โดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ณ ห้องประชุมย่อย อาคารเฉลิมพระเกียรติ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. รศ.ดร.คณิต เฉลยจรรยา | สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 2. ผศ.ดร.พัลลภ พิริยะสุวรรณ | สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 3. ดร.อภิรักษ์ เวทยานุกุล | สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา |
| 4. ดร.ผ่องจันทร์ หนูเทพ | สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา |
| 5. อาจารย์แก้วตา ไทรงาม | สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา |
| 6. อาจารย์วันทนา เมืองจันทร์ | สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา |
| 7. อาจารย์สง่า โพธิ์วัง | สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา |
| 8. อาจารย์ปัญญา ผิวเกลี้ยง | ผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์จอห์น โปล์เทคนิค |
| 9. อาจารย์ปัญญา เกิดมณี | ผู้บริหาร โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู |

เมื่อผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะและข้อสรุปจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยจึงนำข้อสรุปจากการสนทนากลุ่ม มาจัดทำรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาให้มีความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) และทักษะ (Skill) ในด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการ การติดต่อสื่อสาร และด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ได้กำหนดรูปแบบการพัฒนาได้แก่ การเตรียมการพัฒนา การดำเนินการพัฒนา การติดตามและการประเมินผล การพัฒนา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การเตรียมการพัฒนา

การเตรียมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ควรเตรียมการดังนี้

1. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา ได้แก่

- 1.1 ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
- 1.2 ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

2. จัดทำโครงการพัฒนา แต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการ เพื่อทำหน้าที่วางแผนการพัฒนา กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งต้องเตรียมการดำเนินการดังนี้

- 2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหา วิธีการพัฒนา เวลา และงบประมาณ
- 2.2 กำหนดวิธีการพัฒนา ซึ่งสามารถเลือกวิธีการพัฒนาดังนี้
 - 2.2.1 การบรรยาย
 - 2.2.2 การอภิปราย
 - 2.2.3 การจัดสนทนากลุ่ม
 - 2.2.4 การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
 - 2.2.5 การฝึกอบรมโดยใช้สถานการณ์จำลอง
 - 2.2.6 การฝึกอบรมโดยฝึกงานเรียนรู้จากแม่แบบที่ดี โดยมีผู้ให้คำแนะนำระหว่างฝึกอบรม
 - 2.2.7 การฝึกปฏิบัติวิเคราะห์ตนเอง
 - 2.2.8 การฝึกปฏิบัติทักษะที่จำเป็น
 - 2.2.9 การศึกษาและดูงาน

2. การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ควรดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ทดสอบความรู้ผู้บริหาร

1.1 ทดสอบความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารอาชีวศึกษาของผู้บริหาร

1.2 ทดสอบความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารในด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

การเป็นผู้นำทางวิชาการ การติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร

1.3 ทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

1.4 การประเมินตนเองของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารในด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการ การติดต่อสื่อสารและความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

2. กระบวนการพัฒนา

2.1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหาร

2.1.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง

จุดประสงค์ทั่วไป

เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักถึงภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง และการศึกษา สามารถเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

จุดประสงค์เฉพาะ

1. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและได้เพิ่มพูนทักษะการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

2. ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ขอบข่ายเนื้อหา

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง

2. กระบวนการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเตรียมการเปลี่ยนแปลง การวางแผนการเปลี่ยนแปลง การนำไปปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง การติดตามการเปลี่ยนแปลง

3. บทบาทผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

4. กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่นำไปปฏิบัติได้

วิธีการพัฒนา

1. จัดบรรยาย

2. ฝึกปฏิบัติเทคนิคการบริหารการเปลี่ยนแปลง

3. จัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่

4. ฝึกอบรมด้วยวิธี Guide In-Service Training

2.1.2 การเป็นผู้นำทางวิชาการ

จุดประสงค์ทั่วไป

เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน

จุดประสงค์เฉพาะ

1. ผู้บริหารสามารถอธิบายกระบวนการบริหารวิชาการ และการพัฒนาทางวิชาการได้
2. ผู้บริหารเห็นความสำคัญ และสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. ผู้บริหารสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล

ขอบข่ายเนื้อหา

1. หลักการ แนวคิดและกระบวนการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การวางแผนงานทางวิชาการ การบริหารหลักสูตร การประเมินผลการเรียน การพัฒนาทางวิชาการ การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลงานทางวิชาการ

2. แนวทางปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองเป็นผู้นำทางวิชาการ

3. บทบาทของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล

วิธีการพัฒนา

1. จัดบรรยายเพื่อสร้างความเข้าใจกระบวนการบริหารวิชาการ แนวปฏิบัติและบทบาทของการเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. อภิปรายแนวปฏิบัติและบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในด้านบริหารวิชาการและการพัฒนาวิชาการ
3. ฝึกทักษะการบริหารสมัยใหม่ เพื่อให้ผู้บริหารนำมาประยุกต์ในการบริหารงานวิชาการ

2.1.3 การติดต่อสื่อสาร

จุดประสงค์ทั่วไป

เพื่อให้ผู้บริหารเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติ ต่อการสื่อความหมาย เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจ มีขวัญกำลังใจร่วมกันในการดำเนินงานของสถานศึกษา

จุดประสงค์เฉพาะ

1. ผู้บริหารสามารถอธิบายความหมาย ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร กระบวนการติดต่อสื่อสาร ช่องทางการติดต่อสื่อสารและแบบของการติดต่อสื่อสารได้
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์การติดต่อสื่อสารได้

3. ผู้บริหารสามารถนำหลักการติดต่อสื่อสาร ไปสร้างความสัมพันธ์ที่ดีหรือประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานได้

ขอบข่ายเนื้อหา

1. ความหมายและความสำคัญของ การติดต่อสื่อสาร
2. กระบวนการติดต่อสื่อสารช่องทางและแบบของการติดต่อสื่อสาร
3. การวิเคราะห์การติดต่อสื่อสาร
4. หลักการพูดเพื่อการบริหาร ศิลปะการพูดและการฟังเพื่อการบริหาร
5. การฝึกทักษะการพูดและการฟัง

วิธีการพัฒนา

1. จัดกิจกรรมทดสอบ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
2. จัดบรรยาย/อภิปราย
3. การแสดงบทบาทสมมติ

2.2 การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผู้บริหาร

จุดประสงค์ทั่วไป

เพื่อให้ผู้บริหารมีแนวคิด หลักการ และการปฏิบัติเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และมีคุณลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ ทักษะไปประยุกต์ใช้ในการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงาน

จุดประสงค์เฉพาะ

1. ผู้บริหารสามารถอธิบายความสำคัญและกระบวนการคิดสร้างสรรค์ได้
2. ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนให้เป็นบุคคลที่มีลักษณะความคิดสร้างสรรค์ได้
3. ผู้บริหารสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาได้

ขอบข่ายเนื้อหา

1. ความหมาย ความสำคัญและทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์
2. กระบวนการคิดสร้างสรรค์
3. คุณลักษณะคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ อุปสรรคของความคิดสร้างสรรค์
4. แนวทางในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์
 - 4.1 เทคนิคการระดมพลังสมอง (Brainstorming)
 - 4.2 การคิดเชิงเทียบเคียง (Metaphoric Thinking)
 - 4.3 การฝึกจินตนาการ (Imagery Training)
5. การคิดแบบหมวกหกใบ

วิธีการพัฒนา

1. จัดกิจกรรมสำรวจความคิดสร้างสรรค์ผู้บริหาร
2. จัดบรรยายและการใช้คำถาม
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เช่น การฝึกคิดรายบุคคล การฝึกระดมสมอง
4. สร้างสถานการณ์ โดยแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติเป็นกรณีตัวอย่าง

3. การติดตามและการประเมินผลการพัฒนา

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ควรมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสังเกต
2. การสัมภาษณ์
3. การใช้แบบสอบถาม
4. การใช้แบบตรวจสอบ
5. การใช้แบบทดสอบ
6. การใช้แบบประเมินตนเอง
7. การใช้แบบประเมินรายหัวข้อการพัฒนา
8. การประเมินผลโครงการพัฒนา
9. ติดตามผลการพัฒนาโดยสร้างรูปแบบของการติดตามผลและเครื่องมือติดตามผล

ระยะเวลาและกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น

10. สรุปรายงานผลโครงการพัฒนาเสนอผู้เกี่ยวข้องที่ควรทราบเพื่อพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. การประเมินผลโครงการพัฒนา
9. ติดตามผลการพัฒนาโดยสร้างรูปแบบของการติดตามผลและเครื่องมือติดตามผล
ระยะเวลาและกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น
10. สรุปรายงานผลโครงการพัฒนาเสนอผู้เกี่ยวข้องที่ควรทราบเพื่อพิจารณา ปรับปรุง
แก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอขั้นตอนการศึกษาโดยสรุป ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
3. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

5.2 สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยด้านโรงเรียน ด้านผู้บริหาร และด้านครู ส่งผลกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

5.3 ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทุกเขตการศึกษาและในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2544 จำนวน 367 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2544 จำนวน 73 โรงเรียน โดยทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอนด้วยวิธีการสุ่มเขตการศึกษา จำนวน 12 เขต และเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จากจำนวน 13 เขตการศึกษา ได้ 7 เขตการศึกษาและสุ่มโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 จากแต่ละเขตการศึกษา โดยสุ่มตามสัดส่วนจำนวนโรงเรียนของแต่ละเขตได้จำนวน 73 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำนวน 73 คน ครูสามัญ และครูวิชาชีพ จำนวน 365 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 438 คน

5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ดังนี้ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร และลักษณะของโรงเรียน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์บริหาร ขนาดโรงเรียน ประเภทวิชาที่เปิดสอน รวมคำถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Wechler Wichler (1961) โดยจัดคุณลักษณะของผู้มีความคิดสร้างสรรค์ 7 ประการ ได้แก่ มีความไวในการรับรู้สิ่งรอบตัว มีความยืดหยุ่นทางการคิด มีอิสระในการตัดสินใจหรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ มีใจกว้างและอดทนต่อภาวะปัญหา มีความสามารถเชิงนามธรรม มีความสามารถในการสังเคราะห์ มีพลังและไม่หยุดนิ่ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้วิจัยพัฒนามาจากเครื่องมือวัดประสิทธิผลองค์กร IPOE (Index of Perceived Organizational Effectiveness) ของ Hoy and Miskel (1991) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรฐานส่วน (Rating Scale) โดยวัดประสิทธิผลการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ การปรับตัว (Adaption) การบรรลุเป้าหมาย (Goal -Acheivement) การบูรณาการ (Integration) การดำรงค่านิยมองค์กร (Latency)

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามครู แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหาร ประกอบด้วย

1.1 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของบริหาร ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดของ Carnall (1990) โดยวัดพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่ ใน 4 ด้าน ได้แก่ การเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง การวางแผนการเปลี่ยนแปลง การนำไปปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการติดตามการเปลี่ยนแปลง

1.2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนามาจากแนวคิดของ Hallinger (1984) Dwyer (1984) และเครื่องมือวัด (Principal Assistant Questionnaire) ของ Trusty (1986)

1.3 แบบสอบถามพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ O'Reilly and Roberts (1977) โดยวัดพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของครูใหญ่ใน 2 ด้าน ได้แก่ (1) การติดต่อสื่อสารที่มุ่งความถูกต้องของข่าวสาร (2) การรับรู้ข่าวสารโดยทั่วกัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของครู โดยส่วนรวมของ Miskel (1982)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามบรรยากาศโรงเรียน โดยเครื่องมือ OCDQ – RE (Organizational Climate Description Questionnaire – RE) ของ Hoy and Clover (1986)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามชุดเดียวกับแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้บริหารเป็นผู้ตอบ

5.5 วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใน 2 ลักษณะ คือ (1) ส่งแบบสอบถามและส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ (2) จัดส่งและรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 76 โรงเรียน

2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างที่สามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้ 67 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 91.78 นำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter และ Stepwise

5.6 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาซึ่งประเมิน โดยผู้บริหาร และครู พบว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยด้านโรงเรียน พบว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีลักษณะบรรยากาศเปิดมาก ปัจจัยด้านผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง และมีพฤติกรรมการบริหาร ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการ การติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูงและปัจจัยด้านครูพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตัวแปรปัจจัยด้านโรงเรียน ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน ตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหาร ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมบริหารและความคิดสร้างสรรค์ และตัวแปรปัจจัยด้านครู ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู

อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พบว่าตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการบริหารซึ่งประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการ การติดต่อสื่อสาร เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 62

- สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = .649 + .573 (\text{ADMIN}) + .377 (\text{CRE})$$

$$R^2 = .620$$

- สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .699 (Z\text{ADMIN}) + .280 (Z\text{CRE})$$

3. ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าตัวแปรพฤติกรรมการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการ การติดต่อสื่อสารและตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ ในปัจจัยผู้บริหารเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยดำเนินการจัดทำรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประกอบด้วย รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

5.7 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พบว่ามีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีประสิทธิผลการจัดการศึกษาอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารวมด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การปรับตัว (Adaption) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) การบูรณาการ (Integration) การดำรงค่านิยมองค์กร (Latency) พบว่ามีประสิทธิผลการจัดการศึกษาสูงทุกด้านเช่นกัน โดยการประเมิน

ประสิทธิผลการจัดการศึกษาโดยผู้บริหารจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการประเมินประสิทธิผลการจัดการศึกษาโดยครู อย่างไรก็ตามหากแยกพิจารณาการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในแต่ละด้านทั้งของ ผู้บริหารและของครู ปรากฏว่ามีประสิทธิผลการจัดการศึกษาสูงทั้งสิ้น โดยด้านการบรรลุเป้าหมาย (Goal achievement) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และรองลงมาคือด้านการปรับตัว (Adaption) ทั้งนี้อาจเป็นผลจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดคือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดทำรายงานประจำปีเพื่อเสนอหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ต้องเร่งพัฒนาและดำเนินงานตามโครงการประกันคุณภาพ และรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเอกชนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา 7 ปีจชัย ได้แก่ ปรัชญา และเป้าหมายของโรงเรียน หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน บุคลากร ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การจัดการบริหาร กิจกรรมนักเรียนนักศึกษา สัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน

นอกจากนี้โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารมากกว่า 15 ปีขึ้นไปเป็นส่วนมาก ย่อมทำให้ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลการจัดการศึกษาสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ประสบการณ์การบริหารเป็นคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผล (Pendley 1985 : 98 ; O'Neal 1987 : 320 ; Schoenbeck. 1991 : 203)

และการที่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีบรรยากาศของโรงเรียนแบบเปิดมากรวมทั้งผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมการบริหารในระดับสูง ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของการทำงานซึ่ง Barton (1985 : 2316 – A) พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนกับพฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ปัจจัยด้านโรงเรียน ประกอบด้วย ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมการบริหาร และปัจจัยด้านครู ประกอบด้วยตัวแปรความพึงพอใจในงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Reied and Others (1988 : 24 – 29) ซึ่งได้สังเคราะห์งานวิจัยไว้ว่าปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านครู ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งปัจจัยด้านโรงเรียน ตัวแปรย่อยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (1967 : 36) ที่ว่าบรรยากาศขององค์กรจะสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธีระ ศรีแก้ว (2530 : 76)

ที่พบว่าบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลขององค์การ

ปัจจัยด้านผู้บริหารพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมกรรมการบริหาร ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการ การติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา แสดงว่าการที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ทำให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการร่วมกับครูเพื่อที่นำไปสู่การปฏิบัติก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานและของคน (อารี รังสินันท์. 2526 : 23) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดขึ้นทุกหน่วยงาน (McCandless and Evans. 1978 : 209) สำหรับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีงานวิจัยพบว่าเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลของการจัดการศึกษาทั่วไป (จุมพล พูลภัทรชีวิน. 2532 :18) โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิผล ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ (Hoy and Miskel. 1991 : 380) และมีพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Liu (1985 : 861) ที่พบว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith (1984 : 716-A) พบว่าระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสัมพันธ์กับผลสำเร็จขององค์การ ส่วนพฤติกรรมกรรมการติดต่อสื่อสารนับเป็นบทบาทที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะภารกิจของผู้บริหารจะขึ้นอยู่กับติดต่อสื่อสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ferandino (1984 : 853 - A) ที่พบว่าพฤติกรรมกรรมการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์อย่างมาก กับการสำเร็จของงานและมีผลต่อการยอมรับของครู

ปัจจัยด้านครู พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และพบว่าครูมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ และผูกพันต่อองค์การ ซึ่ง Mitchell (1982 : 393) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดประสิทธิผล เพราะความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของงาน คนทำงานมีความสุข ผู้บริหารจำเป็นต้องพยายามสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจให้มากกว่าที่เป็นอยู่

3. ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์หรือทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษาที่ดีของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร และความคิดสร้างสรรค์ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า พฤติกรรมการบริหาร เป็นศิลป์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมาย (Drucker. 1968 : 272) หรือเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งตัวแปรพฤติกรรมการบริหารในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการ การติดต่อสื่อสาร

พฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงนับเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพราะการที่จะทำให้โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความมั่นคงและอยู่รอด ผู้บริหารจะต้องมีภาวะการปรับตัวให้สมดุลของกระบวนการบริหารภายใน และความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก ให้เกิดการพัฒนา หรือการปรับเปลี่ยนให้เกิดความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อการแข่งขันในด้านคุณภาพระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาด้วยกันและโรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐบาล พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญเช่นกัน เพราะผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียนและโรงเรียน สำหรับพฤติกรรมกรติดต่อสื่อสารของผู้บริหารก็นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งต่อการบริหาร เพราะจะเป็นวิธีที่จะนำความคิดเห็น ความต้องการ หรือการประสานงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งการรับรู้และความเข้าใจต่อกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพราะการติดต่อสื่อสารที่ดี ทำให้ผลการทำงานได้ผลดี และสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2523 : 373) ผู้บริหารควรสร้างความสามารถและเพิ่มพูนทักษะในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้การติดต่อสื่อสารบรรลุผลสมบูรณ์

สำหรับความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์หรือทำนายประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ดีอีกตัวหนึ่ง เพราะความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการคิด รวบรวมเหตุการณ์ แก้ปัญหาได้มาก กว้างไกล หลายทิศทาง แปลกใหม่และมีคุณค่า โดยสามารถคิดแปลงปรุงแต่งผสมผสานความคิดเดิมให้เกิดเป็นสิ่งแปลกใหม่และเป็นประโยชน์ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่รู้สึกไวต่อปัญหา เพราะสภาพของการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manasse (1986 : 7) พบว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถบริหารโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะ 5 ประการ ได้แก่ ทักษะด้านการจัดการกระทำข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับการวินิจฉัยองค์การ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนพึงความเป็นเลิศ ความตระหนักในตนเอง และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะมีอยู่ในตัวคนทุกคนซึ่ง Torrance (1965) ก็ได้สนับสนุนว่า ความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนาได้ด้วยการสอนฝึกฝน ฝึกปฏิบัติหรือฝึกรวมให้ถูกวิธี ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาควรอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาด้านความรู้และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารการศึกษา

นอกจากนี้ตัวแปร 2 ตัวที่สำคัญนี้สามารถพยากรณ์หรือทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ ก็สอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าวในข้อ 2

4. ขั้นตอนการพัฒนา เมื่อผู้วิจัยทราบผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์หรือทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่ดีแล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติจำนวน 9 ท่าน แล้วจึงนำมา วิเคราะห์และสังเคราะห์จัดทำเป็นรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาขึ้น ซึ่งการพัฒนาจะได้ผลประการใด ย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาไปปฏิบัติ

5.8 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ และเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป ดังรายละเอียดดังนี้

5.8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนในการ ฝึกอบรม ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ในหลักสูตร การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมกรรมการบริหารแก่ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรร่วมมือกับสมาคมโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนแต่ละเขตการศึกษาและในกรุงเทพมหานคร จัดสัมมนา เชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในเชิงการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

5.8.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรจัดทำการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้โดยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยให้ครบทุกเขตการศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ควรศึกษาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แก่ ด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการดำรงค่านิยมองค์กร

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536. “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน.” ปรินญานิพนธ์การศึกษาคุุฎิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เกษมศรี วัชรสุภูมิ. 2543. “การร่วมพัฒนาโรงเรียนโดยเน้นการบริหารทีมงาน.” วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน. 11 (95) : 9.
- จันทราณี สงวนนาม. 2530. “คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา.” ปรินญานิพนธ์การศึกษาคุุฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จุมพล พูนภักชวิน. 2537. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชน” สรุปลและวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาเอกชน พ.ศ.2526-2536. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- คูสิต ทองสาย. 2541. “ประสิทธิผลของการบริการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ : กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ์. 2523. การบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการสังคม. มหาสารคาม : วิทยาลัยวิชาการศึกษามหาสารคาม.
- บุญมา กัมปนาทพงษ์. 2532. “การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ.” ปรินญานิพนธ์การศึกษาคุุฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประสาธ อิศรปรีดา. 2532. รายงานการวิจัยการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการศึกษา. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พนัส หันนาคินทร์. 2524. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- มาลินี จุฑะรพ. 2536. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : อักษรภาพิพัฒน์.
- เมธา สุบิน. 2541. “ประสิทธิผลการดำเนินงานตามโครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน (กข.คจ.) : กรณีศึกษาอำเภอชะวัง จังหวัดปัตตานี.” ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเอส พรินติ้ง เฮาส์
- วรเดช จันทรศร. 2539. “การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ.” ในนโยบายสาธารณะการวางแผน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- วิชาการ, กรม กระทรวงศึกษาธิการ. 2535. **ความคิดสร้างสรรค์ หลักการและทฤษฎีการเรียนรู้ การสอน การวัดผลประเมินผล.** กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- วุฒิชัย มูลศิลป์. 2532. **พัฒนาการของการศึกษาเอกชน.** รายงานการวิจัยเสนอต่อสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2540. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : แผนกพัสดุ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สมเกียรติ โสมาภา. 2543. “การพัฒนาโรงเรียนโดยเน้นการทำงานเป็นทีม.” **วารสารกองทุน สงเคราะห์การศึกษาเอกชน.** ปีที่ 11 ฉบับที่ 95 (มิถุนายน).
- สมยศ นาวิการ. 2526. **องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สมศักดิ์ สมเสนาะ. 2537. **เทคนิคการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช. มหาวิทยาลัย. 2523. **เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบการบริหาร การศึกษา หน่วยที่ 6.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อมรินทร์การพิมพ์.
- สังคม ไทปรินทร์. 2536. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจ ในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย.” **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2542. **รายงานผลการดำเนินงานของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีงบประมาณ 2542.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543. **ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543. **1 ปี การปฏิรูปการศึกษาเอกชน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2544. **แนวทางการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน เพื่อขอรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- อารี พันธุ์ณี. 2537. **ความคิดสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ : 1412.
- อารี รังสินันท์. 2526. **ความคิดสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อารี สัมหลวี. 2511. “วิธีสอนแบบสร้างสรรค์.” **ประชาศึกษา.** 8 ; 423-429.
- เอ็ด สาระภูมิ. 2529. **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.** กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- อรุณ จันทวานิช. 2523. **องค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- Armstrong, Davis G., Kenneth T. Henson and Tom V. Savage. 1989. **Education introduction**. 3rd ed. New York : Macmillan.
- Anderson, L.W. and A.B. Pigford. 1987. "Remove Administrative Impediments to Instructional Improvement Efforts." **Theory into Practice**.
- Barnard, Rena Merritt. 1986. "Principal's Leadership style and School Climate." **Dissertation Abstracts International**. 47 (7) : 2391-A.
- Barton, Leigh Trumbul. 1985. "Leadership Behavior and Climate as They Relate to the Effectiveness of Elementary School." **Dissertation Abstracts International**.
- Bently, John C. 1965. "Creativity and Academic Achievement." **The Journal of Education Research**.
- Berlo, Davis K. 1960. **The Process of Communication**. New York : Holt-Rinehart and Winston.
- Blumberg, Arthur and William Greefield. 1986. **The Effective Principal : Perspectives on School Leadership**. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Buzzi, Michael Joseph. 1990. "The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimension Of Principals Instructional Leadership in Elementary Schools in the State of Connecticut." **Dissertation Abstracts International**. 51 (12A)
- Carnall, Colin A. 1990. **Managing Change in Organizations**. New York : Prentice Hall.
- Cherrington, David J. 1989. **Organization Behavior**. Boston : Allyn and Bacon.
- Combs, Arthur W. 1988. "New Assumptions for Educational Reform." **Educational Leadership**. 45 (5)
- Cranny C. J.S Patricia C. Smith and Eugene F. Stone. 1996. **Job Satisfaction : How People Feel About Their Jobs and How It Affect Their Performance**. New York : Maxwell Macmillan International.
- Davis, Keith and John W. Newstorm. 1985. **Human Behavior at Work : Organizational Behavior**. 7th ed., New York : McGraw-Hill.
- Dean, Joan. 1985. **Managing the secondary School**. New York : Nichols.
- DuBrin, Andrew J. 1992. **Human Relation : A Job Oriented Approach**. 5th ed. Englewood Cliffs ; New Jersey : Prentice-Hall.
- Dwyer, Davis C. 1984. "The Search for Instructional Leadership : Routines and Subtleties in the Principal's Role." **Educational Leadership**. 41 (5) : 32-37.

- Everard, K.B. and Geoffery Morris. 1990. **Effective School Management**. 2nd ed. London : Hollen Street Press.
- Ferrandino, Vicent Luke. 1984. "Perceived Communication Behavior and Administrative Effectiveness among Secondary School Principals in Connecticut." **Dissertation Abstracts International**. 46 : 853-A.
- Fisher, Cynthia D. and Edwin A. Loke. 1992. "The New Lock in Job Satisfaction Research And Theory." **Job Satisfaction : How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance**. New York : Maxwell Macmillan International.
- Gilmer, Haller B. 1979. **Industrial and Organizational Psychology**. New York : McGraw-Hill.
- Gibson, Jance L ; J.M. Ivancevich and J.H. Donnelly. 1979. **Organization : Behavior, Structure, Process**. 3rd ed. Texas : Business Publication, Inc.,
- Gross, B. M. 1985. What are your organization's objectives? A general systems approach to Planning. **Human Relations**. 18, 195-215.
- Guildford, J.P. 1962. "Factors that Aid and Hinder Creativity." **Teachers College Record**.
- Guildford, Joan and Davis E. Gray. 1970. **Motivation and Modern Management**. Massachusetts : addison-Wesley Publishers.
- Hall, Gene and Others. 1984. "Effects of Three Principal styles on school Improvement." **Educational Leadership**. 41 (5) : 22-29 ; February.
- Hallinger, Philip and Joseph F. Murphy. 1987. "Assessiing and Development Principal Instructional Leadership." **Educational Leadership**. 45 (1) : 54-61 ; September.
- Halpin, Andrew W. and Don.B.Croft. 1963. **The Organizational Climate of School**. Chicago : University of Chicago Press.
- Heck, Ronald H., Terry, J. Lasen and George A Marcoulides. "Instructional Leadership and School Achievement : Validation of a Causal Model." **Educational Administration Quarterly**. 26 (2) : 94-125 ; May.
- Hersey, Paul and Kemneth H. Blanchard. 1988. **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources**. 5th ed. New Delhi : Prentice Hall of India.
- Herzberg. Frederick, Bernard Mausner and Barbara Snyderman. 1959. **The Motivation to Work**. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons.

- Horner, Judith Ann. 1984. **School Effectiveness : A Conceptual Framework Measures and Results Form a Study of New Jersey Sceondary Schools.** Doctoral Dissertation, Rutgers, the state University of New Jersey.
- Hoy, Wayne K. and Sharon, I.R.Clover. 1986. "Elementary School Climate : A Revision of The OCDQ." **Educational Administration Quarterly.** 22 (1).
- Hoy, Wayne K. and Cecil G : Miskel. 1982. **Educational Administration : Theory, Research and Practice.** 2nd ed. New York : Random House.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G : Miskel. 1991. **Educational Administration Theory Research Practice.** 4th ed. Singapore : McGraw-Hill.
- K. Wheeler. 1992. "The Role of Opportunity in the Conceptualization and Measurement of Job Satisfaction." **Job Satisfaction : How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance.** New York : Maxwell Macmillan International.
- Kimbrough, Ralph B. and Charles W. Burkett. 1990. **The Principalsip : Concept and Practices.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Liu, Ching-Jen. 1985. "An Indentification of Principals, Instructional Leadership Behaviors in Effective High School. **Dissertation Abstracts International.** Singapore : McGraw-Hill. 46 (14)
- Locke, Edwin A. 1984. "Job Satisfaction." **Social Psychology and Organizational Behavior.** Edited by Michel Gruneberg and Toby Walk. New york : John Wiley and Sons.
- Lofton, Myrtle N. 1985. "The Relationship of Matched Leadership Style and Faculty Maturity to Teacher Preference for the Principal as Instructional Leader, Frequency of Teacher and Principal Communication, and Organizational Health." **Dissertation Abstracts International.** 46 (08) : 2150- A.
- Manasse, A. Lorri. 1984. "Principals as Leaders of High-Performing Systems." **Educational Leadership.** 41 (5)
- McCandless, Boyd R. and Evans D. Ellis. 1978. **Children and Youth : Psychological Development.** New York : Holt Rinehart and Winston.
- McKenzie, Michael. 1987. "Characteristice of School Climate as Determinants of Effective Schools." **Dissertation Abstracts International.**

- Mino, Keith Evertt. 1990. Jr, "Study of the Relationship between Teacher Perceptions of the Change-Facilitator Style of their Principals and the Extent to which the characteristics of Effective Schools are present in their schools." **Dissertation Abstracts International**. 52 (01A) : 43.
- Mitchell, Terence R. 1982. **People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior**. 2nd ed. Tokyo, : McGraw-Hill.
- Mott, Paul E. 1972. **The Characteristic of Effective Organization**. New York : Harper and Row.
- Norton, Robert. 1983. **Communicator Style : Theory, Applications, and Measures**. California : Sage Publication, Inc.
- O'Neal, Saudra Worrall. 1987. "Classifying Job Characteristics of Education. Administrators. An Examination of Satisfier and Motivaters." **Dissertation Abstracts Internationa**.
- O'Reilly , Charles A. and Karlene H. Roberts. 1977. "Task Group Structure, Communication, and Effectiveness in Three Organizations." **Journal of Applied Psychology**. 62 : 674-681.
- Organ, Dennis W. and Thomas S. Bateman. 1991. **Organizational Behavior**. 4th ed. Homewood, Boston : Irwin.
- Owens, Robert G. 1991. **Organizational Behavior in Education**. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Pendley, K.L. 1985. "Effectiveness Educational Leadership : Its Relationship to Personality Characteristics, Interpersonal Behaviors and Leadership Style." **Dissertation Abstract International**. 47 (1 A) : 43.
- Porter, Lyman W., Edward E. Lawler and Richard J. Hackman. 1987. **Behavior in Organizational**. 4th ed.
- Reid, Ken, David Hopkins and Peter Holly. 1988. **Towards the Effective School**. Oxford : Basie Blackwell.
- Reilly, R.R. and Lewis, E.L. 1983. **Educational Psychology**. New York : Macmillan Publishing.
- Rice, J.P. 1970. "The Gifted." **Development Total Talent**. Springfield, Illinois : Charles & Cc. Thomas Publishers.

- Robbins, Stephen P. 1994. **Essentials of Organizational Behavior**. 4th ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Schoenbeck, Carl John. 1991. "Teacher Perceptions of Lutheran Elementary School Principal Effectiveness as related to Instructional Leadership." **Dissertation Abstract International**. 52 (O3A) : 770.
- Schulte, Norbert H." A Study of the Relationship between Administrator Communication and Leadership Behavior of School Principals." **Dissertation Abstracts International**. 44 : 3237-A.
- Shakeshaft, Charol. 1987. *Woman in Educational Administration*. California : Sage Publication.
- Simon, Herbert A. 1950. **Administrative Behavior**. 2nd ed. New York : Macmillan.
- Smith, Charles Raymond, Jr. 1984. "The Relationship Between Principal's Instructional Leadership and School's Organizational System." **Dissertation Abstracts International**.
- Skopec, E. W. 1990. **Communicate for Success**. Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Stuart-Kotze, Robin and Rick Roskin. 1983. **Success Guide to Managerial Achievement**. Virginia : A Prentice- Hall Company.
- Tashkandi, Sarah Mansour. 1992. "Comparing Leadership Thinking Styles of Male and Female Secondary School Principal." **Dissertation Abstracts International**.
- Theera Sornkaew. 1987. "Organizational Climate and Effectiveness of College of Physical Educational in Thailand." **Doctoral Dissertation, Philippine : University of Northern Philippines**.
- Tiffin, Joseph and Ernest J. McCormick. 1968. **Industrial Psychology**. London : George Allen and Umvin Ltd.
- Torrance, E.P. 1971. "Creativity and Infinity." **Journal of Research and Development in Education**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Trusty, Francis M. 1986. **Administrator/Supervisor career Ladder Orientation Manual**. Nashville, Tennessee : Tennessee Department of Education.
- Ubben, Gerald C. and Larry W. Hughes. 1987. **The Principal : Creative Leadership for Effective School**. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Vroom, Jose R. 1964. Victor H. **Work and Motivation**. New York : John Wiley and Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



คำสั่งคณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ 139 /2544

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ ระดับดุษฎีบัณฑิต ของ นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพจึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครง
วิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.ปรียาพร	วงศ์อนุตร โรจน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
รศ.ดร.สบสันต์	อุตกฤษฎ์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ดร.วิไลพร	วรจิตตานนท์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.สมพร	ไชยะ	ประธานกรรมการ
ดร.ณรงค์	พิมสาร	กรรมการ
ดร.ผดุงชัย	ภูพัฒน์	กรรมการ
ดร.วิไลพร	วรจิตตานนท์	กรรมการ
รศ.ดร.ปรียาพร	วงศ์อนุตร โรจน์	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2544

(รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ ชินะตระกูล)

คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2544

นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ รหัสประจำตัว 40068104 ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยบ่งชี้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา (INDICATOR FACTORS AFFECTING ON THE EFFECTIVENESS OF PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS)" โดยมี รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.สบสันต์ อุตกฤษฎ์ และ ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ.2544

(รศ.ดร.บุญวัฒน์ อัครชู)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504 / 3222

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ศ.ดร.ธีรวุฒิ บุญยโสภณ

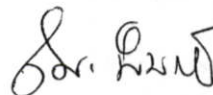
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยบ่งชี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040

ที่ ทม 1504 / **3296**

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

31 กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พจนา ว่องตระกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยบ่งชี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมา
พร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ
นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ทม 1504 / 3222

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.วิบูลย์ ชื่นแขก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยบ่งชี้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างยิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040



ที่ ทม 1504 / 3365

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

31 กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รศ.ดร.คณิต เฉลยจรรยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยบ่งชี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมา
พร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ
นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ทม 1504 / 3222

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อารมณ จินดาพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยบ่งชี้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้
ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ
นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040



ที่ ทม 1504 / **3579**

คณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 สิงหาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยบ่งชี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา” และได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2544 ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม ภายในหน่วยงานของท่าน คณะกรรมการอุดมศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามภายในหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3269040



ที่ ศธ 1207/11003

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ 10300

๒๗ สิงหาคม ๒๕๔๔

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่

ด้วย นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยบ่งชี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา" มีความประสงค์ขอเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับ ครูใหญ่ และครูผู้สอนในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการรวบรวมข้อมูล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางพรณงาม สุวัฒน์เมษินทร์)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

กองนโยบายและแผน

โทร. 02-2817112

โทรสาร 02-2828654

ภาคผนวก ข

(ฉบับที่ 1)

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยบ่งชี้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหาร ใช้สอบถามผู้บริหาร โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะชีวสังคมและลักษณะของโรงเรียน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน จำนวน 20 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามครู ใช้สอบถามครู โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามวัตถุประสงค์กรรมการบริหาร ประกอบด้วย

1.1 เป็นแบบสอบถามวัตถุประสงค์กรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
จำนวน 15 ข้อ

1.2 เป็นแบบสอบถามวัตถุประสงค์กรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
จำนวน 15 ข้อ

1.3 เป็นแบบสอบถามวัตถุประสงค์การติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานของครู โดยส่วนรวม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดบรรยากาศโรงเรียน จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน จำนวน 20 ข้อ

โดยใช้แบบสอบถามชุดเดียวกับแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้บริหารเป็นผู้ตอบ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1 (แบบสอบถามผู้บริหาร) ได้แก่ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมาย

ในตำแหน่งครูใหญ่ จำนวน 1 ท่าน

3. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 2 (แบบสอบถามครู) ได้แก่ ครูผู้ที่ทำหน้าที่สอนวิชาสามัญ จำนวน 2 ท่าน
และครูผู้ซึ่งทำหน้าที่สอนวิชาชีพ จำนวน 3 ท่าน รวม 5 ท่าน

ขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาตอบทุกตอนและทุกข้อด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย ข้อมูลทั้งหมดจะเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบบต่อท่านแต่ประการใด

ดวงสมร กลิ่นเจริญ

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ฉบับที่ 1

แบบสอบถามผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียนมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารและลักษณะของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามที่เป็นจริงในแต่ละข้อ

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์บริหารสถานศึกษา.....ปี

5. โรงเรียนของท่านมีนักเรียนประมาณเท่าใด

1-570 คน

571 – 1,140 คน

มากกว่า 1,140 คน

6. โรงเรียนของท่านเปิดทำการสอนประเภทวิชาอะไร

พาณิชยกรรม

ช่างอุตสาหกรรม

เกษตรกรรม

ศิลปหัตถกรรม

พาณิชยกรรม, ช่างอุตสาหกรรม

พาณิชยกรรม, ช่างอุตสาหกรรม, เกษตรกรรม

พาณิชยกรรม, ช่างอุตสาหกรรม, เกษตรกรรม, ศิลปหัตถกรรม

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงท้ายข้อความให้ตรงกับระดับปฏิบัติของท่าน

ตามความเป็นจริง

เกณฑ์การพิจารณา

4 หมายถึง ระดับปฏิบัติมากที่สุด

3 หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก

2 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ			
		4	3	2	1
1.	ท่านชอบปรับเปลี่ยนแนวความคิดของผู้อื่น
2.	ท่านไม่สนใจว่าสิ่งที่ตนเองตัดสินใจนั้นแตกต่างจากคนส่วนใหญ่
3.	ท่านชอบละทิ้งความคิดเก่าเพื่อมองประเด็นความคิดใหม่ ๆ
4.	ท่านชอบแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ
5.	ท่านชอบมีความคิดริเริ่ม ชอบสิ่งที่แปลกใหม่
6.	ท่านชอบเรียนรู้สิ่งรอบตัว
7.	ท่านชอบแสวงหาสิ่งไม่รู้
8.	ท่านฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
9.	ท่านชอบกระตุ้นผู้อื่น
10.	ท่านชอบสร้างมโนภาพ
11.	ท่านปรับตัวได้รวดเร็ว
12.	ท่านชอบแก้ปัญหายาก ๆ
13.	ท่านชอบฝัน
14.	ท่านเป็นคนมีอารมณ์ขัน
15.	ท่านชอบแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ
16.	ท่านมีความเชื่อมั่นในการพิจารณาคัดสินปัญหาด้วยตนเอง
17.	ท่านสามารถเผชิญกับภาวะกดดันของปัญหา
18.	ท่านชอบการวิเคราะห์ปัญหา
19.	ท่านชอบวิเคราะห์ภาพรวม
20.	ท่านชอบบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดแนวทางใหม่

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความ และตัดสินใจว่าท่านเห็นตามความเป็นจริงในระดับใด
แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงท้ายข้อความให้ตรงกับระดับปฏิบัติ

เกณฑ์การพิจารณา

5 หมายถึง ระดับปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก

3 หมายถึง ระดับปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ภายในโรงเรียน
2.	โรงเรียนของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงค่อนข้างรวดเร็ว
3.	เมื่อเห็นโรงเรียนอื่นประสบความสำเร็จ บุคลากรของโรงเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ
4.	โรงเรียนของท่านมีความพร้อมที่จะทดลองใช้วิธีสอนใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ
5.	บุคลากรของโรงเรียนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่น
6.	บุคลากรของโรงเรียนร่วมกันทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกปี
7.	โรงเรียนของท่านสามารถปรับปรุงด้านคุณภาพให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนของรัฐได้
8.	โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อช่วยประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้มากยิ่งขึ้น

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
9.	โรงเรียนของท่านนำผลการประเมินนักเรียนมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
10.	โรงเรียนได้สนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสรสร้างชื่อเสียงทางวิชาการ
11.	โรงเรียนของท่านมีความสามารถจัดระบบการติดต่อสื่อสารที่ก่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการทำงาน
12.	เมื่อผู้บริหารต้องการความช่วยเหลือจากครูในการแก้ปัญหาความขัดแย้งสำคัญ ๆ คณะครูจะให้ความร่วมมือ
13.	เมื่อมีความขัดแย้ง บุคลากรของโรงเรียนกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา
14.	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งสำคัญ ๆ คณะครูให้ความร่วมมือ
15.	คณะครูสามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้สนับสนุนการปฏิบัติงาน
16.	โรงเรียนสามารถจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ครูพึงพอใจ
17.	โรงเรียนได้จัดหาสิ่งจูงใจให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจ
18.	บุคลากรในโรงเรียนของท่าน มีความรู้ความสามารถในการดูแลรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในสถานศึกษา
19.	คณะครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการสอนการปกครองนักเรียน
20.	คณะครูมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา

ฉบับที่ 2

แบบสอบถามครู

คำชี้แจง แบบสอบถามครูมี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการบริหาร ประกอบด้วย

1.1 แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและพิจารณาว่าผู้บริหาร (ครูใหญ่) ของท่านปฏิบัติสิ่งต่อไปนี้มากน้อย

เพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงท้ายข้อความให้ตรงกับระดับปฏิบัติ

เกณฑ์การพิจารณา

- 5 หมายถึง ระดับปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ระดับปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	ผู้บริหารของท่านมีความคิดริเริ่มปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารโรงเรียน
2.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านศึกษาข้อมูลจากแหล่งอื่น
3.	แจ้งให้คณะครูทราบล่วงหน้าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ
4.	มีการประเมินผลวิธีการใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการปรับปรุงโรงเรียน
5.	มีการวางแผนล่วงหน้าในการพัฒนาโรงเรียน โดยให้ครูมีส่วนร่วม
6.	มีการชี้แจงกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงไว้ชัดเจน
7.	ใช้วิธีการระดมสมองจากคณะครูเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียน
8.	กระตุ้นให้คณะครูช่วยกันคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสอน
9.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10.	ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ยอมรับของคณะครู
11.	ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโรงเรียน
12.	ผู้บริหารเสนอความคิดเห็นในการเปลี่ยนแปลงแก่คณะครู
13.	สนับสนุนให้คณะครูเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงโรงเรียน
14.	มีการเผยแพร่ผลของการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ไปยังหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ
15.	สนับสนุนวิธีการใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในโรงเรียน

1.2 แบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและพิจารณาว่าผู้บริหาร (ครูใหญ่) ของท่านปฏิบัติสิ่งต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด
แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงท้ายข้อความให้ตรงกับระดับปฏิบัติ

เกณฑ์การพิจารณา

5 หมายถึง ระดับปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก

3 หมายถึง ระดับปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทาง วิชาการของโรงเรียน
2.	มีการกำกับ ติดตาม ให้ครูจัดการเรียนการสอน ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3.	จัดให้ครูได้สัมมนาทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น
4.	ผู้บริหารร่วมกับคณะครูประเมินผล โครงการ ทางวิชาการของโรงเรียน
5.	มีการนิเทศการเรียนการสอนใน โรงเรียน อย่างเป็นระบบ
6.	มีการติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าทาง การเรียนของนักเรียน
7.	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม เยาว์ปัญญาของนักเรียน
8.	มีการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน
9.	มีการปฐมนิเทศแก่ครูให้ทราบถึง โครงการทาง วิชาการของโรงเรียน
10.	ผู้บริหารได้เข้าสังเกตการสอนของครู
11.	ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย
12.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดหาสื่อการเรียน การสอนให้มีความพร้อมแก่ครู
13.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อย่างเป็นธรรม
14.	มีการส่งเสริมการแก้ปัญหาทางวิชาการอย่างเป็น ระบบ
15.	มีความรู้เรื่องหลักสูตรการสอน

1.3 แบบสอบถามพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและพิจารณาว่าผู้บริหาร (ครูใหญ่) ของท่านปฏิบัติสิ่งต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงท้ายข้อความให้ตรงกับระดับปฏิบัติ

เกณฑ์การพิจารณา

- 5 หมายถึง ระดับปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ระดับปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	ผู้บริหารยินดีให้คณะครูติดต่อแบบไม่เป็นทางการ
2.	ผู้บริหารมักตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารในการส่งไป-มา ระหว่างสมาชิกภายในโรงเรียน
3.	การติดต่อระหว่างผู้บริหารกับคณะครูส่วนใหญ่ เน้นการให้รับทราบโดยทั่วกัน
4.	ผู้บริหารพูดคุยอย่างเปิดเผย เป็นกันเองแก่คณะครู
5.	ครูมีความสุขเมื่อได้สนทนากับผู้บริหาร
6.	ข้อมูลหรือข่าวสารที่ได้รับจากผู้บริหารส่วนใหญ่ เป็นข้อมูลที่ถูกต้อง
7.	ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจที่ดีในข้อมูลข่าวสารแก่คณะครู
8.	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่คณะครูด้วยความชัดเจน
9.	ผู้บริหารติดต่อกับครูเป็นลายลักษณ์อักษรตามสายการบังคับบัญชา
10.	ผู้บริหารกำหนดการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู

คำชี้แจง ให้พิจารณาข้อความแล้วตัดสินใจว่าท่านมีความพึงพอใจมากน้อยในระดับใด

แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงท้ายข้อความให้ตรงกับระดับความพึงพอใจ

เกณฑ์การพิจารณา

- 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1.	ในฐานะที่เป็นครูคนหนึ่ง ในอนาคตข้าพเจ้าเชื่อว่า ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในงานมากขึ้น
2.	บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่า มีบางสิ่งที่ทำให้ข้าพเจ้า ไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่
3.	ถ้าข้าพเจ้ามีความมั่นคงเพียงพอที่จะดำเนินชีวิต อย่างสุขสบาย ข้าพเจ้าจะลาออกจากงาน
4.	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าคิดอยากเปลี่ยนงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่
5.	ในฐานะที่ข้าพเจ้าเป็นครู ข้าพเจ้าพึงพอใจในชีวิต การเป็นครูของข้าพเจ้ามาก
6.	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในงานของข้าพเจ้า
7.	ส่วนใหญ่เพื่อนครูมีความพึงพอใจในงานของเขา มากกว่าข้าพเจ้า

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและพิจารณาว่าโรงเรียนของท่านมีระดับปฏิบัติมากน้อยในระดับใด

โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงท้ายข้อความให้ตรงกับระดับปฏิบัติ

เกณฑ์การพิจารณา

- 4 หมายถึง ระดับปฏิบัติมากที่สุด
- 3 หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก
- 2 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ			
		4	3	2	1
1.	ผู้บริหาร โรงเรียนมักจะเข้าไปให้ความช่วยเหลือแก่ครู
2.	ผู้บริหาร ใช้วิธีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์
3.	ผู้บริหาร ใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด
4.	ผู้บริหาร ตรวจสอบการลงเวลาของครูทุกเช้า
5.	ครูมีภาระหน้าที่นอกเหนือจากการสอนมาก
6.	ครูมีภาระ ในการเข้าประชุมมากเกินไป
7.	ครูทำงาน ได้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้นและมีความสุข
8.	ครูออกจาก โรงเรียนทันทีที่โรงเรียนเลิก
9.	ครูมีความเป็นเพื่อนกับผู้อื่นเป็นอย่างดีทั้งในสายวิชาอื่น หรือสาขาอื่น
10.	ครูเชิญชวน ให้เพื่อนครู ไปเที่ยวบ้านตนเอง
11.	ครูมีการพบปะสังสรรค์ระหว่างกัน
12.	มีครูกลุ่มเล็ก ๆ บางกลุ่ม ซึ่งมักจะมีความคิดตรงข้ามกับ ครูกลุ่มใหญ่
13.	ครูมีความเป็นเพื่อน และมีความสนิทสนมใกล้ชิดกัน
14.	ครูทราบภูมิหลังของครอบครัวครูคนอื่น ๆ
15.	คณะครู ใช้พลังกลุ่มกดดัน ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามเสียง ส่วนใหญ่
16.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู
17.	ผู้บริหาร โรงเรียนกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของ คณะครู
18.	ครูต้องเป็นกรรมการในหลายคณะของ โรงเรียน
19.	ครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
20.	ผู้บริหาร โรงเรียนเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของครู

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ			
		4	3	2	1
21.	ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติต่อครูด้วยความเสมอภาค
22.	ครูมักพูดไม่เป็นสาระในการประชุมครู
23.	งานเอกสารและงานสารบรรณเป็นภาระหนัก ของโรงเรียน
24.	ครูชอบพูดขัดจังหวะขณะผู้อื่นพูดในระหว่างการประชุม
25.	บรรยากาศของครูเป็นไปด้วยความสนุกสนานเมื่ออยู่ ร่วมกัน
26.	ครูแสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อโรงเรียน
27.	ครูมีความพร้อมใจที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จ
28.	ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูเข้าปรึกษาหรือเข้าพบ อย่างสะดวก
29.	ผู้บริหาร จัดหางานให้ครูทำงานเต็มความสามารถ
30.	ครูมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนนี้
31.	ครูมีการสังสรรค์ระหว่างกัน
32.	ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา
33.	ผู้บริหาร โรงเรียนให้เกียรติและยกย่องครู
34.	ผู้บริหาร ตรวจสอบการสอนของครูอย่างใกล้ชิด
35.	ผู้บริหาร โรงเรียน ไม่ต้องจัดเจ้าหน้าที่พิมพ์งานการสอน ให้แก่ครู
36.	การสังสรรค์ระหว่างครูเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ
37.	ผู้บริหาร โรงเรียนนิเทศครูอย่างใกล้ชิด
38.	ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความชื่นชมและ ความประทับใจที่มีต่อครู
39.	ผู้บริหาร โรงเรียนกำกับติดตามงานทุกอย่างที่ครูทำ
40.	ครูยอมรับนับถือความสามารถทางวิชาการของผู้ร่วมงาน
41.	ครูมีภารกิจหลายอย่างที่จะต้องปฏิบัติ
42.	ผู้บริหาร โรงเรียนตรวจสอบแผนการสอนของครู

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความ และตัดสินใจว่าท่านเห็นตามความเป็นจริงในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงท้ายข้อความให้ตรงกับระดับปฏิบัติ

เกณฑ์การพิจารณา

- 5 หมายถึง ระดับปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ระดับปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	บุคลากรของโรงเรียนยอมรับการเปลี่ยนแปลง สิ่งต่าง ๆ ภายในโรงเรียน
2.	โรงเรียนของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงค่อนข้างรวดเร็ว
3.	เมื่อเห็น โรงเรียนอื่นประสบความสำเร็จ บุคลากร ของโรงเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนา โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ
4.	โรงเรียนของท่านมีความพร้อมที่จะทดลองใช้ วิธีสอนใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ
5.	บุคลากรของโรงเรียนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ ให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนและ ท้องถิ่น
6.	บุคลากรของโรงเรียนร่วมกันทบทวนเป้าหมายและ นโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกปี
7.	โรงเรียนของท่านสามารถปรับปรุงด้านคุณภาพ ให้สามารถแข่งขันกับ โรงเรียนของรัฐได้
8.	โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้ครูศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมเพื่อช่วยประสิทธิภาพการเรียนการสอน ให้มากยิ่งขึ้น

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
9.	โรงเรียนของท่านนำผลการประเมินนักเรียนมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
10.	โรงเรียนได้สนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสสร้างชื่อเสียงทางวิชาการ
11.	โรงเรียนของท่านมีความสามารถจัดระบบการติดต่อสื่อสารที่ก่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือที่ดี
12.	เมื่อผู้บริหารต้องการความช่วยเหลือจากครูในการแก้ปัญหาความขัดแย้งสำคัญ ๆ คณะครูจะให้ความร่วมมืออย่างดี
13.	เมื่อมีความขัดแย้ง บุคลากรของโรงเรียนกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา
14.	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งสำคัญ ๆ คณะครูให้ความร่วมมือด้วยดี
15.	คณะครูสามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้สนับสนุนการปฏิบัติงาน
16.	โรงเรียนสามารถจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ครูพึงพอใจ
17.	โรงเรียนได้จัดหาสิ่งจูงใจให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจ
18.	บุคลากรในโรงเรียนของท่าน มีความรู้ความสามารถในการดูแลรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในสถานศึกษา
19.	คณะครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการสอน การปกครองนักเรียน และการปฏิบัติงานอื่น ๆ
20.	คณะครูมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา

ประวัติผู้เขียน

นางสาวดวงสมร กลิ่นเจริญ เกิดเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2498 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี การศึกษามัธยมศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีการศึกษา 2525 และระดับปริญญาโท ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2536

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้พิพากษาสมทบ ศาลจังหวัดนนทบุรี แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว และรองประธานกรรมการบริหาร โรงเรียนสาขาสหศึกษาและในเครือ