

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการทางด้านอาชีวศึกษานั้นว่า มีความสำคัญอย่างมากของประเทศ เพราะเป็น การจัดการศึกษาที่มุ่งผลิตคนออกไปประกอบอาชีพโดยตรงทางหนึ่งและร่วมพัฒนาประเทศอีก ทางหนึ่ง กำลังคนเหล่านี้ต้องมีคุณภาพโดยมีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จะแข่งขันกับนานาชาติ อารยประเทศ พร้อมทั้งก้าวทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของโลกได้ การจัดการศึกษา ด้านอาชีวศึกษาในประเทศไทยเพื่อการพัฒนาศักยภาพของประชากร ภาคเอกชนได้มีบทบาท สำคัญในการดำเนินการควบคู่กับภาครัฐอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2543, หน้า 1) เพราะรัฐมีศักยภาพไม่เพียงพอที่จะจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง จึงเปิดโอกาสและ ส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ตาม แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 ที่ว่า “โดยที่เป็นการสมควรให้บุคคลหรือเอกชนมีส่วนร่วม ในการศึกษาแก่กุลบุตรกุลธิดาในระดับชั้นอุดมศึกษาได้ด้วย” ซึ่งมีข้อความในแนวจัดการศึกษา ข้อ 23 ว่า “การจัดให้มีสถานศึกษานั้น รัฐใช้วิธีแบ่งแรง คือ รัฐจัดเองบ้าง และส่งเสริมให้คณะหรือ เอกชนจัดบ้าง” และข้อ 25 ที่ว่า “รัฐพึงสนับสนุนอาชีวศึกษาอย่างกว้างขวางและให้สอดคล้องกับ ภาวะทางเศรษฐกิจของชาติ” (แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2, 2512, หน้า 4) และใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่วนที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน มาตรา 45 กล่าวว่า “ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่ กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ เอกชนในการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐ ของเขตพื้นที่ การศึกษาหรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของ เอกชนโดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชน ประกอบ การพิจารณาด้วย” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 23)

ปัจจุบันการดำเนินงานของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่เปิดสอนทั่วประเทศจำนวนถึง 357 โรง (สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2546, หน้า 62) กำลังประสบกับ ปัญหาจำนวนนักเรียนที่ลดลง อันเป็นผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกหลายประการซึ่งได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดจากการพัฒนาการทางด้านวิชาการ และทางด้านวัตถุ หรือความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์ที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว (โสภา

ชูพิกุลชัย, 2522, หน้า 44) การปรับนโยบายด้านการศึกษาของสถาบันการศึกษาของรัฐบาลที่มีแผนการรับผู้เรียนโดยไม่จำกัดจำนวนและไม่ต้องมีการสอบคัดเลือก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) หรือการมียุทธศาสตร์สร้างชุมก้าลังคนด้านอาชีวศึกษา ที่ว่าสร้างมิติใหม่ให้สถาบันอาชีวศึกษาของรัฐบาลทุกประเภท ปรับมาตรการรับนักเรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าเรียนในสาขาที่ต้องการเรียน (วีระศักดิ์ วงษ์สมบัติ, 2547, หน้า 3) ทำให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนไม่สามารถวางแผนการรับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง ทางสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ทำให้บุคลากรต้องหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ หรือระบบข้อมูลข่าวสารที่โรงเรียนจะต้องนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ปกครอง และนักเรียน (ชนงกรณ์ กุณฑบุตร, 2546, หน้า 223) และสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจได้แก่ ลูกค้้าและคู่แข่ง ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ตัดสินใจเลือกเรียนต่อในโรงเรียนอาชีวศึกษาคือ ผู้เรียน ต้องการการศึกษาในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง จบไปแล้วมีงานทำ และการเดินทางไปเรียน สะดวกสบาย (รุ่งโรจน์ เสดียรปรีชา, 2547 และเบญจมาศ เหมือนสุทธีวงศ์, 2547) ในส่วนของ ผู้ปกครองพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้เรียนตัดสินใจเรียนต่อคือ ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองอยู่ในระดับดี (บุญศิริ ไสสอาด, 2540)

จากผลกระทบของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลให้จำนวนนักเรียนลดลง ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีความจำเป็นที่จะต้องหามาตรการและกลยุทธ์ต่าง ๆ ทางด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์ เพื่อที่จะมีส่วนแบ่งการตลาดหรือจำนวนนักเรียนเพิ่มมากขึ้น ทำให้โรงเรียนสามารถอยู่รอดได้ โดยเริ่มต้นในด้านการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถดำเนินการควบคุมได้และมีการสร้างความพร้อมเพื่อการแข่งขันโดยให้ความสำคัญใน 3 ประเด็น คือ 1) ต้องให้ความสำคัญแก่ลูกค้าหรือผู้เรียน (Customers) 2) ต้องสร้างความพร้อมในการแข่งขัน (Competition) 3) เมื่อจะแข่งขันและให้ความสำคัญแก่ลูกค้าจะต้องเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ (Change Management) (สมใจ บุญประสิทธิ์, 2543, หน้า 27) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเริ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหารและสร้างการเป็นผู้นำทางวิชาการ เช่น การทุ่มทุนในการพัฒนาโรงเรียนทางด้านอาคารสถานที่และเทคโนโลยี ซึ่งหมายถึงการนำความก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาใช้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยหวังว่าจะสามารถดึงดูดใจให้นักเรียนเข้ามาศึกษาในโรงเรียนของตนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นงบประมาณส่วนใหญ่ของโรงเรียน จึงถูกใช้ไปในเรื่องของการลงทุนในสินทรัพย์ เมื่อลงทุนสินทรัพย์มากขึ้น จำนวนเงินที่จะนำมาจ่ายเงินเดือน สวัสดิการ และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับบุคลากรก็ลดลง นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมภายนอกยังบีบคั้นให้ผู้บริหาร ต้องลดจำนวนบุคลากร โดยเพิ่มภาระหน้าที่ในการทำงานให้กับบุคลากรที่เหลืออยู่ ทำให้ปัจจัยบุคลากร ซึ่งได้แก่

ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเริ่มลดลงไป สิ่งที่ส่งผลกระทบตามมาคือ สุขภาพองค์กร ซึ่งหมายถึง สภาพขององค์กรที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม (พรรณี สุวดี, 2537, หน้า 23) นั้น เริ่มเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี บุคลากรที่เหลืออยู่ต้องทำงานในหลาย ๆ หน้าที่ อันส่งผลให้บุคลากรเริ่มทอดถอนใจและกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้น มีการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการแก้ไขจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา และในที่สุดองค์กรไม่สามารถที่จะคงอยู่ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่า มีปัจจัยสำคัญใดบ้างที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ซึ่งผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
3. เพื่อสร้างแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
4. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

### คำถามในการวิจัย

1. มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
2. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ มีสุขภาพองค์กรเป็นอย่างไร
3. แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ มีทิศทางความสัมพันธ์เป็นอย่างไร และระดับของการส่งอิทธิพลของแต่ละปัจจัยอยู่ในระดับใด
4. แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ และส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
2. ปัจจัยบรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การและส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
3. ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยประสิทธิผลองค์การและส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
4. ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
5. ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบุคลากร ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การและสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
6. ปัจจัยบุคลากรส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ และส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ
7. ปัจจัยประสิทธิผลองค์การส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ

## กรอบความคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการวิเคราะห์ทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุนั้น ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดนักวิชาการหลายคนได้แก่ روبินส์, สตีเฟน พี.และ เกลล์เตอร์ มารี (2547) ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991) ดาฟท์ (Daft, 1998) เรด และคนอื่น ๆ (Reid & Others, 1988) และแฮนดี้ (Handy, 1976) จากการศึกษาพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ จำนวน 7 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อม 2) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ 3) ปัจจัยโครงสร้างองค์การ 4) ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ 5) ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร 6) ปัจจัยบุคลากร และ 7) ปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ในด้านสุขภาพองค์การ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ ฮอย กับ

ฟอร์ซีส (Hoy & Forsyth, 1986, p. 158) มาศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ภาคเหนือ ประกอบด้วย 7 มิติ ดังนี้ 1) มิติความเข้มแข็งขององค์กร 2) มิติอิทธิพลของผู้อำนวยการ 3) มิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ 4) มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ 5) มิติ การสนับสนุนทรัพยากร 6) มิติขวัญในการปฏิบัติงาน และ 7) มิติการมุ่งเน้นด้านวิชาการ ซึ่งมี แผนผังกรอบความคิดในการวิจัยดังนี้



## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาความรู้ใหม่ทางวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และผู้บริหารสามารถนำความรู้ไปใช้ในการอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การได้ อันจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป นอกจากนี้ยังทำให้ผู้บริหารมีทิศทางในการบริหารงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยการนำข้อมูลที่ได้รับมากำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอีกด้วย

## ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ใน 14 จังหวัด จำนวน 39 โรงเรียน
2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การ มุ่งศึกษา 7 ปัจจัย ดังนี้
  - 2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อม
    - 2.1.1 ด้านสังคม
    - 2.1.2 ด้านการศึกษา
    - 2.1.3 ด้านเทคโนโลยี
    - 2.1.4 ด้านเศรษฐกิจ
  - 2.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ
    - 2.2.1 พฤติกรรมผู้บริหาร
    - 2.2.2 พฤติกรรมครู
  - 2.3 ปัจจัยโครงสร้างองค์การ
    - 2.3.1 การจัดแผนก
    - 2.3.2 งานหลักและงานปรึกษา
    - 2.3.3 การประสานงาน
    - 2.3.4 ช่วงการบังคับบัญชา
    - 2.3.5 สายการบังคับบัญชา
    - 2.3.6 การมอบหมายงาน

#### 2.4 ปัจจัยการดำเนินงานขององค์กร

2.4.1 กระบวนการติดต่อสื่อสาร

2.4.2 กระบวนการตัดสินใจ

2.4.3 กระบวนการเพิ่มผลผลิต

#### 2.5 ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร

2.5.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง

2.5.2 การเป็นผู้นำทางวิชาการ

#### 2.6 ปัจจัยบุคลากร

2.6.1 ความพึงพอใจในการทำงาน

2.6.2 ความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.7 ปัจจัยประสิทธิผลองค์กร

2.7.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.7.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

2.7.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

2.7.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน

### 3. การวิเคราะห์สุขภาพองค์กร มุ่งศึกษาสุขภาพองค์กรใน 7 มิติ ดังนี้

#### 3.1 ระดับสถาบัน

3.1.1 ความเข้มแข็งขององค์กร

#### 3.2 ระดับการจัดการ

3.2.1 อิทธิพลของผู้บริหาร

3.2.2 ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์

3.2.3 ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์

3.2.4 การสนับสนุนทรัพยากร

#### 3.3 ระดับปฏิบัติการ

3.3.1 ขวัญในการปฏิบัติงาน

3.3.2 การมุ่งมั่นด้านวิชาการ

### 4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ จำนวน 2,795 คน ใน 14 จังหวัด จำนวน 39 โรงเรียน

4.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ จำนวน 600 คน ใน 14 จังหวัด จำนวน 39 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

5. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

5.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่

5.1.1 ตัวแปรแฝงสภาพแวดล้อม ประเมินจากตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านเทคโนโลยี และด้านเศรษฐกิจ

5.1.2 ตัวแปรแฝงโครงสร้างองค์การ ประเมินจากตัวแปรที่สังเกตได้ 6 ตัว ได้แก่ การจัดแผนก งานหลักและงานที่ปรึกษา การประสานงาน ช่วงการบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา และการมอบหมายงาน

5.1.3 ตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการบริหาร ประเมินจากตัวแปรที่สังเกตได้ 2 ตัว ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำทางวิชาการ

5.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัว ได้แก่

5.2.1 ตัวแปรแฝงการดำเนินงานขององค์การ ประเมินจากตัวแปรที่สังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ กระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการเพิ่มผลผลิต

5.2.2 ตัวแปรแฝงบุคลากร ประเมินจากตัวแปรที่สังเกตได้ 2 ตัว ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

5.2.3 ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ ประเมินจากตัวแปรที่สังเกตได้ 2 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมผู้บริหารและพฤติกรรมครู

5.2.4 ตัวแปรแฝงประสิทธิภาพองค์การ ประเมินจากตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน

5.2.5 ตัวแปรแฝงสุขภาพองค์การ ประเมินจากตัวแปรที่สังเกตได้ 7 ตัว ได้แก่ ความเข้มแข็งขององค์การ อิทธิพลของผู้อำนวยการ ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการมุ่งมั่นด้านวิชาการ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environmental Factors) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งอิทธิพลหรือส่งผลทางตรงหรือทางอ้อมกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

## ภาคเหนือ ประกอบด้วย

1.1 ด้านสังคม (Social Factors) หมายถึง องค์ประกอบด้านสังคมเกี่ยวกับ ความคาดหวัง ค่านิยม ความเชื่อและทัศนคติของบุคคลภายนอกและสังคม ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ องค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แยกออกเป็น

1.1.1 วัฒนธรรม (Culture) หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมที่แสดงตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม

1.1.2 บทบาท (Role) หมายถึง แบบอย่างของพฤติกรรมที่คาดหวังว่า บุคคลจะแสดงออกในกิจกรรมที่ทำร่วมกับผู้อื่น

1.1.3 สถานภาพ (Status) หมายถึง ตำแหน่งหรือฐานะของคนในกลุ่ม หรือสังคม นั้น เป็นเครื่องวัดความยกย่อง เกียรติยศและการยอมรับนับถือที่บุคคลในกลุ่มมีต่อกัน

1.2 ด้านการศึกษา (Educational Factors) หมายถึง องค์ประกอบด้านการศึกษา เกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยมีจุดเน้น การกำหนดสาขาการเรียน ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ประกันคุณภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพการแนะแนวอาชีวศึกษา สร้างงาน สร้างรายได้ฝึกเป็นผู้ประกอบการ เทียบโอนประสบการณ์ให้ผู้ใช้แรงงาน และผู้ประกอบการอาชีพ มีช่องทางพิเศษสำหรับผู้ที่ยังเรียนดี บูรณาการความคิด การปฏิบัติสู่การลงทุนร่วมกันกับสถานประกอบการ และการพัฒนาระบบการอาชีวศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เชื่อมโยงการศึกษา วิชาชีพกับการศึกษาในระดับต่าง ๆ

1.3 ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) หมายถึง องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี เกี่ยวกับการนำเอาความรู้ ความก้าวหน้า นวัตกรรม ทางวิทยาการต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาใช้ประโยชน์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร ซึ่งได้แก่

1.3.1 เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย มาใช้กับการเรียนการสอน

1.3.2 ระบบการสื่อสารแบบเห็นภาพและเสียง หมายถึง การนำระบบการสื่อสารแบบเห็นภาพและแสงเสียงมาบริการให้กับบุคลากรและผู้เรียน และ

1.3.3 ระบบข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การนำระบบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมาใช้ในโรงเรียน เพื่อทำให้ค้นหาข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว

1.4 ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors) หมายถึง องค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจ เกี่ยวกับลูกค้า ฐานะการเงิน และคู่แข่งชั้น แยกออกเป็น

1.4.1 ลูกค้า (Customers) หมายถึง นักเรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งได้มาจากการประชาสัมพันธ์และการเข้าไปแนะแนวในโรงเรียนเดิม โดยการชักจูงใจและการ

นำเสนอข้อมูลที่ดีในการให้บริการด้านการศึกษา เพื่อให้นักเรียนตัดสินใจเลือกเข้ามาเรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่คิดว่าเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

1.4.2 ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง (Parent's Economic Status) หมายถึง งบประมาณของผู้ปกครองนักเรียนที่นำมาจ่ายเป็นค่าธรรมเนียมการเรียนหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการศึกษาของบุตรหลานของตนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

1.4.3 คู่แข่งขัน (Competitors) หมายถึง โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนหรือโรงเรียนของรัฐที่เปิดสอนประเภทเดียวกัน มีผู้เรียนกลุ่มเดียวกัน ถือเป็นคู่แข่งทางการตลาดที่ให้บริการด้านการศึกษาที่คล้ายกัน มีบทบาทโดยตรงต่อจำนวนผู้เข้ามาศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

2. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate Factors) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครูที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน แยกออกเป็น

2.1 พฤติกรรมผู้บริหาร (Principal's Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ และพฤติกรรมขัดขวาง

2.2 พฤติกรรมครู (Teachers' Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของครู 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมแตกแยก

3. ปัจจัยโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure Factors) หมายถึง การจัดส่วนงานต่าง ๆ ของโรงเรียน อย่างเป็นทางการ ซึ่งจะช่วยในการบังคับบัญชาและควบคุมการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานภายในโรงเรียน ได้แก่

3.1 การจัดแผนก (Division) หมายถึง การแบ่งองค์การออกเป็นแผนกต่าง ๆ ตามแนวของการกำหนดหน้าที่ เพื่อแยกคนและงานออกไปยังแผนกเหล่านั้น

3.2 งานหลักและงานที่ปรึกษา (Staff) หมายถึง การวิเคราะห์งานที่แยกออกเป็นงานหลักหมายถึงอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจตรงตามความมุ่งหมายขององค์การ ส่วนงานที่ปรึกษาหมายถึงหน้าที่ในการให้คำแนะนำ ชี้แจง ให้งานหลักดำเนินไปอย่างราบรื่น

3.3 การประสานงาน (Coordinate) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทำหน้าที่ในการประสานเชื่อมโยงกับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้ดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นไปตามจุดประสงค์ที่วางไว้

3.4 ช่วงการบังคับบัญชา (Span of Control) หมายถึง การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการเสนอรายงาน ซึ่งมีหลักว่าผู้บังคับบัญชาไม่ควรมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องเสนอรายงานตรงเกิน 5-6 คน

3.5 สายการบังคับบัญชา (Line) หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละองค์การ ซึ่งควรมีลักษณะชัดเจนของผู้มีอำนาจในการสั่งงาน

3.6 การมอบหมายงาน (Delegate) หมายถึง การกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจในการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด

4. ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ (Organizational Performance Factors) หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 กระบวนการติดต่อสื่อสาร (Communication Process) หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับทุกหน่วยงาน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันดีขึ้น การสื่อสารในองค์การเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหารเพราะเป็นเครื่องมือที่ต้องใช้ในการดำเนินงานทางการบริหาร เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

4.2 กระบวนการตัดสินใจ (Decision-Making Process) หมายถึง การเลือกทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่เหมาะสมที่สุด ในทางเลือกที่มีอยู่ตั้งแต่สองทางขึ้นไป ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องทำหน้าที่ตัดสินใจเกือบทุกขั้นตอนของการทำงาน และการตัดสินใจที่ดีจะยึดหลักประชาธิปไตย โดยเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

4.3 กระบวนการเพิ่มผลผลิต (Productivity Process) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรวมกลุ่มกัน และช่วยกันทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิต ทำให้องค์การดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุข

5. ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร (Administrative Behavior Factors) หมายถึง ศิลปะและกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

5.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เป้าหมาย โครงสร้าง และกระบวนการบริหารในโรงเรียน ซึ่งการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับการวางแผนอย่างระมัดระวัง การให้คนอื่นมีส่วนร่วม ตลอดจนวิธีการนำแนวคิดที่ได้ไปปฏิบัติ

5.2 การเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะและเทคนิควิธีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการ

เรียนรู้ของนักเรียน หรือการกระทำอย่างที่ตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายจะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ และมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

6. ปัจจัยบุคลากร (Personnel Factors) หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของผู้บริหารและครู อาจารย์ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.1 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคลากร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่มีต่องานในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทน การยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง การที่บุคลากร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอย่างลึกซึ้ง มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

7. ปัจจัยประสิทธิผลองค์กร (Organizational Effectiveness Factors) หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของบุคลากร โดยพิจารณาจากความสามารถ 4 ประการ คือ

7.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Produce Higher Student Achievement) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

7.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Generate More Positive Student Attitudes) หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนมีคุณลักษณะที่ดี โดยเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี

7.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Adapt Better to Environmental Constraints) หมายถึง การรับรู้ในความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

7.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน (Deal More Potently with Internal Problems) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

8. สุขภาพองค์กร (Organizational Health) หมายถึง สภาพขององค์กรหรือของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่เกิดจากสถานะการปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เหมาะสม สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน สุขภาพองค์กรประกอบด้วย 7 มิติ ดังนี้

8.1 ความเข้มแข็งขององค์กร (Institutional Integrity) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ซึ่งจะเกี่ยวข้องในเรื่องการให้บริการชุมชนในด้านวิชาการ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การจัดตั้งกลุ่ม/ ชมรม สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน รวมทั้งงานประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลงานของโรงเรียน

8.2 อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) หมายถึง การที่ผู้บริหารรู้จักใช้วิธีการที่เหมาะสมในการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุมงาน และการมอบหมายงาน ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการบริหารงานที่ดี มีการวางแผนที่ดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายเข้าใจงาน ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

8.3 ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความสำเร็จของโรงเรียน มีการเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความไว้วางใจกัน ให้โอกาสบุคลากรทำงานตามความถนัด รวมทั้งการมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนเป็นปัจจัยที่เอื้อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

8.4 ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ยึดหลักการ มีความรู้และวิสัยทัศน์ เป็นนักปฏิบัติ เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญปัญหา ที่เกิดขึ้น

8.5 การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากรขององค์กร ในเรื่องของการจัดงบประมาณ การกำหนดกิจกรรม การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา รวมทั้งติดตามดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

8.6 ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกในจิตใจของบุคลากรที่มีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน มีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กร การสร้างขวัญให้เกิดแก่บุคลากรนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาที่สืบเนื่องมาจากการวางแผน นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การบังคับบัญชา และการจัดสวัสดิการ

8.7 การมุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง ความพยายามของทางโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยการกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนมี

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี เป็นระบบและเคร่งครัด

9. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ (Northern Thai Private Vocational Schools) หมายถึง สถานศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับ อาชีวศึกษา ซึ่งมีพื้นที่อยู่ในเขตภาคเหนือ 14 จังหวัด จำนวน 39 โรงเรียน

10. บุคลากร (Personnel) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ผู้อำนวยการ/ อาจารย์ใหญ่ รองผู้อำนวยการ/ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หัวหน้าภาค/แผนก ครู/ อาจารย์ ผู้สอน และบุคลากรสนับสนุน

11. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship Model) หมายถึง แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผลระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม โครงสร้างองค์กร และพฤติกรรมกรรมการบริหาร ส่วนตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย การดำเนินงาน ขององค์กร บุคลากร บรรยากาศองค์กร ประสิทธิภาพองค์กร และสุขภาพองค์กร

12. ตัวแปรแฝง (Latent or Unobserved Variables) หมายถึง ตัวแปรสังกัดเชิงสมมติฐาน (Hypothetical Variables) ที่ไม่สามารถวัดโดยตรง แต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงผลออกมาใน รูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ใช้สัญลักษณ์รูปวงกลมหรือวงรีแทนตัวแปรแฝง

13. ตัวแปรแฝงนอก (Exogenous Variables) หมายถึง ตัวแปรสาเหตุที่ไม่มีตัวแปรแฝง ใดในระบบเป็นสาเหตุของตัวแปรนั้น ในกรณีที่เป็นแผนภาพจะไม่มีลูกศรพุ่งเข้ามาหา

14. ตัวแปรแฝงใน (Endogenous Variables) หมายถึง ตัวแปรผล โดยมีตัวแปรแฝงอื่น ในระบบ ซึ่งจะเป็นตัวแปรที่มีลูกศรพุ่งเข้ามาหา

15. ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) หมายถึง ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มาจากการเก็บ รวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์กรของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่บุคลากรที่ ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2548 ใน 14 จังหวัด จำนวน 39 โรงเรียน