

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้ได้รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเรื่องคุณภาพทางการศึกษา
2. แนวคิดเรื่องปัจจัยชีวิตสังคมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
3. แนวคิดเรื่องปัจจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
4. แนวคิดเรื่องปัจจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ

โรงเรียน

5. แนวคิดเรื่องปัจจัยการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ

โรงเรียน

6. แนวคิดเรื่องปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
7. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ประมวลมาจากทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
8. การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับ โมเดลลิשראל

#### แนวคิดเรื่องคุณภาพทางการศึกษา

ความหมายของคุณภาพการจัดการศึกษา

ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายคำว่า “คุณภาพ” เป็น 2 ประการคือ 1) คุณภาพ หมายถึง ลักษณะความดี และ 2) คุณภาพ หมายถึง ลักษณะประจำบุคคลหรือสิ่งของ สำหรับ “คุณภาพ” ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Quality” ซึ่งใน Webster’s New World Dictionary (Webster, 1983, p. 349) ได้อธิบายความหมายของ “Quality” หรือ “คุณภาพ” ว่าหมายถึง 1) คุณลักษณะ 2) ธรรมชาติของสิ่งนั้น ๆ 3) ระดับความเป็นเลิศของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และ 4) ความเป็นพิเศษ

มีนักวิชาการหลายท่านทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพ ซึ่งก็มีการกำหนดนิยามในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป เช่น เอนนาร์สัน (Enarson, 1983 อ้างถึงใน อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์, 2537, หน้า 3) อธิบายความหมายของคุณภาพในเชิงการเปรียบเทียบด้วยภาษาง่าย ๆ 4 ประการ คือ 1) คุณภาพ หมายถึง การอยู่ในระดับที่ดีกว่าครั้งที่ผ่านมา 2) คุณภาพ หมายถึง การอยู่ระดับที่ดีกว่าที่เป็นอยู่จริง ๆ ในขณะนี้ 3) คุณภาพ การรู้ว่าสถาบันตนเองดีกว่า

สถาบันอื่น ๆ อย่างไร และ 4) คุณภาพ หมายถึง การอยู่ในระดับที่ดีกว่าค่าเฉลี่ย ส่วน ในดิงเกล และคณะ (Nightingale et al., 1994, pp. 30-31) ได้ให้ความหมายของคุณภาพไว้ 5 ความหมายที่แตกต่างกัน คือ 1) คุณภาพ หมายถึง ความมีมาตรฐานสูง 2) คุณภาพ หมายถึง การไม่มีข้อเสีย 3) คุณภาพ หมายถึง ความเหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย 4) คุณภาพ หมายถึง ความมีคุณค่าคุ้มกับการลงทุน และ 5) คุณภาพ หมายถึง ความสามารถเปลี่ยนแปลงได้หลากหลาย และนอกจากนี้ บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2543, หน้า 75) ยังได้อธิบายคุณภาพใน 2 แง่มุม คือ 1) คุณภาพ หมายถึง ความมีคุณภาพตามมาตรฐานของทั่ว ๆ ไป (Normal Standard) หรือการให้บริการที่ถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Standard) และ 2) คุณภาพ หมายถึง ความมีคุณภาพตามความพึงพอใจของผู้บริโภคและผู้ให้บริการ (Customer Satisfaction)

สำหรับ “คุณภาพของการจัดการศึกษา” นั้น ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ในแนวทางที่แตกต่างกัน 2 แนวทางคือ 1) มองคุณภาพการจัดการศึกษาจากผลผลิตเท่านั้น และ 2) มองคุณภาพการจัดการศึกษาว่าต้องมีคุณภาพทั้งระบบไม่ว่าจะมีคุณภาพทั้งในเรื่องของปัจจัยเบื้องต้นที่นำมาจัดการศึกษา การดำเนินการจัดการศึกษาในแนวทางแบบที่ 2 มากกว่า

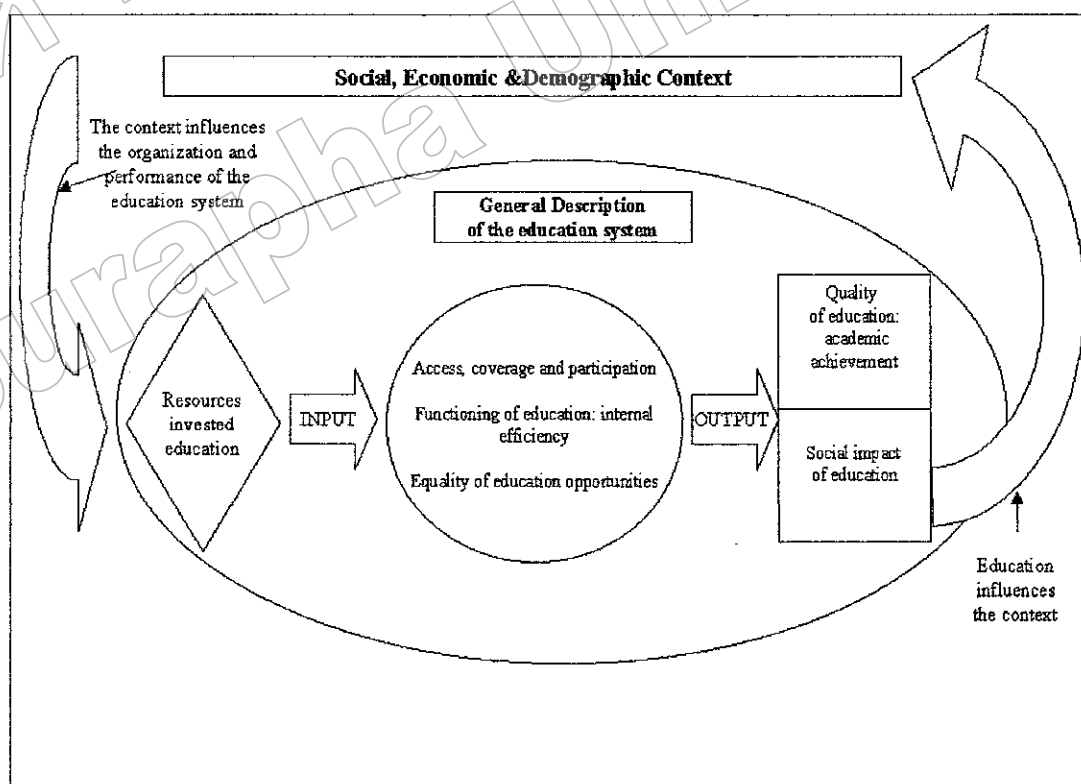
นักการศึกษาที่มีมุมมองตามแนวทางที่ 1 ที่มองคุณภาพการศึกษาวว่า หมายถึง ผลรวมของคุณลักษณะและคุณสมบัติของบัณฑิตที่สนองความต้องการทางสังคม

สำหรับนักการศึกษาที่มีมุมมองตามแนวทางที่ 2 นั้นมีหลายท่าน ได้มองคุณภาพของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาวว่า หมายถึงการบ่งชี้คุณลักษณะหรือระดับความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการสังคม การทำนุบำรุงวัฒนธรรม ตลอดจนการบ่งชี้ถึงความเป็นเลิศขององค์ประกอบและกระบวนการในการทำหน้าที่ดังกล่าว

สมกุล ถาวรกิจ (2543, หน้า 19) มองว่าคุณภาพการจัดการศึกษาหมายถึง การบ่งชี้คุณลักษณะที่มีความเป็นเลิศทางด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหารและวิชาการโดยผ่านกระบวนการผลิตเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิตตามกรรมวิธีการวัดด้วยเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย (2542, หน้า 6) ก็ได้มองคุณภาพการจัดการศึกษาวว่าหมายถึง 1) การที่บัณฑิตมีคุณสมบัติตรงกับ คุณลักษณะที่สถาบันได้กำหนดไว้ และมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และ 2) กระบวนการของการผลิตบัณฑิตได้มีการควบคุมอย่างเป็นระบบและมีแผนที่ดีจนเชื่อมั่นว่าจะได้บัณฑิตที่ดี

สมเกียรติ ขอบผล (2536, หน้า 1-2) สรุปความหมายของคุณภาพการศึกษาไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพในเชิงปทัสสถานของสังคม (Quality as a Normative) หมายถึง การประมวล ความรับผิดชอบของสังคมเกี่ยวกับคุณภาพที่ต้องการ โดยทั่วไปจะคำนึงถึงคุณภาพของนักเรียน เป็นหลัก ทั้งในด้านผลการเรียน ความประพฤติ และการสอบเข้าเรียนต่อในระดับสูงขึ้น
  2. คุณภาพในเชิงวัตถุประสงค์ (Quality as an Objective) หมายถึง คุณภาพที่ใช้ คุณลักษณะของนักเรียนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเป็นเกณฑ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามแนวคิดของ เบนจามิน เอส บลูม ที่แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและค่านิยมซึ่งเป็นแนวทาง ที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนไปสู่สิ่งที่ต้องการ
  3. คุณภาพในเชิงกระบวนการ (Quality as a Process) หมายถึง การพิจารณาคุณภาพ โดย ยึดระบบการดำเนินการทุกส่วนเป็นสำคัญ มีการจัดทำมาตรฐานคุณภาพขึ้นมาใช้เพื่อให้ โรงเรียน ได้พิจารณาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ และเลือกจุดพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพของตนเอง มีการประเมินตนเองเป็นระยะ มีการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดความภูมิใจใน ผลงานของตนเอง และมีการปรับปรุงการดำเนินงานเสมอ
- นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาโมเดลคุณภาพการศึกษาที่แสดงแบบแผนภาพเชิงระบบ (Systematic Approach)



ภาพที่ 4 โมเดลคุณภาพการศึกษาในบริบทของสังคม เศรษฐกิจและประชากรศาสตร์

จากภาพที่ 4 พบว่าบริบทของสังคม เศรษฐกิจและประชากรศาสตร์มีผลต่อระบบการศึกษา โดยการลงทุนในด้านทรัพยากรเพื่อการศึกษาจะมีผลต่อประสิทธิภาพภายในระบบการจัดการศึกษาและส่งผลไปสู่คุณภาพการศึกษารวมทั้งส่งผลดีกลับไปยังบริบททางสังคมได้ ดังนั้นการลงทุนเพื่อการศึกษา ประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน การมีส่วนร่วมจากบุคลากรสิ่งเหล่านี้ถือเป็นสาเหตุนำไปสู่การเกิดคุณภาพทางการศึกษาได้

#### องค์ประกอบของคุณภาพการจัดการศึกษา

การวิน (Garvin, 1987 อ้างถึงใน สมกุล ถาวรกิจ, 2543, หน้า 29) ได้มองคุณภาพการจัดการศึกษาในแนวทางเดียวกันซึ่งเขาได้อธิบายคุณภาพการจัดการศึกษาว่าประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้คือ

1. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติ (Performance) ความหมายก็คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพบัณฑิตต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพที่เรียนสำเร็จได้
2. องค์ประกอบคุณลักษณะเฉพาะ (Features) ความหมายคือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ บัณฑิตต้องมีทักษะพิเศษในสาขาวิชาชีพที่เรียนสำเร็จ
3. องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ความหมายก็คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้เรียนต้องได้รับความรู้และได้เรียนรู้ทักษะที่ถูกต้องตามความเป็นจริงและทันสมัย
4. องค์ประกอบด้านความตรงตาม โครงสร้างที่ได้กำหนดไว้ (Conformance) ความหมายก็คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสถาบันจะต้องจัดการศึกษาได้ตรงตามข้อกำหนดในมาตรฐานที่กำหนดไว้และต้องเป็นไปตามข้อกำหนดที่ให้ไว้กับนักศึกษาด้วย
5. องค์ประกอบด้านความยั่งยืน (Durability) ความหมายก็คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต้องทำให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่ลึกซึ้งยั่งยืนยาวนาน
6. องค์ประกอบด้านความสามารถในการให้บริการ (Serviceability) ความหมายก็คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จะต้องทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการให้บริการแก่สังคมในสาขาวิชาชีพที่ศึกษา และต้องสนองตรงกับความต้องการของสังคมด้วย
7. องค์ประกอบด้านสุนทรียภาพ (Aesthetics) ความหมายก็คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต้องทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง
8. องค์ประกอบด้านการรับรู้คุณภาพ (Perceived Quality) ความหมายก็คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต้องมีคุณภาพตามการรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

หากจะสรุปความหมายจากที่ผู้รู้แต่ละท่านได้เสนอไว้ ก็พอจะกำหนดความหมายของคุณภาพการจัดการศึกษาว่าหมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาที่มีการนำปัจจัยต่าง ๆ มาจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐาน มีความเหมาะสม จนทำให้ได้นักศึกษาที่มีคุณลักษณะตรงตามที่กำหนดไว้

และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้นักศึกษา

กรมวิชาการ (2540, หน้า 26-28) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบกระบวนการประกันคุณภาพตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ มาตรฐานวิชาชีพครู ความเชื่อ ค่านิยมของผู้ปกครอง และชุมชน
2. องค์ประกอบด้านปัจจัย ได้แก่ สภาพความพร้อมของผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ศึกษา นิเทศก์ หลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน อาคารสถานที่ ผู้ปกครอง ชุมชน และกฎระเบียบ คำสั่งแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
3. องค์ประกอบด้านกระบวนการ ได้แก่ การบริหารการจัดการงานวิชาการ การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุครุภัณฑ์ องค์กร บุคลากร อาคารสถานที่ กิจกรรมนักเรียน และความสัมพันธ์กับชุมชน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศและการติดตามกำกับดูแลและประเมินผล
4. องค์ประกอบด้านผลผลิต ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามที่หลักสูตร และสังคมคาดหวังในด้านองค์ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม สุขภาพอนามัย เทคโนโลยี การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ความเป็นประชาธิปไตยในระบอบพระมหากษัตริย์เป็นประมุข การดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข

#### กรอบการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนจะเป็นผู้ดำเนินการโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา และ โรงเรียนควรจัดให้มีสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้น ระบบคุณภาพ แผนคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพ การควบคุมคุณภาพ การกำกับติดตามประเมินผล และการรายงาน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีกรอบในการพัฒนาที่โรงเรียน ซึ่งควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ (สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์, 2541, หน้า 30-38)

1. กรอบหลักสูตรและมาตรฐาน โรงเรียนต้องกำหนดนโยบาย เป้าหมายคู่มือแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนและแผนการสอนสู่อุทิศ โดยต้องจัดทำธรรมนูญโรงเรียน คู่มือขั้นตอนการดำเนินการ คู่มือการปฏิบัติงาน แผนการสอน
2. กรอบบุคลากร โรงเรียนต้องสร้างเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และพัฒนา มีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานรู้จักคิดและรักการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น จัดบุคลากรให้ตรงตามความสามารถและสาขาวิชา พัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม สร้างจิตสำนึกในการทำงานให้เห็นว่าการปรับปรุงงานจะต้องปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา และเป็นหน้าที่ของทุกคน พัฒนาผู้สอนให้มี

อุดมการณ์ มีใจรักในการสอนและเป็นแบบอย่างที่ดี จัดสวัสดิการ ทุนสนับสนุนให้มีขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. กรอบทรัพยากร โรงเรียนต้องปรับปรุงสถานที่ และจัดหาทรัพยากรที่มี มาตรฐานตามที่กำหนดให้เพียงพอต่อการพัฒนานักเรียนไปสู่เป้าหมาย จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน การสอน แสวงหาแนวทางสนับสนุนให้องค์กรเอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากร

4. กรอบการกำกับ ตรวจสอบและรายงาน ทุกสายงานต้องตรวจสอบคุณภาพ วิเคราะห์ ปรับปรุง โดยใช้วงจรควบคุมคุณภาพ หรือมีระบบประเมินตนเองของโรงเรียน เป็นการควบคุม ภายในทางด้านบริหารหรือควบคุมเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นทุกฝ่ายให้ได้ประเมินผลการทำงาน ของตนเอง มีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นการวัดผลตาม สภาพจริง โดยมีจุดมุ่งหมายในการประเมินกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอนเพื่อ เน้นการพัฒนาเป็นหลัก และการประเมินผลทุกอย่างให้จัดทำรายงานต่อต้นสังกัดและเปิดเผยต่อ สาธารณชน

จากแนวคิดเรื่องคุณภาพทางการศึกษาที่ได้กล่าวไป ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของ คุณภาพการศึกษาตามผลการวิจัยของ พัชรินทร์ วงศ์จันทร์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ รวมคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน ได้แก่

1. การบริหาร โรงเรียน
2. ด้านบุคลากร
3. การบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน
4. การเรียนการสอน
5. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน
6. ด้านผู้เรียน

โดยกรอบแนวคิดในการกำหนดองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านดังกล่าวเป็นไปตามงานวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) กรมอาชีวศึกษา (2544) สเตียร์ (Steers, 1977) นาวารัทนาม และ โอคอนนอร์ (Navaratnam & O'Connor, 1993 อ้างถึงใน พัชรินทร์ วงศ์จันทร์, 2547, หน้า 6-9) ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วว่าสอดคล้องและครอบคลุมกับบริบทของการวิจัยครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นงานที่มีการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจาก โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนเช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการดังที่ได้กล่าว ไปข้างต้น ดังนั้นจึงเชื่อว่าปัจจัยด้านคุณภาพการศึกษาตามองค์ประกอบทั้ง 6 จากงานวิจัยของพัชรินทร์ วงศ์จันทร์ จะมีความเหมาะสมที่จะใช้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

### แนวคิดเรื่องความสำเร็จในการบริหารสู่การเกิดคุณภาพในโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาเป็นปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของทุกคน มีความสำเร็จไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยอื่น ๆ การจัดการศึกษาเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณค่าที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ฉะนั้นการจัดการศึกษาของรัฐจะต้องสนองตอบต่อความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียนและสังคม การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งเป็นปัจจัยผลักดัน และเป็นปัจจัยดึงดูดให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและเสริมสร้างคุณภาพทางการศึกษาให้แก่โรงเรียนได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 45)

### แนวคิด และความสำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

ซามูโท (Zammuto, 1982, p. 22) อธิบายว่าความสำเร็จหมายถึง ความสามารถขององค์กรในฐานะที่เป็นระบบสังคม ในการดำเนินให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ รอมบิน (Robbin, 1994, p. 59) อธิบายว่า ความสำเร็จ หมายถึง ระดับที่องค์กร บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยบาร์นาร์ด กล่าวว่า ความสำเร็จของสถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่สามารถส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาได้ เนื่องจากมีลักษณะผลลัพธ์ที่คล้ายคลึงกัน

ความจำเป็นในการบริหารเพื่อความสำเร็จจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง ควรศึกษาและทำความเข้าใจ เพื่อสามารถบริหารองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารจะกำหนดระบบการบริหารองค์กรให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ได้ยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยและทรัพยากรบริหารจำนวนเพียงพอ และที่สำคัญการบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความยั่งยืน (Sustainable) 2) การมีส่วนร่วม (Participation) 3) ความรับผิดชอบต่อองค์กร (Accountability) และ 4) ความรู้ (Knowledge) (กรมวิชาการ, 2540, หน้า 19)

สมิธ (Smith, n.d. อ้างถึงใน ชงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 33) ให้กรอบแนวคิดขององค์ประกอบองค์การดำเนินงานที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้านการผลิต จากปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยมนุษย์ ได้แก่ กำลังคน ความสามารถ พลัง ความต้องการและความคาดหวัง
2. ปัจจัยนอกจากมนุษย์ ได้แก่ เงินทุน เครื่องมือ วัสดุ เทคนิควิธีการ และที่ดิน
3. การจัดการองค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้าง การจัดศักยภาพการปรับเปลี่ยน การวิเคราะห์ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดยุทธศาสตร์ และการกำหนดกลยุทธ์
4. การจัดระบบการตัดสินใจ ได้แก่ กระบวนการตัดสินใจ การใช้สารสนเทศ และระบบสนับสนุน

5. การวางแผนและควบคุม ได้แก่ การวางแผนยุทธศาสตร์ การวางแผนโครงการ การวิเคราะห์ต้นทุนและกำไรเพิ่มประสิทธิผล

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการและนักการศึกษาแต่ละสาขาก็พยายามใช้แนวคิดที่แตกต่างกันออกไปตามความเชื่อ ประสบการณ์ และสถานการณ์ของแต่ละบุคคล เช่น การบริหารเป็นกิจกรรมตั้งแต่สองคนขึ้นไปได้ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การอย่างใดอย่างหนึ่ง (Simon, 1977, p. 3; Hersey & Blanchard, 1982, p. 3) การบริหารองค์การเป็นการผสมผสานทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วย คน เงิน และวัสดุ โดยอาศัยเทคนิควิธีการและข้อมูล เพื่อให้เกิดพลังร่วมจนทำให้เกิดความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและความพึงพอใจ (Kast et al., 1974, p. 6; Shrode et al., 1974, p. 7) การบริหารเป็นการใช้ความสามารถแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ด้วยการเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด ด้วยความสบายใจ และด้วยความเต็มใจ (เสนาะ ดิเฮอร์, 2543, หน้า 6) จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องใช้ความทุ่มเทของงานอย่างมีประสิทธิภาพและทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ หรืออาจจะสรุปใจความสั้น ๆ ได้ว่า งานสำเร็จ คนพอใจ คือ หัวใจการบริหาร

ปัจจุบันการบริหารโรงเรียนได้พัฒนาระบบบริหารจัดการตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา มุ่งเน้นพัฒนาระบบการประเมินผล การตรวจสอบจากองค์กรชุมชน หรือองค์กรมหาชนและรูปแบบการประเมินผล ผู้บริหาร ครู นักเรียน จำเป็นต้องร่วมรับผิดชอบร่วมกัน มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานแนวใหม่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่สำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 53-55) ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีม
3. ยุทธศาสตร์การสร้างวัฒนธรรมและความรู้ความเข้าใจ
4. ยุทธศาสตร์การกำหนดผู้รับผิดชอบ
5. ยุทธศาสตร์การวางแผนและกำกับ
6. ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรในทางการบริหารเป็นปัจจัยสนับสนุนได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ทรัพยากรบริหาร 4 ประการดังกล่าว คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด จะต้องกำหนดบทบาทหน้าที่และทำงานร่วมกับผู้อื่น ความพึงพอใจ มนุษยสัมพันธ์ มีบทบาทที่สำคัญยิ่งที่ทำให้ผู้บริหารองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานกับคน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2525, หน้า 135-136) การบริหาร



โรงเรียนในยุคการปฏิรูปการศึกษา คุณภาพและมาตรฐานด้านผู้บริหาร ครู นักเรียน เป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จ ความสามารถผู้บริหาร โรงเรียน ย่อมเกิดจากความแตกต่างของศักยภาพและคุณภาพผู้บริหารครูและนักเรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535, หน้า 25-27; กิติมา ปรีดิติก, 2535, หน้า 16; นารี อาแว, 2545, หน้า 27)

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่ส่งผล หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้านเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ และพันธกิจ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นปัจจัยด้านความสำเร็จเกี่ยวกับผู้บริหาร ครู และ นักเรียนเป็นสำคัญ

**ความหมายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน**

ความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 ได้กำหนดให้โรงเรียน สถานศึกษาร่วมกับ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน และส่วนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสังคมร่วมสนับสนุนจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน โดยมุ่งเน้นให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษา ความสำเร็จการบริหาร โรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ โรงเรียนเอกชนอยู่รอดและมีเสถียรภาพ อันมั่นคง (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2532, หน้า 7) ทั้งนี้จะเน้นคุณภาพ มาตรฐานในการบริหารจัดการ ทำให้นักเรียนมีคุณภาพสูง เกิดการยอมรับชมเชยผู้ปกครอง โดยให้การสนับสนุนการจัดการ โรงเรียน สถานศึกษา จึงจะมีชื่อเสียงประสบความสำเร็จ ความสำเร็จเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการกับ โรงเรียน สถานศึกษาเป็นสิ่งที่บุคลากรใฝ่ฝันอยากให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายคำว่า ความสำเร็จตามทัศนะที่แตกต่างกันดังนี้

สุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 190) ได้สรุปแนวคิดความสำเร็จในการบริหารองค์การ เป็นการใ้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ กำหนดนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน อธิบายวิธีการทำงาน การมอบอำนาจหน้าที่ ส่งเสริมให้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่า สามารถทำงานได้สำเร็จ และทุกคนใฝ่คว้าหาความสำเร็จโดยยึดหลัก S-U-C-C-E-S กล่าวคือ

- 1) S (Select Your Goals) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่เราต้องการ
- 2) U (Unlook Your Negative Thinking) หมายถึง การหันมามองตนเอง อย่างมองสิ่งอื่นในแง่ร้าย หาข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงแก้ไข
- 3) C (Commit Yourself) หมายถึงการทุ่มเทความสำเร็จต้องทำอย่างขยันขันแข็ง ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่น
- 4) C (Chart Your Course) หมายถึง การวางแผน ถ้าต้องการความสำเร็จต้องมีการกำหนดแผน วางโครงการล่วงหน้า
- 5) E (Expect Problems & Difficulties) หมายถึง การยอมรับปัญหาและอุปสรรค ความสำเร็จ ต้องใช้เวลา
- 6) S (Sacrifice)

Yourself) การรู้จักตนเอง อูทิสต์ว อูทิสเวลาเพื่องานแบบสร้างสรรค์ ขันมีมานะ ความสำเร็จ อยู่ใกล้ตัว และ 7) S (Stick with It) หมายถึง การไม่ยอมแพ้ อย่าที่อดอยจนกว่าจะทำถึงที่สุด สจิวต-โคเซ่ และรอสกิน (Stuart-Kotze & Roskin, 1983, pp. 3-5) ได้ทำการวิจัยและศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สรุปผลเป็นทฤษฎีความสำเร็จทางการบริหาร ว่ามีปัจจัยที่สำคัญนำไปสู่ความสำเร็จการบริหารองค์กรได้แก่ 1) ความต้องการบรรลุความสำเร็จในการบริหารสามารถรวบรวมพลังความสนใจไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องได้ และจำเป็นต้องอ้างเหตุผลไปสู่ความสำเร็จไปยังปัจจัยพื้นฐาน 3 ประการ คือ จำเป็นต้องใช้พลังและความเพียรพยายามในการทำงานตลอดแรงจูงใจและความต้องการที่จะทำงานเป็นรากฐานอย่างดีต่อความสำเร็จ ปัจจัยต่อมาคือต้องจัดลำดับความสำคัญของงาน ตัดสินใจว่างานใดสำคัญไม่สำคัญ ทุ่มเททำงานสำคัญก่อน และขจัดงานที่ไม่สำคัญและไม่จำเป็นออกไป และปัจจัยที่ 3 คือแนวทางที่จะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญต้องได้รับความร่วมมือ ไม่มีใครทำงานได้สำเร็จเพียงคนเดียว 2) ภารกิจของผู้บริหาร ต้องทำงานให้บรรลุสูงสุดตามเป้าหมาย ความรับผิดชอบในเรื่องที่สำคัญจริง ๆ ใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดแต่มีผลดีมีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารก็จะประสบความสำเร็จ 3) การทำงานอย่างชาญฉลาด มีความรู้ความสามารถ กลยุทธ์ เทคนิค ทักษะ การปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

แคสส์ และคณะ (Kast et al., 1974, p. 6) กล่าวว่าความสำเร็จ หมายถึง การผสมผสานทรัพยากรทางบริหารประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ โดยอาศัยเทคนิค วิธีการและข้อมูล เพื่อให้เกิดพลังร่วมในการทำงานจนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและพึงพอใจ

ไซมอนด์ (Simon, 1977, p. 22) อธิบายว่าความสำเร็จหมายถึง ความสามารถขององค์กรในฐานะที่เป็นระบบสังคม ในการดำเนินให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

รอบบิน (Robbin, 1994, p. 59) อธิบายว่า ความสำเร็จ หมายถึง ระดับที่องค์กร บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532, หน้า 27) สรุปความหมายของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการดำเนินการ ตั้งแต่ประสิทธิภาพของระบบ ไปจนถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนคุณภาพงานที่ดีของโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง

เชียร์เรนซ์ และ โบสเคอร์ (Scheerrens & Bosker, 1997 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 135) ได้สรุปถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนดังนี้

1. มุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement)
2. มีภาวะผู้นำผู้นำทางวิชาการ (Educational Leadership)

3. มีความเห็นสอดคล้องและกลมเกลียว (Consensus and Cohesion)
4. หลักสูตรมีคุณภาพ และมีโอกาสในการเรียนรู้ (Curriculum Quality/ Opportunity to Learn)
5. บรรยากาศของโรงเรียน (School Climate)
6. บรรยากาศในชั้นเรียน (Classroom Climate)
7. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Parental Involvement)
8. ศักยภาพในการประเมิน (Evaluative Potential)
9. การใช้เวลาในการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ (Effective Learning Time)
10. มีรูปแบบการเรียนการสอน (Structured Instruction)
11. มีการเรียนรู้แบบอิสระ (Independent Learning)
12. มีการปรับการเรียนการสอน (Adaptive Instruction)
13. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback and Reinforcement)

จากแนวคิดการบริหาร โรงเรียนดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียน หมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินงานตามภารกิจในการบริหารของ โรงเรียน เอกชน จากการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้บริหาร ครูและนักเรียนจนสามารถทำให้ โรงเรียนประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ การบริหาร โรงเรียน การบริหาร สนับสนุน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ซึ่งผลสำเร็จที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพทางการศึกษาอันเป็นภาระกิจหลักของโรงเรียน ดังนั้นความสำเร็จ ดังกล่าวใน โรงเรียนก็จะนำไปสู่การเกิดคุณภาพทางการศึกษาของ โรงเรียน ได้ในที่สุด

#### วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาเอกชน

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยสรุปไว้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านประสิทธิภาพการบริหารและจัดการที่มี ระบบการบริหารที่สะดวกคล่องตัวรวดเร็ว และทันสมัย 2) ด้านความเสมอภาคทางการศึกษาที่ สามารถจัดการศึกษาต่อเนื่อง 12 ปี ให้กับเยาวชนทั่วไป และด้วยโอกาสได้ตามเป้าหมาย และ 3) ด้านคุณภาพการจัดการศึกษาที่มีโรงเรียนได้คุณภาพตามมาตรฐาน มีครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ที่มีความสามารถในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง และ พัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคมกระแส โลกาภิวัตน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 1)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับทั้งในด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ด้านการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา และด้านคุณภาพการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่สำคัญไว้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาการศึกษา ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 19)

1. ด้านประสิทธิภาพการบริหารและจัดการ มุ่งเน้นระบบการบริหารและจัดการที่สะดวก คล่องตัว รวดเร็ว และทันสมัย หน่วยงานระดับจังหวัดและโรงเรียนสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม คล่องตัว และถูกต้องรวดเร็ว
2. ด้านความเสมอภาคทางการศึกษา มุ่งเน้นจัดการศึกษาต่อเนื่องถึง 12 ปี ให้กับเยาวชนทั่วไปและเยาวชนด้อยโอกาสได้อย่างครอบคลุม กว้างขวาง ทั่วถึง และเป็นไปตามเป้าหมายการรับนักเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
3. ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา มุ่งเน้นพัฒนาให้โรงเรียนได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ศรัทธา เชื่อถือของชุมชน มีครู-อาจารย์ ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ที่มีเจตคติ วิสัยทัศน์ เทคนิค ทักษะ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงวิถีไทยอยู่ในสังคมโลกาภิวัตน์ ได้อย่างมีความสุข ทัดเทียม มั่นคง และยั่งยืน

เพื่อให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย

1. พัฒนาการทางบุคลิกภาพทุกด้าน
2. ทักษะในการเรียนรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ
3. ปัญญาและคุณธรรมในการดำรงชีวิต
4. การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง และอยู่บนพื้นฐานความเป็นไทย

สำหรับแนวทางการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามนโยบายและวิสัยทัศน์ การพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนยุคปฏิรูปการศึกษา จึงได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 1)

1. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นอุทยานการศึกษาและ โลกแห่งการเรียนรู้
3. พัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพ
4. พัฒนาคณาจารย์ทุกกลุ่มทุกระดับ

5. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารและการจัดการ
6. จัดเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาการ การบริหารและการจัดการ
7. ให้ชุมชน ท้องถิ่น เอกชน หน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษา
8. ปรับปรุงกระบวนการบริหาร และจัดการในหน่วยงานให้ทันสมัยทุกระดับ

### แนวคิดเรื่องปัจจัยชีวิตสังคมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร โรงเรียน เป็นตัวกำหนดองค์ประกอบทางสถานภาพ ส่วนตัวของผู้บริหาร โรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน (DeRoche, 1987, p. 223) ผู้วิจัยกำหนดการศึกษาลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร ประกอบด้วย

#### 1. คุณวุฒิของผู้บริหาร

คุณวุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรที่บ่งบอกถึงระดับการศึกษาของผู้บริหารที่ได้เรียนรู้จากสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูงย่อมใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น อำนาจความรู้ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับรักศรัทธา และให้ความร่วมมือ มีผลทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพรสเซล (Pressel, 1986, p. 156-A) ทำการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่สำเร็จระดับปริญญาเอก ทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจ อบอุ่นใจมากกว่าผู้สำเร็จปริญญาโท มีนักการศึกษาหลายท่านได้ทำการวิจัย เช่น วิจิตร วรุดบางดูร (2530, หน้า 11) ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530, หน้า 114) เพนี่ (Payne, 1982, p. 62) ดร็กเกอร์ (Drucker, 1989, p. 13) และ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 212) วิจัยพบว่า ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนจะแปรปรวนไปตามวุฒิการศึกษาของครูใหญ่ สอดคล้องกับการวิจัยของ คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติร่วมและสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2531, หน้า 70-71) ที่พบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในโรงเรียน นอกจากนี้ มีการวิจัยที่ศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาและการศึกษาต่อเนื่องของผู้บริหารมีผลสัมพันธ์กับความสำเร็จ ประสิทธิภาพผลการจัดการบริหารในโรงเรียนเป็นอย่างมาก (Robbin, 1994, p. 109; Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1989, p. 379) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ (Penley, 1985, p. 98; Everard & Morris, 1985, pp. 3-6; O'Neal, 1987, p. 3262-A; อารุง จันทวานิช และคณะ, 2527, หน้า 98 อ้างถึงใน บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538, หน้า 69-72) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยในส่วนของคุณวุฒิการศึกษาพบว่าผู้บริหารยังมี

การศึกษาสูงก็ยิ่งมีความรอบรู้ ความเข้าใจ และโลกทัศน์กว้างขึ้น อำนาจความรู้ทำให้ผู้ร่วมงาน ศรัทธาและให้ความร่วมมือ มีผลทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย จากการวิจัยของเพรสเซล (Pressel, 1986, p. 516) พบว่า ผู้บริหารที่สำเร็จปริญญาเอก จะทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นมากกว่าผู้สำเร็จปริญญาโท และจากการวิจัยของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2527 อ้างถึงใน บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538, หน้า 47) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษา ประชากร พบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีการวิจัยของอีกหลายท่านที่ศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาและการศึกษาอย่างต่อเนื่องของผู้บริหาร มีผลสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

## 2. ประสบการณ์ทางการบริหาร

ประสบการณ์เป็นตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญ เพราะประสบการณ์จะเพิ่มความละเอียด สุขุม รอบคอบในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจในเรื่องที่ถูกต้องเป็นผลดีต่อ องค์กรและสามารถส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ประสบการณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเกิดจากการเรียนรู้ที่สะสมมาเป็นเวลานาน มีนักการศึกษา หลายท่านให้ความสนใจศึกษาประสบการณ์ทางการบริหาร เช่น วิจิตร วรุตบางกูร (2530, หน้า 11) แมคนามารา และคริสโตม (McNamara & Chisolm, 1988, pp. 547-548) สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ โฮลเดน (Holden, 1995, p. 108-A) พบว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อคุณภาพ และมาตรฐานของการศึกษาใน โรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โอนีล (O'Neal, 1987, p. 320) พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากและประสบการณ์การบริหารมาก ยิ่งทำให้ มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากยิ่งขึ้น พิชญากรณ์ อิงคามระธร (2532, หน้า 45) พบว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลงาน ผลผลิต และความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติภารกิจของหัวหน้าภาควิชาให้ประสบความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับปัจจัย ลักษณะบุคคลบางอย่าง เช่น ระดับการศึกษาและประสบการณ์การบริหาร นอกจากนี้ยังสอดคล้อง กับ (Penley, 1985, p. 98; Everard & Morris, 1985; O'Neal, 1987, p. 3262-A อ้างถึงใน บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538, หน้า 69-72) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และพฤติกรรม ผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียน สำหรับประสบการณ์การบริหารเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ เพราะประสบการณ์ทางการบริหารของ ผู้บริหารจะช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจ สามารถคาดการณ์ต่าง ๆ ได้มีความคุ้นเคยกับงาน และ ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้มีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจทางการบริหารได้มากขึ้น จะสามารถนำ

ประสบการณ์มาช่วยดำเนินงานให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานมากขึ้น ซึ่งก็สอดคล้องกับการวิจัยของ การริตา (Garita, 1986, p. 1546-A) ซึ่งวิจัยพบว่าประสบการณ์การบริหารของครูใหญ่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลของโรงเรียน หากครูใหญ่ใช้ประสบการณ์การบริหารเพื่ออำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและผลงาน

### 3. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาที่ผู้บริหาร โรงเรียนดำรงตำแหน่งใน โรงเรียนปัจจุบันและได้ปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาและ ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร เช่น วิจิตร วรุตบางกูร (2530, หน้า 11) และดักลาส (Douglas, 1978, p. 77) นอกจากนี้การวิจัยของ เกสรา สุขสว่าง (2540, บทคัดย่อ) พบว่า องค์ประกอบด้านภูมิหลังของคณบดี ได้แก่ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การสอน ประสบการณ์ทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ และเจตคติต่อการเป็นผู้นำคณะ มีอิทธิพลรวม อิทธิพลทั้งทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีมากที่สุด

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะชีวิตสังคมของ ผู้บริหาร โรงเรียน สรุปได้ว่า ประสบการณ์ทางการบริหาร เป็นตัวแปรที่สำคัญในระดับปัจจัย ผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนอันนำไปสู่คุณภาพของการศึกษา ได้ ในที่สุด

### แนวคิดเรื่องปัจจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

#### ความหมายของวิสัยทัศน์ (Vision)

คำว่า Vision เป็นคำที่มีความหมายสัมพันธ์ ใกล้เคียงกับนักการศึกษา นักธุรกิจ และ ทุกสาขาวิชาชีพ นักวิชาการบางคนได้คิดคำศัพท์มาใช้เอง เช่น ทศนภาพ ญาณทรรศน์ ปัญญาทัศน์ บรรณทัศน์ แต่ที่ใช้เป็นที่แพร่หลายก็คือ คำว่า วิสัยทัศน์ และให้ความหมายเนื้อหาสาระแตกต่างกัน ออกไป ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิสาธกรณ์ (2538, หน้า 3) อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์การ ในอนาคตเป็นภาพที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ (Unique) ที่พัฒนาแล้ว (Improved) และสามารถ บรรลุได้ถึง (Attainable)

มารศรี สุธานี (2540, หน้า 17) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลซึ่ง สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้ เป็นไปอย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้อง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำ องค์การให้บรรลุความต้องการนั้น

ประชุม โพรทกุล (2542, หน้า 22) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่องค์กรต้องการให้เป็น เป็นการสะท้อนค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กร

ฮิกแมน และซิลวา (Hickman & Silva, 1984, p. 151) ให้ความเห็นว่า วิสัยทัศน์ คือ การคิดไตร่ตรองโดยการใช้สมอง ใช้ปัญญา ความรู้ความสามารถ จากสิ่งที่รู้ไปหาสิ่งที่ไม่รู้ เป็นการสร้างสรรค์อนาคตจากข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ปัจจุบัน

เบนนิส และนาแนส (Bennis & Nanus, 1985, p. 89) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง สัมพันธภาพขององค์กรในอนาคตซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กร

บลัมเบิร์ก และกรีนฟิลด์ (Blumberg & Greenfield, 1986, pp. 227-228) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถในการมองเห็นความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคต และสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ

เทรธอวาน (Trethowan, 1991, p. 6) ให้ความหมายสั้น ๆ เกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ ว่าหมายถึง ความฝันอันเกิดความรู้

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนพิมพ์เขียวขององค์กรที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาในอนาคต และสามารถปฏิบัติให้ความสำเร็จตามความต้องการ (Sheive & Schoenheit, 1987, p. 194)

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถกำหนดแผนงาน เป้าหมาย และมองภาพในอนาคต (Future Image) ขององค์กรที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยการใช้ความรู้ความสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

#### ความสำคัญของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์มีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร บุคคล และนโยบาย ดังที่ นาแนส (Nanas, 1992 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปิ่นนิตามัย, 2538, หน้า 17) ได้เสนอว่า ในปัจจุบัน วิสัยทัศน์มีความสำคัญตามบทบาท และพันธกิจ 4 ประการ คือ

1. ก่อให้เกิดความรู้ที่กล้าสนใจ นำดึงดูด กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรักความผูกพัน เกิดความมุ่งมั่น พยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล มีเป้าหมาย ด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศเสียสละและมุ่งคุณภาพของงาน



3. ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น
4. เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต เชื่อมปัจจุบันเข้ากับอนาคต

ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการบริหาร โรงเรียน เพื่อนำโรงเรียน ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ จึงสามารถเป็นผู้นำในการบริหาร โรงเรียน ไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ และสอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจ และมาตรฐาน ลีอก และคณะ (Locke & Associates, 1991, p. 101) เชื่อว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เกิดจากปัจจัยในตัวผู้บริหาร ได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะตน ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และความสามารถ ทางด้านสติปัญญา แมนาส (Manasse, 1986, p. 96) ได้ศึกษาพบว่า ทักษะหรือความรู้ที่มีผลต่อ การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนมี 5 ประการ คือ

1. ทักษะด้านการจัดการกระทำข้อมูล
2. ทักษะเกี่ยวกับการวินิจฉัยองค์การ
3. ทักษะเกี่ยวกับโรงเรียนมีประสิทธิผล จัดการเรียนการสอนเพื่อความเป็นเลิศ
4. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์
5. ทักษะความตระหนักในตนเอง

เทรธอแวน (Trethowan, 1991, p. 6) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร โรงเรียนมี 3 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยในตัวผู้บริหาร
2. ปัจจัยภายในโรงเรียน
3. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

ดังนั้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารที่ สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคต ทิศทางของโรงเรียนที่ต้องการพัฒนาให้เป็นอย่างชัดเจน ภาพลักษณ์นั้นต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา มีความเป็นไปได้ ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงมี ความสำคัญในการกระตุ้นบุคลากรในองค์การให้มีเป้าหมายการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพัน มีความเพียรพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มใจ เสียสละ มุ่งมั่น ค้นหาความสำเร็จสู่เป้าหมาย เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความเป็นเลิศขององค์การ

#### ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

ลักษณะที่ของวิสัยทัศน์ นานาส (Nanas, 1992 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิดาชัย, 2538, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วย

1. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประวัติขององค์การ

2. เป็นอุดมคติที่บ่งชี้ถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการช่วยทำให้เป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. น่าเชื่อถือ

4. โน้มน้าวจิตให้ปฏิบัติ

5. แสดงออกมาอย่างชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

6. มีคุณลักษณะมุ่งทะเยอทะยาน สู่ความสำเร็จในอนาคต

7. บ่งบอกถึงความสามารถ ความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร

วิระวัฒน์ ปิ่นนิทามัย (2538, หน้า 21-24) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะ ลึก กว้าง ไกล สูง เป็นการมองและสร้างภาพที่มีมุมมองที่สังเคราะห์การสร้างเป็นภาพรวมพิจารณาถึงจุดเด่น จุดด้อย โอกาส สภาพปัญหา และปัจจัยคุกคามในระยะสั้นและระยะยาวนอกจากนี้แล้ววิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะอื่น ๆ ดังนี้

1. การบรรลุถึงได้ (Attainable or Achievable) คือ ต้องปฏิบัติได้ เป็นความแตกต่างที่สมเหตุสมผลภายใต้กรอบเวลาที่แน่นอน

2. เห็นได้ในเชิงพฤติกรรม (Behavioral) ฐานของความคิดที่กำหนดวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของสมองที่เรียกว่า กระบวนทัศน์ (Paradigm)

3. น่าท้าทาย (Challenging) การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องกระตุ้นความอยากรู้ อยากรเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง ท้าทายศักยภาพ และความสามารถของผู้ปฏิบัติ

4. พึงปรารถนา (Desirable) มักแสดงออกเป็นข้อเรียกร้องที่พึงประสงค์โน้มน้าวให้เกิดการพัฒนา เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

5. มุ่งเน้นการปฏิบัติการณ์มุ่งหน้า (Proactive) ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะไม่ย้อนรอยกลับไปหาอดีต ไวต่อสภาพการสิ่งแวดล้อมเสมอ รู้เท่าทัน และมีการกำหนดเป้าหมายแผนล่วงหน้า ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องใช้มาตรการป้องกันมากกว่าแก้ไข และปราบปราม

6. มีความเป็นกลยุทธ์ (Strategic) แสดงถึงการมุ่งสู่อนาคต โดยมีการวางแผนกลยุทธ์ จะไม่มีความหมายใดใดหากปราศจากวิสัยทัศน์ที่เป็นกลยุทธ์

7. ความคุ้มค่า (Worthwhile) คุณค่าและประโยชน์ของวิสัยทัศน์ที่ดีจะบังเกิดให้เห็นเมื่อเวลาผ่านไปในช่วงเวลาหนึ่ง

**ผลของวิสัยทัศน์ผู้บริหารที่มีต่อองค์กร (Administrator Vision)**

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สำคัญประการแรกสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนในยุคสมัยโลกาภิวัตน์ ความอยู่ของโรงเรียนอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน อนาคตของโรงเรียนจำเป็นต้องมุ่งเน้นงานวิชาการเป็นหลัก การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขวิกฤติเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นการสร้างทุน

แห่งปัญญาเป็นแนวความคิดที่ให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและกว้างขวางของการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของประเทศที่จะทำให้การแสวงหาโลกบนพื้นฐานวัฒนธรรมไทยจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ทุกส่วนของสังคมในสังคมจัดการในโรงเรียน ในทัศนะของนักการศึกษาคุณสมบัตินี้เบื้องต้นที่สำคัญของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจคือ ความมีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ คือการมีแผนงานสำหรับอนาคตจึงเป็นกุญแจสำคัญของความเป็นผู้นำ เสมือนแผนที่ที่ประกอบการเดินทางไปสู่จุดหมายในอนาคตและวิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะปลายเปิด (Open-Ended) เบอร์ลิน (Berlin, 1996, p. 30) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารหรือผู้นำเป็นภูมิปัญญาเชิงปฏิบัติ (Practical Wisdom) หรือความมีเหตุผลในเชิงปฏิบัติ (Practical Reason) การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นมืออาชีพจะต้องมีความรู้ความสามารถในการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงของสังคมประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (Techno Vision) ผลการวิจัยของ คูเซส และพอสเนอร์ (Kouzes & Posner, 1987, p. 129) พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารในองค์กรมีแหล่งที่มาจาก 3 ประการ คือ มาจากนโยบายหรือข้อเรียกร้องขององค์กรระดับเหนือขึ้นไป มาจากสภาพปัญหาและสิ่งแวดล้อมทางสังคม และมาจากการสร้างวิสัยทัศน์จากองค์กร

นัท และแบคคอฟฟ์ (Nutt & Backoff, 1996, pp. 471-473) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีผู้นำองค์กรและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันสร้างขึ้นได้ สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่อนาคตที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อค้นหาคำตอบในเรื่องต่อไปนี้

1. อะไรคือความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรในอดีต มันเกิดจากอะไร อะไรคือค่านิยมร่วมขององค์กร อะไรคือภูมิปัญญาที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ
2. วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันขององค์กร อะไรคือภารกิจหลัก สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือไม่ องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจมากน้อยเพียงใด อะไรคือจุดเด่นอะไรคือจุดด้อย
3. องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนภารกิจหลักในปัจจุบันหรือไม่ ทิศทางและเป้าหมายในระยะยาวขององค์กรอย่างไร อะไรคือภูมิปัญญาใหม่ที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต เราช่วยกันเสริมสร้างอย่างไร

บทบาทสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีศักยภาพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญยิ่งเมื่อผู้บริหารโรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์ เผยแพร่วิสัยทัศน์แล้ว ผู้บริหารจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538, หน้า 5) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะต้องได้รับความร่วมมือ หุ่นเท กำลึงกาย กำลึงใจ กำลึงความคิด และความพยายามจากสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นดำเนินเป็นผลสำเร็จ ซึ่งถือเป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นหรือให้มี

ความเป็นเลิศนั่นเอง สิ่งหนึ่งที่นักการศึกษา นักวิชาการ ได้ยอมรับตรงกัน คือ วิสัยทัศน์ทำให้ผู้นำมีความแตกต่างจากผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้นำจะปฏิบัติงานได้หลากหลายนอกเหนือจากเหตุการณ์หรือกิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่ตามปกติ โดยจะเลือกกระทำกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ และกิจกรรมที่มีคุณค่าต่อองค์กร ขณะที่ผู้บริหารจะกระทำทุกสิ่งทุกอย่างตามบทบาทภาระหน้าที่เพียงเพื่อให้ถูกต้องเท่านั้น (Bennis & Nanus, 1989, pp. 36-37) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะได้รับผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของ ผู้บริหาร โรงเรียน โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการทำงานร่วมกับคนอื่นและทักษะการสื่อสารที่ดี (Sheive & Schoenheit, 1987, p. 69) และผู้บริหาร โรงเรียนควรจะนำวิสัยทัศน์เข้าไปผสมผสานกับ โครงสร้าง นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และงานประจำวันของโรงเรียนเพื่อให้วิสัยทัศน์ได้ปฏิบัติไปพร้อมกันกับแผนงานและกิจกรรมประจำของโรงเรียน (Ramsay & Clark, 1990, p. 89) นอกจากนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะบรรลุผลสำเร็จนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องนำวิสัยทัศน์ไปกำหนดเป็นปฏิทินปฏิบัติการจริงอย่างต่อเนื่องผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ทีมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ และแบ่งงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ (Locke & Associates, 1991, p. 93) และผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการ โดยไม่ต้องเสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ หรือไม่มีคุณค่าต่อองค์กร (Duke, 1987, p. 51)

การบริหาร โรงเรียนในปัจจุบันผู้บริหาร โรงเรียนจำเป็นต้องผู้ที่มีวิสัยทัศน์อย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานใน โรงเรียนมีกิจกรรมมากมาย มีขอบข่ายงานกว้างขวาง ต้องมีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับ แผนงาน นโยบาย ในระดับกระทรวง กรม และความต้องการของสังคม ชุมชน ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันให้โรงเรียนพัฒนาก้าวหน้าสู่อนาคต ซึ่ง เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1984, p. 7) ได้เสนอความคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องการจะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนจะก่อให้เกิดแนวนโยบายในการบริหารงานใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน สามารถกำหนดเป็นปรัชญา และธรรมเนียมโรงเรียน นำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ในทางตรงกันข้ามถ้าโรงเรียนใด สถานศึกษาใดที่ผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ การปฏิบัติงานไม่มีเป้าหมายอย่างชัดเจน สนใจจัดกิจกรรมในโรงเรียนอย่างทั่วถึง ขาดระบบที่ดี การบริหารจัดการก็จะไม่มีประสิทธิภาพ และ เซอร์จิโอวานนี และ สตาร์เรตต์ (Sergiovanni & Starratt, 1993, pp. 192-194) ยังกล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะพัฒนาทิศทางขององค์กรดำเนินการไปในทิศทางใด แล้วผู้บริหารจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนให้ผู้ร่วมงาน สังคมรับทราบ และ

ร่วมมือกันปฏิบัติงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ จึงนับว่าเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี ดังที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538, หน้า 13) ได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า “องค์การใดที่ผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์ องค์การนั้นย่อมไม่ก้าวหน้าหรือมีแต่ความล้มเหลว”

การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนไม่ทราบว่าจะ บริหารโรงเรียนอย่างไร บริหารทำไม บริหารตรงไหน บริหารเมื่อไร และบริหารอย่างไรแล้ว แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนนั้นไม่มีจุดมุ่งหมายในการบริหารงานที่ชัดเจน นั่นหมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีวิสัยทัศน์นั่นเอง การกำหนดจุดมุ่งหมายเป้าหมายสูงสุดที่ชัดเจนจึงเป็นหลักสำคัญที่จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างความผูกพันนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำได้หลายทาง เช่น ด้านการศึกษา ได้แก่ การค้นคว้าจากเอกสาร วารสาร ผลงานการวิจัย การเข้าร่วมประชุมสัมมนา อภิปรายกลุ่ม ร่วมกับเพื่อน การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและจากคนอื่น กล่าวได้ว่า ถ้าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ การบริหารงานในโรงเรียนก็จะประสบความสำเร็จในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (เนาวรัตน์ วิไลขันธ์, 2538, หน้า 80)

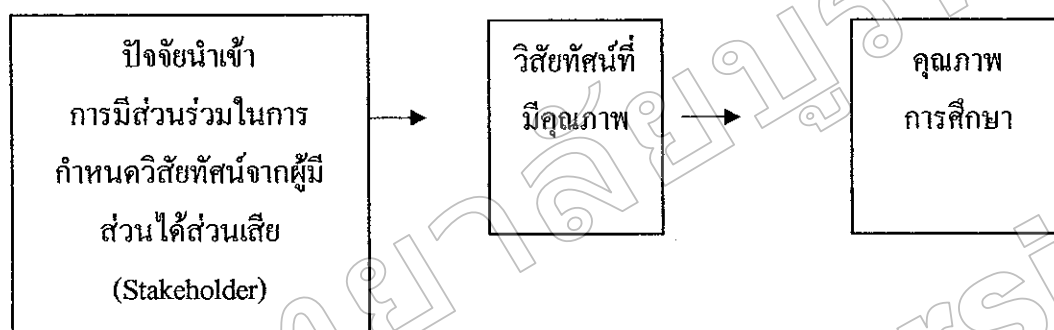
วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538, หน้า 11-32) ได้อธิบายถึงลักษณะของผู้นำและผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ว่าจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. กำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ได้ดี มีมุมมองที่ยาวไกลสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และมองภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตได้
2. มีความสามารถของสมองที่จะคาดคะเนและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าปัจจุบัน และรู้จักสังเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับสถานการณ์จำเป็น
3. มองภาพกว้างแล้วมุ่งสู่ภาพเล็ก คิดแบบนิรนัย รู้และเข้าใจนโยบาย เป้าหมายขององค์กร สามารถจำแนกเป้าหมายออกจากวิธีการ ยึดหยุ่นในแนวทางที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมาย
4. มีความกระตือรือร้นในการรับรู้ และสามารถเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ๆ กระตุ้นริเริ่มให้มีการใช้นวัตกรรมอยู่เสมอ
5. ไม่ยึดมั่นถือมั่นในความคิดของตนเองเป็นหลัก สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้เกิดผลสูงสุด และเปิดใจรับความรู้และประสบการณ์ใหม่
6. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความทะเยอทะยาน เน้นที่ผลกระทบเชิงสร้างสรรค์มุ่งหาความสำเร็จใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ควรมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้คือ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนเพื่ออนาคต คาดคะเนเรียนรู้สะสมประสบการณ์ มีความคิด

ริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงสู่อุณหาค มีความกระตือรือร้น ยอมรับความรู้ใหม่ๆ กระตุ้นให้รู้จักใช้นวัตกรรมสนับสนุนงานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการพัฒนาให้เกิดผล สูงสุด

นอกจากนี้จากโมเดลคุณภาพการศึกษาแสดงถึงอิทธิพลของวิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนให้ โรงเรียนไปถึงภาพที่คาดหวังไว้ได้ตามที่กำหนด ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสนับสนุนให้โรงเรียน สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ รายละเอียดดังภาพที่ 5

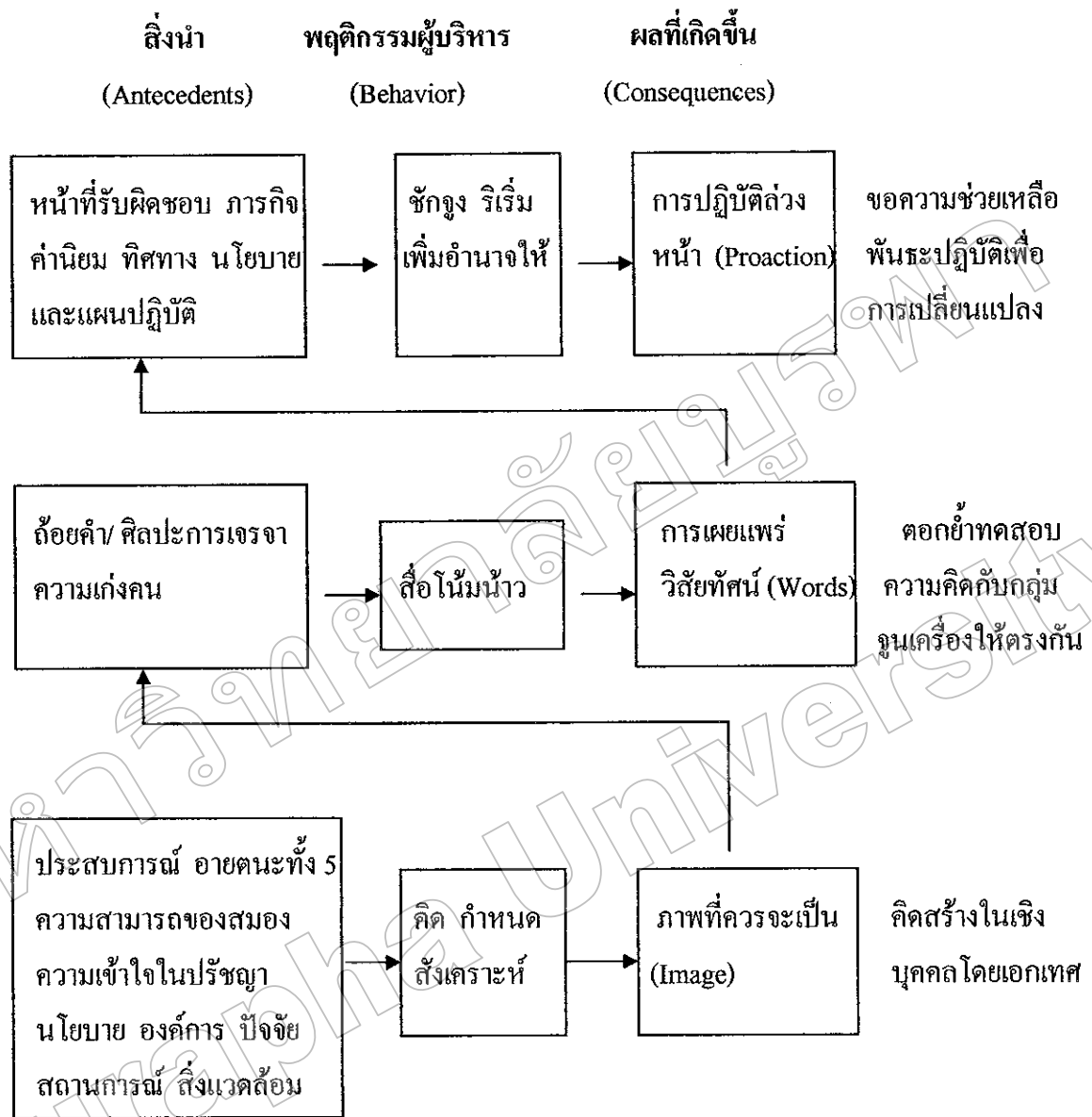


ภาพที่ 5 อิทธิพลของวิสัยทัศน์ที่มีต่อคุณภาพการศึกษา

จากภาพที่ 5 แสดงได้ว่าวิสัยทัศน์ที่มีคุณภาพจะเป็นปัจจัยตัวกลางที่จะทำให้การบริหาร โรงเรียนจากการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และส่งผลต่อไปยัง การเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้ในที่สุด ดังนั้นผลของคุณภาพการศึกษาที่จะเกิดขึ้นมา ย่อมเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นมา โดยวิสัยทัศน์ที่ดีมีคุณภาพนั้นย่อมต้องมาจากการร่วมคิด ของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าไปกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นมีประสิทธิภาพ สูงสุด

#### กระบวนการของวิสัยทัศน์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538, หน้า 24) อธิบายว่า กระบวนการของวิสัยทัศน์มีอย่างน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ 1) การสร้างภาพที่ควรเป็น 2) การสื่อสารภาพที่คิดได้ และ 3) การปฏิบัติโดยการ เพิ่มอำนาจให้ปฏิบัติ หรือเรียกว่า การสร้างพลังร่วมเพื่อการปฏิบัติ ดังแสดงในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 กระบวนการที่ครบวงจรของการมีวิสัยทัศน์ (วิระวัฒน์ ปินนิตามัย, 2538)

จากภาพที่ 6 เห็นได้ว่าในภาพประกอบของกระบวนการของวิสัยทัศน์นั้น จะต้องเกิดขึ้นครบองค์ประกอบทั้ง 3 ลักษณะ คือ คิดได้ พุดเป็น และเพิ่มอำนาจการปฏิบัติ

**มิติของวิสัยทัศน์**

บรอน (Braun, 1991, p. 26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบุคคล ว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating Vision) หมายถึง การสร้างความฝันที่เป็นจริง หรือการสร้างพิมพ์เขียวขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่

ผู้บริหารปรารถนาให้องค์การของตนเป็นอย่างนั้น จะต้องศึกษาองค์การอย่างละเอียดลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดค้อย จุดเด่นของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การให้มีส่วนร่วม (Shared Vision)

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulation Vision) คือ กระบวนการที่จำเป็นต้องบรรยาย อธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ ผู้บริหารจะต้อง เผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั่นคือ เปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ของ ส่วนร่วม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การให้สมาชิกขององค์การยอมรับวิสัยทัศน์ว่า เป็นของตนเอง ผู้บริหารจะต้องมีศิลปะในการแสดง สามารถอธิบาย และโน้มน้าวสมาชิกของ องค์การให้เข้าใจและยอมรับ ผู้บริหารจะต้องมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของ สมาชิกในองค์การ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Operationalizing Vision) หมายถึง การนำเอาวิสัยทัศน์ ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยการร่วมมือ ท่วมเทก่าลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดและ ความเพียรพยายามของสมาชิกในองค์การ เพื่อนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การการปฏิบัติที่สำเร็จ นั่นคือ เป็นการรวบรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคต ปรับปรุงองค์การให้ดี มีความเป็นเลิศ ตลอดไป

โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ บรอน (Braun, 1991, p. 26) ที่ได้เสนอ แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ ข้างต้น มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนด องค์ประกอบของปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ซึ่งแนวทางดังกล่าว สมจิตร อุดม (2547) ได้ใช้ ในงานวิจัยเพื่อกำหนดองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ในระดับผู้บริหารและได้ผลการวิจัยออกมาเป็นที่ สอดคล้องกับแนวคิดที่กำหนดขึ้น

**แนวคิดเรื่องปัจจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน**

**ความหมายภาวะผู้นำ**

ดรักเกอร์ (Drucker, 1968, p. 272) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีศิลปะใน การทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถของผู้นำ

ไซมอน (Simon, 1977, p. 126) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีศิลปะในการทำให้ สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนสำเร็จ ผู้บริหาร หรือผู้นำเป็นผู้ที่ใช้ศิลปะในการปฏิบัติงานเป็น ผลสำเร็จตรงตามจุดมุ่งหมายขององค์การ



เฮอร์เช และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1982, p. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การทำงานของผู้นำร่วมกับคนอื่นในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ

โอเวนส์ (Owens, 1987, p. 128) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่แสดงถึง บทบาทการกระทำที่ผู้นำสนับสนุนให้กลุ่มทำงานสำเร็จ มุ่งเน้นภารกิจสำคัญ 1) จัดการภายในกลุ่ม เพื่อพัฒนาให้ได้ผลผลิตร่วมกัน 2) ประสบความสำเร็จในงานที่กระทำอยู่

เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni, 1991, p. 19) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นส่วนสำคัญที่จะ สร้างความผูกพัน ยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติกของผู้นำและผู้ตาม กระตุ้นให้ มีความตระหนักถึงเป้าหมายหลักของสถาบัน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพของ การบริหารการศึกษา

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยและเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่าภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในลำดับต้น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน โดยสาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพกำหนดเป็นปัจจัยตัวหนึ่งของโมเดลการวิจัย เนื่องจากบริบทของกลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนแล้วมาประเมินผู้บริหารของตน ซึ่ง ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้บริหารในองค์การทางการศึกษาที่ควรจะเป็นจำต้องเหมาะสมกับลักษณะของ องค์การ โดยโรงเรียนจัดเป็นองค์การประเภทองค์การวิชาชีพ (Professional Organization) ภาวะผู้นำ ที่เหมาะกับองค์การประเภทวิชาชีพซึ่งสมาชิกในองค์การเป็นผู้มีความรู้ มีแรงงานประเภทวิชาชีพที่มี ความรู้ รักในเกียรติและศักดิ์ศรีเนื่องจาก เน้นการมุ่งใจผู้ร่วมงานด้วยสิ่งกระตุ้นทางจิตใจมากกว่า สิ่งกระตุ้นทางวัตถุ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำที่เหมาะสมในกรณีนี้ก็คือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนั่นเอง (Yukl, 1981, pp. 204-206) เนื่องจากภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับ ผู้ตามทำให้มีความมั่นใจในตนเอง จัดการตนเองได้ และสามารถจัดกระบวนการควบคุมที่ไม่จำเป็นต้อง ออกไป โดยการลดความเป็นลำดับชั้นการบังคับบัญชาให้เป็นแนวราบ (Yukl, 2006, p. 266) ซึ่ง สอดคล้องกับลักษณะขององค์การประเภทวิชาชีพ โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถส่งผลต่อ การมุ่งใจและความภักดีต่อองค์การให้แก่สมาชิกซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้้องค์การ สามารถอยู่รอดในยุคของการแข่งขันได้ ทั้งนี้เพราะสมาชิกมีแรงจูงใจในการทำงานและมีทัศนคติที่ดี ต่อองค์การ (Yukl, 2006, p. 276)

จากแนวคิดด้านภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพที่ได้ประมวลมา ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าเหมาะสมกับ การใช้ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยน สภาพที่ต้องมีความเข้าใจกับการตัดสินใจหรือการกำหนดนโยบายของตนเพื่อให้โรงเรียนอยู่รอด ภายใต้อาการกดดันแข่งขันกับโรงเรียนอื่น ๆ ทั้งโรงเรียนรัฐและเอกชน โดยผู้บริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนต้องสามารถระบุปัญหาและขอบเขตของการแก้ปัญหาของโรงเรียน นักเรียน

ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมส่วนรวมได้โดยพยายามทำตัวเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ปรับตนให้เข้ากับสถานะการณ์ในและนอกองค์การได้อย่างเสมอ ซึ่งผู้บริหารที่มีคุณลักษณะแบบนี้ย่อมส่งผลดีต่อครูที่จะเคารพศรัทธา ยอมอุทิศตนตั้งใจทำงานเพื่อ โรงเรียนนำไปสู่การเกิดคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ในที่สุด

จุดเด่นของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมีหลายประการ นอกจากเป็นตัวแบบของภาวะผู้นำล่าสุดที่มีผู้ให้ความสนใจทำการศึกษาวิจัยมากแล้ว ยังมีแนวคิดด้านปลูกเร้าเชิงอุดมการณ์สูง ให้การเน้นถึงความสำคัญของผู้ตามซึ่ง มีแนวคิดที่ไกลกว่าการเป็นเพียงผู้นำแบบทั่วไปที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยน ซึ่งคาดว่าไม่เหมาะที่จะนำมาใช้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูซึ่งมีลักษณะเป็นวิชาชีพที่อาจใช้วัตถุหรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจไปกระตุ้นหรือการจูงใจได้ไม่มากเท่ากับการใช้สิ่งกระตุ้นทางจิตใจตามแนวทางของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ทั้งนี้จากทฤษฎีและแนวคิดด้านผู้นำเปลี่ยนสภาพที่น่าเสนอ ผู้วิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้สามารถจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตนเอง มาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ขององค์การ และหมั่นคณะแทนและส่วนที่สำคัญคือสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม (Higher Order Needs) ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีปริมาณของ การใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (Extra Effort) ทั้งนี้เพราะมีแรงจูงใจสูงขึ้นจนกระทั่งสามารถทำงานได้มากกว่าที่เคยคาดหวัง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544, หน้า 318) โดยแบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 49) ให้ความหมายภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพว่าเป็นกระบวนการของการกระทำที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะให้ความใส่ใจต่อการทำงานของผู้ตาม โดยจะพัฒนาผู้ตามให้องกาม เต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนั้น มีระบบค่านิยมและอุดมการณ์ของตนที่เข้มแข็ง ซึ่งสามารถส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ตามให้ปฏิบัติไปในแนวทางดีงามต่อส่วนรวมมากกว่าเพื่อประโยชน์ของตนเอง

โดยทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะส่งเสริมแรงจูงใจ และผลงานของผู้ตามได้มากกว่า ซึ่งประเด็นนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะไปสู่การเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตามแนวคิดของฮอย และมีสเกลได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดปัจจัยภาวะผู้นำ โดยยึดตามทฤษฎีผู้นำเปลี่ยนสภาพของแบสที่ได้แบ่งลักษณะของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างอุดมการณ์ การคล้อย การกระตุ้น

การใช้ปัญญาและการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ซึ่ง บาร์ธ (Barth, 1990, p. 19) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่สำคัญที่สุดคือ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับครู ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าสอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

นอกจากนี้จากผลการวิจัยของ สมจิตร อุคม (2547) พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลไปยังความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุหลาบรัตนสังขธรรม (2536) ที่พบว่าพฤติกรรมผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัยรัฐ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเรือนหมั่นทรัพย์ (2538) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2547) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่สำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือกล่าวอีกนัยคือปัจจัยเหล่านี้จากงานวิจัยที่ได้กล่าวไปทั้งหมดคือสาเหตุของการเกิดคุณภาพการศึกษาของระดับ โรงเรียน

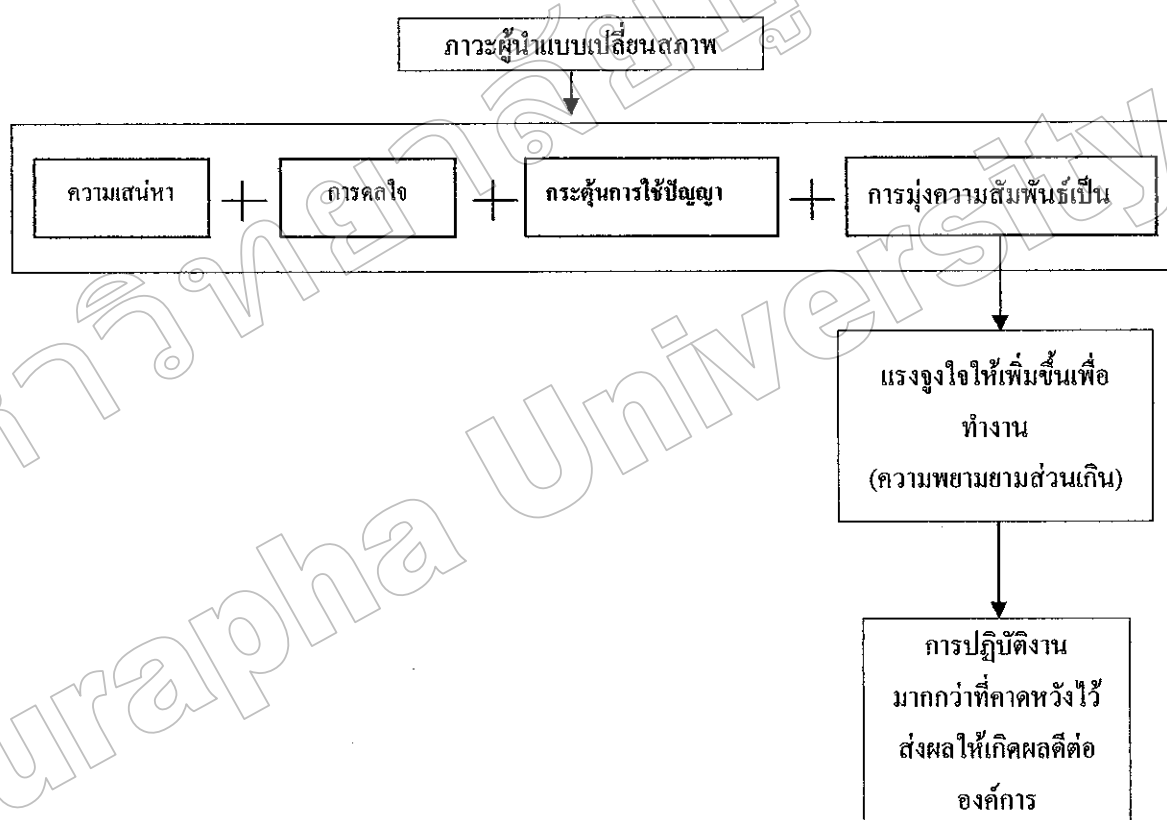
ดังนั้นผู้วิจัยเชื่อมั่นว่าโรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงกำหนดให้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลไปยังคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ เบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 49)

องค์ประกอบที่ 1: ความเสน่ห์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ ก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น

องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงคลใจ (Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึง ความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงคลใจโดยขงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ ในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตน หรือของผู้นำ หรือขององค์การ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะสร้างความรู้สึกร้าท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม

องค์ประกอบที่ 4: การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำให้การช่วยเหลือพฤติกรรมที่ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนอกจากทำให้ผู้ตามสร้างผลงานได้เกินความคาดหวังแล้ว ยังช่วยเหลือให้ผู้ตามเปลี่ยนจุดยืนของตนจากทำเพื่อประโยชน์ตนเอง ไปเป็นเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะหรือองค์กร (Bass & Avolio, 1990, p. 65) ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์กร (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 69)

จากภาพที่ 7 แสดงถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์กร ที่ได้ดัดแปลงจาก เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540, หน้า 69) แสดงได้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีปริมาณของการใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (Extra Effort) ทั้งนี้เพราะมีแรงจูงใจสูงขึ้น จนกระทั่งสามารถทำงานได้มากกว่าที่เคยคาดหวังไว้ ซึ่งผลลัพธ์

ดังกล่าวถือเป็นผลดีขององค์การในการที่จะทำให้บุคลากรมีแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ นำมาสู่การเกิดประสิทธิผลหรือคุณภาพในการดำเนินการขององค์การได้

จากผลงานวิจัยของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว มีส่วนสำคัญยิ่งที่ช่วยเพิ่มความเข้าใจที่แจ่มชัดเกี่ยวกับผู้นำเปลี่ยนสภาพได้ดีขึ้น สรุปการค้นพบที่สำคัญได้แก่ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้พฤติกรรมที่หลากหลายในการก่อให้เกิดอิทธิพล เพื่อใช้ในการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสำคัญในองค์การ ผู้นำเหล่านี้จะให้ความช่วยเหลือผู้ตามในการตีความเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ช่วยให้ผู้ตามเห็นสิ่งที่เป็นภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น และช่วยให้เข้าใจว่าเมื่อไรที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงใหญ่เกิดขึ้นในองค์การ ผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกับสมาชิกภายในองค์การและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียจากภายนอก ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนและน่าดึงดูดใจ รวมทั้งหากกลยุทธ์ที่ดีในการใช้การสื่อความหมายให้เห็นวิสัยทัศน์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การกระทำที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Action) และการทำตัวอย่างของบทบาท (Role Modeling) ให้การสนับสนุนต่อกลยุทธ์ใหม่ มีการปรับปรุงแบบและแนวคิดเชิงวัฒนธรรมใหม่ ให้การสนับสนุนอย่างเข้มแข็งต่อกระบวนการเลียนแบบทางสังคม (Social Identification) และส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและความเชื่อภายใน ของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมด้วยการมอบอำนาจ ความรับผิดชอบการตัดสินใจ (Empowering Behaviors) ให้แก่บุคคลหรือทีมงานเพื่อใช้ในการดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ตามจุดงานที่คนเหล่านั้นรับผิดชอบ ผู้นำจะใช้พฤติกรรมมุ่งพัฒนา (Developing Behavior) และผู้นำยังใช้พฤติกรรมมุ่งการสนับสนุน (Supporting Behavior) เพื่อรักษา ระดับความกระตือรือร้นและระดับการใช้ความพยายามของผู้ตามในภาวะเมื่อเจออุปสรรค หรือความยากลำบากและสภาพอ่อนล้าต่าง ๆ ให้คืนสู่สภาพที่สมบูรณ์เป็นปกติต่อไป (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544, หน้า 333-335) ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนต้องมีเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่ประสิทธิผลขององค์การที่สะท้อนออกมาในรูปคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

### แนวคิดเรื่องปัจจัยการติดต่อสื่อสารในองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

#### ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร โดยเฉพาะการอำนวยความสะดวกทุกขั้นตอนของการบริหาร ย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดี มีเหตุผล และเป็นการปลุกฝังความสามัคคีในองค์การการจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีในองค์การเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นอัจฉริยภาพของนักบริหารในองค์การได้เป็นอย่างดี โดย บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, p. 111 อ้างถึงใน จันทรานี

สงวนนาม, 2545, หน้า 170) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญขั้นแรกขององค์กร และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จและได้รับประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 246) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารในองค์กรเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร และเป็นพฤติกรรมสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหาร โรงเรียนประสบความสำเร็จได้

ไซมอน (Simon, 1977, p. 8) มีความเห็นว่า องค์กรที่สมบูรณ์แบบจะมีส่วนสัมพันธ์อย่างสูงกับแบบของการติดต่อสื่อสาร ถ้าผู้บริหารมีความสามารถที่ควบคุมดูแลการติดต่อสื่อสารให้เป็นไปเพื่อการร่วมมือกัน ในองค์กร และถ้าประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีมากเพียงใด ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรก็จะมีมากขึ้น และเน้นว่าไม่มีองค์กรใดที่ประสบผลสำเร็จโดยปราศจากการติดต่อสื่อสารที่ดี สอดคล้องกับกับ สเตียร์ (Steers, 1977, p. 151) กล่าวว่า หากไม่มีเทคนิควิธีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลแล้ว ก็ยากที่องค์กรจะบรรลุถึงความมีประสิทธิผลได้ สอดคล้องกับ ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982, p. 23) ที่กล่าวว่าลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรระหว่างองค์กรดีเด่นจะแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัดเจน โดยจะเป็นการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการที่มีความคล่องตัวสูง เป็นระบบเปิดที่ใช้ได้หลากหลายช่องทางในการสื่อสาร เช่น การบริหารแบบเดินดูรอบ ๆ และการใช้เครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ

โดยทั่วไปแล้วเราเข้าใจความหมายของการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าจะพิจารณาการติดต่อสื่อสาร ในแง่ใดและมีวัตถุประสงค์ที่ใช้สื่อสารนั้นอย่างไร มีผู้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารกันไว้หลายท่านด้วยกัน สรุปได้ดังนี้

ไซมอน (Simon, 1977, p. 36) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการของการแลกเปลี่ยนหลักฐาน การตัดสินใจจากสมาชิกคนหนึ่ง ไปสู่สมาชิกอีกคนหนึ่ง ในองค์กร

เลวิส (Lawis, 1982, p. 65) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติ เพื่อสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 245) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารในโรงเรียน คือการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียน

เสนาะ ดิยาวี (2543, หน้า 23) ให้ความหมายโดยสรุปว่า การติดต่อสื่อสารเป็น กระบวนการที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความหมายกัน ได้แก่ กระบวนการทางด้านความรู้สึก ค่านิยมซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ การติดต่อสื่อสารต้องใช้วิธีการหรือเทคนิคอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าไม่รู้ไม่เข้าใจก็ไม่อาจสื่อสารกันได้ และบางครั้งความหมายของการสื่อสารขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ รูปแบบ และผลที่เกิดขึ้น

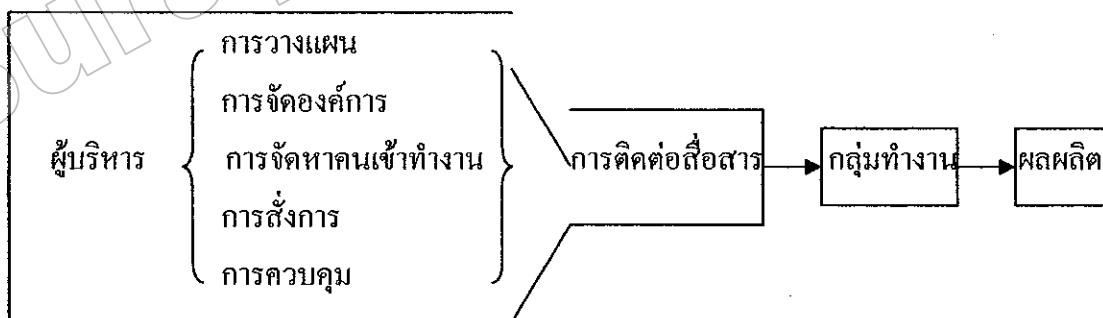
ธงชัย สันติวงษ์ (2536, หน้า 118-119) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสาร คือ สื่อหรือเครื่องมือซึ่งมนุษย์ใช้สำหรับเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันกับฝ่ายอื่น ๆ การติดต่อสื่อสารจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับขนาด ความพร้อมและความตั้งใจในการเสริมสร้างและพัฒนาให้เกิดความเข้าใจเป็นสำคัญ

สรุปแล้วการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดหรือการแลกเปลี่ยน เพื่อเชื่อมโยงความคิด ความรู้สึก ข้อเท็จจริง ความเข้าใจทุกรูปแบบ โดยการพูด การเขียน หรือสัญญาณ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้าใจความหมายหรือจุดประสงค์ที่ต้องการของผู้ส่งสาร และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้

**ความสำคัญและประโยชน์ของการติดต่อสื่อสาร**

โดยทั่วไป การติดต่อสื่อสารมีวัตถุประสงค์ที่จะกระจายข่าวสารความเข้าใจที่จำเป็นสำหรับการทำงานของสมาชิกในองค์การ และเพื่อสร้างเจตคติที่สำคัญต่อการจงใจ ตลอดจนการร่วมมือกันทำงานและมีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญอันดับแรกขององค์การและเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จและได้รับประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ ความสำคัญและประโยชน์ของการติดต่อสื่อสารนั้นมีผู้ให้ความเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2536, หน้า 119) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถ และประสบผลสำเร็จอย่างดีจะต้องมีความสามารถในการวางแผนจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุมคนให้ทำงานทางด้านเทคนิคต่าง ๆ ซึ่งการจะทำงานเหล่านั้นได้ต่างต้องทำได้โดยการติดต่อสื่อสารเสมอ ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 กระบวนการบริหารต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 119)

วินิจ เกตุขำ (2535, หน้า 155-156) สรุปความสำคัญของการสื่อสารไว้ดังนี้

1. การสื่อสารมีความจำเป็นมากขึ้น เนื่องจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในองค์กรไม่สามารถจะใช้วิธีการสื่อสารปกติธรรมดาในชีวิตประจำวันได้อีกต่อไป
2. ถ้าองค์กรมุ่งใช้วิธีการบริหารโดยยึดบุคคลเป็นหลักเท่าใด การสื่อสารจะต้องมีความจำเป็นมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย
3. แม้ว่าองค์กรจะใช้เครื่องมือที่ทันสมัยแทนการทำงานของมนุษย์ การสื่อสารจะต้องถูกนำมาใช้ในรูปการสื่อความหมาย เพื่อให้รู้วิธีการใช้เครื่องมือเหล่านั้น
4. ถ้ามีการปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน ในหน่วยงานเมื่อใด การสื่อสารจำเป็นต้องใช้เมื่อนั้น
5. การสื่อสารด้วยมนุษย์ยังจำเป็นอยู่ แม้จะมีเทคนิคที่ทันสมัยมาช่วยมากมาย เพราะมนุษย์สามารถถ่ายทอดข้อมูลหรือข่าวสารในด้านความคิด ความรู้สึก ค่านิยม และเจตคติได้มากกว่าเครื่องมือ หรืออุปกรณ์
6. การสื่อสารในองค์กรที่ดีจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะทำให้เกิดความพอใจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย

ดร. สุนทรายุทธ (ม.ป.ป., หน้า 19) จึงชี้ให้เห็นว่า การสื่อความหมายเป็นปัจจัยสำคัญในองค์กรที่จะทำให้องค์การนั้นดำเนินไปด้วยความร่วมมือประสานงานกันจากทุกฝ่าย ซึ่งปัจจัยการอยู่ร่วมกันในองค์กรต้องมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกที่มาร่วมทำงาน

เสนาะ ดิยาว (2543, หน้า 3-5) กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารมีอยู่ 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดความหมาย
2. ทำให้คาดคะเนความคิดกันได้
3. ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน

กรีซ สืบสนธิ์ (2537, หน้า 65) ได้ให้ความสำคัญของการสื่อสารไว้ว่า การสื่อสารในองค์กรมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารและปฏิบัติงานหลายประการ คือ

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายบริหารในการบริหารงาน เพราะการสื่อสารจะช่วยให้การทำงานลุล่วงไปได้โดยตลอด เป็นเครื่องมือช่วยตรวจสอบความเข้าใจผลงาน การสื่อสารในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมาก สำหรับผู้บริหาร ทักษะในการสื่อสารเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องฝึกฝนให้เกิดขึ้นในตนเองพอ ๆ กับทักษะในการบริหารงาน



2. เป็นเครื่องช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ทั้งสองฝ่าย การสื่อสารช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกัน นำมาซึ่งการสนิทสนม ความไว้วางใจ สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และกับพนักงานโดยส่วนรวม

3. ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันดีขึ้น การสื่อสารนำมาซึ่งความไว้วางใจ หากมีปริมาณที่เหมาะสมแล้วจะช่วยให้เกิดความกล้าที่จะสื่อสารกล้าที่จะถาม กล้าที่จะออกความคิดเห็น ท้วงติงและช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันมากยิ่งขึ้น

4. ช่วยให้การปฏิบัติการกิจของทุกหน่วยงานทุกส่วนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสานกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ การสื่อสารมีส่วนอย่างมากในการประสานงานทำให้ทุก ๆ หน่วยงาน ทำงานในหน้าที่ของตนไปอย่างสอดคล้องกับการทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ สะดวกมากขึ้น สำหรับผู้จัดการในการบริหารงานองค์การ และความรู้เกี่ยวกับการเคลื่อนไหวความต้องการของหน่วยงานอื่น ๆ จะทำให้เป้าหมายของการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

5. ช่วยให้เกิดการพัฒนา และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรขององค์การทุกระดับ สามารถสื่อสารได้อย่างเสรี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความกล้าที่จะสื่อสาร ย่อมนำไปสู่การเสนอความคิดสร้างสรรค์ คิดที่จะทำให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด นำองค์การไปสู่ความเจริญการยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ว่าคนนั้นจะอยู่ในระดับใดขององค์การ ย่อมทำให้ผู้ที่ได้รับการยอมรับเกิดความภาคภูมิใจ คนเรานั้นเมื่อพูดอะไรหรือสื่อสารอะไรออกไปก็ต้องการให้มีผู้รับฟัง แม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม

มินท์สเบิร์ก (Mintzberg, 1975 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2538, หน้า 478-479) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารที่มีบทบาทของผู้บริหารดังนี้

1. บทบาททางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำของหน่วยงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องติดต่อกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์การอีกด้วย มินท์สเบิร์ก (Mintzberg) ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะใช้เวลาของการติดต่อสื่อสารประมาณร้อยละ 45 กับเพื่อนร่วมงานประมาณร้อยละ 45 กับบุคคลที่อยู่ภายนอกหน่วยงาน และประมาณร้อยละ 10 กับผู้บังคับบัญชา

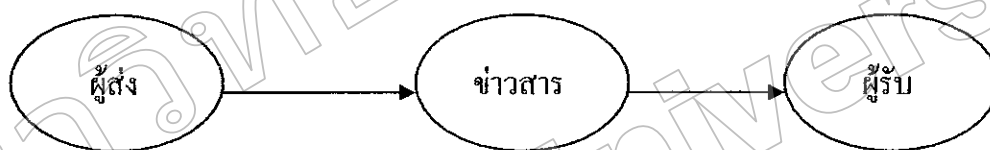
2. บทบาททางด้านข่าวสาร ผู้บริหารจะแสวงหาข่าวสารจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและการติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่อาจจะมีผลกระทบต่องานและความรับผิดชอบและยังเป็นผู้เผยแพร่ข่าวสารที่มีความสำคัญอีกด้วย นอกจากนี้ยังจะให้ข่าวสารเกี่ยวกับหน่วยงานโดยส่วนรวม เพื่อนร่วมงานและกลุ่มต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์การที่เกี่ยวข้อง

โดยสรุปแล้ว การสื่อสารเพื่อการบริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งหรือมีความสำคัญยิ่งต่อทุกองค์การ เพราะเป็นเสมือนสายเลือดที่หล่อเลี้ยงส่วนต่าง ๆ ของร่างกายมนุษย์เพื่อให้สามารถ

ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์อันจะมีผลให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ด้วยดี การสื่อสารเป็นสิ่งที่ขาดหายไปมิได้ ในกระบวนการบริหาร ปัญหาของการบริหารส่วนใหญ่คือ ปัญหาของการสื่อสาร ผู้บริหารไม่สามารถบริหารบุคคลอื่น โดยไม่มีการสื่อสารกับบุคคลากรคนอื่นได้

### กระบวนการติดต่อสื่อสาร

ในองค์การหรือสถาบันทุกแห่ง ต้องมีการติดต่อสื่อสารเพื่อนำไปใช้ในการสื่อความหมายให้ตรงกัน และก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารมีลักษณะเป็นกระบวนการ (Process) ซึ่งหมายถึงการมีลักษณะที่ต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เป็นการกระทำโต้ตอบกลับไป-มา ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารในเวลาเดียวกัน ใ้มีผู้จัดแบ่งขั้นตอนการติดต่อสื่อสารไว้หลายลักษณะ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามแนวคิดของแต่ละคน ขึ้นอยู่กับขอบข่ายของความสนใจที่จะศึกษารูปแบบของกระบวนการติดต่อสื่อสารอย่างง่ายที่สุด ต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการ (Steers, 1977, pp. 151-154) ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 กระบวนการติดต่อสื่อสาร

### รูปแบบการติดต่อสื่อสาร

รูปแบบและกระบวนการของการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานกิจกรรมของบุคคลในองค์การ ให้เป็นไปในทิศทาง และเป้าหมายเดียวกันทั่วทั้งองค์การ นอกจากนี้ การติดต่อสื่อสารยังมีบทบาทสำคัญในกระบวนการอื่นขององค์การ เช่น การใช้ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์การ ดังนั้นหากไม่มีเทคนิควิธีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลแล้ว ก็ยากที่องค์การจะบรรลุถึงความมีประสิทธิผลได้ สำหรับกลยุทธ์ในการปรับปรุงประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสารมีดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, p. 45) แบ่งการติดต่อสื่อสารออกเป็น 2 แบบ คือ การติดต่อสื่อสารแบบพิธีการ ซึ่งหมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนข้อกำหนดวางไว้โดยชัดเจน การติดต่อเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นระเบียบตามแบบแผนและธรรมเนียมการบริหารราชการส่วนใหญ่ และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นพิธีการ หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีได้ดำเนินไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ส่วนใหญ่คำนึงถึงความรู้จักขอบพอ คู่กันเป็นส่วนตัว การติดต่อสื่อสารมักจะดำเนินไปในรูปของบุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับองค์การเป็นหลัก

แคทซ์ และคาห์น (Katz & Kahn, 1982 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2545, หน้า 175) ได้วิเคราะห์แบบของการติดต่อสื่อสารไว้ 3 รูปแบบ ไว้ดังต่อไปนี้คือ การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Vertical Flow) เป็นลักษณะของการติดต่อสื่อสารที่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา จากบนมาสู่ล่าง การติดต่อสื่อสารจากล่างไปด้านบน (Upward Vertical Flow) เป็นการติดต่อสื่อสารจากผู้ร่วมงานขึ้นไปสู่ผู้บังคับบัญชาในลักษณะของการเสนอข้อมูลขึ้นไป และรูปแบบสุดท้ายคือ การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน เป็นลักษณะของการติดต่อสื่อสารระดับเดียวกันระหว่างหมู่สมาชิก ในองค์กรในลักษณะของการปรึกษาหารือ

#### แนวทางการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

สเตียร์ (Steers, 1977, p. 151) กล่าวว่าแนวทางในการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานและสนับสนุนด้านการติดต่อสื่อสาร ในองค์กร โดยสเตียร์มีแนวทางแนะนำดังนี้

1. ชี้แจงนโยบายอย่างชัดเจนและรัดกุม
2. การสั่งหรือต้อนงานต่อบุคลากรจะต้องชัดเจน เพื่อให้เข้าใจชัดเจนถึงสิ่งที่ให้ คาดหวังว่าจะให้ทำ
3. พยายามอธิบายถึงเหตุผลเบื้องหลัง การออกคำสั่งให้ทำงาน
4. ฝ่ายบริหารควรส่งข้อมูลย้อนกลับให้มากขึ้น เกี่ยวกับลักษณะและคุณภาพของการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่บนเป้าหมายที่แท้จริง
5. ควรใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารหลาย ๆ ทางเพื่อเพิ่มพูนโอกาสที่ข่าวสารจะได้รับ อย่างถูกต้อง และอย่าปล่อยให้ทราบจากข่าวลือ
6. ข่าวสารที่สำคัญควรได้รับการย้ำซ้ำอีกเพื่อให้แน่ใจ
7. ในบางกรณี ควรข้ามช่องทางการติดต่อสื่อสารตามแบบแผนไปยังผู้ที่ต้องการ ให้รับข่าวสารโดยตรง
8. ตอบข้อข้องใจตามความเป็นจริง
9. เปิดช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้ดำเนินไปได้โดยสะดวก
10. ให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของหน่วยงานอยู่เสมอ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร

ฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 288, 311) กล่าวว่าผู้บริหาร โรงเรียนสามารถ ปรับปรุงคุณภาพ หรือประสิทธิผลของ โรงเรียนจากปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982, p. 23) ที่กล่าวว่าลักษณะ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรระหว่างองค์กรดีเด่นจะแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ อย่างเห็นได้

ชัดเจน โดยจะเป็นการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการที่มีความคล่องตัวสูง เป็นระบบเปิดที่ใช้ได้หลากหลายช่องทางในการสื่อสาร เช่น การบริหารแบบเดินดูรอบ ๆ และการใช้เครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ

กุหลาบ รัตนสังขกรรม (2536) พบว่าการติดต่อสื่อสารในองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัยรัฐ

สตีเยร์ (Steers, 1977, p. 151) กล่าวว่า หากไม่มีเทคนิควิธีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลแล้ว ก็ยากที่องค์การจะบรรลุถึงความมีประสิทธิภาพได้ สำหรับ สตีเยร์ (Steers, 1983, p. 99) ได้กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารสำหรับกลยุทธ์ในการปรับปรุงประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสารคือชี้แจงนโยบายอย่างชัดเจนและรัดกุม การสั่งหรือสอนงานต่อบุคลากรจะต้องชัดเจน เพื่อให้เข้าใจชัดเจนถึงสิ่งที่ให้คาดหวังว่าจะให้ทำ พยายามอธิบายถึงเหตุผลเบื้องหลัง การออกคำสั่งให้ทำงานฝ่ายบริหารควรส่งข้อมูลย้อนกลับให้มากขึ้นเกี่ยวกับลักษณะและคุณภาพของการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่บนเป้าหมายที่แท้จริงควรใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารหลาย ๆ ทางเพื่อเพิ่มพูนโอกาสที่ข่าวสารจะได้รับอย่างถูกต้อง และอย่าปล่อยให้ทราบจากข่าวลือ ข่าวสารที่สำคัญควรได้รับการชี้แจงอีกเพื่อให้แน่ใจ ให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของหน่วยงานอยู่เสมอ โดยผู้วิจัยจึงได้สรุปและนำเอาองค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบย่อยที่สนับสนุนปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมากำหนดไว้ใน โมเดลการวิจัยครั้งนี้

### แนวคิดเรื่องปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

บรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในองค์การ บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้การทำงานของบุคลากรในองค์การบรรลุจุดหมายตามต้องการ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์การ มีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจและอบอุ่น รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงาน ถ้าหากองค์การมีบรรยากาศไม่ดี จะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว้าเหว่ และไม่อยากมาทำงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากรทำฝ่าย

#### 1. ความหมายของบรรยากาศองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “บรรยากาศองค์การ” ไว้ดังนี้

อักษร เมธสุทธิ (2540, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์การหมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่กล่าวคือ บุคคลย่อยจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึง

ความเป็นตนเอง องค์กรหรือหน่วยงานเช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์กรหรือหน่วยงาน

เดวิส (Davis, 1981 อ้างถึงใน สมถวิล แก้วปลั่ง, 2542, หน้า 117) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การคือ สภาพแวดล้อมที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในองค์กรนั้นไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นองค์การสาธารณชน เช่น กระทรวง ทบวง กรม หรือบริษัทต่าง ๆ บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบ ๆ ตัว

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968, pp. 45-65) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

บรรยากาศการมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่ม

บรรยากาศมุ่งการให้อำนาจ ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปกฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคลากรยอมรับ ความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่สถาบันอยู่ในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและความเห็นที่ไม่ลงรอย

บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ เน้นความรับผิดชอบส่วนตัว มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ให้มีการยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี สร้างความประทับใจที่บุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม

จากความหมายของบรรยากาศองค์การ ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การคือการรู้สึกหรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อองค์การ ความรู้สึกนั้นมีต่อลักษณะต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ ความเป็นอิสระ พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

## 2. ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์การซึ่ง จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรอยู่มาก ดังเช่น สเตียร์ (Steers, 1977, pp. 104-109) ได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การคือ

2.1 บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

2.2 จากการศึกษาที่บรรยากาศองค์การซึ่งเหมาะสมต่อองค์การหนึ่งแต่อาจจะไม่เหมาะสมต่ออีกองค์การหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค้บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การ และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การจะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นแค่ผลการปฏิบัติงานขององค์การ ในขณะที่บรรยากาศองค์การแบบเน้นความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การนั้นจะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก

2.3 แม้ว่าบรรยากาศจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้ยังได้กล่าวถึงบรรยากาศการทำให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์การคือ

2.3.1 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

2.3.2 ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

สรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารคน ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ ในองค์การ ดังนั้น การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล และสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) ซึ่งมีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การซึ่งก็คือบรรยากาศองค์การนั่นเอง

### 3. แนวคิดและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

องค์ประกอบที่จะนำมาใช้วัดถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการวัดถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การ ดังเช่น ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133-152) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์การที่เขาปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถวัดได้ด้วยแบบประเมินบรรยากาศองค์การ OCDQ (Organization Climate Description Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin and Croft) ในปี ค.ศ. 1963 เพื่อใช้สำหรับศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนประถมศึกษาของสหรัฐอเมริกาใช้วัดบรรยากาศองค์การ 8 ด้าน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมผู้ร่วมงาน จำนวน 4 ด้านและจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 ด้าน ดังนี้

### 3.1 ด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (Subordinate Behavior) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

3.1.1 ด้านไม่ให้ความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการปฏิบัติงานร่วมกัน ขาดความรู้สึกที่จะช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายต่างคนต่างทำ ไม่มีความสามัคคี ทำงานไม่ประสานกัน และไม่มีการพึ่งพาท้ายกัน

3.1.2 ด้านอุปสรรค (Hindrancel) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานมีต่อการปฏิบัติงานโดยขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบายเพราะผู้บริหารสั่งงานมากประกอบกับผู้ร่วมงาน อึดอัดต่อกฎระเบียบที่จะต้องปฏิบัติโดยผู้บริหารเป็นผู้ตั้งขึ้นมาและเห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น ก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากยิ่งจะทำให้ไม่ได้ผลดีต่อการทำงาน

3.1.3 ด้านขวัญและกำลังใจ (Espirital) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่รู้สึกว่าการทำงานเกิดขวัญและกำลังใจ มีความรักใคร่และปรองดองกันในหมู่คณะ ต่างเป็นเพื่อนที่ดีต่อกันช่วยเหลือกันและพึ่งพากัน แม้จะเป็นงานในหน้าที่หรืองานส่วนตัว เพราะเกิดจากการได้รับการตอบสนองของความต้องการด้านสังคมและได้รับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานสูง

3.1.4 ด้านความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกสนิทสนมกันและดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน ทำงานอย่างสนุกสนาน มีความใกล้ชิดพฤติกรรมเหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการทำงาน

### 3.2 ด้านพฤติกรรมผู้บริหาร (Administrator Behavior) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านความโดดเดี่ยว (Aloneness) หมายถึงความรู้สึกที่ผู้บริหารงานมีพฤติกรรมในการบริหารงานแบบทางการ อึดอัดระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์และนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงานและไม่พยายามไม่สร้างความคุ้นเคย เป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

3.2.2 ด้านการมุ่งเน้นการผลิตผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานที่เน้นแต่ผลงานและสั่งงาน และควบคุมดูแลใกล้ชิดตรวจตราเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการทำงานด้วยความเครียด

3.2.3 ด้านความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะ โน้มน้ำว จูงใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานและพยายามช่วยเหลือ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงานและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถและแสดงความรับผิดชอบ พร้อมทั้งผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน

3.2.4 ด้านการให้ความใส่ใจ (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแสดงความเมตตากรุณา ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือ ดูแลความเป็นอยู่พร้อมสวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงาน (Halpin & Croft, 1966, pp. 150-151)

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีนักวิชาการได้กล่าวว่ามีหลายองค์ประกอบของบรรยากาศซึ่งมีส่วนที่เหมาะสมและแตกต่างกันไปตามแนวความคิดของแต่ละบุคคล สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและประมวลแนวความคิดต่าง ๆ และสรุปได้ว่า แนวคิดของ ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133-152) เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้มากที่สุด เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมแนวคิดบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนที่มีคุณภาพ โดย บาร์ธ (Barth, 1990, p. 19) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่สำคัญที่สุดคือ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับครู นอกจากนี้ก็ได้แก่ ปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างครูด้วยกันเอง การส่งเสริมสนับสนุนครูจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมมือกันทำงานในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เป็นไปอย่างมีมิตรภาพ การพึ่งพาอาศัยกันและกันในการทำงานสู่เป้าหมายร่วมกัน และบุคลากรมีความห่วงหาอาทรต่อกัน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างให้เกิดปรากฏการณ์ที่เป็นผลลัพท์ดังกล่าวได้ โดยทฤษฎีบรรยากาศองค์การที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าเหมาะสมครอบคลุมถึงบรรยากาศองค์การที่บาร์ธได้กล่าวไว้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543, หน้า 84-85) ได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการศึกษาต่างชาติ สรุปผลการสังเคราะห์ได้ว่าปัจจัยที่จะทำให้โรงเรียนที่ดีมีคุณภาพนั้น มีหลายประการหนึ่งในนั้นคือการบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ไชเซอร์ (Sizer, 1990, pp. 6-8) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่ดีมี 3 ประการคือ 1) ต้องมีบรรยากาศของความเชื่อถือนในพลังความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในศักยภาพของกันและกัน 2) มีสภาพกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ (Collegiality) ซึ่งแสดงได้จากพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนที่มีลักษณะ ใฝ่รู้ แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน 3) ความสัมพันธ์อันดีต่อกันและกันของ ผู้บริหารกับครู และครูกับครู ซึ่งประเด็นนี้ ไชเซอร์ให้ความสำคัญมากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบย่อยที่สนับสนุนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมากำหนดไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้ และได้เลือกทฤษฎีและองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของฮาลพินและ ครอฟท์เป็นปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

#### 4. อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อคุณภาพการศึกษา

บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของงานในโรงเรียนซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของคุณภาพในการดำเนินการผลิต โดยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อทั้งพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนในโรงเรียน พฤติกรรมกลุ่มภายในโรงเรียน รวมทั้งพฤติกรรมองค์การโดยรวมของโรงเรียนนั้น เนื่องจากบรรยากาศองค์การซึ่งวัดมาจากมุมมองของสมาชิกแต่ละคนซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ทำให้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อปัจจัยทาง



จิตวิทยาที่ส่งผลต่อจิตใจของสมาชิกทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร (Cheng, 2006, p. 128) รายละเอียดดังรูปที่ 10



ภาพที่ 10 อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อคุณภาพการศึกษา

โดย ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1996 cited in Cheng, 2006, p. 140) อธิบายว่าบรรยากาศองค์กรแบบเปิดเป็นบรรยากาศแบบที่ดีที่สุดทำให้เกิดประสิทธิผลองค์กรแตกต่างจากบรรยากาศองค์กรแบบอื่น ๆ โดยบรรยากาศองค์กรแบบเปิดเป็นบรรยากาศที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ถึงมิตรภาพ การสนับสนุนจากองค์กร การมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ซึ่ง ผลที่ตามมาจะทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงานในระดับสูง การพัฒนานวัตกรรมและผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงมาก สิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพสูงสุดในการผลิต (Most Effective in Production) (Cheng, 2006, pp. 128-140) นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ American Society for Training and Development ที่ทดสอบพบว่า บรรยากาศที่เป็นสิ่งแวดล้อมทางบวกขององค์กรสามารถสร้างให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) ได้ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ประมวลมาจากทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นทั้งหมดสามารถที่จะกล่าวในเบื้องต้นได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ปัจจัยชีวิตสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และปัจจัยบรรยากาศองค์กร โดยการกำหนดเส้นอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเป็นไปตามทฤษฎี แนวคิดของนักวิชาการและผลการวิจัยที่พบ ซึ่งพอสรุปประเด็นหลักได้ดังนี้

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 288, 311) กล่าวว่าคุณภาพขององค์การ กลายเป็นสิ่งที่เข้ามาแทนที่ประสิทธิผลองค์การและถือเป็นจุดเน้นใหม่ของทฤษฎีทางการศึกษา โดยเรื่องของคุณภาพองค์การสะท้อนแนวทางการปฏิบัติในเชิงรูปธรรมได้ชัดเจนกว่าประสิทธิผล องค์การ โดยผู้บริหาร โรงเรียนสามารถปรับปรุงคุณภาพ หรือประสิทธิผลของ โรงเรียนจากปัจจัย ด้านการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารและภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนเป็นตัวแปรที่สามารถส่งผลกระทบต่อ คุณภาพการศึกษาได้ เนื่องจากถือเป็นสิ่งเดียวกัน สามารถทดแทนกันได้ และผู้วิจัยได้เลือกปัจจัย ด้านการติดต่อสื่อสารและภาวะผู้นำมากำหนดไว้ใน โมเดลการวิจัยครั้งนี้

เบส (Bass, 1985, p. 22) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพโดยอาศัย พื้นฐานแนวความคิดของเบอร์น โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transformational Leadership) นั้นเบส กล่าวว่าส่งผลกระทบต่อผู้ตาม อันได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความ จงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่า ความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าเป็นผลลัพธ์ที่นำไปสู่การเกิดคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนได้ เบส อธิบายว่าผู้นำเปลี่ยนแปลงสภาพจะจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการ ดังนี้ 1) ทำให้ผู้ตาม เกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น 2) โน้มน้ำวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึด ในผลประโยชน์ของตนเอง มาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 3) กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของ ความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม (Higher Order Needs) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยภาวะผู้นำโดยยึดตาม ทฤษฎีผู้นำเปลี่ยนแปลงสภาพของเบสที่ได้แบ่งลักษณะของภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงสภาพไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างอุดมการณ์ การคล้อย การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธรัายบุคคล ซามูโตะ (Zammuto, 1982, p. 22) อธิบายว่าความสำเร็จหมายถึง ความสามารถของ องค์การในฐานะที่เป็นระบบสังคม ในการดำเนินให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ ครอบบิน (Robbin, 1994, p. 59) อธิบายว่า ความสำเร็จ หมายถึง ระดับที่องค์การ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยบาร์นาร์ด (Barnard) กล่าวว่าความสำเร็จของสถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่มีทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ โรงเรียนเป็น ตัวแปรที่สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาได้ เนื่องจากมีลักษณะผลลัพธ์ที่คล้ายคลึงกัน

บาสเกต และมิกลอส (Basket & Miklos, 1992, p. 1) ที่กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนมีผลต่อการสร้างคุณภาพของโรงเรียนอย่างยิ่ง โดยเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับ สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543, หน้า 101) ที่กล่าวว่าผู้บริหาร โรงเรียนคือผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้าง คุณภาพโรงเรียน โดยผู้บริหารที่มีสัมมาทิวและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเท่านั้นที่สามารถนำ โรงเรียน ไปสู่ความเป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพได้ซึ่งสอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991, p. 76)

ที่กล่าวว่าโรงเรียนดีมีคุณภาพนั้นมาจากคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน และผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำมากำหนดไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

บาร์ธ (Barth, 1990, p. 19) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่สำคัญที่สุดคือ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับครู นอกจากนี้ก็ได้แก่ปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างครูด้วยกันเอง การส่งเสริมสนับสนุนครูจากผู้บริหาร บรรยากาศในโรงเรียนที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมมือกันทำงานในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เป็นไปอย่างมีคุณภาพ การพึงพาวาศัยกันและกันในการทำงานสู่เป้าหมายร่วมกัน และบุคลากรมีความห่วงหาอาทรต่อกัน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างให้เกิดปรากฏการณ์ที่เป็นผลลัพธ์ดังกล่าวได้ และผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพที่จะครอบคลุมพฤติกรรมของผู้บริหารตามทัศนะของบาร์ธ ได้ โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ว่ารวมอยู่ในภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพในองค์ประกอบด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล

ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133-152) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์การที่เขาปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบด้วยบรรยากาศองค์การ 8 ด้าน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมผู้ร่วมงาน 4 องค์ประกอบคือ ด้านไม่ให้ความร่วมมือ ด้านอุปสรรค ด้านขวัญและกำลังใจและด้านความสนิทสนม และประเมินจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 องค์ประกอบ คือ ด้านความโดดเด่น ด้านการมุ่งเน้นการผลิตผลงาน ด้านความไว้วางใจ และด้านการให้ความใส่ใจ ทฤษฎีบรรยากาศองค์การดังนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าเหมาะสมครอบคลุมถึงบรรยากาศในโรงเรียนที่บาร์ธได้กล่าวไว้เป็นอย่างดี จึงได้เลือกทฤษฎีและองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของฮาลพินและครอฟท์เป็นปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

รุ่งเรือง สุขาภิรมย์ (2543, หน้า 9) ได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของต่างประเทศที่มีอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพของครู ความร่วมมือของพ่อแม่ผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา และการมีระบบประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่การเกิดคุณภาพในการจัดการศึกษาได้ในที่สุด และผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยด้านภาวะผู้นำมากำหนดไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

เทอร์รี่ (Terry, 1960, p. 32 อ้างถึงใน สมศักดิ์ สนิทระเวชญ์, 2542) ให้แนวคิดว่าความสำเร็จหรือคุณภาพขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในเรื่อง การสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถ การกำหนดนโยบายหรือจุดมุ่งหมายในการทำงาน การอธิบาย

วิธีการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ มอบอำนาจให้ผู้ได้บังคับบัญชา และการส่งเสริมให้มีความมั่นใจในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้การกำหนดนโยบายหรือจุดมุ่งหมายในการทำงานไว้ในด้านวิสัยทัศน์และกำหนดการอธิบายวิธี การทำงานของผู้บริหารไว้ในภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพในด้านการคล้อย และการกระตุ้นการใช้ปัญญา

แทนเนอร์ (Tanner, 1981 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2545, หน้า 120) กล่าวว่าแบบของผู้นำและบรรยากาศของสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เห็นได้ชัดเจนว่าส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยทั้ง 2 ดังกล่าวมากำหนดไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

สมศักดิ์ สินธุระเวช (2542, หน้า 45-46) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีปัจจัยในเรื่องต่อไปนี้คือ ความเป็นผู้นำระดับมืออาชีพของผู้บริหาร มีเป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการเรียนการสอนที่เข้มแข็ง มีการสอนที่มีความมุ่งหมาย มีความคาดหวังโดยรวมสูง มีการเสริมแรงในเชิงบวก มีการติดตามความก้าวหน้า ส่งเสริมความรับผิดชอบของผู้เรียน มีความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียน มีการจัดการเรียนที่เป็นระบบ โดยผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ มากำหนดไว้ใน โมเดลการวิจัยครั้งนี้

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, p. 74) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร การแก้ปัญหา การเป็นผู้นำทางวิชาการ การสร้างบรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานของครู ปัจจัยดังกล่าวถือเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เรียกส่วนนี้ว่าเป็นศิลป์ในการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน โดยผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมากำหนดไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

แคมป์เบลล์ และคณะ (Campbell et al., 1983, p. 66 อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2543) กล่าวว่างานในหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะส่งผลต่อการบริหารที่บรรลุเป้าหมายได้นั้นเกิดจากหน้าที่หลัก 6 ประการของผู้บริหารดังนี้ การพัฒนาเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา การพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การสร้างและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา การจัดหาและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดขึ้น การเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชน และการประเมินผล การดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งในด้านกระบวนการและผลผลิต โดยผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบย่อยที่สนับสนุนปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำมากำหนดไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

สมาคมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (NAESP, 1984 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 128) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารโรงเรียน ว่าต้องผ่านเกณฑ์และมาตรฐานใน 7 ด้านหลัก ต่อไปนี้ คือ ความสามารถในการจัดองค์การ ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา ความสามารถในการจัดและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ความสามารถในการจัดบรรยากาศ ของโรงเรียน ความสามารถในการวัดและประเมินผล โดยผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบดังกล่าวเป็น องค์ประกอบย่อยที่สนับสนุนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมากำหนดไว้ใน โมเดลการวิจัยครั้งนี้

สจิวต์-โคเซ่ และรอสกิน (Stuart-Kotze & Roskin, 1983, pp. 3-5) ได้ทำการวิจัยและศึกษา พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ สรุปผลเป็นทฤษฎีความสำเร็จทางการบริหาร ไว้ว่า มีปัจจัยที่สำคัญ นำไปสู่ความสำเร็จการบริหารองค์การได้แก่ 1) ความต้องการบรรลุความสำเร็จ ในการบริหาร สามารถรวบรวมพลังความสนใจ ไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องได้ 2) ภารกิจของผู้บริหาร ต้องทำงาน ให้บรรลุสูงสุดตามเป้าหมาย ความรับผิดชอบในเรื่องที่สำคัญจริง ๆ ใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดแต่มีผลดี มีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารก็จะประสบความสำเร็จ 3) การทำงานอย่างชาญฉลาด มีความรู้ความสามารถ มีกลยุทธ์ เทคนิค ทักษะ การปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยผู้วิจัยได้ สกัดองค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบย่อยที่สนับสนุนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้าน ทัศนคติที่กำหนดไว้ใน โมเดลการวิจัยครั้งนี้

เชียร์เรนซ์ และ โบสเคอร์ (Scheerrens & Bosker, 1997 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 132) ได้สรุปถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนดังนี้ มุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement) มีภาวะผู้นำผู้นำทางวิชาการ (Educational Leadership) มีความเห็นสอดคล้องและ กลมเกลียว (Consensus and Cohesion) มีหลักสูตรมีคุณภาพ และมีโอกาสในการเรียนรู้ (Curriculum Quality/ Opportunity to Learn) บรรยากาศของโรงเรียน (School Climate) บรรยากาศในชั้นเรียน (Classroom Climate) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Parental Involvement) ศักยภาพในการประเมิน (Evaluative Potential) การใช้เวลาในการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ (Effective Learning Time) มีรูปแบบการเรียนการสอน (Structured Instruction) มีการเรียนรู้แบบอิสระ (Independent Learning) มีการปรับการเรียนการสอน (Adaptive Instruction) มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback and Reinforcement) โดยผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบย่อยที่สนับสนุนปัจจัย ด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมากำหนดไว้ใน โมเดล การวิจัยครั้งนี้

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1984, p. 7) ได้เสนอความคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องการจะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้นจะต้องเป็นความเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนจะก่อให้เกิดแนวนโยบายในการบริหารงานใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนสามารถกำหนดเป็นปรัชญา และธรรมเนียมโรงเรียน นำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ในทางตรงกันข้ามถ้าโรงเรียนใด สถานศึกษาใดที่ผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ การปฏิบัติงานไม่มีเป้าหมายอย่างชัดเจนสนใจจัดกิจกรรมในโรงเรียนอย่างทั่วถึง ขาดระบบที่ดี การบริหารจัดการก็จะไม่มีประสิทธิภาพ และ เซอร์จิโอวานนี และสตาร์เรตต์ (Sergiovanni & Starratt, 1993, pp. 192-194) ยังกล่าวว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะพัฒนาทิศทางขององค์กรดำเนินการไปในทิศทางใด แล้วผู้บริหารจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนให้ร่วมงาน สังคมรับทราบ และร่วมมือกันปฏิบัติงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ จึงนับว่าเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี ดังที่ เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ (2538, หน้า 13) ได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า “องค์การใดที่ผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์องค์การนั้นย่อมไม่ก้าวหน้าหรือมีแต่ความล้มเหลว” โดยผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบย่อยที่สนับสนุนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านวิสัยทัศน์มากำหนดไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

สตีเยอร์ (Steers, 1977, p. 151) กล่าวว่า หากไม่มีเทคนิควิธีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลแล้ว ก็ยากที่องค์การจะบรรลุถึงความมีประสิทธิผลได้ สอดคล้องกับ ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982, p. 23) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์การระหว่างองค์การคิดเด่นจะแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัดเจน โดยจะเป็นการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการที่มีความคล่องตัวสูง เป็นระบบเปิดที่ใช้ได้หลากหลายช่องทางในการสื่อสาร เช่น การบริหารแบบเดินดูรอบ ๆ และการใช้เครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ สำหรับสตีเยอร์ ได้กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารสำหรับกลยุทธ์ในการปรับปรุงประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสารคือ ชี้แจงนโยบายอย่างชัดเจนและรัดกุม การสั่งหรือสอนงานต่อบุคลากรจะต้องชัดเจน เพื่อให้เข้าใจชัดเจนถึงสิ่งที่ให้คาดหวังว่าจะให้ทำ พยายามอธิบายถึงเหตุผลเบื้องหลังการออกคำสั่งให้ทำงาน ฝ่ายบริหารควรส่งข้อมูลย้อนกลับให้มากขึ้น เกี่ยวกับลักษณะและคุณภาพของการทำงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่บนเป้าหมายที่แท้จริงควรใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารหลาย ๆ ทางเพื่อเพิ่มพูนโอกาสที่ข่าวสารจะได้รับการรับอย่างถูกต้อง และอย่าปล่อยให้ทราบจากข่าวลือ ข่าวสารที่สำคัญควรได้รับการย้ำซ้ำอีกเพื่อให้แน่ใจ ให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของหน่วยงานอยู่เสมอ โดยผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบย่อยที่สนับสนุนปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมากำหนดไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

เมอคาทรอยด์ และมอร์แกน (Murgatroyd & Morgan, 1993, pp. 79-80) กล่าวว่าไว้ว่าการดำเนินการ TQM ในโรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องมีผู้บริหารของโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมกับงานนี้ ต้องมีการกำหนดบทบาทของผู้บริหารให้เข้มแข็งและกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้วิสัยทัศน์ที่ชาญฉลาด โดยเป็นวิสัยทัศน์ที่มีพลังนำไปสู่การปฏิบัติของผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดคุณภาพในโรงเรียนได้ เมื่อโรงเรียนมุ่งที่จะมีประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มันสามารถทำได้โดยการสร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์หรือค่านิยมนั้นอันนำไปสู่การแปลงมาเป็นนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ จาก Model for School Leadership แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์และเป้าหมายของวิสัยทัศน์องค์กรจะกลายเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ก็ต่อเมื่อผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่แสดงเป็น โมเดลว่าคุณสมบัติของวิสัยทัศน์ส่งผลต่อปัจจัยด้านการบริหารซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสารด้วย โดยผู้วิจัยกำหนดให้ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมากำหนดไว้ในโมเดลการวิจัยนี้ และกำหนดให้ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลต่อปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543, หน้า 84-85) ได้ตั้งเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการศึกษาดังชาติ ได้แก่ ดัตเวลเลอร์, เฟอร์กี้ และสมิธ, โรช และเบเกอร์, สเต็คแมน, และริมเพิลเบอร์ก และคณะ (Duttweiler, 1988; Purkey & Smith, 1991; Rouche & Baker, 1986; Stedman, 1987; Wimpelberg et al., 1989 อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2543, หน้า 84-85) สรุปผลการตั้งเคราะห์ได้ว่าปัจจัยที่จะทำให้โรงเรียนที่ดีมีคุณภาพนั้น มีหลายประการดังต่อไปนี้ การมุ่งเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การเสนอโปรแกรมเรียนที่หลากหลาย บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นขั้นตอน การมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานที่มีมาตรฐานสูง มีความร่วมมือและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีระบบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบย่อยที่สนับสนุนปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมากำหนดไว้ใน โมเดลการวิจัยครั้งนี้

ไซเซอร์ (Sizer, 1990, pp. 6-8) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่ดีมี 3 ประการคือ

- 1) ต้องมีบรรยากาศของความเชื่อถือในพลังความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในศักยภาพของกันและกัน
- 2) มีสภาพกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ (Collegiality) ซึ่งแสดงได้จากพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน

ที่มีลักษณะใฝ่รู้ แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน 3) ความสัมพันธ์อันดีต่อกันและกันของผู้บริหารกับครู และครูกับครู ซึ่งประเด็นนี้ไซเซอร์ให้ความสำคัญมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบย่อยที่สนับสนุนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมา กำหนดไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

เดอโรชี (DeRoche, 1987, p. 223) กล่าวว่าลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและจำนวนปีดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน อันนำไปสู่การเกิดคุณภาพทางการศึกษาได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้ปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหารไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

สมจิตร อุดม (2547) ได้ทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครูและระดับนักเรียน ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะชีวสังคมผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำ วิสัยทัศน์ผู้บริหารและบรรยากาศองค์การส่งอิทธิพลไปยังคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หรือกล่าวอีกนัยคือปัจจัยเหล่านี้คือสาเหตุของการเกิดคุณภาพการศึกษาของระดับโรงเรียนนั่นเอง

พัชรินทร์ วงศ์จันทร์ (2547) ได้ทำการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบริหารโรงเรียน ลักษณะและพฤติกรรมของครู การบริหารและความสัมพันธ์กับชุมชน การเรียนการสอน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และลักษณะผู้เรียน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบหลักของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

กุหลาบ รัตนสังขธรรม (2536) ได้ทำการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำ การติดต่อสื่อสารในองค์การ บรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพในมหาวิทยาลัยรัฐ โดยผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) ได้ทำการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำ บรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก โดยผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

เก็จนก เอื้อวงศ์ (2547) ได้ทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่สำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านบุคลากร โดยผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และด้านบุคลากร (เป็นองค์ประกอบหลักของคุณภาพการศึกษา) ไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎี แนวคิด และผลการวิจัยต่างๆ ที่ได้รวบรวมมาสร้างเป็นโมเดลการวิจัย โดยพิจารณาจากตารางสรุปผลกรอบแนวคิดการวิจัย ดังรายละเอียดตารางที่ 1



ตารางที่ 1 สรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	Hoy & Barth (1990)	รู้งเรื่อง (2543)	Terry (1960) อ้างถึงใน สมิทส์ (2541)	สมิทส์ (2541)	Basket & Miklos (1992)	Barnard (1972)	Campbell et al. (1983) อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2543)
1. คุณลักษณะของผู้บริหาร, ภาวะผู้นำ	*	*	*	*	*	*	*
2. การติดต่อสื่อสาร	*						
3. การตัดสินใจ	*						
4. บรรยายภาควิทยาศาสตร์	*			*		*	
5. คุณภาพของครู		*		*			
6. ความร่วมมือของผู้ปกครอง		*		*			
7. การมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา		*		*			
8. การมีระบบการประกันคุณภาพที่ดี		*		*			
9. วิสัยทัศน์ การกำหนดนโยบายการทำงาน		*		*			*
10. กระบวนการเรียนการสอน		*		*			*
11. ความสามารถในการประเมินผลของผู้บริหาร		*		*			
12. ความพึงพอใจของครู						*	
13. การประสานงานกับหน่วยงานในโรงเรียน							*
14. วัฒนธรรมองค์การ							
15. การพัฒนาบุคลากร							

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตัวแปรอิสระในโมเดล	NAESP (1984 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2545)	Sjeaw et al. (1983)	Scheerens & Bosker (1997)	Sergiovanni (1991)	Murgatroyd & Morgan (1993)	Steers (1977)	เดอิมศักดิ์ วิศาตาภรณ์ (2538)	สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543)
1. คุณลักษณะของผู้บริหาร, ภาวะผู้นำ	*	*	*	*	*	*	*	*
2. การติดต่อสื่อสาร					*	*		
3. การตัดสินใจ		*						*
4. บรรยากาศโรงเรียน	*		*		*	*		*
5. คุณภาพของครู					*			*
6. ความร่วมมือของผู้ปกครอง			*		*			*
7. การมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา								
8. การมีระบบการประกันคุณภาพที่ดี								
9. วิสัยทัศน์ การกำหนดนโยบายการทำงาน		*		*			*	*
10. กระบวนการเรียนการสอน	*		*					*
11. ความสามารถในการประเมินผลของผู้บริหาร	*		*					*
12. ความพึงพอใจของครู								
13. การประสานงานกับหน่วยงานในโรงเรียน								
14. วัฒนธรรมองค์การ								
15. การพัฒนาบุคลากร	*							*

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน	Sizer DeRoche Peter & Waterman (1990) (1987)	สมจิตรา อุดม (2547)	ฤหาลาบ รัตนสถิตธรรม (2536) หมั่นทรัพย์ (2538)	บุญเรือน เก่งกนก เอื้องวงศ์ ผู้วิจัย (2547)
ตัวแปรอิสระในโมเดล				
1. คุณลักษณะของผู้บริหาร, ภาวะผู้นำ	*	*	*	*
2. การติดต่อสื่อสาร		*	*	*
3. การตัดสินใจ				
4. บรรยากาศโรงเรียน	*	*	*	*
5. คุณภาพของครู				
6. ความร่วมมือของผู้ปกครอง				
7. การมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษา				
8. การมีระบบการประกันคุณภาพที่ดี				
9. วิสัยทัศน์ การกำหนดนโยบายการทำงาน		*		*
10. กระบวนการเรียนการสอน				
11. ความสามารถในการประเมินผลของผู้บริหาร				
12. ความพึงพอใจของครู				
13. การประสานงานกับหน่วยงานในโรงเรียน				
14. วัฒนธรรมองค์การ	*			*
15. การพัฒนาบุคลากร				*

หมายเหตุ \* หมายถึง เป็นแนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

## การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับโมเดลลิสเรล

ผู้วิจัยได้สรุปเนื้อหาเกี่ยวกับวิธีวิทยาในการศึกษา ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์จาก โมเดล ลิสเรล โดยความหมายเบื้องต้นของคำว่า โมเดล หมายถึง โมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้น หรือ โมเดล ที่เป็นแผนภาพ หรือสมการพีชคณิตเมทริกซ์ที่แทนรูปแบบและลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ แบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรทั้งที่เป็นตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ โดยลักษณะของโมเดล เป็นสมการที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นตามพื้นฐานทางทฤษฎีที่แสดง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรตามที่ผู้วิจัยได้ทบทวนมา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากหนังสือ ของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 30-90) และสรุปมาเป็นประเด็นนำเสนอไว้ในวิทยานิพนธ์ จำนวน 7 ประเด็น ดังต่อไปนี้

### 1. ประวัติของโมเดลลิสเรล

ประวัติความเป็นมาของโมเดลลิสเรล เป็นตัวอย่างหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงบูรณาการของ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นผลงานของนักวิจัยสาขาต่าง ๆ บอลเลน (Bollen, 1989) ได้ให้ข้อสรุปว่า โมเดลลิสเรล (Model Lisrel) เป็นผลของการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญสามวิธี คือ การวิเคราะห์หองค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และ การประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอย ในปี ค.ศ. 1904 Spearman ซึ่งได้รับการ ยกย่องว่าเป็นคนแรกที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปร โครงสร้าง ได้พัฒนา วิธีการวิเคราะห์อันเป็นวิธีการต้นแบบของการวิเคราะห์หองค์ประกอบในปัจจุบัน ต่อมาใน ปี ค.ศ. 1918 Wright นักชีวมิติเป็นคนแรกที่ศึกษาวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ และพัฒนาวิธีการ วิเคราะห์ซึ่งเป็นต้นแบบของการวิเคราะห์อิทธิพล จากนั้นนักวิจัยทางสังคมวิทยา เช่น Blalock, Duncan, Alwin, Hauser ได้พัฒนาวิธีการให้ดีขึ้น ในช่วงทศวรรษ 1960 สำหรับด้านการประมาณค่า เป็นผลงานของนักเศรษฐมิติ และนักจิตมิติ เช่น Glodberger, Lawley, Bock, Borgman, Joreskog, Muthen ได้พัฒนาวิธีการประมาณค่าต่าง ๆ เช่น การประมาณค่าด้วยวิธีไลค์ลิฮูด หรือความเป็นไปได้ สูงสุด (Maximum Likelihood) ซึ่งทำให้ได้ค่าประมาณของพารามิเตอร์มีความเที่ยงตรงมากขึ้น ผลจากการสังเคราะห์วิธีการทั้งหมด คือ ผลงานการพัฒนาวิธีการวิเคราะห์สำหรับโมเดลลิสเรล และ การพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ชื่อ ลิสเรล (Lisrel) ขึ้นเพื่อใช้วิเคราะห์โมเดลลิสเรลอันเป็นผลงาน ของ Joreskog และ Sorbom ในช่วงปี ค.ศ. 1967-1979 โปรแกรมลิสเรลนี้ นับเป็นโปรแกรมแรก ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อวิเคราะห์โมเดลลิสเรล และปัจจุบันมีการใช้โปรแกรมนี้กันแพร่หลายใน วงการวิจัยทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์

ในระยะต่อมามีผู้พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับวิเคราะห์โมเดลลิสเรลอีกหลาย โปรแกรมดังที่ Waller ได้รายงานไว้ดังต่อไปนี้คือ โปรแกรม EQS (อ่านว่าเอ็กซ์) พัฒนาโดย

Bentler ในปี ค.ศ. 1980 โปรแกรม LISCOMP (Analysis of Linear Structural Equation with COMPrehensive Measurement Model) พัฒนาโดย Muthen ในปี ค.ศ. 1987 โปรแกรม (LINCS Linear Covariance Structure) พัฒนาโดย Schoenberg และ Arminger ในปี ค.ศ. 1988 โปรแกรม EzPATH พัฒนาโดย Steiger ในปี ค.ศ. 1989 โปรแกรม AMOS (Analysis of Moment Structure) พัฒนาโดย Arbuckle และโปรแกรม PROCCALIS (PROCEDURE for Covariance Analysis of Linear Structural Equation) SAS Institute ในปี ค.ศ. 1990 ถึงแม้ปัจจุบันนี้จะมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับวิเคราะห์โมเดลหลายโปรแกรม แต่โปรแกรมที่ได้รับความนิยมมากที่สุดนับว่าเป็นโปรแกรมต้นแบบและมีความสมบูรณ์มาก เมื่อได้เรียนรู้การใช้โปรแกรมแล้วจะสามารถใช้โปรแกรมอื่น ๆ ได้ด้วย

## 2. การวิเคราะห์อิทธิพล

ในการดำเนินการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำคัญ อันได้แก่ การบรรยาย (Description) การอธิบาย (Explanation) และการควบคุม (Control) ปรากฏการณ์ธรรมชาตินั้น นักวิจัยให้ความสนใจศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ระหว่างตัวแปร และพยายามพัฒนาวิธีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรขึ้นหลายวิธี การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) นับเป็นวิธีการหนึ่งในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เนื่องจากสังกัดพื้นฐานเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจเรื่องการวิเคราะห์อิทธิพลและเพื่อให้ผู้อ่านได้เห็นความแตกต่างของการวิเคราะห์อิทธิพลกับวิธีการวิเคราะห์อื่น ๆ ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ในบทนี้ผู้เขียนจึงนำเสนอสังกัดพื้นฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุก่อนนำเสนอเรื่องการวิเคราะห์อิทธิพล

## 3. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

สังกัดพื้นฐานที่สำคัญของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ คือ หน่วยการวิเคราะห์ตัวแปร ความแปรปรวนร่วมและความสัมพันธ์ หน่วยการวิเคราะห์ หมายถึง สิ่งที่มีคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา อาจเป็นคน สัตว์ สิ่งของ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรมก็ได้ การกำหนดหน่วยการวิเคราะห์ที่มีความสำคัญมากสำหรับการวิจัย เพราะหน่วยการวิเคราะห์เป็นตัวกำหนดระดับของตัวแปร และลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นักวิจัยต้องการ

หน่วยการวิเคราะห์ในการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์ แบ่งได้เป็น 4 กลุ่มใหญ่ ในแต่ละกลุ่มยังแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตามลักษณะของการรวมหน่วย (Aggregation) ดังต่อไปนี้

หน่วยการวิเคราะห์ที่เป็นบุคคล หน่วยเล็กที่สุดคือบุคคล เช่น นักเรียน ครู เยาวชน เมื่อมีการรวมหน่วยจะ ได้หน่วยการวิเคราะห์ที่มีระดับการรวมหน่วยสูงขึ้น เช่น กลุ่มมรส ครอบครัวยุทธการ เมือง สังคม ประชากร

หน่วยการวิเคราะห์ที่เป็นภาษา หน่วยเล็กที่สุด คือ ตัวอักษร เมื่อมีการรวมกลุ่มจะ ได้หน่วยการวิเคราะห์ที่มีระดับการรวมหน่วยสูงขึ้น เช่น คำ ประโยค ย่อหน้า บทความ หนังสือ

หน่วยการวิเคราะห์ที่เป็นเวลา ตัวอย่างของหน่วยการวิเคราะห์เรียงจากหน่วยเล็กที่สุดไปหาหน่วยที่มีระดับการรวมหน่วยสูง ได้แก่ นาที ชั่วโมง วัน สัปดาห์ เดือน ปี เป็นต้น การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้หน่วยเวลาได้เป็นข้อมูลอนุกรมเวลา (Time Series Data) ช่วยให้นักสังคมวิทยา และนักเศรษฐศาสตร์สามารถศึกษาปรากฏการณ์ธรรมชาติในลักษณะที่เป็นพลวัต หรือมีการเปลี่ยนแปลงได้

หน่วยการวิเคราะห์ที่เป็นพื้นที่ ตัวอย่างของหน่วยการวิเคราะห์เรียงจากหน่วยเล็กที่สุด ได้แก่ หมู่บ้าน เมือง เขตการศึกษา ภาควิชาศาสตร์ ประเทศ ทวีป

หน่วยการวิเคราะห์แต่ละหน่วยมีลักษณะแตกต่างกัน เมื่อนักวิจัยกำหนดหน่วยการวิเคราะห์ในการวิจัยแล้ว นักวิจัยต้องศึกษาว่าหน่วยการวิเคราะห์นั้นแต่ละหน่วยมีลักษณะใดแตกต่างกันบ้าง ลักษณะที่แตกต่างกันของหน่วยการวิเคราะห์ คือ ตัวแปร และเมื่อศึกษาความแตกต่างของตัวแปรที่มีลักษณะแปรผันไปด้วยกัน คือ การศึกษาความสัมพันธ์ร่วม (Covariance) ระหว่างตัวแปร หรือการศึกษาความสัมพันธ์ (Relationship) ระหว่างตัวแปรดัชนีที่ใช้วัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ สหสัมพันธ์ (Correlation)

#### 4. แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิเคราะห์อิทธิพล

การวิเคราะห์อิทธิพลเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลอง ในการวิจัยเชิงทดลองนักวิจัยสามารถควบคุมความแปรปรวนจากตัวแปรแทรกซ้อนได้ด้วยกระบวนการสุ่ม และจัดกระทำตัวแปรที่เป็นสาเหตุเพื่อศึกษาอิทธิพลจากตัวแปรจัดกระทำได้โดยตรง การกำหนดแบบแผนการทดลองทำขึ้นเพื่อให้ให้นักวิจัยศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรจัดกระทำนั้น โดยควบคุมตัวแปรอื่น ๆ และทดสอบสมมติฐานที่บ่งบอกความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรจัดกระทำกับตัวแปรตามได้ นักวิจัยที่ทำการวิจัยเชิงทดลองจึงทดสอบสมมติฐานที่เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้เฉพาะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปรจัดกระทำในการทดลองนั้นกับตัวแปรตามสภาพการในการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลองแตกต่างจากการวิจัยเชิงทดลอง เนื่องจากนักวิจัยไม่สามารถใช้กระบวนการสุ่มได้อย่างสมบูรณ์ และไม่สามารถจัดกระทำตัวแปรสาเหตุได้ นักวิจัยจึงต้องใช้วิธีการรวมตัวแปรทุกตัวที่คาดว่าจะจะเป็นสาเหตุและมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาศึกษาในการวิจัย แล้วควบคุมตัวแปรเหล่านั้น

โดยจับคู่ (ถ้าสามารถทำได้) หรือควบคุมโดยการควบคุมทางสถิติเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ด้วยเหตุนี้การตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานสนับสนุนจึงมีความสำคัญมา และนักวิจัยต้องทำงานในเรื่องนี้ มากกว่านักวิจัยเชิงทดลอง กล่าวคือนักวิจัยเชิงทดลองศึกษาทฤษฎีเฉพาะตัวแปรที่นักวิจัยจะจัดกระทำ โดยไม่ต้องสนใจตัวแปรที่เป็นสาเหตุตัวอื่นก็สามารถตอบคำถามวิจัยได้ เพราะสามารถวางแผนแบบการทดลองควบคุมตัวแปรสาเหตุอื่น ๆ ได้ แต่นักวิจัยที่ทำการวิจัย ซึ่งไม่ใช่การทดลองจะต้องศึกษาทฤษฎีทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เป็นสาเหตุของตัวแปรตาม และต้องตั้งสมมติฐานหรือโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรทั้งหมด ถ้าในโมเดลขาดตัวแปรที่เป็นสาเหตุสำคัญ จะทำให้การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไม่ถูกต้องสมบูรณ์

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือโมเดลอิสระเป็นหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์อิทธิพล ซึ่งจะช่วยให้นักวิจัยตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลองได้ จากโมเดลอิสระที่สร้างจากทฤษฎี นักวิจัยสามารถทดสอบโมเดลที่ได้ โดยการเปรียบเทียบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับค่าที่ได้จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล ถ้าโมเดลอิสระถูกต้องค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะมีค่าใกล้เคียงกัน อาจแตกต่างกันบ้างเนื่องจากความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง ถ้าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาเปรียบเทียบกันนั้นมีความแตกต่างกันมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลอิสระที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรนั้น ไม่ถูกต้อง และจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

วิธีการวิเคราะห์อิทธิพลมีการดำเนินการแยกเป็นขั้นตอน เช่นเดียวกับการดำเนินการวิเคราะห์โมเดลอิสระ การดำเนินการเริ่มต้นจากการสร้างโมเดลอิสระแสดงอิทธิพลพื้นฐานทางทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ได้เป็น โมเดลแสดงอิทธิพลทางทฤษฎี หรือ โมเดลอิสระซึ่งได้แสดงได้ทั้งในรูปแบบสมการ โครงสร้าง และรูปข้อความสมมติฐานวิจัย ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล และการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลเพื่อตรวจสอบว่าจะดำเนินการขั้นต่อไปได้หรือไม่ จากนั้นจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์หาค่าเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม หรือเมตริกซ์สหสัมพันธ์เพื่อนำไปใช้ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลและนำมาคำนวณหาค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์จากโมเดล ถ้าผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีข้อผิดพลาดเกี่ยวกับทฤษฎีต้องมีการปรับแก้โมเดล และนำมาดำเนินการวิเคราะห์ใหม่ตั้งแต่เริ่มต้น ถ้าผลการเปรียบเทียบพบว่ามีค่าแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นักวิจัยอาจปรับปรุงโมเดลให้มีเส้นทางอิทธิพลน้อยลงได้ เป็นโมเดลแบบประหยัด และดำเนินการทดสอบ

โมเดลแบบประหยัด โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ขั้นแรกใหม่อีกครั้งหนึ่ง การแก้ไขปรับปรุงนี้อาจต้องดำเนินการหลายรอบจนกว่าจะได้ผลการทดสอบความกลมกลืนเป็นที่พอใจ นักวิจัยจึงดำเนินการในขั้นตอนสุดท้าย คือการแปลความหมายโมเดลและนำโมเดลไปใช้อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปรากฏการณ์ต่อไป

### 5. การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นส่วนหนึ่งของเรื่อง โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งกำลังเข้ามาแทนที่ การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ดังคำกล่าวของ เซอร์ชเบอร์เกอร์ ที่ว่า “วันของวิธี EFA ซึ่งเคยเป็นวิธีการหลักของนักวัดทางจิต ได้ผ่านไปแล้ว อาจกล่าวได้ว่าขณะนี้วิธี EFA กำลังเข้าสู่ช่วงปลายของอายุ ในขณะที่ SEM กำลังเริ่มเข้าสู่วัยผู้ใหญ่และยังมีการพัฒนาต่อไปอีก” เนื่องจากวิธี CFA สามารถนำไปใช้ตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือวัดทางจิตวิทยาได้ละเอียดกว่าวิธี EFA จึงมีการนำวิธี CFA ไปใช้พัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตวิทยากันอย่างกว้างขวางหลายแง่มุม

ปัจจุบันมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่ใช้วิเคราะห์ CFA ได้หลายโปรแกรม เช่น LISREL EQS AMOS เป็นต้น ซึ่งในจำนวนนี้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้หลากหลายรูปแบบ เพียงแต่ผู้ใช้ต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการใช้โปรแกรมพอสมควร จึงจะสามารถใช้โปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากโปรแกรมใช้สัญลักษณ์ภาษากรีกและส่วนใหญ่เตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ในรูปเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ประกอบกับตำราส่วนมากใช้สัญลักษณ์ภาษากรีก ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้อธิบายสัญลักษณ์ภาษากรีกบางคำที่ใช้ในบทความและตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมลิสเรล

### 6. ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันมีข้อตกลงเบื้องต้นใหญ่ 2 ประการดังต่อไปนี้

6.1 ข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ วิธี CFA มีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติทั่ว ๆ ไป 3 ประการ ดังนี้

6.1.1 ข้อมูลควรมีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal Distribution) มีความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (Homoscedasticity) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เป็นแบบเส้นตรง (Linear Relationship) เนื่องจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการแก้สมการลดหย่อนหลาย ๆ สมการนั่นเอง

6.1.2 โมเดล CFA มีทอมความคลาดเคลื่อน ที่เรียกว่าเศษเหลือ ข้อตกลงเบื้องต้นทั่ว ๆ ไปในเรื่องทอมความคลาดเคลื่อนมีว่า 1) ต้องไม่สัมพันธ์กับตัวแปรแฝงใด ๆ ในโมเดล



2) เป็นอิสระจากทอมความคลาดเคลื่อนอื่น ๆ 3) มีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ แต่ปัจจุบันในเรื่องข้อมูล มีลักษณะแจกแจงเป็นแบบปกติพหุนาม ฝ่าฝืนได้ กรณีที่ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลกรณีทอมความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้

6.1.3 กลุ่มตัวอย่างควรมีการแจกแจงเชิงเส้นกำกับ (Asymptotic) กลุ่มตัวอย่างยังมีขนาดใหญ่ยิ่งเข้าใกล้ค่าอนันต์ (Bollen, 1989) กล่าวคือ ค่าสถิติไค-สแควร์มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูงทำให้ค่าสถิติไค-สแควร์มีโอกาสให้ค่านัยสำคัญ ( $p < .05$ ) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งชี้ว่า โมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก น้อยกว่า 100 หน่วยตัวอย่าง มีความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธโมเดลที่ถูกต้อง (True Model) มากขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า การใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กมีความเสี่ยงในการเกิดความคลาดเคลื่อนประเภทที่ (Type Error) เพิ่มขึ้นการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเหล่านี้ อาจทำให้โมเดลองค์ประกอบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และอาจทำให้ดัชนีวัดความสอดคล้องให้ค่า ไม่นัก รวมทั้งผู้วิจัยอาจสรุป โครงสร้างองค์ประกอบไม่ถูกต้อง ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงแล้ว โครงสร้างองค์ประกอบนั้นถูกต้อง

โปรแกรมสถิติประมาณค่าพารามิเตอร์อิสระใน โมเดลองค์ประกอบทุกตัว โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของตัวบ่งชี้และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติค่าพารามิเตอร์เหล่านั้น

## 7. ลักษณะข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต้องการข้อมูลที่มีลักษณะ ดังนี้

7.1 ข้อมูลควรวัดเป็นค่าต่อเนื่อง (Continuous) และมีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ แต่ในเรื่องนี้โปรแกรมสถิติ 8.50 มีวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์และการสร้างมาตรฐานให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกประเภท (Categorical Data) ได้ รวมทั้งมีวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์แบบพิเศษที่มีความแกร่ง (Robustness) ต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องลักษณะการแจกแจงข้อมูลเป็นแบบปกติ

7.2 ควรใช้ข้อมูลจำนวนมาก วิธี CFA ต้องการข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เนื่องจากผู้วิจัยส่วนมากใช้วิธีการประเมินค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) โดยปกติวิธี ML มีข้อเสนอแนะว่า ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างต่ำ 100-200 หน่วยตัวอย่าง หรือกรณีที่ผู้วิจัยต้องการเปรียบเทียบคุณสมบัติของเครื่องมือระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่างกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มควรมี 100-200 หน่วยตัวอย่าง เฟิน และแวง (Fan & Wang, 1998 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ได้ศึกษาขนาดกลุ่มตัวอย่างในโมเดล 3 องค์ประกอบโดยใช้สถานการณ์จำลอง พบว่าการใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 100-200 หน่วยตัวอย่าง อาจได้คำตอบไม่เหมาะสมหรือได้ค่าสถิติที่เป็นไปไม่ได้ เช่น ค่าความแปรปรวนติดลบ เป็นต้น แต่ถ้าใช้กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 500 หน่วยตัวอย่างขึ้นไปกลับไม่พบค่าที่ไม่เหมาะสม

ในเรื่องขนาดกลุ่มตัวอย่างยังไม่มีกฎเกณฑ์ที่ตายตัว โบลเลน (Bollen, 1989) ได้เสนอแนะไว้กว้าง ๆ ว่า การประมาณค่าพารามิเตอร์อิสระ 1 ตัว ต้องใช้หลายหน่วยตัวอย่าง ลินเดแมน, มีเรินดา และ โกลด์ (Lindeman, Merenda, & Gold, 1980) เสนอแนะหลักทั่ว ๆ ไปว่า อัตราส่วนระหว่างจำนวนหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรเป็น 20: 1 ฮู และ เบนท์เลอร์ (Hu & Bentler, 1999 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เสนอหลักปฏิบัติในเรื่องนี้ว่า ควรมีจำนวนหน่วยตัวอย่างมากกว่า 15 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ถ้าลักษณะการแจกแจง ข้อมูลเป็นแบบปกติพหุนามและความตรง/ ความเที่ยงของเครื่องมืออยู่ในเกณฑ์ดี ส่วน เวสต์ และคณะ (West et al., 1995 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) แนะนำว่า ผู้วิจัยควรตรวจสอบ ความเบ้และความโค้งของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว ถ้ามีความเบ้มากกว่า 2.00 และมีความโค้งมากกว่า 7.00 แสดงว่าลักษณะการแจกแจงข้อมูลไม่เป็นแบบปกติ ควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ขึ้น แต่ในกรณีที่ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่มาก (มากกว่า 1000 คน) ไม่ต้องห่วงเรื่องลักษณะการแจกแจงข้อมูลไม่เป็นแบบปกติ