

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้สรุปไว้ว่า “หากโรงเรียนทำการศึกษได้ดี มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน การศึกษาของชาติโดยรวมก็จะดีตามไปด้วย ประชากรก็จะมีคุณภาพ ในทางตรงกันข้ามหากโรงเรียนไม่เข้มแข็ง ทำการศึกษาไม่ดี ผลการศึกษาของชาติโดยรวมก็จะไม่ดี ส่งผลให้ประชากรของประเทศก็จะมีคุณภาพตามไปด้วย” (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2548) ดังนั้นคำว่าคุณภาพของการจัดการศึกษาจึงเป็นแนวคิดสำคัญของสังคมที่ได้กล่าวขานกันมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จากนิยามของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ในมาตราที่ 4 ให้นิยามศัพท์ของ “มาตรฐานการศึกษา” ว่าหมายถึง ข้อกำหนดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2545, หน้า 4) โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการนำโรงเรียนไปสู่การยอมรับของสังคมและสาธารณชนในเรื่องคุณภาพของโรงเรียนว่าเป็นมาตรฐานที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ด้วยกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ผลักดันให้ประเทศไทยต้องหันมาสำรวจตัวเองอย่างจริงจังเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถให้พร้อมที่จะเข้าสู่การแข่งขันในระดับสากลที่เป็นยุคแห่งความรู้ (Knowledge Based Society) โดยใช้การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคน สังคม และประเทศ ประเด็นสำคัญในการพัฒนาด้านการศึกษานั้นต่างมุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 เป็นกรอบซึ่งทำให้รัฐต้องดำเนินการหลายประการ หนึ่งในนั้นคือการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาให้การรับรองเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและรับรองคุณภาพของสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2545, หน้า 5) ด้วยความเชื่อว่ดัชนีชี้วัดความเจริญรุ่งเรืองของประเทศขึ้นอยู่กับ “ปัญญา” ของคนในชาติที่ส่งผลให้ “การศึกษา” มีคุณภาพและ มีความสำคัญที่สุดในการกำหนดอนาคตของประเทศ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2541, หน้า 163)

จรัส สุวรรณเวลา (2539, หน้า 11) และสมกุล ถาวรกิจ (2543, หน้า 1) ได้ชี้ให้เห็นว่าการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพนั้นเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ หากต้องการ

ผลิตกำลังคนให้เป็นหลักในการพัฒนาประเทศนั้นต้องสร้างสถาบันการศึกษาให้มีคุณภาพเสียก่อน เพื่อจะทำให้สร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพตามไปด้วย นอกจากนี้ความสำคัญของการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพที่สำคัญอีกคือ การสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน การจัดสรรงบประมาณ ตลอดจน การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ (สมกุล ถาวรกิจ, 2543, หน้า 19-21) ในส่วนของคุณภาพ การศึกษาเป็นประเด็นที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ฉบับนี้ได้กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมในหมวดที่ 6 เรื่องมาตรฐานและการประกัน คุณภาพทางการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ทั้งระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพ ภายนอก

ทั้งนี้ผลจากการประชุมรอบอุรุกวัยได้นำไปสู่การที่องค์การการค้าโลก (WTO) ประกาศให้อุตสาหกรรมบริการต้องเปิดเสรีในปี ค.ศ. 2002 ดังนั้นประเทศไทยซึ่งเป็นสมาชิก ขององค์การการค้าโลกจำเป็นต้องเปิดเสรีอุตสาหกรรมบริการที่จะรวมถึงการศึกษาซึ่งถือเป็น อุตสาหกรรมบริการชนิดหนึ่ง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547, หน้า 1) ผลดังกล่าวทำให้การศึกษาทุกระดับของประเทศไทยต้องเปิดเสรีอันจะส่งผลให้เกิด การแข่งขันกันสูงขึ้น โดยเฉพาะภาคเอกชนที่คาดว่าจะมีคู่แข่งจากภายนอกประเทศเข้ามาแข่งขัน เพิ่มขึ้น นั้นหมายถึงความจำเป็นที่สถาบันการศึกษาเอกชนจะอยู่รอดได้ต้องพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของตนให้เข้มแข็งเพื่อเป็นจุดขายให้ธุรกิจการศึกษาของตนคงอยู่ได้ โดยในสถานะ ปัจจุบันการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาต้องมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อสามารถสนองความต้องการกำลังคนการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้ (กรมอาชีวศึกษา, 2544, หน้า 39)

แต่สภาพปัญหาที่พบด้านคุณภาพการศึกษาของไทยในปัจจุบันถือว่าแตกต่างจาก ความคาดหวังตามนโยบายที่กำหนดไว้ เนื่องจากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการ จัดการศึกษา พบว่าประชาชนร้อยละ 60.56 ยังไม่พอใจต่อการจัดการศึกษา โดยให้เหตุผลว่า ระบบการศึกษายังไม่ดี ไม่มีการควบคุมระดับมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานสถานศึกษา แตกต่างกันมาก สอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาพรวมยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ไม่สนองตอบต่อ ความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542, หน้า 8-9) ดังนั้นการสร้างความเป็นเลิศและความสำเร็จของโรงเรียนเอกชน ถือได้ว่าเป็น หัวใจสำคัญที่สุด เป็นหน้าที่และภารกิจของผู้รับผิดชอบตามกฎหมาย ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้อง รับผิดชอบพัฒนาการศึกษาเอกชนให้อยู่รอดได้ (สุพล วังสินธุ์, 2537, หน้า 66-67) ส่งผลให้เรื่อง

ของประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพขององค์การจึงมีบทบาทสำคัญและกลายเป็นศูนย์กลางของทฤษฎีและแนวปฏิบัติในทางการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งการทำความเข้าใจกับทั้งสองเรื่องนี้ถือเป็นสิ่งจำเป็น ในประเด็นของประสิทธิผลและคุณภาพองค์การถือเป็นประเด็นสำคัญที่ท้าทายการปฏิบัติในการบริหารโรงเรียน (Hoy & Miskel, 2001, p. 288) คุณภาพก็เหมือนกับประสิทธิผลขององค์การที่มีหลากหลายมิติซึ่งเทียบเคียงได้กับเรื่องของการปรับปรุงในทุกส่วนของระบบอย่างต่อเนื่อง ในประเด็นเรื่องของคุณภาพขององค์การมีการอภิปรายกันว่ากลายเป็นสิ่งที่เข้ามาแทนที่ประสิทธิผลขององค์การและถือเป็นจุดเน้นใหม่ของทฤษฎีทางการศึกษา เนื่องจากนักศึกษามองว่าเรื่องของประสิทธิผลขององค์การค่อนข้างจะเป็นนามธรรมมากเกินไป แตกต่างจากเรื่องของคุณภาพขององค์การที่สะท้อนแนวทางการปฏิบัติในเชิงรูปธรรมได้ชัดเจนกว่า โดยผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนจากปัจจัยด้านการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารและภาวะผู้นำ (Hoy & Miskel, 2001, pp. 313-314) โดย เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991, p. 98) กล่าวว่าโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และคุณเจสำคัญที่เข้าไปสู่การเป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพนั้นมาจากคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ บาสเก็ต และมิกลอส (Basket & Miklos, 1992, p. 1) ที่กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการสร้างคุณภาพของโรงเรียนอย่างยิ่ง

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนรวมทั้งเป็นกรรมการในสมาคมอาชีวศึกษาเอกชนของประเทศไทย จึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น โดยการสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงเส้นทางและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษามีมากมายหลายประการ ผู้วิจัยได้ทำตารางสรุปแนวคิดทั้งหมดที่เกี่ยวข้องเพื่อคัดเลือกปัจจัยที่คาดว่าจะเหมาะสมต่อบริบทของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมากที่สุด คัดเลือกมาเป็นตัวแปรใน โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเกิดคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่จะนำไปสู่การสร้างหรือพัฒนางานด้านบริหารการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้มุ่งสู่คุณภาพทางการศึกษายกระดับมาตรฐานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงของ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

2. เพื่อนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำถามในการวิจัย

1. ตัวแปรแฝงใน โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วยตัวแปรใดบ้าง
2. ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
3. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่นำเสนอขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ตาม โมเดลสมมติฐานการวิจัย ที่สร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงเป็นรายชื่อได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ การติดต่อสื่อสารในองค์กรและบรรยากาศองค์การ ทั้งหมดส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
2. ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารส่งผลต่อการติดต่อสื่อสารในองค์กรและส่งทางอ้อมไปยังคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และส่งผลทางอ้อมไปยังคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบตัวแปรหรือปัจจัยที่ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีคุณภาพ นำไปสู่การสร้างหรือพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป
2. เป็นข้อมูลสำคัญที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และผู้บริหารโรงเรียน จะใช้เป็นแนวทางในการปรับตัว และวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพปรับสภาพแวดล้อมรวมทั้งพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องและเอื้อต่อการเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการกำหนดปัจจัยหรือตัวแปรที่จะใช้ในการนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน นำมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยหลายเรื่อง โดยผู้วิจัยขอนำเสนอปัจจัยที่กำหนดขึ้นในโมเดลการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร

การศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดย ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 288, 311) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับปรุงคุณภาพ หรือประสิทธิผลของโรงเรียนจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติได้ ซึ่ง เบส (Bass, 1985, p. 22) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) โดยอาศัยพื้นฐานแนวความคิดของเบอร์น โดยทฤษฎีของเบส กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อผู้ตาม อันได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่นำไปสู่การเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้ เบสอธิบายว่าผู้นำเปลี่ยนสภาพจะจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการดังนี้ 1) ทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น 2) โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตนเอง มาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 3) กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม (Higher Order Needs) โดยทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะส่งเสริมแรงจูงใจ และผลงานของผู้ตามได้มากกว่า ซึ่งประเด็นนี้วิเคราะห์ว่าเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่จะไปสู่การเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตามแนวคิดของฮอยและมิสเกลได้ ดังนั้นจึงกำหนดปัจจัยภาวะผู้นำโดยยึดตามทฤษฎีผู้นำเปลี่ยนสภาพของเบสที่ได้แบ่งลักษณะของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างอุดมการณ์ การคล้อย การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ซึ่ง บาร์ธ (Barth, 1990, p. 19) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่สำคัญที่สุดคือ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับครู ซึ่งวิเคราะห์ว่าสอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

นอกจากนี้ บาสเก็ต และมิกลอส (Basket & Miklos, 1992, p. 1) กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการสร้างคุณภาพของโรงเรียนอย่างยิ่ง โดยเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับสงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543, หน้า 101) ที่กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนคือผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้าง

คุณภาพโรงเรียน โดยผู้บริหารที่มีสัมมาทวิและมโนวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเท่านั้นที่สามารถนำโรงเรียนไปสู่ความเป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพได้สอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991, p. 76) ที่กล่าวว่าโรงเรียนดีมีคุณภาพนั้นมาจากคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียน โดย รุ่งเรือง สุชาภิรมย์ (2543, หน้า 9) ได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของต่างประเทศที่มีอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้ สอดคล้องกับ เทนเนอร์ (Tanner, 1981 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2545, หน้า 120) กล่าวว่าแบบของผู้นำสามารถอธิบายวิธีการทำงานแก่ผู้ตามได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ เทอรี่ (Terry, 1960, p. 32 อ้างถึงใน สมศักดิ์ สิ้นธุระเวช, 2542) ที่กล่าวว่าความสำเร็จหรือคุณภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในเรื่องการกำหนดนโยบายหรือจุดมุ่งหมายในการทำงาน การอธิบายวิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ การสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถ การมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจในการทำงาน

นอกจากนี้ บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, p. 74) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับ สมศักดิ์ สิ้นธุระเวช (2542, หน้า 45-46) ที่กล่าวว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยในเรื่องความเป็นผู้นำระดับมืออาชีพอของผู้บริหาร และสอดคล้องกับ สจ๊วต-โคเซ และรอสกิน (Stuart-Kotze & Roskin, 1983, pp. 3-5) ได้ทำการวิจัยและศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สรุปผลเป็นทฤษฎีความสำเร็จทางการบริหาร พบว่าปัจจัยที่สำคัญนำไปสู่ความสำเร็จการบริหารองค์กรได้แก่ 1) ความต้องการบรรลุความสำเร็จ และการทำงานอย่างชาญฉลาด (Smart) มีความรู้ความสามารถของผู้บริหาร สอดคล้องกับ เดอโรชี (DeRoche, 1987, p. 223) กล่าวว่าลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและจำนวนปีดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน อันนำไปสู่การเกิดคุณภาพทางการศึกษาได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหารไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนั้นจากผลการวิจัยของ สมจิตร อุดม (2547) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครูและระดับนักเรียน ซึ่งพบว่าปัจจัยชีวิตสังคมผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลไปยังความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุหลาบ รัตนสังขธรรม (2536) ที่พบว่าพฤติกรรมผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพในมหาวิทยาลัยรัฐ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) ที่พบว่า

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียน เอกชนคาทอลิก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2547) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่สำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือกล่าวอีกนัยคือปัจจัยเหล่านี้จากงานวิจัยที่ได้กล่าวไปทั้งหมดคือสาเหตุของการเกิดคุณภาพการศึกษาของระดับโรงเรียน

ดังนั้นผู้วิจัยเชื่อมั่นว่าโรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน เป็นสำคัญจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงกำหนดให้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ปัจจัยชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในโมเดลการวิจัยที่จะส่งผลไปยังการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร บรรยากาศองค์การและส่งผลไปยังคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้

2. ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยพบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดย เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1984, p. 7) ได้เสนอความคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องการจะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้นจะต้องเป็นความเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนจะก่อให้เกิดแผนนโยบายในการบริหารงานใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนสามารถกำหนดเป็นปรัชญา และธรรมเนียมโรงเรียน นำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ในทางตรงกันข้ามถ้าโรงเรียนใด สถานศึกษาใดที่ผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ การปฏิบัติงานไม่มีเป้าหมายอย่างชัดเจน สนใจจัดกิจกรรมในโรงเรียนอย่างทั่วถึง ขาดระบบที่ดี การบริหารจัดการก็จะไม่มีประสิทธิภาพ และ เซอร์จิโอวานนี และสตาร์เรตต์ (Sergiovanni & Starratt, 1993, pp. 192-194) ยังกล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะพัฒนากำหนดทิศทางการดำเนินการไปในทิศทางใด แล้วผู้บริหารจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนให้ผู้ร่วมงาน สังคมรับทราบ และร่วมมือกันปฏิบัติงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ จึงนับว่าเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี ดังที่ เสริมศักดิ์ วิชากรรณ์ (2538, หน้า 13) ได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า “องค์กรใดที่ผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์องค์กรนั้นย่อมไม่ก้าวหน้าหรือมีแต่ความถดถอย” เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับ สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543, หน้า 101) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่มีสัมมาทิฐิและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเท่านั้นที่สามารถนำโรงเรียนไปสู่ความเป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพได้

นอกจากนี้ เทอร์รี่ (Terry, 1960, p. 32 อ้างถึงใน สมศักดิ์ สินธุระเวชช์, 2542) ให้แนวคิดว่าความสำเร็จหรือคุณภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในเรื่อง การกำหนด

นโยบายหรือจุดมุ่งหมายในการทำงาน สอดคล้องกับ สมศักดิ์ สิ้นธุระเวช (2542, หน้า 45-46) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยในเรื่อง การมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ แคมป์เบลล์ และคณะ (Campbell et al., 1983, p. 66 อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2543) กล่าวว่างานในหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะ ส่งผลต่อการบริหารที่บรรลุเป้าหมายได้นั้นเกิดจากหน้าที่หลัก 6 ประการของผู้บริหาร หนึ่งในนั้น คือการพัฒนาเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543, หน้า 84-85) ที่ได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการศึกษาดังชาติ ได้แก่ คัดเวลเลอร์, เฟอร์กี้ และสมิธ, โรซ และเบเกอร์, สเต็ดแมน, รีมเฟิลเบอร์ก และคณะ (Duttweiler, 1988; Purkey & Smith, 1991; Rouche & Baker, 1986; Stedman, 1987; Wimpelberg et al., 1989 อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2543, หน้า 84-85) สรุปผลการสังเคราะห์ได้ว่าปัจจัยที่จะทำให้ โรงเรียนที่ดีมีคุณภาพนั้น มีหลายประการหนึ่งในนั้น คือการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ มาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นขั้นตอน

สำหรับ เมอคาทรอยด์ และมอร์แกน (Murgatroyd & Morgan, 1993, pp. 79-80) กล่าวว่า โรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่กำหนดวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้วิสัยทัศน์ที่ชาญฉลาด โดยเป็นวิสัยทัศน์ที่มีพลังนำไปสู่การปฏิบัติของผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดคุณภาพในโรงเรียนได้ เมื่อโรงเรียนมุ่งที่จะมีประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถทำได้โดยการสร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ หรือค่านิยมขององค์การอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์หรือ ค่านิยมนั้นอันนำไปสู่การแปลลงมาเป็นนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ จาก Model for School Leadership แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์และเป้าหมายของวิสัยทัศน์องค์การจะ กลายเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ได้ก็ต่อเมื่อผ่านกระบวนการติดต่อ สื่อสารภายในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมหิดล (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2548) ที่แสดงเป็นโมเดลว่าคุณสมบัติของวิสัยทัศน์ส่งผลต่อปัจจัยด้านการบริหารซึ่งรวมถึง การติดต่อสื่อสารด้วย โดยผู้วิจัยกำหนดให้ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ส่งผลต่อปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ภายในโรงเรียน และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และจากงานวิจัยของ สมจิตร อุดม (2547) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน ในระดับผู้บริหาร โรงเรียน หนึ่งในนั้นคือวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน รวมทั้งจากโมเดลคุณภาพการศึกษาแสดงถึงอิทธิพล ของวิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนให้โรงเรียน ไปถึงภาพที่คาดหวังไว้ได้ตามที่กำหนด ถือเป็นปัจจัยสำคัญ ต่อการสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่าโรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งจะเป็นตัวแปรสำคัญในโมเดลการวิจัยที่จะส่งผลไปยังการติดต่อสื่อสารในองค์กรและส่งผลต่อไปยังคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

3. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารในองค์กร

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยพบว่าการติดต่อสื่อสารใน องค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดย ฮอย และมิตเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 288, 311) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับปรุงคุณภาพ หรือประสิทธิผล ของโรงเรียนจากปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สอดคล้องกับ สเตียร์ (Steers, 1977, p. 151) กล่าวว่า หากไม่มีเทคนิควิธีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลแล้ว ก็ยากที่องค์กรจะบรรลุ ถึงความมีประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับ ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982, p. 23) ที่กล่าวว่าลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรระหว่างองค์การคิดค้นจะแตกต่างจากองค์การ อื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัดเจน โดยจะเป็นการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการที่มีความคล่องตัวสูง เป็นระบบเปิดที่ใช้ได้หลากหลายช่องทางในการสื่อสาร เช่น การบริหารแบบเดินดูรอบ ๆ และ การใช้เครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ สำหรับ สเตียร์ (Steers, 1983, p. 99) ได้กล่าวถึง การติดต่อสื่อสารสำหรับกลยุทธ์ในการปรับปรุงประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสารคือ ชี้แจง นโยบายอย่างชัดเจนและรัดกุม การสั่งหรือสอนงานต่อบุคลากรจะต้องชัดเจน เพื่อให้เข้าใจชัดเจน ถึงสิ่งที่ให้คาดหวังว่าจะให้ทำ พยายามอธิบายถึงเหตุผลเบื้องหลัง การออกคำสั่งให้ทำงาน ฝ่ายบริหารควรส่งข้อมูลย้อนกลับให้มากขึ้น เกี่ยวกับลักษณะและคุณภาพของการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่บนเป้าหมายที่แท้จริงควรใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารหลาย ๆ ทาง เพื่อเพิ่มพูนโอกาสที่ข่าวสารจะได้รับอย่างถูกต้อง และอย่าปล่อยให้ทราบจากข่าวลือ ข่าวสารที่ สำคัญควรได้รับการย้ำซ้ำอีกเพื่อให้แน่ใจ ให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความเคลื่อนไหวและ ความก้าวหน้าของหน่วยงานอยู่เสมอ โดยผู้วิจัยจึงได้สรุปและนำเอาองค์ประกอบดังกล่าวเป็น องค์ประกอบย่อยที่สนับสนุนปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมากำหนดไว้ในโมเดล การวิจัยครั้งนี้

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กุหลาบ รัตนตั้งธรรม (2536) พบว่าการติดต่อสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัยรัฐ จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวข้างต้นจึงพอสรุปได้ว่าโรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสารในองค์กรซึ่งจะเป็นตัวแปรสำคัญในโมเดลการวิจัยที่จะส่งผลไปยังบรรยากาศ องค์กรและส่งผลต่อไปยังคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

4. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดย บาร์ธ (Barth, 1990, p. 19) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่สำคัญที่สุดคือ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับครู นอกจากนี้ก็ได้แก่ปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างครูด้วยกันเอง การส่งเสริมสนับสนุนครูจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมมือกันทำงานในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพึ่งพาอาศัยกันและกันในการทำงานสู่เป้าหมายร่วมกัน และบุคลากรมีความห่วงหาอาทรต่อกัน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างให้เกิดปรากฏการณ์ที่เป็นผลลัพธ์ดังกล่าวได้ โดยทฤษฎีบรรยากาศองค์การที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าเหมาะสมครอบคลุมถึงบรรยากาศองค์การที่บาร์ธได้กล่าวไว้เป็นอย่างดี จึงได้เลือกทฤษฎีและองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของฮาโลพิน และครอฟท์ เป็นปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การในโมเดลการวิจัยครั้งนี้ โดย ฮาโลพิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133-152) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์การที่เขาปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบด้วยบรรยากาศองค์การ 8 ด้าน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมผู้ร่วมงาน 4 ด้าน คือ ด้านไม่ให้ความร่วมมือ ด้านอุปสรรค ด้านขวัญและกำลังใจ และด้านความสนิทสนม และประเมินจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 ด้าน คือ ด้านความโดดเด่น ด้านการมุ่งเน้นการผลิตผลงาน ด้านความไว้วางใจ และด้านการให้ความใส่ใจ

นอกจากนี้ เฌียง (Cheng, 2006, p. 128) พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของงานในโรงเรียนซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของคุณภาพในการดำเนินการผลิต โดยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อทั้งพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนในโรงเรียน พฤติกรรมกลุ่มภายในโรงเรียน รวมทั้งพฤติกรรมองค์การโดยรวมของโรงเรียนนั้น เนื่องจากบรรยากาศองค์การซึ่งวัดมาจากมุมมองของสมาชิกแต่ละคนซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ทำให้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อจิตใจของสมาชิกทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ สอดคล้องกับ บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, p. 74) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศขององค์การเป็นปัจจัยดังกล่าวถือเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับ แทนเนอร์ (Tanner, 1981 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2545, หน้า 120) กล่าวว่า บรรยากาศของสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เห็นได้ชัดเจนว่าส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมศักดิ์ ดินธุระเวช (2542, หน้า 45-46) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยในเรื่องต่อไปนี้คือ การมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสมาคมผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (NAESP, 1984 อ้างถึงใน จันทานี สงวนนาม, 2545, หน้า 128) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารโรงเรียนว่าต้องผ่านมาตรฐานใน 7 ด้านหลักหนึ่งในนั้นคือ ความสามารถในการจัดบรรยากาศของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ เชียร์เรนส์ และโบสเคอร์ (Scheerrens & Bosker, 1997 อ้างถึงใน จันทานี สงวนนาม, 2545, หน้า 139) ได้สรุปถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนหนึ่งในนั้นคือ บรรยากาศของโรงเรียน (School Climate) บรรยากาศในชั้นเรียน (Classroom Climate) ซึ่ง สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543, หน้า 84-85) ที่ได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการศึกษาต่างชาติ ได้แก่ คัดเวลเลอร์, เฟอร์กี และสมิธ, โรซ และเบเกอร์, สเต็คแมน, ริมเพิลเบอร์ก และคณะ (Duttweiler, 1988; Purkey & Smith, 1991; Rouche & Baker, 1986; Stedman, 1987; Wimpelberg et al., 1989 อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2543, หน้า 84-85) สรุปผลการสังเคราะห์ได้ว่าปัจจัยที่จะทำให้โรงเรียนที่ดีมีคุณภาพนั้น มีหลายประการหนึ่งในนั้นคือ บรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ไชเซอร์ (Sizer, 1990, pp. 6-8) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่ดีมี 3 ประการคือ 1) ต้องมีบรรยากาศของความเชื่อถือนในพลังความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในศักยภาพของกันและกัน 2) มีสภาพกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ (Collegiality) ซึ่งแสดงได้จากพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนที่มีลักษณะใฝ่รู้ แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน 3) ความสัมพันธ์อันดีต่อกันและกันของผู้บริหารกับครู และครูกับครู ซึ่งประเด็นนี้ไชเซอร์ให้ความสำคัญมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้สรุปและทำองค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบย่อยที่สนับสนุนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมากำหนดไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สมจิตร อุดม (2547) พบว่าบรรยากาศองค์การส่งอิทธิพลไปยังคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สอดคล้องกับ กุหลาบ รัตนสังธรรม (2536) พบว่าบรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัยรัฐ และสอดคล้องกับ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก หรือกล่าวอีกนัยคือปัจจัยเหล่านี้คือสาเหตุของการเกิดคุณภาพการศึกษาของระดับโรงเรียนนั่นเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สรุปและนำปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีของฮาลพิน และครอฟท์ มากำหนดไว้ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้ให้ส่งผลไปยังคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

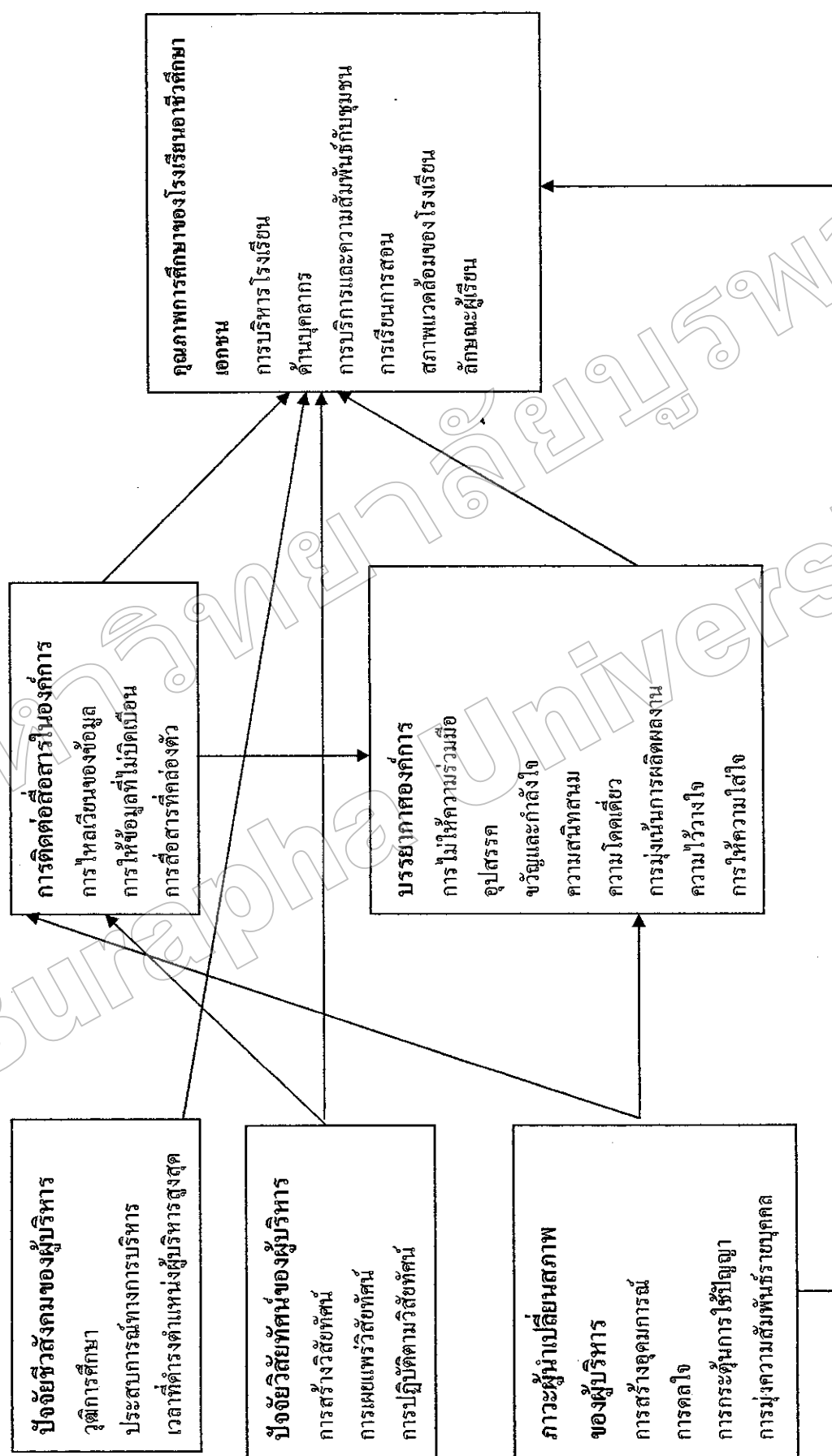
5. ปัจจัยด้านคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยกำหนดขึ้นตามผลการวิจัยของ พัทธรินทร์ วงศ์จันทร์ (2547) เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้าน

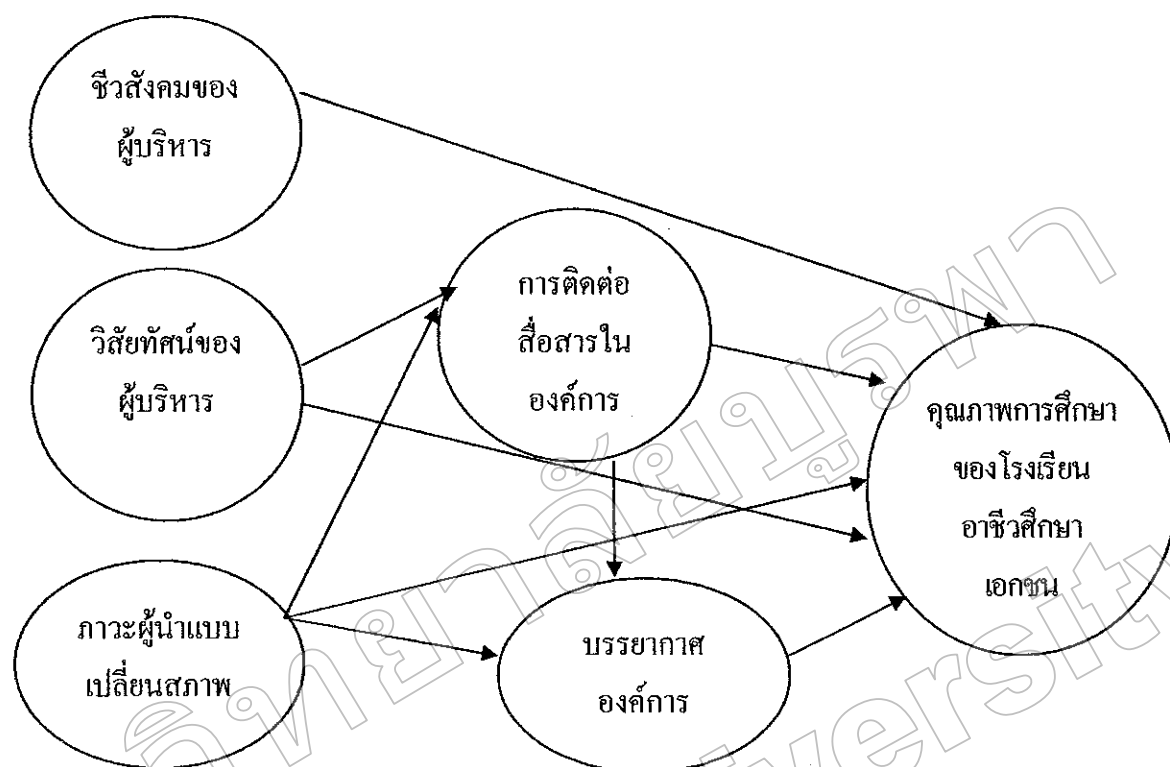
การบริหารโรงเรียน ด้านบุคลากร การบริการและความสัมพันธ์กับชุมชน การเรียนการสอน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และลักษณะผู้เรียน ซึ่งพัชรินทร์ได้ทำการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมทั้ง 6 ด้านนี้ขึ้นจากการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) กรมอาชีวศึกษา (2544) สเตียร์ (Steers, 1977) นาวารัตนาม และ โอคอนนอร์ (Navaratnam & O'Connor, 1993 อ้างถึงใน พัทธินทร์ วงศ์จันทร์, 2547, หน้า 6-9) ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วว่า สอดคล้องและครอบคลุมกับบริบทของการวิจัยครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่มีการตรวจสอบความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการดังที่ได้กล่าวไปข้างต้น ดังนั้นจึงเชื่อว่า ปัจจัยด้านคุณภาพการศึกษาตาม องค์ประกอบทั้ง 6 จากงานวิจัยของพัชรินทร์ วงศ์จันทร์ จะมีความเหมาะสมที่จะใช้ใน โมเดลการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการศึกษาของโรงเรียนเกิดจากผู้บริหารโรงเรียน เกิดจากคุณลักษณะด้านชีวิตสังคมและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน การติดต่อสื่อสารในองค์กรและบรรยากาศองค์กร ซึ่งปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวไป ผู้วิจัยพบว่าส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ตามที่ได้ทบทวนมาจากงานวิจัยแล้วผู้วิจัยได้แสดงไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย และแสดงรายละเอียดไว้ในตารางแสดงเอกสาร ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับการกำหนดองค์ประกอบหลักของปัจจัยด้านคุณภาพการศึกษาตามผลการวิจัยของ พัทธินทร์ วงศ์จันทร์ (2547) เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งสอดคล้องและตรงกับบริบทงานวิจัยในครั้งนี้ ผลการศึกษาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบของพัชรินทร์ พบว่า ตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบริหารโรงเรียน ด้านบุคลากร การบริการและความสัมพันธ์กับชุมชน การเรียนการสอน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และลักษณะผู้เรียน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบหลักของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

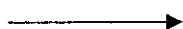
จากการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปและนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



หมายเหตุ:

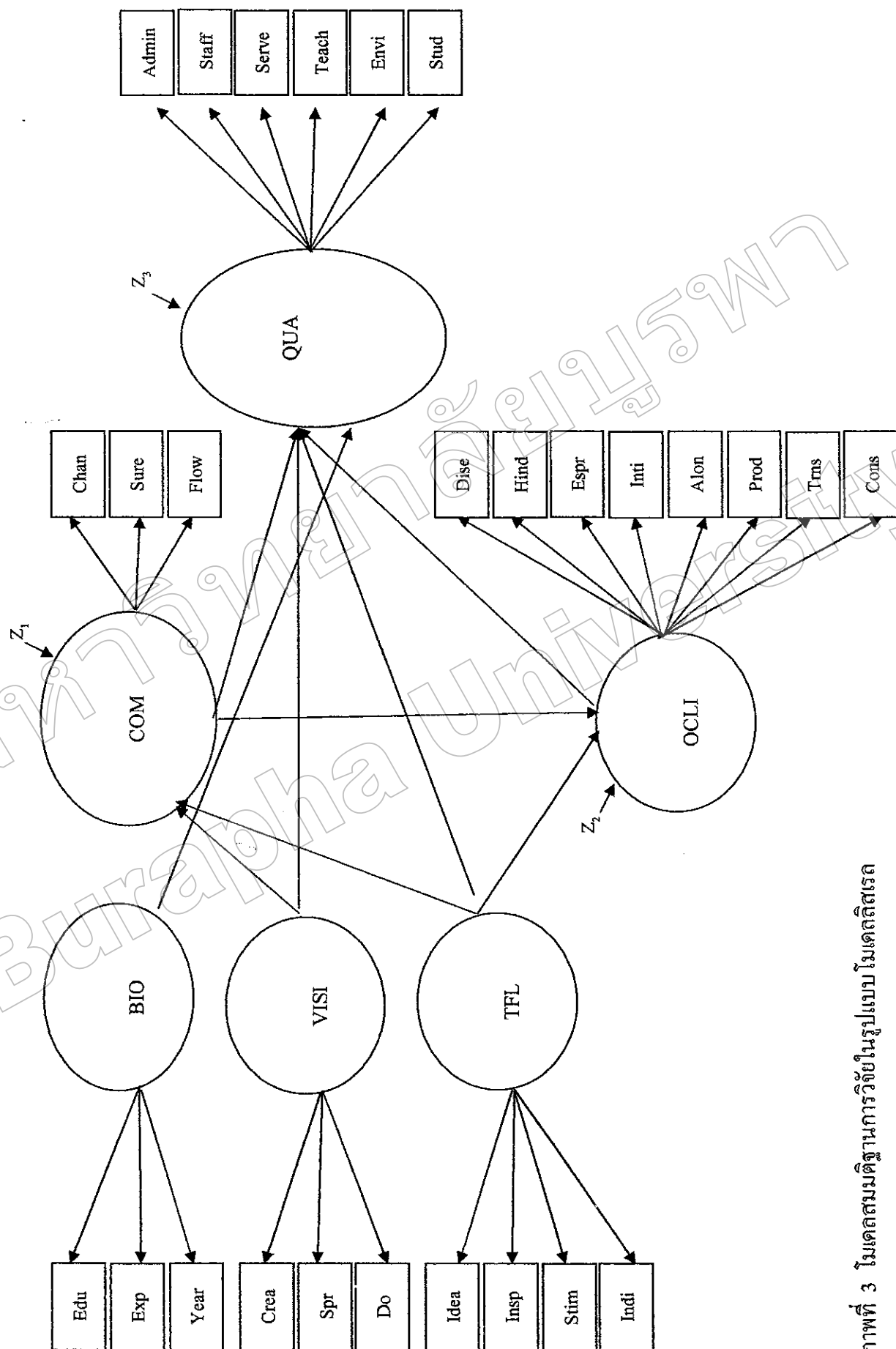


แทนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เป็นสาเหตุและผล โดยตัวแปรที่อยู่ต้นลูกศรเป็นตัวแปรสาเหตุ และตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศรหมายถึงเป็นตัวแปรผล



แทนตัวแปรแฝง (Latent Variable) ซึ่งไม่สามารถวัดได้โดยตรง จะต้องวัดผ่านตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้

ภาพที่ 2 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน



ภาพที่ 3 โมเดลสมมติฐานการวิจัยในรูปแบบโมเดลอิสระ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิดดังรายละเอียดที่ปรากฏในกรอบแนวคิดการวิจัยข้างต้น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 15,000 คน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 403 แห่ง ซึ่งเป็นข้อมูลจากกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

2.2.1 ผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มตัวอย่าง จำนวนโรงเรียนละ 1 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) โดยเลือกเจาะจงไปที่ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนในเชิงพฤตินัยที่บริหารงานอยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งนั้น

2.2.2 ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มตัวอย่าง จำนวนรวมทั้งสิ้น 540 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามกฎของ ลินเดอร์แมน, มีเร็นดา และ โกลด์ (Lindeman, Merenda, & Gold, 1980, p. 163) และ ไวส์ (Weiss, 1972, p. 156) ที่กำหนดให้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร ควรจะเป็นสัดส่วน 20 ต่อ 1 ดังนั้น โมเดลวิจัยมีตัวแปร 27 ตัว จึงคำนวณได้ $n = 540$ โดยวิธีการเลือกตัวอย่างจะเป็นแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากภาพที่ 3 แบ่งตัวแปรได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

3.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

3.1.1 BIO หมายถึง ปัจจัยชีวสังคมของผู้บริหาร

3.1.2 VISI หมายถึง ปัจจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

3.1.3 TFL หมายถึง ปัจจัยภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงสภาพของผู้บริหาร

3.2 ตัวแปรแฝงใน ประกอบด้วย

3.2.1 COM หมายถึง ปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

3.2.2 OCLI หมายถึง ปัจจัยบรรยากาศองค์กร

3.2.3 QUA หมายถึง ปัจจัยคุณภาพการศึกษา

3.3 ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก ประกอบด้วย

- 3.3.1 Edu หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร
- 3.3.2 Exp หมายถึง ประสบการณ์ทางการบริหาร
- 3.3.3 Year หมายถึง เวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด
- 3.3.4 Crea หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์
- 3.3.5 Spr หมายถึง การเผยแพร่วิสัยทัศน์
- 3.3.6 Do หมายถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- 3.3.7 Idea หมายถึง การสร้างอุดมการณ์
- 3.3.8 Insp หมายถึง การคล้อยใจ
- 3.3.9 Stim หมายถึง การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 3.3.10 Indi หมายถึง การมุ่งความสัมพันธรัายบุคคล

3.4 ตัวแปรสังเกตได้ภายใน ประกอบด้วย

- 3.4.1 Chan หมายถึง การไหลเวียนของข้อมูล
- 3.4.2 Sure หมายถึง การให้ข้อมูลที่ไม่บิดเบือน
- 3.4.3 Flow หมายถึง การสื่อสารที่คล่องตัว
- 3.4.4 Dise หมายถึง องค์ประกอบด้านการไม่ให้ความร่วมมือ
- 3.4.5 Hind หมายถึง องค์ประกอบด้านอุปสรรค
- 3.4.6 Espr หมายถึง องค์ประกอบด้านขวัญและกำลังใจ
- 3.4.7 Inti หมายถึง องค์ประกอบด้านความสนิทสนม
- 3.4.8 Alon หมายถึง องค์ประกอบด้านความโดดเดี่ยว
- 3.4.9 Prod หมายถึง องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นการผลิตผลงาน
- 3.4.10 Trus หมายถึง องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ
- 3.4.11 Cons หมายถึง องค์ประกอบด้านการให้ความใส่ใจ
- 3.4.12 Admin หมายถึง การบริหารโรงเรียน
- 3.4.13 Staff หมายถึง ด้านบุคลากร
- 3.4.14 Serve หมายถึง การบริการและความสัมพันธ์กับชุมชน
- 3.4.15 Teach หมายถึง การเรียนการสอน
- 3.4.16 Envi หมายถึง สภาพแวดล้อมของโรงเรียน
- 3.4.17 Stud หมายถึง ด้านผู้เรียน

นิยามศัพท์

1. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่เอกชน คณะบุคคล องค์กร หรือ มูลนิธิลงทุนจัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เป็นโรงเรียนระดับอาชีวศึกษา ตั้งแต่ ระดับ ปวช. – ปวส. หรือเฉพาะแค่ระดับ ปวช. ระดับเดียว โดยอยู่ภายใต้สังกัดคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน (สช.) ที่เปิดทำการเรียนการสอนโดยได้ใบอนุญาตก่อนวันที่ 15 พฤษภาคม 2546

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ คนใดคนหนึ่ง ที่ได้รับมอบหมายจากผู้รับใบอนุญาตให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนแห่งนั้น คนปัจจุบันที่ดำรงตำแหน่งอยู่ (ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอง ให้ถือว่าเข้าข่ายความหมายของผู้บริหารโรงเรียนในงานวิจัยนี้ด้วยเช่นกัน)

3. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนที่เป็นบุคลากรประจำสังกัด อยู่ที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มตัวอย่าง และมีอายุการสอนในโรงเรียนแห่งนั้นตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป

4. คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ หรือ คุณสมบัติที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพในการใช้ประโยชน์อันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยมี องค์ประกอบที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การบริหารโรงเรียน ด้านบุคลากร การบริการและความสัมพันธ์กับชุมชน การเรียนการสอน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และด้านผู้เรียน

4.1 การบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียนให้เข้ากับสภาพในปัจจุบัน และความสามารถในการจัดการกับปัญหาและบุคลากร ร่วมมือกันเป็นอย่างดีเพื่อแก้ปัญหา

4.2 ด้านบุคลากร หมายถึง การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ให้ เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ สำเร็จตามความมุ่งหมาย และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีภาวะเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถใน องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อการทำงาน การปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้

4.3 การบริการและความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียน ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่นักเรียน – นักศึกษา ด้านวิชาการและงานที่ครูมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนครู มีการบริการข้อมูลข่าวสาร อุปกรณ์เสริมในการเรียนการสอน เป็นการดำเนินการเพื่อให้บริการด้านการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้แก่ผู้ปกครองและชุมชน

4.4 การเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถพัฒนาให้นักเรียนได้มีความรู้ ทักษะ และมีความประพฤติดีและมีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรให้ สอดคล้องกับพัฒนาการทุกด้านตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละระดับการศึกษา มีการเตรียม การสอน วัดและประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการจัดการเรียน การสอนและสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียน

4.5 ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดี ในโรงเรียนที่จะช่วยเสริมสร้างความคิดและเชื้อต่อระบบการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนพัฒนา ได้เต็มความรู้ความสามารถ การจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีเป็นกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้จักตนเองและ ธรรมชาติจะทำให้กำหนดทิศทางที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

4.6 ด้านผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติทางบวกต่อวิชาชีพและการทำงาน เสริมสร้างและฝึกอบรม นักเรียนให้มีความรู้ มีเหตุผล มีคุณธรรม มีความประพฤติดีและมีทักษะในการประกอบอาชีพ

5. ปัจจัยชีวิตสังคมของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะองค์ประกอบส่วนตัวของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาดำรง ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียน

5.1 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประมาณค่าเป็นตัวแปรจัดกลุ่ม 3 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

5.2 ประสบการณ์ทางการบริหาร หมายถึง ระยะเวลาจำนวนปีในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านการบริหารโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารระดับกลุ่มสาระวิชาหรือระดับฝ่ายขึ้นไป โดยนับ รวมถึงประสบการณ์ทางการบริหารที่มีมาก่อนที่จะย้ายมาที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งปัจจุบัน

5.3 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งสูงสุด หมายถึง ช่วงเวลาจำนวนปีที่อยู่ในตำแหน่ง ผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ได้สังกัดอยู่

6. วิสัยทัศน์ผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดวิธีคิด แนวทาง สามารถวางแผนและมองเห็นภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอนาคต โดยภาพนั้น สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของการศึกษา สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติให้เกิด มาตรฐานและมีคุณภาพที่นำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์โดยให้ครูในโรงเรียนเป็นผู้ประเมิน

6.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สร้างภาพของโรงเรียน ในอนาคตได้อย่างชัดเจน

6.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถติดต่อสื่อสารและถ่ายทอดแนวความคิด วิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นให้ครู บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้เข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน

6.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถนำวิสัยทัศน์นั้น ๆ ไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยการปรับ ห่อหุ้มวิสัยทัศน์ลงไปผสมผสานกับ โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ นโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของโรงเรียน โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครู

7. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประเมินจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารใน 4 ด้าน ตามทฤษฎีของแมส ได้แก่ การสร้างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล วัดจากมาตรวัดประมาณค่า 4 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

7.1 การสร้างอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถของทางด้านการคิด ความมั่นใจในตัวเองที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกศรัทธาให้ความร่วมมือ รักใคร่ เลื่อมใส และให้ความไว้วางใจในความสามารถ

7.2 การคล้อย หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการจุดประกายความคิดที่ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จโดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น รวมทั้งการให้แรงหนุนทางอารมณ์ ได้แก่ การสื่อสารด้วยคำพูดที่ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงาน การสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า สร้างความคาดหวังว่าผู้ตามจะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ

7.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารใช้กระตุ้นครูของตนให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นให้ครูในโรงเรียนสร้างระบบความคิดเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

7.4 การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสนใจครูของตนเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ตลอดจนปฏิบัติต่อครูในองค์การของตนอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่ครูในองค์การอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งให้คำ แนะนำแก่ครูในองค์การ

8. การติดต่อสื่อสารในองค์การ หมายถึง พฤติกรรมและประสบการณ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความหมาย โดยมีองค์ประกอบตามแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977, p. 151) ซึ่งวัดความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการไหลเวียนของข้อมูล การให้ข้อมูลที่ไม่บิดเบือน และการสื่อสารที่คล่องตัวทั่วทุกระดับภายในโรงเรียน

8.1 การไหลเวียนของข้อมูล หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับช่องทางการให้ข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของหน่วยงานต่าง ๆ ที่หลากหลาย สะดวกและเอื้อต่อการรับรู้

8.2 การให้ข้อมูลที่ไม่บิดเบือน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการชี้แจงนโยบายอย่างชัดเจนและรัดกุมของฝ่ายบริหาร การสั่งหรือสอนงานต่อบุคลากรที่ชัดเจนต่อการนำไปปฏิบัติการเพิ่มพูนโอกาสที่ข่าวสารจะถูกต้อง แน่นอน ไม่ปล่อยให้ทราบจากข่าวลือที่ถึงต่อการบิดเบือน

8.3 การสื่อสารที่คล่องตัว หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการข้ามช่องทางการติดต่อสื่อสารตามแบบแผนที่ซับซ้อน ไปเป็นการเปิดโอกาสให้การติดต่อสื่อสารทำได้โดยตรง รวดเร็ว

9. บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การตามที่สังกัดอยู่ใน 8 ด้าน ตามแนวคิดของ ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133-152) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์การที่เขาปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถวัดได้ด้วยแบบประเมินบรรยากาศองค์การ OCDQ (Organization; Climate Description Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดย ฮาลพิน และครอฟท์ เพื่อใช้สำหรับศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนประถมศึกษาของสหรัฐอเมริกาใช้วัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมผู้ร่วมงาน 4 ด้าน และจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 ด้าน ดังนี้

ด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน แบ่งเป็น 4 ด้านคือ

9.1 ด้านการไม่ให้ความร่วมมือ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการปฏิบัติงานร่วมกัน ขาดความรู้สึกที่จะช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย ไม่มีความสามัคคี ทำงานไม่ประสานกัน ไม่มีการพึ่งพาอาศัยกัน

9.2 ด้านอุปสรรค หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานมีต่อการปฏิบัติงานโดยขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบายเพราะผู้บริหารสั่งงานมากประกอบกับผู้ร่วมงานอีกขัดต่อกฎระเบียบที่จะต้องปฏิบัติโดยผู้บริหารเป็นผู้ตั้งขึ้นมาและเห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น ก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากยิ่งจะทำให้ไม่ได้ผลดีต่อการทำงาน

9.3 ด้านขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่รู้สึกว่าการทำงานเกิดขวัญและกำลังใจ มีความรักใคร่และปรองดองกันในหมู่คณะ ต่างเป็นเพื่อนที่ดีต่อกันช่วยเหลือกันและพึ่งพากัน แม้จะเป็นงานในหน้าที่หรืองานส่วนตัว เพราะเกิดจากการได้รับ การตอบสนองความต้องการด้านสังคมและได้รับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานสูง

9.4 ด้านความสนิทสนม หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกสนิทสนมกันและดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน ทำงานอย่างสนุกสนาน มีความใกล้ชิดพฤติกรรมเหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการทำงาน

ด้านพฤติกรรมผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

9.5 ด้านความโดดเด่น หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้บริหารงานมีพฤติกรรมในการบริหารงานแบบทางการ ยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์และนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงานและไม่พยายามไม่สร้างความคุ้นเคย เป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

9.6 ด้านการมุ่งเน้นการผลิตผลงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานที่เน้นแต่ผลงานและสิ่งงาน และควบคุมดูแลใกล้ชิดตรวจสอบตราเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการทำงานด้วยความเครียด

9.7 ด้านความไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานและพยายามช่วยเหลือ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงานและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสดแสดงความสามารถและแสดงความรับผิดชอบ พร้อมทั้งผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน

9.8 ด้านการให้ความใส่ใจ หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแสดงเมตตากรุณา ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือ ดูแลความเป็นอยู่พร้อมสวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงาน