

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง รวมทั้งนำเสนอและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนพบว่า มีปัจจัยจำนวน 5 ตัวที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ เดอโรชี (DeRoche, 1987, p. 223) กล่าวว่า ลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและจำนวนปีดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

2. ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ บรอน (Braun, 1991, p. 26) ได้แบ่งวิสัยทัศน์ออกได้เป็น 3 มิติ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

3. ปัจจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน ตามทฤษฎีของ เบส (Bass, 1985, p. 22) ที่ได้แบ่งลักษณะของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างอุดมการณ์ การคล้อยตาม การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล

4. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารในองค์กรการ สเตียร์ (Steers, 1977, p. 151) กล่าวว่า แนวทางการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การไหลเวียนของข้อมูล การให้ข้อมูลที่ไม่บิดเบือน และการสื่อสารที่คล่องตัว

5. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ตามทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133-152) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์กรที่เขาปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบด้วยบรรยากาศองค์การ 8 ด้าน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมผู้ร่วมงาน 4 ด้าน คือ ด้านไม่ให้ความร่วมมือ ด้านอุปสรรค ด้านขวัญและกำลังใจและด้านความสนิทสนม และประเมินจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 ด้าน คือ ด้านความโดดเดี่ยว ด้านการมุ่งเน้นการผลิตผลงาน ด้านความไว้วางใจ และด้านการให้ความใส่ใจ

6. ปัจจัยคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยกำหนดขึ้นตามผลการวิจัยของ พัทธินทร์ วงศ์จันทร์ (2547) เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษา

เอกชน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบริหารโรงเรียน ด้านบุคลากร การบริการและความสัมพันธ์กับชุมชน การเรียนการสอน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และลักษณะ ผู้เรียน

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา จำนวนรวมทั้งสิ้น 403 โรงเรียน ผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียน (1 คน ต่อ 1 โรงเรียน) และจำนวนครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั้งสิ้น รวมประมาณ 15,000 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามการประมาณค่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรทำนาย 1 ตัว ควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 หน่วย ดังนั้น การประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะคำนวณจากสูตรของทินเดอร์แมน และโกล์ คือ $20 * 27$ ได้ผลลัพธ์เท่ากับ 540 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มตัวอย่าง จำนวนโรงเรียนละ 1 คน และครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในโรงเรียน จำนวนรวมทั้งสิ้น 540 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างจะเป็นแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) แบบสอบถามได้รับคืนจำนวน 451 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.52 แต่เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ใช้ได้จริง จำนวน 419 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.60 ซึ่งเป็นจำนวนที่ยังคงอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการนำมาวิเคราะห์โมเดลลิสเรลตามจำนวนตัวแปรของงานวิจัยนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 2 ชุด ชุดที่ 1 สำหรับถามผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 1 ตอน และชุดที่ 2 สำหรับครู ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่ เรื่องวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร เรื่องการติดต่อ สื่อสารภายในองค์กร เรื่องบรรยากาศองค์กรและเรื่องคุณภาพทางการศึกษา ขั้นตอนการหาคุณภาพเครื่องมือประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และการหาความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไป (Try out) ทดลองกับครูและผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 4 แห่ง ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยด้วยค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคัลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน (เกิน .7) และค่าถามแต่ละข้อมีค่าอำนาจจำแนกเกิน .2 ขึ้นไป

การวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้สถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล แล้วตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามโมเดลสมมติฐาน โดยใช้โปรแกรมลิสเรล Version 8.50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงทั้ง 5 ประกอบด้วยโมเดลการวัดปัจจัย

วิสัยทัศน์ผู้บริหาร โมเดลการวัดปัจจัยภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โมเดลการวัดปัจจัย การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร โมเดลการวัดปัจจัยบรรยากาศองค์กร และโมเดลการวัดคุณภาพ ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ปรับจนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ที่แสดงว่าตัวแปรในแต่ละปัจจัยมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตามทฤษฎีที่ได้ตรวจสอบมา

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ยังมี 4 เส้นทางที่ค่าอิทธิพลยังไม่มีความสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับ โมเดลสมมติฐานการวิจัยเป็น โมเดลทางเลือกที่ทุกเส้นทางมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด ผลการวิเคราะห์จากโมเดลทางเลือก พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียง 2 ปัจจัยเรียงตามลำดับค่าอิทธิพล ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศ องค์กรและปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร แต่หากพิจารณาจากค่าอิทธิพลรวม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีจำนวน 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับค่าอิทธิพลรวม ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของ ผู้บริหาร ปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และลำดับสุดท้าย คือ ปัจจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีเพียงปัจจัยเดียว ได้แก่ ปัจจัยชีวิตสังคม ของผู้บริหาร โดยโมเดลทางเลือกที่ได้พัฒนาขึ้นมามีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลดีกว่า โมเดลสมมติฐานการวิจัย รวมทั้งสามารถใช้อธิบายความเปลี่ยนแปลงของคุณภาพโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนได้มากกว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยจากข้อค้นพบในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ปรับเป็นโมเดลทางเลือกแล้วนำมาใช้ตอบคำถามตามสมมติฐาน การวิจัย 3 ข้อ แสดงเป็นรายชื่อได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาวะ ผู้นำเปลี่ยนสภาพ การติดต่อสื่อสารในองค์กรและบรรยากาศองค์กรทั้งหมดส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลจากการวิเคราะห์ตามโมเดลทางเลือก พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยบางส่วน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารในองค์กรและบรรยากาศองค์กร 2 ปัจจัยเท่านั้นที่ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สำหรับปัจจัย วิสัยทัศน์ของผู้บริหารและภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ พบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แต่ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหารพบว่าไม่ส่งผลใดๆ ต่อ คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารส่งผลต่อการติดต่อสื่อสารในองค์กรและส่งผลทางอ้อมไปยังคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลจากการวิเคราะห์ตามโมเดลทางเลือกพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยตามข้อ 2 ทั้งหมด

สมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และส่งผลทางอ้อมไปยังคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลจากการวิเคราะห์ตามโมเดลทางเลือกพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยตามข้อ 3 ทั้งหมด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์จากโมเดลทางเลือกพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับค่าอิทธิพล ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับค่าอิทธิพล ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร และปัจจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยมี 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยชีวิตสังคมของผู้บริหาร ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามข้อค้นพบในโมเดลทางเลือกที่นำเสนอ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

จากโมเดลทางเลือก พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงด้วยค่าอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของเฉิง (Cheng, 2006, p. 128) พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของงานในโรงเรียน ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของคุณภาพในการดำเนินการผลิต โดยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อทั้งพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนในโรงเรียน พฤติกรรมกลุ่มภายในโรงเรียน รวมทั้งพฤติกรรมองค์การโดยรวมของโรงเรียนนั้น เนื่องจากบรรยากาศองค์การซึ่งวัดมาจากมุมมองของสมาชิกแต่ละคนซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ทำให้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อจิตใจของสมาชิกทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ โดย ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1996 cited in Cheng, 2006, p. 140) อธิบายว่าบรรยากาศองค์การแบบเปิดเป็นบรรยากาศแบบที่ดีที่สุดทำให้เกิดประสิทธิผลองค์การแตกต่างจากบรรยากาศองค์การแบบอื่น ๆ โดยบรรยากาศองค์การแบบเปิดเป็นบรรยากาศที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ถึงมิตรภาพ การสนับสนุนจากองค์การ การมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

ซึ่งผลที่ตามมาจะทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงานในระดับสูง การพัฒนานวัตกรรมและผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงมาก สิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพสูงสุดในการผลิต (Most Effective in Production) (Cheng, 2006, p. 140) ซึ่งในความหมายของโรงเรียนหมายถึงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั่นเอง โดยหากโรงเรียนสามารถทำให้สมาชิกรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การในแบบใดแบบหนึ่งในระยะยาวจะทำให้เกิดการพัฒนามาเป็นบรรทัดฐาน ค่านิยมและกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การได้ในที่สุด โดยบรรยากาศองค์การแบบเปิดซึ่งสมาชิกมีมุมมองที่ดีต่อกันและกัน และมีมุมมองที่ดีต่อผู้บริหารรวมถึงมุมมอง ที่ดีต่อองค์การด้วยสิ่งเหล่านี้ จะกระตุ้นไปยังปัจจัยทางจิตวิทยากระตุ้นให้สมาชิกมีความพยายามอยากจะทำสิ่งที่ดีเพื่อตอบสนอง องค์การซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพของงานในองค์การนั้น (Cheng, 2006, p. 139) ซึ่งในความหมายของโรงเรียน หมายถึงบรรยากาศแบบเปิดตามการรับรู้ในมุมมองของครูแต่ละคน ในโรงเรียนนั้นส่งผลกระตุ้นผ่านปัจจัยทางจิตวิทยาให้ครูแต่ละคนแสดงพฤติกรรมทางบวกเพื่อ ตอบแทนโรงเรียนที่ตนมีทัศนคติที่ดีด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบอร์แมน (Berman, 2005, p. 101) พบว่าบรรยากาศองค์การมีผลสะท้อนไปยังบุคลิกภาพของสมาชิกในองค์การ ซึ่งการวัด บรรยากาศองค์การจะสะท้อนถึงการรับรู้ของสมาชิกที่ต่อองค์การ โดยมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพราะฉะนั้นในบริบทของงานวิจัยนี้พฤติกรรมใด ๆ ที่เกิดจากครูของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่มีทัศนคติที่ดีต่อ โรงเรียนย่อมส่งผลให้พฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมทางบวกที่เป็น ประโยชน์ต่อโรงเรียนนำไปสู่การเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้ โดยหากแสดงตามข้อมูล ของผลการวิจัยที่ได้จากโมเดลทางเลือกซึ่งเป็นไปตามองค์ประกอบทั้ง 6 ของปัจจัยคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ดังนี้

- (1) ความร่วมมือที่พร้อมต่อการปรับตัวให้เข้ากับนโยบายการบริหารของโรงเรียน
- (2) ความพร้อมในการเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาตนให้มีขีดความสามารถในการทำงานสูงขึ้น
- (3) การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนครูและนักเรียน รวมทั้งให้ข้อมูลข่าวสารในเชิง สร้างสรรค์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้ปกครองและชุมชน
- (4) มุ่งมั่นยกระดับคุณภาพงานสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน
- (5) ให้ความร่วมมือในด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เหมาะสมแก่การเรียนรู้ และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน
- (6) เชื้อมั่นในผลผลิตของโรงเรียนว่านักเรียนที่จบการศึกษาไปนั้นคือผู้ที่มีคุณภาพ เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ทักษะความสามารถและคุณธรรม

ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อครูแต่ละคนทำงานในบรรยากาศแบบเปิดซึ่งถือเป็นบรรยากาศที่ได้รับ จากสิ่งแวดล้อมในเชิงบวกที่ตนต้องการจะมีส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และพร้อมที่

จะปรับปรุงพัฒนาคน พัฒนางานรวมทั้งพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ American Society for Training and Development ที่ทดสอบพบว่า บรรยาการ ที่เป็นสิ่งแวดล้อมทางบวกขององค์กรสามารถสร้างให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการทั่วทั้ง องค์กร (Total Quality Management) ได้ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในปัจจุบันภาพลักษณ์ของการจัดการศึกษาสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจะมี ลักษณะเป็นธุรกิจการศึกษาที่นอกจากมุ่งเน้นคุณภาพด้านวิชาการแล้วโรงเรียนยังจะต้องมี ความสามารถในการสร้างบรรยาการที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนได้จึงจะสามารถ อยู่รอดได้อย่างยั่งยืนภายใต้บริบทของการแข่งขันระหว่างโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีสูงขึ้นไปอยู่ ตลอดเวลา สอดคล้องกับองค์การ สมจิตร อุดม (2547, บทคัดย่อ) พบว่า บรรยาการโรงเรียนมีผล ต่อความสำเร็จต่อการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน และสอดคล้องกับ ธเนศ จำเกิด (2543, หน้า 20) พบว่า บรรยาการองค์กรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้ประสบ ความสำเร็จได้ โดยบรรยาการโรงเรียนที่น่าอยู่ น่าเรียนจะช่วยให้ทุกคนในโรงเรียนอยู่อย่างมี ความสุข และสอดคล้องกับ บาร์ (Barth, 1990, p. 19) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลสำคัญต่อคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนที่สำคัญที่สุดคือบรรยาการองค์กร ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดการมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์กรส่งผลไปถึงความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรในองค์กร โดยบรรยาการองค์กรที่ดีทำให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรบรรลุจุดหมายตามต้องการ ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้กับข้อมูลงานวิจัยในอดีตจึงยืนยันได้ว่าปัจจัยบรรยาการองค์กรมีผลต่อ คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นอย่างยิ่งเพราะบรรยาการองค์กร เป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร (Steers, 1977, p. 104) และ เป็นปัจจัยสำคัญในการศึกษาองค์กรของมนุษย์เพราะเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ต่อลักษณะสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและทัศนคติ (Litwin & Stringer, 1968, p. 65)

โดยองค์ประกอบที่จะนำมาใช้วัดถึงลักษณะของบรรยาการองค์กรตามงานวิจัยนี้ ใช้แนวคิดของ ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133-152) ซึ่งกล่าวว่าบรรยาการ องค์กรเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์กรที่เขาปฏิบัติงานร่วมกันสามารถวัดได้ด้วย แบบประเมินบรรยาการองค์กร OCDQ (Organization Climate Description Questionnaire) โดยใช้สำหรับศึกษาเรื่องบรรยาการขององค์กรในสถานศึกษาจากการวัดบรรยาการองค์กร 8 ด้าน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยาการจากพฤติกรรมผู้ร่วมงาน จำนวน 4 ด้านและจากพฤติกรรม ผู้บริหาร 4 ด้าน ดังนี้ โดยเป็นมิติในเชิงบวก 4 ด้าน ซึ่งหมายถึงมิติที่ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพ

อาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสนิทสนม ด้านความไว้วางใจ และด้านการให้ความใส่ใจ สำหรับมิติในเชิงลบ 4 ด้าน ซึ่งหมายถึงมิติที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ มิติด้านไม่ให้ความร่วมมือ ด้านอุปสรรค ด้านความโดดเดี่ยว และด้านการมุ่งเน้นการผลิตผลงาน โดยค่าคะแนนของมิติเชิงลบทั้ง 4 ด้านนี้ก่อนที่จะปรับให้เป็นในเชิงบวก จะมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบต่อปัจจัยคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ต่อกันในทิศทางลบ แต่ทั้งนี้จากการนำไปวิเคราะห์ในโมเดลสมมติฐานและโมเดลทางเลือกได้มีการปรับค่าตัวเลขของมิติบรรยากาศสองค่าการที่เป็นเชิงลบทั้ง 4 ด้าน ให้แปลงเป็นตรงกันข้ามโดยให้เป็นค่าในเชิงบวกเพื่อความสะดวกต่อการนำไปวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ในโมเดลสมมติฐานการวิจัยที่เป็นตัวแปรในเชิงบวกต่อปัจจัยคุณภาพ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั้งหมด

จากผลการศึกษาจากโมเดลทางเลือก พบว่า ครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีการรับรู้ด้านบรรยากาศสองค่าการทั้ง 8 มิติ ดังนี้

1.1 ด้านการไม่ให้ความร่วมมือ บรรยายตามมิตินี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งหมายถึงความรู้สึกของครูอาชีวศึกษาเอกชนที่ไม่เห็นความสำคัญและไม่เห็นประโยชน์ของการปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่มีความรู้สึกที่จะช่วยเหลือกันเพื่อให้งานของโรงเรียนที่ตนสังกัดเกิดการบรรลุเป้าหมาย และไม่มีคามสามัคคีกัน ทำงานไม่ประสานกันและไม่มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยหากครูโรงเรียนใดมีความรู้สึกเช่นนี้จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน แต่จากผลการศึกษาพบว่า ครูในกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศสองค่าการมิติการไม่ให้ความร่วมมืออยู่ในระดับน้อย จึงเป็นสิ่งที่ดีที่จะนำไปสู่การเกิดผลทางบวกของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องพยายามปรับสิ่งแวดล้อม หรือวัฒนธรรมขององค์กรให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกที่เห็นความสำคัญและเห็นประโยชน์ของการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างความรู้สึกที่ดีให้ครูมีความรู้สึกที่จะช่วยเหลือกันเพื่องานของโรงเรียน และส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีต่อกัน รวมทั้งออกแบบระบบการทำงานให้มีการประสานกันและมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยบรรยายดังกล่าวจะช่วยส่งผลดีต่อการเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้

1.2 ด้านอุปสรรค บรรยายตามมิตินี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งหมายถึงความรู้สึกที่ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีต่อการปฏิบัติงานโดยขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบายเพราะผู้บริหารสั่งงานมากประกอบกับรู้สึกว่าตนอีกอดต้องถูกระเบียบที่จะต้องปฏิบัติโดยผู้บริหารเป็นผู้ตั้งขึ้นมาทั้ง ๆ ที่ตนเองเห็นว่าไม่จำเป็นก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากยิ่งจะทำให้ไม่ได้ผลดีต่อการทำงาน โดยหากครูโรงเรียนอาชีวศึกษา

แห่งใดมีความรู้สึกเช่นนี้จะส่งผลกระทบต่อการศึกษาของโรงเรียน จากผลการศึกษาพบว่า ครูในกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องให้ความสำคัญในการเร่งปรับสิ่งแวดล้อม หรือ พฤติกรรมการบริหารของตนให้ครูในโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความคล่องตัว มีความสะดวกสบายเพราะผู้บริหารมีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานมากขึ้น และไม่สั่งงานมากเกินไป ประกอบกับมีความยืดหยุ่นในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบของโรงเรียน เพื่อให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีอิสระต่อการปฏิบัติ และยอมรับในกฎระเบียบดังกล่าวที่มาจากการมีส่วนร่วมของครู โดยบรรยากาศดังกล่าวจะช่วยส่งผลดีต่อการเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้

1.3 ด้านขวัญและกำลังใจ บรรยากาศตามมิตินี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งหมายถึงความรู้สึกของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่รู้สึกว่าตนเองมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรักใคร่และปรองดองกันในทุกขณะ ครูแต่ละคนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต่างเป็นเพื่อนที่ดีต่อกันช่วยเหลือกันและพึ่งพากันแม้จะเป็นงานในหน้าที่หรืองานส่วนตัว รวมทั้งได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคมและได้รับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง จากผลการศึกษาพบว่า ครูในกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก จึงเป็นสิ่งที่ดีต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยผู้บริหารต้องรักษาระดับของบรรยากาศด้านนี้ให้คงอยู่และพัฒนา ยิ่งๆ ต่อไป เพราะบรรยากาศดังกล่าวจะช่วยส่งผลดีต่อการเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้

1.4 ด้านความสนิทสนม บรรยากาศตามมิตินี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งหมายถึงความรู้สึกที่ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มีความรู้สึกสนิทสนมกันและดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน ทำงานอย่างสนุกสนาน มีความใกล้ชิดซึ่งกันและกัน จากผลการศึกษาพบว่า ครูในกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสนิทสนมอยู่ในระดับมาก จึงเป็นสิ่งที่ดีต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยผู้บริหารต้องรักษาระดับของบรรยากาศด้านนี้ให้คงอยู่และพัฒนา ยิ่งๆ ต่อไป เพราะบรรยากาศดังกล่าวจะช่วยส่งผลดีต่อการเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้

1.5 ด้านความโดดเด่น บรรยากาศตามมิตินี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งหมายถึงความรู้สึกของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่รับรู้ว่ามีผู้บริหารของตนมีพฤติกรรมในการบริหารงานแบบทางการ ยึดกฎระเบียบ ขอบบังคับ กฎเกณฑ์ และนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของร่วมงานและไม่พยายามไม่สร้างความคุ้นเคย เป็นกันเอง

กับครู จากผลการศึกษาพบว่า ครูในกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความโดดเด่นอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องให้ความสำคัญในการเร่งปรับปรุงแวดล้อม หรือพฤติกรรมการบริหารของตนให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความคล่องตัว มีความสะดวกสบายเพราะผู้บริหารมีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานมากขึ้น และไม่สั่งงานมากจนเกินไป ประกอบกับมีความยืดหยุ่นในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบของโรงเรียน เพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณไม่ยึดติดต่อกฎระเบียบที่จะต้องปฏิบัติและยอมรับในกฎระเบียบดังกล่าวที่มาจากความร่วมมือร่วมใจของครู โดยบรรยากาศดังกล่าวจะช่วยส่งผลต่อการเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้

1.6 ด้านการมุ่งเน้นการผลิตผลงาน บรรยากาศตามมิตินี้ส่งผลต่อการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งหมายถึงความรู้สึกรู้สึกของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานที่เน้นแต่ผลงานและสั่งงาน และควบคุมดูแลใกล้ชิดตรวจตราเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเข้มงวด ซึ่งทำให้ครูในโรงเรียนเกิดการทำงานด้วยความเครียด จากผลการศึกษาพบว่า ครูในกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมุ่งเน้นการผลิตผลงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องให้ความสำคัญในการเร่งปรับปรุงแวดล้อม หรือพฤติกรรมการบริหารของตนที่จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกรู้สึกว่าการทำงานของผู้บริหารไม่ได้เน้นแต่ผลงานและสั่งงานมากจนเกินไป โดยอาจจะใช้แนวทางภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ที่มุ่งความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานให้มากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจากผู้ร่วมงานและกระจายอำนาจการบริหารให้ครูได้ทำงานตามความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้ครูในโรงเรียนไม่รู้สึกว่าคุณถูกควบคุมหรือถูกตรวจสอบอย่างเข้มงวดมากเกินไปจนทำให้เครียดกับงาน โดยบรรยากาศดังกล่าวจะช่วยส่งผลต่อการเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้

1.7 ด้านความไว้วางใจ บรรยากาศตามมิตินี้ส่งผลต่อการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งหมายถึงการรับรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนว่าผู้บริหารของตนมีพฤติกรรมที่มีการไว้วางใจและกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนทำงานและพยายามช่วยเหลือพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ แก่ครูในโรงเรียนรวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสแสดงความสามารถและแสดงความสามารถ โดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู จากผลการศึกษาพบว่า ครูในกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก จึงเป็นสิ่งที่ดีต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยผู้บริหารต้องรักษาระดับของบรรยากาศด้านนี้ให้คงอยู่และพัฒนาอีก ๆ ต่อไปเพราะบรรยากาศดังกล่าวจะช่วยส่งผลต่อการเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้

1.8 ด้านการให้ความใส่ใจ บรรยากาศตามมิตินี้ส่งผลต่อการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งหมายถึงการรับรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงออกถึงความเมตตา กรุณา ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือ ดูแลความเป็นอยู่พร้อมสวัสดิการต่าง ๆ แก่ครูในโรงเรียน จากผลการศึกษาพบว่าครูในกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้ความใส่ใจอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารต้องเร่งปรับพฤติกรรม การบริหารของตนให้ครูเห็นถึงความเมตตา กรุณา โดยการให้ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือ ดูแลความเป็นอยู่พร้อมสวัสดิการต่าง ๆ แก่ครูในโรงเรียน ซึ่งอาจทำได้โดยการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลกับครูในโรงเรียนให้มากขึ้น มีการประชาสัมพันธ์ให้ครูในโรงเรียนได้รับรู้ถึงนโยบายของผู้บริหารด้านการส่งเสริมสวัสดิการและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ โดยบรรยากาศดังกล่าวจะช่วยส่งผลต่อการเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้

ผลการวิจัยดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ เชียร์เรนซ์ และ โบสเคอร์ (Scheerrens & Bosker, 1997 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2545, หน้า 135) ที่สรุปถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเกิดจากบรรยากาศของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543, หน้า 84-85) ที่ได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการต่างชาติสรุปได้ว่าปัจจัยที่จะทำให้โรงเรียนที่ดีมีคุณภาพมีหลายประการหนึ่งในนั้นคือบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ สอดคล้องกับไซเซอร์ (Sizer, 1990, pp. 6-8) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนคือบรรยากาศองค์การรายละเอียดมี 3 ประการคือ 1) ต้องมีบรรยากาศของความเชื่อถือเป็นพลังความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในศักยภาพของกันและกัน ในประเด็นนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าสอดคล้องกับบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของฮาลพินและครอฟท์ในมิติด้านความไว้วางใจ 2) มีสภาพกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ (Collegiality) ซึ่งแสดงได้จากพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนที่มีลักษณะใฝ่รู้ แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ในประเด็นนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าสอดคล้องกับบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของฮาลพินและครอฟท์ ในมิติด้านขวัญและกำลังใจ และ 3) ความสัมพันธ์อันดีต่อกันและกันของผู้บริหารกับครู และครูกับครู ในประเด็นนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าสอดคล้องกับบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของฮาลพินและครอฟท์ในมิติความสนิทสนม และด้านการให้ความใส่ใจ ซึ่งประเด็นนี้ไซเซอร์ ให้ความสำคัญมากที่สุดโดยสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การมิติการให้ความใส่ใจมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับน้ำหนักองค์ประกอบของมิติบรรยากาศด้านอื่น ๆ โดยอิทธิพลของบรรยากาศองค์การนั้นทำให้องค์การหนึ่งมีความแตกต่างจากอีกองค์การหนึ่งได้

บรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติของ ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133-152) ซึ่งวัดจากแบบประเมินบรรยากาศองค์การ OCDQ (Organization Climate Description Questionnaire) สรุปได้ว่าในมิติบรรยากาศองค์การที่เป็นเชิงบวกได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสนิทสนม ด้านความไว้วางใจ และด้านการให้ความใส่ใจ ทั้ง 4 มิติดังกล่าวนี้ยังทำให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเกิดการรับรู้ในมิติดังกล่าวมากเท่าไรก็จะส่งอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมากตามไปด้วย และในทางตรงกันข้ามสำหรับมิติบรรยากาศองค์การเชิงลบ ได้แก่ ด้านไม่ให้ความร่วมมือ ด้านอุปสรรค ด้านความโดดเดี่ยวและด้านการมุ่งเน้นการผลิตผลงานทั้ง 4 มิติดังกล่าวนี้ยังทำให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเกิดการรับรู้ในมิติดังกล่าวมากขึ้นเท่าไรก็จะส่งอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่จะลดลงไปด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แทนนอร์ (Tanner, 1981 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 120) กล่าวว่า บรรยากาศของสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133-152) ได้เสนอเกณฑ์ในการจำแนกบรรยากาศองค์การจากการแปลค่าคะแนนมาตรฐานที่ตัดออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ สูง กลาง และต่ำ แล้วจึงพิจารณาจัดแบบบรรยากาศต่อเนื่องกันไป โดยผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติตามที่ได้อภิปรายไปแล้วโดยบรรยากาศในมิติเชิงบวกต้องมีระดับสูง และบรรยากาศในมิติเชิงลบต้องมีระดับต่ำ ถึงจะส่งผลทางบวกต่อไปยังคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน บรรยากาศดังกล่าวจัดอยู่ในประเภทบรรยากาศเข้มใสหรือบรรยากาศแบบเปิด (The Open Climate) โดยเป็นบรรยากาศที่ครูมีขวัญกำลังใจดีมาก มีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานต่อกันเป็นอย่างดี มีความพึงพอใจในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมีบุคลิกภาพที่ดี มีฐานะและบทบาทในการบริหารที่ดีเป็นที่เคารพรักและต้องการของครู ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือควบคุมหรือเินเทศบ่อยเกินไป และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู กฎระเบียบต่าง ๆ ในโรงเรียนสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ โดยผู้บริหารไม่มุ่งงานมากเกินไปซึ่งบรรยากาศแบบนี้เป็นที่พึงประสงค์ของสมาชิกมากที่สุดและถือเป็นบรรยากาศแบบที่ดีที่สุดซึ่งสามารถส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้เป็นอย่างมาก

2. ปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

จากโมเดลทางเลือกพบว่า ส่งผลทางตรงด้วยค่าอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนโดยผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สำหรับองค์การเอกชนอย่างเช่น โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์การถือว่ามีความสำคัญมากต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย เพราะผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ถึงเป้าหมายและภาระหน้าที่ในงานมากขึ้น

เพียงใดขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ (สร้อยตระกูล (ศิวยานนท์) ธรรมานะ, 2541, หน้า 330) การสื่อสารในองค์การเป็นเหมือนเช่นเครื่องมือที่สามารถใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์การ โดยเพิ่มหรือแทนที่ความพยายามของบุคลากร โดยตามความหมายเบื้องต้นของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดหรือ การแลกเปลี่ยน เพื่อเชื่อมโยงความคิด ความรู้สึก ข้อเท็จจริง ความเข้าใจทุกรูปแบบเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้าใจความหมายหรือจุดประสงค์ที่ต้องการของผู้ส่งสาร และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การและคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ สอดคล้องกับ ยุค (Yukl, 2006, p. 294) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีสามารถสื่อสารค่านิยม และความคาดหวังขององค์การรวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ขององค์การไปสู่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบและเข้าใจแนวปฏิบัติได้อย่างชัดเจนถึงทิศทางที่ควรจะทำให้พัฒนางานให้สำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 246) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารในองค์การเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตที่สำคัญที่มีผลต่อบรรยากาศ องค์การ และเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ ซีมอน (Simon, 1977, p. 8) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ ไม่มีองค์การใดที่ประสบผลสำเร็จโดยปราศจากการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี สอดคล้องกับ สเตียร์ (Steers, 1977, p. 151) กล่าวว่า หากไม่มีเทคนิควิธีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลแล้ว ก็ยากที่องค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จ ประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับ ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982, p. 23) ที่กล่าวว่า ลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์การระหว่างองค์การดีเด่นจะแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัดเจน โดยจะเป็นการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการที่มีความคล่องตัวสูง เป็นระบบเปิดที่ใช้ได้หลากหลายช่องทางในการสื่อสาร เช่น การบริหารแบบเดินดูรอบ ๆ และ การใช้เครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งการเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนย่อมต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัวผู้ปฏิบัติงานมีความชัดเจนในเป้าหมายขององค์การ และชัดเจนในบทบาทภารกิจของตน สอดคล้องตามแนวคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, p. 111) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญขั้นแรก ขององค์การ และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ช่วยให้้องค์การได้รับประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร โดยเฉพาะการอำนวยความสะดวกทุกขั้นตอนของการบริหารย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดี มีเหตุผล และเป็นการปลูกฝังความสามัคคีในองค์การการจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีในองค์การก็จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพองค์การหรือการเกิดคุณภาพขององค์การได้ (สมพงษ์ เกษมสิน, บ.ป.ป. อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 170) และ

สอดคล้องกับ วินิจ เกตุขำ (2535, หน้า 155-156) กล่าวว่า การสื่อสารในองค์การที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะทำให้เกิดความพอใจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าปรากฏการณ์เหล่านี้จะนำไปสู่การเกิดคุณภาพขององค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ในที่สุด

จากหลักฐานตามทฤษฎีการสื่อสารชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการติดต่อสื่อสารนี้มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนบรรยากาศองค์การ โดยกระบวนการสารสนเทศทางสังคม การแพร่กระจายข้อมูล และสารสนเทศมีอิทธิพลในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ของสมาชิกที่ทำให้มีมุมมองการรับรู้และมองภาพบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันไป และสอดคล้องกับ ไลเคิร์ต (Likert, 1997, p. 73) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่ดีมีองค์ประกอบมาจากการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี กล่าวคือ ครูสามารถรู้ความเป็นไปในหน่วยงาน ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งนี้เพื่อให้ครูได้รับข่าวสาร ข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เต็มประสิทธิภาพ นำไปสู่การเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ในที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ 3 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การไหลเวียนของข้อมูล การติดต่อสื่อสารภายในองค์การองค์ประกอบนี้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งหมายถึงการรับรู้ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่เกี่ยวกับช่องทางการให้ข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของหน่วยงานต่าง ๆ ที่หลากหลาย สะดวกและเอื้อต่อการรับรู้ จากผลการศึกษาพบว่า ครูในกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ด้านการไหลเวียนของข้อมูลอยู่ในระดับมาก จึงเป็นสิ่งที่ดีต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยผู้บริหารต้องรักษาระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์การด้านการไหลเวียนของข้อมูลนี้ให้คงอยู่และพัฒนายิ่ง ๆ ต่อไป ซึ่งอาจทำได้โดยการเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนให้หลากหลาย มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในโรงเรียนจากหลายช่องทาง โดยต้องให้มีการเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบันให้มากที่สุด เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ทั้งสองฝ่าย ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน นำมาซึ่งการสนทนาร่วม ความไว้วางใจของคนในองค์การ

ลักษณะการติดต่อสื่อสารดังกล่าวเป็นไปตามแนวทางการติดต่อสื่อสารในองค์การที่มีประสิทธิภาพของ สเตียร์ (Steers, 1977, p. 151) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารในองค์การที่มีประสิทธิภาพควรใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารหลาย ๆ ทางเพื่อเพิ่มพูนโอกาสที่ข่าวสารจะได้รับอย่างถูกต้อง และรวดเร็ว โดยเปิดช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้ดำเนินไปได้โดยสะดวก ให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของหน่วยงานอยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูและผู้บริหาร และเพื่อนครูด้วยกันเอง ผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะส่งผลดีต่อ

การรับรู้ปัจจัยบรรยากาศองค์การในเชิงบวก และส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ในที่สุด

2.2 การให้ข้อมูลที่ไม่บิดเบือน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรองค์ประกอบนี้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งหมายถึง การรับรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการชี้แจงนโยบายอย่างชัดเจนและรัดกุมของฝ่ายบริหาร การสั่งหรือสอนงานต่อบุคลากรที่ชัดเจนต่อการนำไปปฏิบัติการเพิ่มพูนโอกาสที่ข่าวสารจะถูกต้องแน่นอน ไม่ปล่อยให้ทราบจากข่าวลือที่เสี่ยงต่อการบิดเบือน จากผลการศึกษาพบว่าครูในกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ด้านการไหลเวียนของข้อมูลอยู่ในระดับมาก จึงเป็นสิ่งที่ดีต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยผู้บริหารต้องรักษาระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์การด้านการให้ข้อมูลที่ไม่บิดเบือนนี้ให้คงอยู่และพัฒนาอีก ๆ ต่อไป ซึ่งทำได้โดยการชี้แจงนโยบายอย่างชัดเจนและรัดกุมของฝ่ายบริหาร มีการสื่อสารในลักษณะสองทางเพื่อให้ได้มีการรับข้อมูลป้อนกลับซึ่งกันและกัน ถือเป็นการตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของข้อมูล รวมทั้งผู้บริหารต้องสร้างโอกาสในการพบปะครูในโรงเรียนทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการอยู่เสมอ รวมทั้งจัดให้มีการประชุมชี้แจงข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนแก่ครูและมีคณะกรรมการตรวจสอบความถูกต้องของสื่อประชาสัมพันธ์ ที่จะนำไปเผยแพร่ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข่าวสารที่จะเผยแพร่

ลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรแบบนี้เป็นไปตามแนวทางการติดต่อสื่อสารในองค์การที่มีประสิทธิภาพของ สตีเยร์ (Steers, 1977, p. 151) กล่าวว่า แนวทางการติดต่อสื่อสารในองค์การที่มีประสิทธิภาพ การสั่งหรือสอนงานต่อบุคลากรจะต้องชัดเจน เพื่อให้เข้าใจชัดเจนถึงสิ่งที่จะทำ โดยฝ่ายบริหารควรส่งข้อมูลย้อนกลับให้มากขึ้นเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่บนเป้าหมายที่แท้จริง อาจทำได้โดยใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารหลาย ๆ ทางเพื่อเพิ่มพูนโอกาสที่ข่าวสารจะได้รับอย่างถูกต้อง และอย่าปล่อยให้ทราบจากข่าวลือ หากข่าวสารที่สำคัญควรได้รับการย้ำซ้ำอีกเพื่อให้แน่ใจ มีการให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงและความก้าวหน้าของหน่วยงานอยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยสร้างความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน นำมาซึ่งความไว้วางใจของคนในองค์กร สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูและผู้บริหาร และเพื่อนครูด้วยกันเอง ผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะส่งผลดีต่อการรับรู้ปัจจัยบรรยากาศองค์การในเชิงบวก และส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ในที่สุด

2.3 การสื่อสารที่คล่องตัว การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรองค์ประกอบนี้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งหมายถึงการรับรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา

เอกชนเกี่ยวกับ การลดช่องทางการติดต่อสื่อสารตามแบบแผนที่ซับซ้อนให้เปลี่ยนเป็นการเปิดโอกาสให้การติดต่อสื่อสารทำได้โดยตรง รวดเร็วและทันเวลา จากผลการศึกษาพบว่า ครูในกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ด้านการสื่อสารที่คล่องตัวอยู่ในระดับมาก จึงเป็นสิ่งที่ดีต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยผู้บริหารต้องรักษาระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์การด้านการสื่อสารที่คล่องตัวนี้ให้คงอยู่และพัฒนาอีก ๆ ต่อไป ซึ่งทำได้โดยเปิดรับช่องทางการติดต่อสื่อสารโดยตรงระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน รวมทั้งระหว่างครูด้วยกันเอง เช่น การใช้ช่องทางส่งผ่านข้อมูลผ่าน Internet มาให้ผู้บริหารหรือเพื่อนครูโดยตรง หรือการเปิดรับดูแสดงความคิดเห็นที่ผู้บริหารสามารถเปิดอ่านได้โดยตรง รวมทั้งการออกแบบการเดินทางเพิ่มเอกสารให้ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกไป รวมทั้งการเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้หลากหลายเพิ่มขึ้น

ลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์การแบบนี้เป็นไปตามแนวทางการติดต่อสื่อสารในองค์การที่มีประสิทธิภาพของ สตีเยร์ (Steers, 1977, p. 151) กล่าวว่า แนวทางการติดต่อสื่อสารในองค์การที่มีประสิทธิภาพ ในบางกรณีควรข้ามช่องทางการติดต่อสื่อสารตามแบบแผนไปยังผู้ที่ต้องการให้รับข่าวสารโดยตรง เปิดช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้ดำเนินไปได้โดยสะดวก สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การสื่อสารมีความคล่องตัวทำให้มีประสิทธิภาพในการเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์การได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น ทำให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ภายในโรงเรียนได้อย่างสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ช่วยให้การปฏิบัติการกิจของทุกฝ่ายในโรงเรียนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการติดต่อประสานงานกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนย่อมต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพด้วย กระบวนการสื่อสารที่มีลักษณะ สอดคล้องกับ ไคเคิร์ท (Likert, 1997, p. 73) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่ดีมีองค์ประกอบสำคัญมาจากการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี ทั้งนี้เพราะความคล่องตัวของการสื่อสารมีส่วนอย่างมากในการประสานงานทำให้ทุก ๆ ฝ่ายทำงานไปอย่างสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะส่งผลดีต่อการรับรู้ปัจจัยบรรยากาศองค์การในเชิงบวก และส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ในที่สุด

3. ปัจจัยภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ

จากโมเดลทางเลือกพบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพส่งอิทธิพลทางตรงต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์การและบรรยากาศองค์การ และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนโดยผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ โดยปัจจัยภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารถือว่ามีความสำคัญมากที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและสร้างบรรยากาศใหม่ให้แก่องค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การเอกชนที่เจ้าของมาเป็นผู้บริหารเองอย่างเช่น โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพราะ

ผู้นำเปลี่ยนสภาพมีคุณลักษณะที่สามารถทำให้เกิดเปลี่ยนแปลงภายในองค์การพร้อมกับ การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้อย่างมาก (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2544, หน้า 338) โดยผลลัพธ์จากการมีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ส่งผลต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ เนื่องจากภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมุ่งชี้แจงและให้ความ ชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ พร้อมกับพัฒนาสร้างความชัดเจนและสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามให้เข้าใจถึง เป้าหมายที่แท้จริงขององค์การ พร้อมกับการความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลกับผู้ร่วมงานและมีการ แสดงการกระทำเชิงสัญลักษณ์ที่สามารถช่วยดยกย่ำค่านิยมหรือพฤติกรรมที่องค์การพึงประสงค์แก่ ผู้ตามได้ (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2544, หน้า 349-353) ผลลัพธ์ดังกล่าวส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การ ที่เป็นแบบเปิด (Open Climate) ที่ช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการ ทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพรักและ ต้องการของครู และที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูทุกคนในโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญมา กัมปนาทพงษ์ (2532, หน้า 13) พบว่า คุณลักษณะการบริหารที่ดีของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อ การสนับสนุนการปฏิบัติงานในองค์การให้ประสบความสำเร็จได้

ในงานวิจัยนี้ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ แบบส และอ โวลี โอ (Bass & Avolio, 1994, p. 49) โดยทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะส่งเสริมแรงจูงใจ และ ผลงานของผู้ตามได้มากกว่า แบบสได้แบ่งลักษณะของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างอุดมการณ์ การคล้อยตาม การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล แสดงว่าเมื่อครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนรู้สึกว่าคุณสมบัติของผู้นำเปลี่ยนสภาพแล้วทำ ให้ครูเกิดการรับรู้ด้านปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การ ในเชิงบวกได้ดียิ่งขึ้น และส่งผลอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพราะฉะนั้น แม้ว่าผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจะมีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมากเพียงใดหากขาดระบบ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพและบรรยากาศขององค์การที่ดีแล้วก็ย่อมไม่สามารถ ทำให้เกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์เส้นทางจาก โมเดลทางเลือกชี้ให้เห็นถึงค่าอิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลอิทธิพลถึงปัจจัย การติดต่อสื่อสารภายในองค์การมากถึง .66 และส่งผลอิทธิพลถึงปัจจัยบรรยากาศขององค์การ .47

แต่ในสภาพปัจจุบันตามบริบทของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยยังคงมี ความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีค่อนข้างมาก เพราะระบบโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนผู้บริหารสามารถมาจากใครก็ได้ที่ผู้รับใบอนุญาตเลือก ไม่จำเป็นต้องไปสอบเป็นผู้บริหารหรือต้องมีประสบการณ์อย่างโรงเรียนรัฐบาล โดยผู้รับใบอนุญาต ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนหนึ่งจะเลือกผู้บริหาร โรงเรียนมาจากกลุ่มเครือข่ายของตนเอง

ซึ่งบางครั้งยังมีประสบการณ์ไม่มาก และยังขาดศิลปะในการใช้ภาวะผู้นำให้เป็นที่ยอมรับหรือเป็นที่ศรัทธาแก่ครู ดังนั้นอาจเป็นสาเหตุให้ปัจจัยภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเพราะต้องผ่านปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และบรรยากาศขององค์กรที่ทั้ง 2 ปัจจัยทำหน้าที่เป็นตัวแปรต้นกลางส่งผ่านอิทธิพลจากปัจจัยภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารให้มีความเป็นรูปธรรมขึ้นมาจนนำไปสู่คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ในที่สุด สอดคล้องกับ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 288) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับปรุงคุณภาพของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สำหรับอิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารไปยังบรรยากาศขององค์กร โดย ดูบริน (Dubrin, 1973, p. 334) กล่าวว่า ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กรและสอดคล้องกับ บาร์ธ (Barth, 1990, p. 19) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่สำคัญที่สุดคือ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับครู บรรยากาศแบบนี้เป็นผลมาจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศขององค์กร

ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกมาโดยพฤติกรรมทางบวกตามองค์ประกอบทั้ง 4 ของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ได้แก่ 1) ความสนใจ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ ก็จะมีการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่ดีดังกล่าว 2) การสร้างแรงคลใจ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงคลใจโดยมุ่งใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมาย 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิด ทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตน และ 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารมุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลดีต่อปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และปัจจัยบรรยากาศขององค์กรในเชิงบวก รวมทั้งส่งผลทางอ้อมไปยังคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

จากผลการวิจัยพบว่า ครูในกลุ่มตัวอย่างประเมินภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารตนอยู่ในระดับมากในทั้ง 4 องค์ประกอบ จึงเป็นสิ่งที่ดีที่ส่งผลไปยังปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร โดยอาจเกิดจากการสร้างแรงคลใจให้แก่ครูในโรงเรียนด้วยพฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้การสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการให้ครูทราบถึงความต้องการของผู้บริหารด้วย

การสร้างแรงคล้อยใจโดยจงใจให้ครูเชื่อมั่นและไปถึงเป้าหมายได้ รวมทั้งส่งผลดีไปยังปัจจัย
บรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133-152)
โดยเฉพาะในส่วนบรรยากาศองค์การด้านผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความโดดเด่น
ด้านการมุ่งเน้นการผลิต ผลงาน ด้านความไว้วางใจ และด้านการให้ความใส่ใจ จากรายละเอียดที่
ได้นำเสนอเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทั้ง 4 องค์ประกอบแสดง
ได้ชัดเจนว่ามีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นสาเหตุหนึ่งของการกำหนดบรรยากาศองค์การในด้านผู้บริหาร
ทั้ง 4 มิติ โดยเฉพาะในองค์ประกอบที่ 4 ของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็น
รายบุคคลที่มีผลให้บรรยากาศด้านความโดดเด่นระหว่างครูและผู้บริหารมีน้อย และครูได้รับความ
ความดูแลเอาใจใส่อย่างดีจากผู้บริหาร ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านนี้ตามผลการวิจัยพบว่า
มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด เพราะฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องให้
ความสำคัญกับการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายาม
ตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลโดยผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่มี
ประสิทธิภาพและสม่ำเสมอ โดย ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 403) กล่าวว่า
ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงซึ่งภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
สภาพแวดล้อม นำไปสู่การเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านบรรยากาศองค์การทำให้เกิดการรับรู้ใน
ทางบวกได้ในที่สุด ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาถือเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลทางบวก
ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งอิทธิพล
ต่อไปยังคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้

4. ปัจจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

จากโมเดลทางเลือกพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรงต่อการติดต่อสื่อสาร
ภายในองค์การ และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนโดยผ่านปัจจัย
การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ สอดคล้องกับโมเดลคุณภาพการศึกษาที่แสดงถึงอิทธิพลของ
วิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนให้โรงเรียนไปถึงภาพที่คาดหวังไว้ได้ตามที่กำหนด ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อ
การสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สำหรับงานวิจัยนี้ได้แบ่งออกได้
เป็น 3 มิติ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จาก
ผลการวิจัยแสดงว่าเมื่อครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนรับรู้ว่าคุณภาพของโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่ดีตาม
3 องค์ประกอบที่กล่าวไปจะส่งผลดีไปยังปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนและส่งผลต่อไป
ยังคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้

จากผลการวิจัยพบว่า ครูในกลุ่มตัวอย่างประเมินวิสัยทัศน์ของผู้บริหารตนอยู่ในระดับ
มากในทั้ง 3 องค์ประกอบ จึงเป็นสิ่งที่ดีที่ส่งผลไปยังปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์การและ

ส่งผลทางอ้อมไปยังคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังนั้นเมื่อผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ใน 3 ด้านตามลักษณะต่อไปนี้ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ โดยที่ผู้บริหารสามารถสร้างความฝันที่เป็นจริง หรือการสร้างพิมพ์เขียวขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ได้จากการศึกษาขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน และมีการให้มีส่วนร่วมจากครูในโรงเรียน 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยที่ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกขององค์กรได้รับรู้เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ และสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ครูในโรงเรียนยอมรับ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยที่ผู้บริหารสามารถนำเอาวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยการร่วมมือ ท่วมเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดและความเพียรพยายามของสมาชิกในองค์กร เพื่อนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่สำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องผ่านปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่มีการไหลเวียนของข้อมูลที่ดี การให้ข้อมูลที่ไม่บิดเบือน และการสื่อสารที่คล่องตัว โดย เสริมศักดิ์ วิชาสารณ์ (2538, หน้า 13) ได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า “องค์กรใดที่ผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์องค์กรนั้นย่อมไม่ก้าวหน้าหรือมีแต่ความล้มเหลว” แสดงว่าวิสัยทัศน์ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายโดยจะมีประสิทธิภาพเต็มที่ก็ต่อเมื่อผ่านระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

โดยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ผู้บริหารมีบทบาทและมีอำนาจในการบริหารโรงเรียนอย่างเต็มที่ เนื่องจากระบบการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจะมีลักษณะการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะมีอำนาจในการตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมการบริหารในโรงเรียนของตนเองได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจึงเป็นตัวกำหนดทิศทางของโรงเรียน โดยผู้บริหารจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนให้ผู้ร่วมงาน สังคมรับทราบผ่านระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ครูในโรงเรียนรับทราบถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร รวมทั้งมีโอกาสดูแลความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ผ่านทางช่องทางการติดต่อสื่อสารที่โรงเรียนมีอยู่ ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยเผยแพร่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเผยแพร่ไปให้ทุกคนในโรงเรียนได้รับทราบเพื่อร่วมมือกันปฏิบัติงานนั้น ให้ประสบความสำเร็จตามทิศทางที่สอดคล้องกัน (Sergiovanni & Starratt, 1993, pp. 192-194) ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุทำให้วิสัยทัศน์ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เนื่องจากต้องผ่านปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางส่งอิทธิพลของปัจจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารให้มีความเป็นรูปธรรมขึ้นมาจนนำไปสู่คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ในที่สุด สอดคล้องกับ เดสเลอร์ (Dessler, 1998, p. 674) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่าง ๆ ไปสู่การ

ปฏิบัติ เพราะฉะนั้นแม้ว่าจะมีวิสัยทัศน์ที่ดีเพียงใดหากขาดระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้

ดังนั้นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะส่งอิทธิพลไปสู่ปัจจัยคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ก็ต่อเมื่อได้รับอิทธิพลส่งผ่านจากปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเพราะการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่ช่วยสนับสนุนการถ่ายทอดความคิดเพื่อให้บรรลุไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ (การดี อนันต์นาวิ, 2549, หน้า 170) แนวคิดเหล่านี้ต่างยืนยันว่าวิสัยทัศน์จะมีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้เมื่อผ่านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

5. ปัจจัยชีวสังคมของผู้บริหาร

จากการตรวจสอบเอกสารจากงานวิจัยในอดีตพบว่า ปัจจัยชีวสังคมของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และจำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด ตัวแปรทั้งหมดมีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน แต่สำหรับบริบทของงานวิจัยในปัจจัยชีวสังคมดังกล่าวนี้ซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนพบว่า ปัจจัยชีวสังคมของผู้บริหารไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยหรือไม่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยจากผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันทั้ง 3 ตัวแปรของปัจจัยชีวสังคมผู้บริหารพบว่า วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด มีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรอื่น ๆ และมีขนาดความสัมพันธ์ระหว่างกันน้อยมากทั้ง ๆ ที่เป็นตัวแปรในปัจจัยเดียวกันซึ่งต้องควรมีความสัมพันธ์กันระหว่าง 3 ตัวแปรนี้ แต่ผลการวิเคราะห์กลับไม่เป็นไปตามนั้น รวมทั้งเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยเหตุนี้ทำให้ค่าทางสถิติของปัจจัยชีวสังคมผู้บริหารจึงมีจุดอ่อนเนื่องจากมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบทั้ง 3 รวมทั้งความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ ในโมเดลสมมติฐานการวิจัยในระดับค่าและยังเป็นการสัมพันธ์ในเชิงลบทำให้เวลานำไปเขียนเมทริกซ์สหสัมพันธ์จึงเป็นจุดอ่อนของโมเดลเห็นได้จากโมเดลสมมติฐานการวิจัยแล้วพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยชีวสังคมมีน้ำหนักองค์ประกอบเกิน 1 และบางตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบติดลบแสดงถึงค่าสถิติของปัจจัยชีวสังคมไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดขึ้นมา โดยค่า R^2 ของทั้ง 3 ตัวแปรมีค่าต่ำมาก และส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเพียง .02 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือแปลความหมายได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีปัจจัยชีวสังคมในด้านวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหารและเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด มากน้อยเพียงใดก็ไม่ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ในประเด็นนี้ผู้วิจัยคาดว่าปัจจัยชีวิตสังคมของผู้บริหารหากจะมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอาจเป็นผลทางอ้อมผ่านปัจจัยบางตัวก่อนในเบื้องต้นแล้วจึงส่งผลต่อไปยังคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ ซึ่งในประเด็นของการส่งผลทางอ้อมดังกล่าวนี้ผู้วิจัยตรวจสอบไม่พบในบทที่ 2 โดยอาจเกิดจากการตรวจสอบเอกสารงานวิจัยที่ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอจึงไม่ได้กำหนดค่าอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยชีวิตสังคมไว้ในโมเดลสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ข้อจำกัดดังกล่าวที่พบผู้วิจัยขอเสนอไว้ในข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป แต่สำหรับการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขออภิปรายเฉพาะข้อค้นพบตามโมเดลทางเลือกที่ไม่พบอิทธิพลตรงของปัจจัยชีวิตสังคมของผู้บริหาร ไปยังคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยอภิปรายตามองค์ประกอบทั้ง 3 ของปัจจัยชีวิตสังคมผู้บริหาร ดังนี้

1. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนร้อยละ 82 มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป จากการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาเหตุอาจเนื่องมาจากความสำเร็จของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่สะท้อนออกมาในรูปของคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน แต่ละแห่งจะมีมากหรือน้อยเพียงใดมิได้ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ทั้งนี้ตามวัฒนธรรมของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ ผู้รับใบอนุญาตจะเข้ามาเป็นผู้บริหารของโรงเรียนด้วยตนเอง ผู้บริหารเหล่านี้ส่วนมากมีพื้นฐานของการเป็นนักธุรกิจ มีประสบการณ์ความสำเร็จในทางธุรกิจจนมีเงินทุนที่สามารถนำมาลงทุนสร้างโรงเรียนได้ แม้ไม่ได้สำเร็จการศึกษาทางด้านบริหารการศึกษาหรือไม่ได้มีวุฒิการศึกษาสูง แต่หากมีพื้นฐานในทางธุรกิจที่ดี โดยเฉพาะในทางการตลาดที่สามารถสร้างชื่อเสียงในเชิงบวกของโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับได้ก็สามารถนำพาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพการศึกษาได้เช่นกัน ซึ่งคุณภาพการศึกษาในบริบทของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่จะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องใช้เงินทุน โรงเรียนใดที่มีเงินทุนมากหรือมีรายได้มากย่อมเกิดความสำเร็จเปรียบในการใช้เงินซื้อและสร้างสิ่งที่ดีต่อการเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้มากเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับในเรื่องคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่ได้มาตรฐานมักจะเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ที่ผู้รับใบอนุญาตมีทุนสูงและมีประสบการณ์ในการทำธุรกิจเป็นอย่างดี แม้ว่าตัวผู้บริหารเองมิได้สำเร็จทางการบริหารการศึกษามาโดยตรง หรือบางโรงเรียนผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาเพียงระดับปริญญาตรีแต่มีทักษะในด้านการบริหารงานบุคคล โดยสามารถใช้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาในระดับสูงหรือเป็นผู้บริหารมืออาชีพมาเป็นผู้ช่วยของตนทำงานบริหารโรงเรียนไปสู่เป้าหมายได้ โดยทางกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการก็ไม่ได้มีผลบังคับ

ให้ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องมีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมีวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษาเหมือนกับโรงเรียนรัฐบาล ความแตกต่างของบริบทดังที่กล่าวไปจึงอาจเป็นสาเหตุให้วุฒิการศึกษาของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

แม้ในขั้นการตรวจสอบเอกสารจะพบว่าวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นของผู้บริหารทำให้ผู้บริหารมีความรอบรู้ มีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้นทำให้มีฐานอำนาจจากการเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและศรัทธา แต่ในบริบทของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนฐานอำนาจของผู้บริหารอาจไม่ได้เกิดจากฐานอำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) แต่อาจเกิดจากฐานอำนาจด้านอื่น ๆ มากกว่า ดังนั้นคุณวุฒิการศึกษาจึงไม่ส่งผลทางตรงไปยังคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนซึ่งเป็นผลปลายทางของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัยเรื่องผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า พบว่า ในอนาคตโดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนต้องเปลี่ยนการบริหารเป็นแบบธุรกิจ โดยอาจเลือกผู้บริหารมืออาชีพเข้ามาทำหน้าที่ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนเอกชนนั้นจะต้องไม่ใช่กลุ่มที่เก่งทางวิชาการเป็นหลักเหมือนอย่างที่ผ่านมา แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง และมีความสามารถในการบริหารระบบสารสนเทศในองค์กร โดยใช้เทคโนโลยี ICT เป็นเครื่องมือ (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2550, หน้า 59-60) แต่ในกรณีนี้ผู้วิจัยไม่ได้ปฏิเสธความสำคัญหรือประโยชน์ของการที่ผู้บริหารจะมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่เพียงต้องการอธิบายว่าวุฒิการศึกษาที่เพิ่มขึ้นนั้นสำหรับผู้บริหารถือเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ และอาจส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือความสามารถในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งผลดีเหล่านั้นอาจเป็นผลดีทางอ้อมที่จะส่งต่อมายังการเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ในท้ายที่สุด

2. ประสพการณ์ทางการบริหาร หมายถึง ระยะเวลาจำนวนปีในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการบริหารโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารระดับกลุ่มสาระวิชาหรือระดับฝ่ายขึ้นไป โดยนับรวมถึงประสพการณ์ทางการบริหารที่มีมาก่อนที่จะย้ายมาที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งปัจจุบัน จากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่าปัจจัยชีวิตสังคมของผู้บริหารมีเพียงตัวแปรเดียวคือประสพการณ์การบริหารที่ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรอื่น ๆ และมีความสัมพันธ์ที่ยังมีนัยสำคัญกับตัวแปรอื่น ๆ อยู่บ้าง แต่เมื่อนำไปวิเคราะห์ในโมเดลสมมติฐานการวิจัยร่วมกับตัวแปรอีก 2 ตัว พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบติดลบแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับตัวแปรวุฒิการศึกษา และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด ทำให้ค่าสถิติของตัวแปรทั้ง 3

ในปัจจุบันชีวิตสังคมผู้บริหารเกิดปัญหาเนื่องจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เป็นบวก ส่งผลต่อการวิเคราะห์ในโมเดลการสมมติฐาน ดังนั้นในประเด็นนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าตัวแปร ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนยังมีอิทธิพลต่อคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ โดยประสิทธิภาพเป็นตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญต่อ ผู้บริหาร โรงเรียนเพราะประสิทธิภาพที่มากขึ้นจะเพิ่มความละเอียด สุขุม รอบคอบในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจในเรื่องที่ถูกต้องเป็นผลดีต่อโรงเรียนและสามารถส่งเสริมให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนเกิดจากการเรียนรู้ที่สะสมมาเป็นเวลานาน มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความสนใจศึกษา ประสิทธิภาพการบริหาร เช่น วิจิตร วรุตบางกูร (2530, หน้า 11) แมคนามาร์ และคริสโลม (McNamara & Chisolm, 1988, pp. 547-548) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โฮลเดน (Holden, 1995, p. 108) พบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนมีผลต่อคุณภาพและมาตรฐานของ การศึกษาในโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอเนล (O'Neal, 1987, p. 320) พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากและประสิทธิภาพการบริหารมาก ยิ่งทำให้ มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากยิ่งขึ้น แต่สาเหตุที่เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับ ตัวแปรอีก 2 ตัวได้แก่ วุฒิการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดแล้วทำให้ ค่าสถิติของปัจจัยชีวิตสังคมผู้บริหารมีปัญหาและไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยโดยไม่ส่งอิทธิพล ต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แต่หากเพียงตัวแปรประสิทธิภาพทาง การบริหารตัวเดียวแล้วตามบริบทของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนผู้วิจัยยังคงเชื่อว่ายังมีอิทธิพลต่อ คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แต่สาเหตุที่ในโมเดลสมมติฐานการวิจัยตัวแปรนี้ ไม่มีผลต่อคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนก็เนื่องจากค่าสหสัมพันธ์เพี้ยนกับตัวแปรอื่น ๆ ในโมเดลมีค่าอยู่ในระดับสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัญหาเกิดเมื่อนำไปวิเคราะห์ร่วมกับ ตัวแปรวุฒิการศึกษา และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดซึ่งเป็นตัวแปรรวมกลุ่มอยู่ใน ปัจจัยชีวิตสังคมแล้วเกิดปัญหาค่าสถิติที่ไม่สัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรทั้ง 3 เนื่องจากมีทิศทาง ความสัมพันธ์กับตัวแปรตามตรงกันข้ามกับตัวแปรที่เหลือ ทำให้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ภายในของ ปัจจัยชีวิตสังคมไม่เป็นบวก (Non Positive) ซึ่งเป็นเหตุผลในทางเทคนิควิเคราะห์ที่สเตรททำให้เส้น อิทธิพลจากปัจจัยชีวิตสังคมไปยังปัจจัยคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีค่าต่ำมาก และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงทำให้ตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารซึ่งอยู่ภายใต้ปัจจัย ชีวิตสังคมจึงต้องถูกตัดออกจากโมเดลทางเลือกในที่สุด

3. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด หมายถึง ช่วงเวลาจำนวนปีที่อยู่ในตำแหน่ง ผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ได้สังกัดอยู่ จากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพี้ยน

พบว่า ตัวแปรระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สาเหตุเนื่องมาจากบริบทของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นโรงเรียนคาทอลิกมีวาระการหมุนเวียนผู้บริหาร โรงเรียนทุก ๆ 5 ปี ซึ่งโรงเรียนประเภทนี้เข้ามาเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้จำนวนหลายโรงเรียนซึ่งแต่ละโรงเรียนที่ถูกสุ่มเข้ามานั้นเป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ทำให้มีครูในกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีระดับค่าคะแนนจากปัจจัยด้านคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งตรงกันข้ามกับจำนวนตัวเลขที่ได้จากข้อมูลระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสูงสุดของผู้บริหาร ทำให้ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรนี้กับตัวแปรตามจึงคิดลบ

โดยข้อมูลที่ได้จากคำถามตามนิยามดังกล่าวสำหรับผู้บริหารกลุ่มนี้จะได้น้อยเพราะผู้บริหารเริ่มเข้ามาในโรงเรียนได้ไม่นานตามวาระการหมุนเวียนผู้บริหาร แต่ข้อเท็จจริงไม่ได้หมายความว่าผู้บริหารกลุ่มนี้มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสูงสุดน้อย จำนวนตัวเลขตามคำตอบที่ได้ก็น้อยเป็นเพียงระยะเวลาหนึ่งของวาระการดำรงตำแหน่งสำหรับโรงเรียนที่สังกัดอยู่ปัจจุบันที่ได้ย้ายเข้ามาสังกัดใหม่ โดยผู้บริหารหลายคนในกลุ่มนี้มีเคยมีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดมาแล้วหลายปีแล้วหมุนเวียนตามวาระของโรงเรียนในเครือที่ตนสังกัดอยู่ แต่ทั้งนี้เนื่องจากเพิ่งได้ย้ายเข้ามาอยู่โรงเรียนใหม่ได้ไม่นานดังนั้นเมื่อแบบสอบถามถามถึงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดจึงได้คำตอบถึงระยะเวลาที่ไม่มาก เพราะฉะนั้นผู้บริหารในกลุ่มนี้ที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งน้อยปีแต่ไม่ได้สะท้อนถึงข้อเท็จจริงที่ตนเคยมีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดมาแล้วหลายปี ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ตัวแปรนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศองค์การและการติดต่อสื่อสารภายในองค์การเป็นสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องสร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นแบบเปิด (The Open Climate) ซึ่งเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียน และต้องพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลให้เกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยทั้ง 2 ตามข้อค้นพบในการวิจัยนี้ซึ่งเรียงตามค่าอิทธิพลของแต่ละตัวแปรที่จะเสนอแนะผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ดังนี้

1.1 บรรยายการสององค์การ เนื่องด้วยผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ (Dubrin, 1973, p. 334) โดยผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนตาม 8 มิติบรรยากาศองค์การของฮาลพินและคروฟท์ เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละมิติ ดังนี้

1.1.1 ด้านการให้ความใส่ใจ ผู้บริหารควรใช้พฤติกรรมการบริหารให้ครูเห็นถึงความเมตตา กรุณา โดยการแสดงความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือ ดูแลความเป็นอยู่พร้อมสวัสดิการต่าง ๆ แก่ครูในโรงเรียน ซึ่งอาจทำได้โดยการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลกับครูในโรงเรียนให้มากขึ้น มีการประชาสัมพันธ์ให้ครูในโรงเรียนได้รับรู้ถึงนโยบายของผู้บริหารด้านการส่งเสริมสวัสดิการ และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ

1.1.2 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรใช้พฤติกรรมที่มีการโน้มน้าวใจและกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนทำงานและพยายามช่วยเหลือ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ แก่ครูในโรงเรียนรวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสแสดงความสามารถและแสดงความรับผิดชอบ โดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู

1.1.3 ด้านความโดดเด่น ผู้บริหารควรใช้พฤติกรรมในการบริหารที่ให้อิสระแก่ครูในการทำงานมากขึ้น มีความเป็นกันเองกับครูและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบของโรงเรียน

1.1.4 ด้านการมุ่งเน้นการผลิตผลงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเร่งปรับสิ่งแวดล้อม หรือพฤติกรรมการบริหารของตนที่จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าการบริหารงานของผู้บริหารไม่ได้เน้นแต่ผลงานและตั้งงานมากจนเกินไป โดยอาจจะใช้แนวทางภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ที่มุ่งความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานให้มากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจากผู้ร่วมงานและกระจายอำนาจการบริหารให้ครูได้ทำงานตามความรับผิดชอบของตนเอง

1.1.5 ด้านขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของครูให้เป็นเพื่อนที่ดีต่อกันช่วยเหลือกันและพึ่งพากันแม้จะเป็นงานในหน้าที่หรืองานส่วนตัว รวมทั้งให้การตอบสนองความต้องการด้านสังคมและได้รับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานแก่ครูเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูอยู่เสมอ

1.1.6 ด้านอุปสรรค ผู้บริหารควรใช้พฤติกรรมการบริหารที่ให้อิสระแก่ครูในการทำงานมากขึ้น และไม่ตั้งงานมากจนเกินไป มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบของโรงเรียน

1.1.7 ด้านการไม่ให้ความร่วมมือ ผู้บริหารควรปรับสิ่งแวดล้อม หรือวัฒนธรรมขององค์การให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกที่เห็นความสำคัญและเห็นประโยชน์ของการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างความรู้สึกที่ดีให้ครูมีความรู้สึกที่จะช่วยเหลือกันเพื่องานของโรงเรียน และส่งเสริม

การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีต่อกัน รวมทั้งออกแบบระบบการทำงานให้มีการประสานกัน และมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

1.1.8 ด้านความสนิทสนม ผู้บริหารควรปรับสิ่งแวดล้อม หรือวัฒนธรรมขององค์กรให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกที่เห็นความสำคัญและเห็นประโยชน์ของความสนิทสนมและดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการทำงานที่ทำให้ครูมีความใกล้ชิดซึ่งกันและกันมากขึ้น

1.2 โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนควรจัดบรรยากาศขององค์กรให้ครูในโรงเรียนรับรู้ ว่าในโรงเรียนมีบรรยากาศของการไม่ให้ความร่วมมือ อุปสรรค ความขัดแย้งกับผู้บริหาร การมุ่งเน้นงานของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้านดังกล่าวให้น้อยที่สุด แต่ตรงกันข้ามควรจัดบรรยากาศขององค์กรให้ครูในโรงเรียนรับรู้ ว่าในโรงเรียนมีบรรยากาศด้านขวัญและกำลังใจ ความสนิทสนม ความไว้วางใจจากผู้บริหาร และความใส่ใจจากผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้านดังกล่าวให้มากที่สุด ซึ่งทั้งหมดก็จะทำให้บรรยากาศของโรงเรียนอยู่ในลักษณะบรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) ซึ่งจะส่งผลดีอย่างยิ่งต่อการเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้

1.3 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เนื่องด้วยบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อกระบวนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Hoy & Miskel, 2001, pp. 288, 311) โดยผู้บริหารควรสร้างลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนตาม 3 องค์ประกอบของสเตียร์ เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1.3.1 การไหลเวียนของข้อมูล ผู้บริหารควรเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนให้หลากหลาย มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในโรงเรียนจากหลายช่องทาง ให้มีการเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบันให้มากที่สุด

1.3.2 การให้ข้อมูลที่ไม่นับเป็น ผู้บริหารควรมีการชี้แจงนโยบายอย่างชัดเจน และรัดกุม มีการสื่อสารในลักษณะสองทางระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อให้ได้มีการรับข้อมูลป้อนกลับซึ่งกันและกัน รวมทั้งผู้บริหารต้องสร้างโอกาสในการพบปะครูในโรงเรียนทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการอยู่เสมอ

1.3.3 การสื่อสารที่คล่องตัว ผู้บริหารควรเปิดรับและสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารโดยตรงระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน รวมทั้งระหว่างครูด้วยกันเอง และเปิดโอกาสให้ครูให้ข้อมูลมายังผู้บริหารได้โดยตรง

1.4 ด้วยการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศขององค์กร ดังนั้น โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจึงควรพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนโดยเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารให้ดำเนินไปได้โดยสะดวกเพื่อทำให้การสื่อสารมีความคล่องตัว สามารถเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กรได้อย่างรวดเร็วทำให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ภายใน

โรงเรียนได้อย่างสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ช่วยให้การปฏิบัติการกิจของทุกฝ่ายในโรงเรียนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการติดต่อสื่อสารกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะระบบการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมีส่วนทำให้ทุก ๆ ฝ่ายทำงานไปอย่างสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะส่งผลต่อการรับรู้ปัจจัยบรรยากาศองค์การแบบเปิดได้

2. ด้วยภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีผลต่อบรรยากาศองค์การ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ดังนั้นกลยุทธ์การพัฒนามรรยาอากาศองค์การและการติดต่อสื่อสารภายในองค์การตามข้อค้นพบในการวิจัยนี้ให้พัฒนาที่ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โดยเรียงตามความสำคัญของแต่ละตัวแปรได้ดังนี้

2.1 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ผู้บริหารควรมุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคล

2.2 การกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูเกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

2.3 ความสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู เช่น แสดงออกถึงความสามารถของทางด้านการคิด ความมั่นใจในตัวเองและแสดงศักยภาพของตนให้ครูได้ประจักษ์และเลื่อมใสศรัทธา

2.4 การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารควรแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้ที่มีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงจูงใจโดยจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ และมีการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มครูทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมาย

3. ด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีผลต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ดังนั้นกลยุทธ์การพัฒนากการติดต่อสื่อสารภายในองค์การตามข้อค้นพบในการวิจัยนี้ให้พัฒนาที่วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยเรียงตามความสำคัญของแต่ละตัวแปรได้ดังนี้

3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรแสดงออกซึ่งความสามารถในการสร้างภาพของโรงเรียนในอนาคตให้ครูได้เห็นและเข้าใจอย่างชัดเจน ใช้กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในโรงเรียน

3.2 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด เพื่อนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นให้ไปสู่การปฏิบัติที่สำเร็จ โดยอาศัยการร่วมมือจากครูในโรงเรียน สร้างวัฒนธรรมให้ครูทุกคนยึดมั่นและมีพันธกิจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

3.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรให้มีระบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ไปสู่ครูทุกคนให้ได้รับรู้ เข้าใจ และมีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

4. ด้วยตัวแปรการบริการและความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นตัวแปรที่มีค่านำหนักองค์ประกอบสูงสุดของปัจจัยคุณภาพ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการบริการและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยชีวิตสังคมของผู้บริหาร ไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ดังนั้นจึงควรที่จะทำการวิจัยหรือตรวจสอบซ้ำอีกครั้งหรือทำการตรวจสอบเอกสารงานวิจัยให้ละเอียดเพื่อให้พบอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยชีวิตสังคมของผู้บริหารที่อาจส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หรืออาจเลือกใช้องค์ประกอบของปัจจัยชีวิตสังคมที่มีความแตกต่างจากงานวิจัยนี้ โดยเฉพาะ ตัวแปรระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดควรนับระยะเวลารวมจากโรงเรียนเดิมด้วย และตัวแปรวุฒิการศึกษาของผู้บริหารอาจจำแนกเป็นเพียง 2 กลุ่มเท่านั้นโดยไม่จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารมีวุฒิทางการศึกษา และผู้บริหารไม่มีวุฒิทางการศึกษา ซึ่งทั้งหมดที่ได้เสนอแนะไปคาดว่าจะช่วยให้ปัจจัยชีวิตสังคมของผู้บริหารยังคงเป็นสาเหตุหนึ่งของการเกิดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และกลับมาส่งอิทธิพลต่อคุณภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามสมมติฐานการวิจัยในอคิดได้

2. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารทั้ง 2 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากถึงร้อยละ 95.8 จนเกิดปัญหาภาวะความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ซึ่งผิดหลักเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยที่ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน ส่งผลให้การประมาณของอิทธิพลของตัวทำนายลดลง ดังนั้นงานวิจัยในครั้งต่อไปควรทบทวนทฤษฎีของทั้ง 2 ปัจจัยให้แตกต่างกันออกไป หรือค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อกำหนดเส้นทางให้ทั้ง 2 ตัวแปรมีความเป็นเหตุเป็นผลต่อกันแล้วก็จะช่วยแก้ปัญหาภาวะความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระได้

3. ควรมีการวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาในสังกัดโรงเรียนของรัฐบาลที่มีสภาพบริบทแตกต่างกัน เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและยืนยันกับผลข้อค้นพบใน โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

4. ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพในลักษณะการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีความสำเร็จในการบริหารงานสูง โดยประสานผ่านทางสมาคมอาชีวศึกษาเอกชนในการดำเนินการเพื่อร่วมกันค้นหาว่ามีปัจจัยใดอีกหรือไม่ที่เป็นสาเหตุของคุณภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

5. ควรมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบต่าง ๆ กับคุณภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อหาคำตอบว่าบรรยากาศองค์การแต่ละแบบมีความสัมพันธ์กับคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมากน้อยเพียงใด