



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
The Linear Structure Relationship Model Of Factors Affecting
The Adminis Trative Effectiveness In Vocational Colleges
Under The Department Of Local Administration

นัตติณี จงรักษ์, ประชุม รอดประเสริฐ, ไพรัตน์ วงษ์นาม

Nattinee Jongrak, Prachoom Rodprasert, Pairat Wongnam

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Faculty of Education , Burapha University , Chonburi 20131 Thailand

*Corresponding author*Corresponding author E-mail: onjongrak@gmail.com

(Received: December 6, 2017 ;Revised : June 29, 2018 ; Accepted : July 10, 2018)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีเป้าหมาย เพื่อสังเคราะห์และพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของ 3องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 166 คน ซึ่งปฏิบัติงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษา 10 แห่ง โดยการสุ่มด้วยวิธีการ G*power เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ตัวเลือก เกี่ยวกับ 1) 11 ตัวแปรสังเกตได้ของ 3 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำผู้บริหารวิทยาลัย วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ และ 2) 4 ตัวแปรสังเกตได้ของประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้น (LISREL Program) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัย แต่วัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย มีความสัมพันธ์โดยอ้อมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัย วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยผ่านภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยและบรรยากาศองค์การ โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยผ่านเฉพาะบรรยากาศองค์การเท่านั้น

คำสำคัญ : รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้น ประสิทธิภาพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



Abstract

The study aimed at synthesizing and developing the linear structure relationship model of three factors with the administrative effectiveness of the vocational colleges under the Department of Local Administration. The sample consisted of 166 lecturers and education personnels working in ten colleges randomized by the G*power program. The research instrument was a set of five-rating scale questionnaires concerning: 1) eleven observed variables of three factors, namely leadership behaviors, organizational climates, and organizational cultures ; and 2) form observed variables of the college administrative effectiveness. Data analysis had been done by the LISREL program.

The research finding revealed as follows:

The organizational climates had been related directly to the administrative effectiveness of the colleges, but organizational cultures and leadership behaviors had been indirectly related to the administrative effectiveness. The organizational cultures related to the administrative effectiveness through leadership behaviors and organizational climates. The leadership behaviors only related to administrative effectiveness through organizational climates.

Keywords : Linear Structure Relationship Model, Administrative Effectiveness, Vocational Colleges, Department of Local Administration



บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกระดับรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชนจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียม และสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพ ตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูประบบบริหารงานและการบริหารการศึกษาของท้องถิ่น (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550) โดยรัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

การจัดการศึกษาของท้องถิ่นนั้น มีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา เป็นการดำเนินการตามแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจไปยังท้องถิ่นมากขึ้น โดยรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดการศึกษา อบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และตามความต้องการภายในท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) โดยการจัดการศึกษาของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพในด้านความรู้ ความคิด และทักษะฝีมือ ให้ทันกับความต้องการทางเทคโนโลยี และความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศ (สำนักประสานและพัฒนากิจการจัดการศึกษาท้องถิ่น, 2558) การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ในกระบวนการบริหารไม่ใช่เพียงแต่ผู้บริหารต้องดำเนินกิจกรรมเพียงลำพัง แต่ยังต้องมีบุคลากรในองค์กรส่วนอื่นๆ ที่ต้องร่วมมือกัน

จนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: 8) จึงถือว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 บัญญัติถึงหลักการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปสู่สถานศึกษาโดยตรงโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละแห่งทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา

ประสิทธิผลและคุณภาพของสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบและเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่ได้หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเดียว หรือความพึงพอใจในการทำงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (ธ สุนทรายุทธ, 2551) ความสำเร็จของสถานศึกษามุ่งเป้าหมายที่การบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทหลายอย่างในฐานะผู้นำโรงเรียน โดยการให้คำปรึกษา การปฏิบัติงานแก่บุคลากร การดูแลนักเรียนด้านการเรียนและระเบียบวินัย การทำงานกับครอบครัวและชุมชน การบริหารจัดการทรัพยากรในโรงเรียน การตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร และวางแผนพัฒนาบุคลากร การบริหารงบประมาณ ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของผู้บริหารโรงเรียนนำไปสู่ประสิทธิภาพของโรงเรียน (Voorhis & Seldon, 2004: 126) ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา (Knezevich, 1984: 323) นอกจากนี้ ประสิทธิภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเข้มแข็งและความสอดคล้องทางวัฒนธรรม (Cameron & Ettington, 1988) วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดการผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ และมีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม



ทำให้องค์การมีการรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน บัจจย ดังกล่าวจะทำให้องค์การสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผลตามที่ต้องการได้ (Denison, 1990) รวมถึงปัจจัยบรรยากาศองค์การซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาขององค์การ วิเคราะห์การทำงานของบุคคลประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (Steers & Porter, 1977: 365) จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่แยกตัวมาจากโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษา การจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีจำนวนทั้งสิ้น 10 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยอาชีวศึกษาศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร 3) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม 4) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ 5) วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จังหวัดลำพูน 6) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลอ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร 7) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี 8) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 9) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 10) โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ดอนสักผดุงวิทย) จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา การบริหารงานที่ยังไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากพบประเด็นปัญหาที่อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มาจากผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับประถมศึกษาและมีมัธยมศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกันในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านโครงสร้างการบริหารหลักสูตรและการสอน บุคลากร เป็นต้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาด้านการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการระดับอาชีวศึกษาและอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2556) จากหลักการและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนารูปแบบการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสังเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

อุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) จากการสังเคราะห์รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้ปัจจัยที่ส่งผล ดังนี้

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นที่ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การบริหารขององค์การที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นผู้มีบารมี หมายถึง การที่ผู้นำสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ ศรัทธา จงรักภักดี อุทิศตน โดยไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตน โน้มน้าวจิตใจให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงความสนใจเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อหน่วยงาน 3) การกระตุ้นให้ใ้สติปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ ความสามารถของตนกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้เกิดระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำแสดงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จมากขึ้น

2) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจที่วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้วางรูปแบบไว้เป็นแนวทางหรือบรรทัดฐานให้บุคลากรในองค์การได้ร่วมกันประพฤติ ไปในทิศทางเดียวกันจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การและเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์การดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยความราบรื่นและยั่งยืน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์การ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง มีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ 2) วัฒนธรรมแบบปรับตัว เป็นวัฒนธรรมที่ผู้นำมุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก บุคลากรได้รับอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยเน้นกลยุทธ์



ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว

3) วัฒนธรรมแบบราชการ เป็นเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน มีความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง มุ่งเน้นเรื่องปฏิบัติตามกฎระเบียบ

3) บรรยายกาตองค์การ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมของบุคลากรและผู้บริหารขององค์กร ที่ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง องค์กรมีเป้าหมาย นโยบาย วิธีการ หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ที่ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน 2) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจต่องานที่ปฏิบัติ ไม่ต้องการควบคุมการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร 3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์กรมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ 4) ด้านการสนับสนุน หมายถึง องค์กรที่มีนโยบายสนับสนุนบุคลากร ในด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากความสามารถในการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้วยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งผลให้องค์การบริหารงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพด้านผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาของอาชีวศึกษา ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการทำงาน และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวของผู้บริหาร ในการพัฒนาองค์กรให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 3) ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคาร และโรงฝึกงาน และ 4) ด้านคุณภาพบุคลากร หมายถึง การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครูในสาขาต่างๆ ให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สูงขึ้น

จากผลการสังเคราะห์นำมาจัดทำเครื่องมือสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ใน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.66 - 0.93 และค่าความเชื่อมั่น 0.99 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.40 - 0.95 และค่าความเชื่อมั่น 0.95 และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.30 - 0.87 และค่าความเชื่อมั่น .97 และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.64 - 0.88 และค่าความเชื่อมั่น 0.97 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปีการศึกษา 2560 จำนวน 166 คน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G * Power (Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2007) จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิทยาลัยเป็นชั้นของการสุ่ม และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้น (LISREL Program)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์รูปแบบตามสมมติฐาน พบว่า รูปแบบไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบ ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 173.25$, $df = 85$, $p = 0.000$ ดังนั้น CFI = 0.98, GFI = 0.88, AGFI = 0.82, RMSEA = 0.080 และ $\chi^2/df = 2.03$ ซึ่งค่า p ปฏิเสธสมมติฐานหลัก แสดงว่าข้อมูลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อีกทั้งผลยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี GFI และ AGFI ที่มีค่าน้อยกว่า 0.90 RMSEA ที่มีค่ามากกว่า .05 และ χ^2/df มีค่ามากกว่า 2 และยังพบว่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายบางตัวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับปรุงแบบเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รูปแบบทางเลือก

ตัวแปรทำนาย	อิทธิพล	ตัวแปรตาม		
		LE	CL	SU
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (CU)	DE	0.97*	-	-
	IE	-	0.86*	0.55*
	TE	0.97*	0.86*	0.55*
ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา (LE)	DE	-	0.89*	-
	IE	-	-	0.56*
	TE	-	0.89*	0.56*
ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (CL)	DE	-	-	0.63*
	IE	-	-	-
	TE	-	-	0.63*
	R ²	0.94	0.78	0.40

- หมายเหตุ 1. TE = ผลรวมอิทธิพล, IE = อิทธิพลทางอ้อม, DE = อิทธิพลทางตรง
 2. CU = ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร, LE = ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา, CL = ปัจจัยบรรยากาศองค์กร, SU = ประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา
 3. *p< .05

ตัวแปรสังเกตได้	CU_f1	CU_f2	CU_f3	LE_f1	LE_f2	LE_f3	LE_f4	CL_f1	CL_f2
R ²	0.82	0.69	0.57	0.69	0.83	0.86	0.80	0.68	0.79
ตัวแปรสังเกตได้	CL_f3	CL_f4	SU_f1	SU_f2	SU_f3	SU_f4			
R ²	0.81	0.50	0.46	0.56	0.84	0.57			

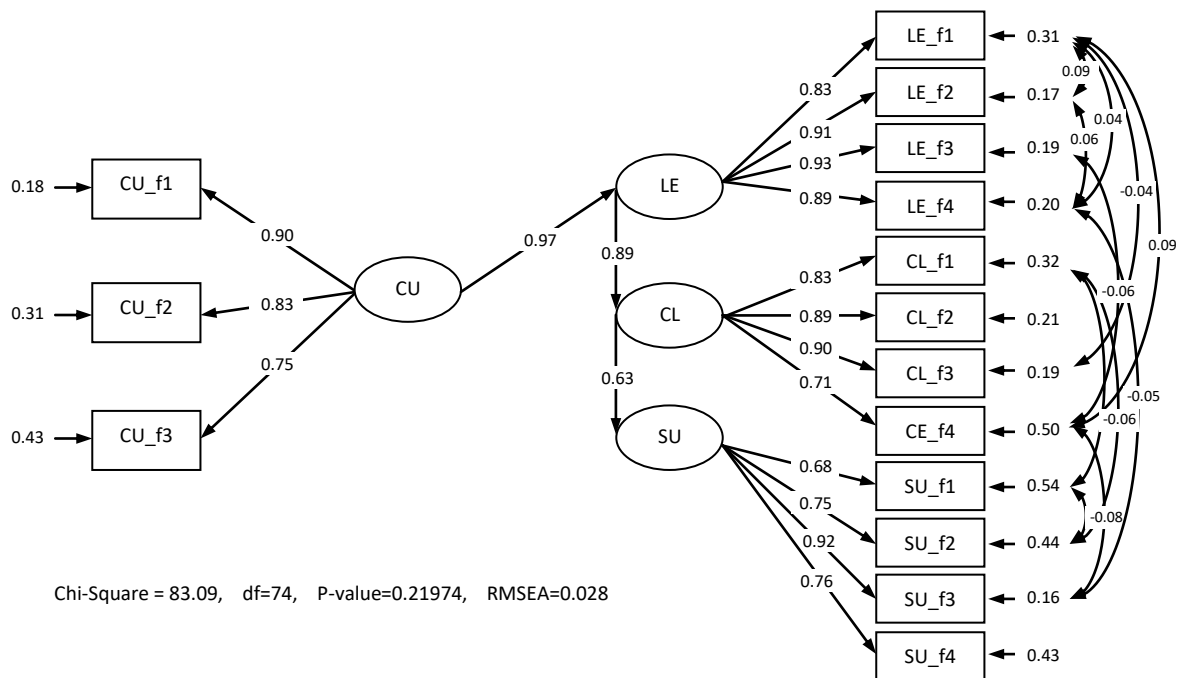
Chi-square=83.09; p-value=0.21974; df=74; $\chi^2/df=1.123$; CFI=1.00; GFI=0.94; AGFI=0.90; MSE=0.028

- หมายเหตุ 1. CU_f1, CU_f2, CU_f3 = ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านที่ 1 ถึง ด้านที่ 4
 2. LE_f1, LE_f2, LE_f3, LE_f4 = ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้านที่ 1-4
 3. CL_f1, CL_f2, CL_f3, CL_f4 = ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านที่ 1 ถึงด้านที่ 4

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รูปแบบทางเลือกจากการปรับเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 83.09 ค่า p-value เท่ากับ 0.21974 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 74 $\chi^2/df = 1.123$ ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า GFI = 0.94 AGFI = 0.90 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.028 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรแฝงประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีค่าเท่ากับ 0.40 แสดงว่า ตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 40

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่าได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝง

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีค่าขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรแฝงปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา และตัวแปรแฝงปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.56 และ 0.55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ และพบว่า ตัวแปรแฝงปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.89 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรแฝงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรแฝงปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษารูปแบบทางเลือก

สรุปและอภิปรายผล

1. ปัจจัยที่มีส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มี 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการสนับสนุน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าระบบการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันใช้ระบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการจัดการตนเองและท้องถิ่น หรือ SBMLD (School-based Management Local Development) ในงาน 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป หน้าที่ในการจัดการศึกษาให้ขึ้นอยู่กับศักยภาพและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) (สุรัสวดี หุ่นพยนต์, อำพา แก้วกำกวม และ วาญญู ใจบริสุทธิ์, 2556: 13) เทศบาลจึงมีบทบาทสำคัญในการเข้ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานและการตัดสินใจ ภายใต้การกำกับดูแลของเทศบาลในแต่ละเขตพื้นที่ที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาตั้งอยู่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 97) ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาของเทศบาลมีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา ส่งผลให้วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการดำเนินงานอย่างมีมาตรฐาน และได้คุณภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ในด้านผลการจัดการศึกษา ด้านบริหารจัดการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญ ด้านการประกันคุณภาพภายใน (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2559) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาของชาติ ที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ เป็นกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และเป็นกำลังแรงงานสำหรับการพัฒนาประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2555) อีกทั้งวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการกำหนดลักษณะงานไว้อย่างมีมาตรฐานและชัดเจน ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ มีการอบรมบุคลากรให้มีทักษะสามารถปฏิบัติงานที่ตรงตามมาตรฐานงาน ให้ความสำคัญกับการจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ มีระบบการกำหนดเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้บริหารเวลาในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีมาตรฐาน ภายใต้การประเมินร่วมกันของคณะผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมั่นใจในผลการประเมินที่อยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและความยุติธรรม บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจและเกิดความมุ่งมั่นปฏิบัติงาน อุทิศตนให้กับงานของวิทยาลัย และงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อการสร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์ ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การที่ดีย่อมมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูให้สำเร็จและบรรลุตามที่กำหนดไว้ (ชากี สะมะแอ, 2550: 12) อีกทั้งผู้บริหารและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติตน



เป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ใช้ภาวะผู้นำในการกระตุ้นบุคลากร สร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีเป้าหมายร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานจนงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการสร้างความมั่นใจสามารถกระทำโดยการกระตุ้นให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ และการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจผู้ตามให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่าผู้ตามสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้ (Bass & Avolio, 1990) อีกทั้งผู้บริหารมีศักยภาพในการช่วยให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร มีการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จขององค์กร ภายใต้การร่วมมือกันในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาวิกฤติขององค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ บรรยากาศองค์กรที่ดีจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร เพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีทัศนคติและความพึงพอใจที่ดีต่อองค์กร (Brown & Moberg, 1980: 420) เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อระบบงานที่ดี สภาพการทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี และผู้บังคับบัญชาที่ดี จะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ เมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคม และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานได้ ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ทำงานได้เต็มตามความสามารถและศักยภาพ ทำให้เกิดการพัฒนางานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของหน่วยงาน บรรยากาศองค์กรที่ดีจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรที่สูงขึ้น จากเหตุผลข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของนวลปรังค์ ภาคสาร (2559) ได้วิจัยอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณา สุ่มเนียม (2559: 53) ได้วิจัยการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครูอาชีวศึกษา แต่ทั้งนี้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิจัยบางท่าน เช่น รุ่งชีวา สุขศรี (2556: 256-257) ที่ได้วิจัย การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา และงานวิจัยของรังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554: 136) ได้วิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยส่งผ่านปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้รับมอบหมายให้บริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามอำนาจหน้าที่ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา แต่ข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดในการบริหาร ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในการบริหารได้ไม่เต็มที่ กล่าวคือ ผู้บริหารส่วนหนึ่งสั่งการและการมอบหมายงานผ่านหัวหน้างาน ครู หรือตัวแทนผู้บริหารผ่านการพูดคุยหรือส่งข้อความโดยใช้โทรศัพท์ เนื่องจากภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องเป็นตัวแทนของสถานศึกษา เข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น เพื่อวางแผนร่วมจัดกิจกรรมต่างๆ ของท้องถิ่น (เทศบาล) รวมถึงต้องเข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อรับนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อให้สถานศึกษานำไปปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถสั่งการโดยตรงได้ แม้ว่าผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะมีข้อจำกัดในการใช้ภาวะผู้นำได้ไม่เต็มที่ แต่ก็ได้นำหลักการบริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างศรัทธาบรรณมี เข้ามามีบทบาทในการบริหารงาน จนก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดีในองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีการบริหารงานที่สอดคล้องกับสภาวะการณ์และบริบทการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนและเตรียมพร้อมบริหารงานอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองจนเป็นผู้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ สามารถใช้เทคโนโลยี การสื่อสารมาช่วยในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะ/ทักษะในการบริหารที่สูง มีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้สำเร็จ อีกทั้งประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่นและเสียสละเวลาส่วนตนเองเพื่อการปฏิบัติงานต่างๆ ของส่วนรวมจนสำเร็จเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้นแบบให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม จนได้รับการยอมรับและความศรัทธาจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องเป็น



ผู้มีวิสัยทัศน์ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี เป็นนักริเริ่ม สร้างสรรค์และประกอบการ นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก และตัวแบบที่ดี (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559: 3) ซึ่งเมื่อผู้บริหารได้รับการยอมรับ ศรัทธาจากบุคลากรในโรงเรียน ทำให้การบริหารงาน การสั่งการ ประสบผลสำเร็จโดยไม่ต้องมีการกำกับควบคุม ทำให้บุคลากรมีอิสระ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เต็มกำลังความสามารถ ทำให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสูงขึ้น ส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนสูงขึ้นแบบแปรผันตรง รวมถึงผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีที่เน้นความเป็นมาตรฐาน โดยการสร้างมาตรฐานปฏิบัติงานที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์การด้วยความเต็มใจ เน้นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการมอบหมายงานให้บุคลากรแต่ละคนได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการมอบหมายงานไว้ล่วงหน้าทำให้บุคลากรมีเวลาในการเตรียมพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม สร้างแรงจูงใจให้เห็นถึงความสำเร็จของงานที่ส่งผลต่อวิทยาลัยและตัวบุคลากร มีการชี้แจงให้บุคลากรได้เข้าใจถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน มีการประชุมรับฟังปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างสม่ำเสมอ มีการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรม/โครงการของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม ด้วยความเป็นธรรมและรอบคอบ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ เพื่อมาปรับปรุงพัฒนางานสอนและงานในหน้าที่จนบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ดังที่ วิมล ขาตะมินา, วชิรา วราศรัย และรุ่งทิพย์ จินดาพล (2551) ได้ศึกษาความสำเร็จของการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พบปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษายังเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดหาการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ทั้งในด้านงบประมาณในการจัดการศึกษา การจัดหาบุคลากร/วิทยากรในท้องถิ่น มาสอนวิชาชีพเฉพาะเพิ่มเติม ส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยมีคุณภาพที่สูงขึ้น ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนที่ดี ได้รับประสบการณ์ตรงสายอาชีพ เกิดประสิทธิผล ซึ่งวัดได้จากผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ และจบการศึกษาตามเป้าหมายของวิทยาลัย และผู้เรียนบางส่วนนำความรู้ไปประกอบอาชีพ สามารถดูแลตนเองและครอบครัว สร้างความพึงพอใจต่อตัวผู้เรียน ผู้ปกครอง และสถานประกอบการ สรุปโดยรวมได้ว่า ประสิทธิภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเกิดจากผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำ ด้านการสร้างศรัทธาบรรณามี มาเป็นส่วน

สำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การ ที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดี เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในวิทยาลัย ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและพร้อมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังที่ เจริญศรี แสนมนตรี (2553: 1) กล่าวว่า การที่องค์การจะประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้นั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การก็คือบรรยากาศองค์การ องค์การที่มีบรรยากาศที่ดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งทำให้มีความรัก ความสามัคคี มีขวัญกำลังใจที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจในความสำเร็จมาสู่องค์การ และจากรั้วพนัทยุทธ (2557: 10) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การ และทำให้สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติภารกิจได้ตรงตามเป้าหมายขององค์การอย่างเต็มกำลังและความสามารถ และ Slocum & Hellriegel (2011: 440) กล่าวไว้ว่า ความพอใจของ พนักงานจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์การตนเอง หากต้องการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ สุ่มเนียม (2559: 53) ได้วิจัยการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะภาวะผู้นำของครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูอาชีวศึกษา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554: 136) ได้วิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลทิพย์ ใจดี (2556: 235) วิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยส่งผ่านปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาและปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าวัฒนธรรมองค์การ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในทุกองค์การ แตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ ดังที่เทียนชัย ไชยเศรษฐ (2554) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นวิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์การหนึ่งๆ ที่ประพฤติปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็น



เป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนนั้นๆ และเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์การดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างราบรื่นและยั่งยืน ซึ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ศึกษาจากผลการวิจัยและข้อมูลเชิงประจักษ์มีลักษณะเป็นวัฒนธรรมแบบราชการ กล่าวคือในการปฏิบัติงานเน้นยึดธรรมเนียมการปฏิบัติงานตามระบบและกฎระเบียบของราชการ บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ยึดกฎเกณฑ์และระเบียบคำสั่งเป็นบรรทัดฐานในการบริหารจัดการงาน ระบบการบริหารงานเน้นการปฏิบัติตามคำสั่งของระดับชั้นการบังคับบัญชา การปฏิบัติงานที่ยึดกฎเกณฑ์และระเบียบคำสั่ง ตามสายงานการบังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารสถานวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญที่สุดในฐานะผู้มีอำนาจสูงสุดในวิทยาลัยได้ใช้กลยุทธ์ต่างๆ มาใช้ในการบริหารงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังแนวคิดของ Daft (2000) ที่ว่า เมื่อวัฒนธรรมมีการปรับตัว ผู้นำต้องมุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์การที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์การจึงใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงาน ทั้งการสร้างศรัทธาบารมี สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น รวมถึงให้ความเสมอภาค ความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ โดยเฉพาะการสร้างศรัทธาบารมี และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เช่น การสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการเปิดทำการสอนอาชีวศึกษา เพื่อช่วยขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนในท้องถิ่น สะดวกต่อการเดินทางและลดภาระค่าใช้จ่ายของคนผู้ปกครอง หรือการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างอาชีพให้กับชุมชน ทำให้บุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเกิดความภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีแรงจูงใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังแนวคิดของ Burns (1978) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความตระหนัก และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้บุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาจึงร่วมแรงใจกันปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท สอดคล้องกับแนวคิดของ Cheng (1993 อ้างถึงใน สมุทร ขำนาญ, 2555: 5) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น เมื่อบุคลากรในวิทยาลัยร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับ

สภาพความเป็นจริง ให้การสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เกิดบรรยากาศองค์การที่ดีขึ้นในองค์การ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานและกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ และสำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้งมีการร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภายนอก ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยดี ส่งผลให้วิทยาลัยได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง และชุมชน ทำให้ผู้ปกครองมีความไว้วางใจส่งบุตรหลานมาเข้าเรียนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น สรุปโดยรวมได้ว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อผู้บริหารให้ใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม ในรูปแบบการสร้างศรัทธาบารมี การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์การทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยรับผิดชอบ มุ่งมั่นทุ่มเท ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดบรรยากาศองค์การที่ดีในองค์การ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพ ดังที่ Hellriegel, Slocum, & Woodman (2001: 477) กล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์การที่เข้มแข็งจะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการช่วยเสริมแรงจูงใจและก่อให้เกิดความผูกพันต่อและความสำเร็จขององค์การ และ Smircich (1983) ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การโดยที่วัฒนธรรมองค์การจะเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ จะเป็นสิ่งกำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์การ ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ Levine and Lezotte (1990) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมีวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ การมุ่งเน้นให้เด็กเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเหมาะสม การพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานในโรงเรียน ภาวะผู้นำที่ฉลาดรอบรู้ ความผูกพันของผู้ปกครอง การเตรียมและจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ความคาดหวังและมุ่งเน้นการสำเร็จการศึกษาของผู้เรียนอยู่ในระดับสูง แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของพัชรภรณ์ มาสุวรัตน์ (2557: 221) ที่ได้วิจัย รูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพ คือ ภาวะผู้นำ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ควรวิเคราะห์ข้อมูลของรูปแบบความความสัมพันธ์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปัจจัยที่เป็นจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เช่น การหาวิธีการเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานแบบมีส่วนร่วม ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างญาติพี่น้อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดอื่นๆ เป็นการขยายองค์ความรู้ในการบริหารของหน่วยงานอื่นๆ และนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3. วิจัยเชิงคุณภาพเฉพาะรายกรณี เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประยุกต์ใช้ในแต่ละแห่งให้ดียิ่งขึ้น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจดี. (2556). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2556). การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- จารุวัฒน์ ต่ายเทศ. (2557). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี. 10 (เมษายน-มิถุนายน): 9-14.

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 12(1): 1-9.
- ชากี สะมะแอ. (2550). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เทียนชัย ไชยเศรษฐ. (2554). วัฒนธรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กเปอร์เนต.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- นเรศรี แสนมนตรี. (2553). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นวลปรังค์ ภาคสาร. (2559). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร. 13(1): 43-65.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- พัชรภรณ์ มาสุวรัตน์. (2557). รูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยและพัฒนาโลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 11(1): 221-230.
- รังสรรค์ อ้วนวิจิตร. (2554). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 47ก (24 สิงหาคม): 1-127.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน): 1-90.
- รุ่งชีวา สุขศรี. (2556). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย. 4 (กรกฎาคม-ธันวาคม): 124-142.



- วิมล ขาตะมีนา, วชิรา วราศรัย และรุ่งทิพย์ จินดาพล. (2551). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการและดำเนินโครงการของ อบจ.แพร่ และของ อบจ.พิษณุโลก. **TRF Policy Brief**. 1(6): 1-9.
- สมุท ขำนาญ. (2555). การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม. **วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา**. 6(1): 1-14.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555). **นโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ.2555-2569**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551**. กรุงเทพมหานคร: เพลิน สตูดิโอ.
- สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น. (2558). **แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระยะ 3 ปี (พ.ศ.2558-2560)**. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2559). **คู่มือการปฏิบัติงานทะเบียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สุรัสวดี พุ่มพยนต์, อำพา แก้วกำกั และ วาญญู ใจบริสุทธิ์. (2556). **การบริหารจัดการศึกษาภายใต้แนวคิดการกระจายอำนาจ: ศึกษาเปรียบเทียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยและเกาหลีใต้ (ระยะที่ 1)**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณา สุ่มเนียม. (2559). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูอาชีวศึกษา. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**. 10(2): 54-62.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. **Research in Organizational Change and Development**. 4(1): 231-272.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). **Organizational theory and management: A macro approach**. New York: John Wiley & Sons.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper and Row.
- Cameron, K. S. & Ettington, D. R. (1988). The conceptual foundations of organizational culture. In **Higher Education: Handbook of Theory and Research**. John Smart, eds. New York: Agathon. pp. 356-396.
- Daft, R. L. (2002). **Organization theory and design**. 8th ed. Cincinnati, OH: South-Western College.
- Denison, D. R. (1990). **Corporate culture and organization effectiveness**. New York: John Wiley and Sons.
- Faul, F., Erdfelder, E., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. **Behavioral Research Method**. 39(2): 175-191.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (2001). **Organizational Behavior**. 9th ed. Australia: Thomson/South-Western.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). **Education administration: Theory research and practice**. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Knezevich, S. J. (1984). **Administration of public education**. 4th ed. New York: Harper and Row.
- Levine, D. U., & Lezotte, L. W. (1990). **Unusually effective schools: A review and analysis of research and practice**. Madison, WI: The National Center for Effective Schools Research and Development.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2011). **Principles of organizational behavior**. 13th ed. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. **Administrative Science Quarterly**. 28(3): 339-358.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1977). **Motivation and work behavior**. New York: McGraw Hill.
- Voorhis, V. F. L., & Sheldon, S. B. (2004). Partnership programs in U.S. schools: Their development and relationship to family involvement outcomes. **School Effectiveness and School Improvement**. 15(2): 125-148.