

Factor influencing academic management of vocational colleges in the northeast

พิบูล ภูมิโคกรักษ์³

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.54 บรรยายภาคองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.38 และประสิทธิภาพในการสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.37 มีอิทธิพลรวมต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล

Abstract

The purposes of this research were : 1) to study the level of academic management and the level of factor influencing the academic management, 2) to find out the relationship between the factors influencing the academic management and the academic management, and 3) to develop the causal factors model influencing the academic management of Vocational Colleges in the Northeast of Thailand. The 520 research samples consisted of 30 principals and 490 teachers drawn from those colleges. The research instrument for data collection was a questionnaire and the statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, t-test and analyzed the casual relationship. LISREL 8.30 was applied to analyze the skewness, kurtosis, confirmatory factors and then checking the consistency of the hypothesis model and the empirical data by Chi-square (χ^2), RMSEA, GFI, AGFI and CN.

The findings revealed as follows:

1. The level of the academic management, the level of transformational leadership, the level of the effective communication, the level of the organizational climate, and the level of the effective team performance, all of the variables were found at a high level.

2. The relationship between the latent variables of the transformational leadership, effective communication, organizational climate, effective team performance and academic management, it was found that all of latent variables were positive relation with the statistical significance at .01 level.

3. The modified, developed model of causal factors influencing the academic management were found that the factors which were direct effects on the academic management with the influence coefficients as follows : the effective team performance = 0.38, organizational climate = 0.32 and transformational leadership = 0.23 respectively with statistical significance at .01 level. The factors which were indirect effects on the academic management with the statistical significance at .01 level were the effective communication with influence coefficient = 0.37, transformational leadership = 0.31 and organizational climate = 0.19 respectively. The results also showed that the total effects on the academic management with the statistical significance at .01 level and with the influence coefficients were transformational leadership = 0.54, organizational climate = 0.51, effective team performance = 0.38 and effective communication = 0.37.

Keywords: academic management, factors influencing academic management, a causal model

ความเป็นมาของปัญหา

นโยบายพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพนั้นเป็นเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือการทำให้คนมีความสุขซึ่งประกอบด้วยการมีสุขภาพแข็งแรง ครอบครัวยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสังคมสันติภาพ และเอื้ออาทร การส่งเสริมทุนทางสังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานของแรงงาน การส่งเสริมด้านการคุ้มครองแรงงานภาคอุตสาหกรรม การสร้างแรงงานให้กับประชาชนวัยทำงาน (Ham & Hill, 1993) รัฐบาลจึงเห็นความสำคัญและถือเป็นนโยบายที่สำคัญที่จะต้องพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ ซึ่งในโลกปัจจุบันยุคสังคมแห่งความรู้ (Knowledge-based society) ซึ่งประกอบด้วยธรรมชาติของความรู้และความรู้ที่ประกอบด้วย ข้อมูล ประสบการณ์ ความเชื่อ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ ที่เกิดจากการวินิจฉัย ตีความ จะเป็นตัวกระตุ้นให้การดำเนินงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้คือ ครู

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการเร่งรัดและพัฒนาการอาชีวศึกษาเพื่อรองรับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งการอาชีวศึกษามีหน้าที่จัดกระบวนการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การอาชีวศึกษาจึงถูกคาดหวังให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่สังคมที่พึงปรารถนา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551) สำหรับประเทศไทยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดจาก

กระแสโลกาภิวัตน์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการความรู้ คือเทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีการจัดเก็บ และเทคโนโลยีการสนับสนุนการทำงาน เช่น ความคิด ทฤษฎีและกระบวนการ (สมชาย นำประเสริฐ, 2546) อันส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการศึกษาอย่างมาก จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งเดวิด และโทมัส (David & Tomas, 1989) มีความคิดเห็นว่าการมุ่งเน้นวิชาการเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่เน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานของครู จึงกล่าวได้ว่าการมุ่งเน้นกิจกรรมวิชาการเป็นความสามารถในการนำและบริหารจัดการด้านวิชาการให้บรรลุผลซึ่งจะมีผลต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนและนักศึกษา

การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จะมีแผนกวิชา งานหลักสูตรและการสอนมีปัญหาแยกภาระหน้าที่คนละฝ่าย แต่ในทางปฏิบัติภาระงานบางอย่างไปปะปนหรือสับสนกับงานในฝ่ายวิชาการด้วยกันที่ไม่ชัดเจน มีปัญหาเกี่ยวกับการแยกภาระหน้าที่จากฝ่ายวิชาการไปอยู่กับฝ่ายแผนงานและความร่วมมือและงานประชาสัมพันธ์กับฝ่ายวิชาการซึ่งไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของฝ่ายวิชาการจริง จึงทำให้งานในวิทยาลัยมีปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นของการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับภาระงานในของฝ่ายแต่ละฝ่าย สถานศึกษาของวิทยาลัยฯ ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้ยื่นเรื่องขอความคลาดเคลื่อนในการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ ที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง จึงทำให้มีประมาณฝ่ายที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานแต่ละฝ่าย จนได้ข้อสรุปในเรื่องระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ว่าด้วยสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ที่ใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาในปัจจุบัน

ในการบริหารงานจำเป็นอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาสถานศึกษาให้ดำเนินการไปทิศทางใดเกิดความสำเร็จขององค์กร แนวคิดการบริหารและการจัดการองค์การที่เกิดประสิทธิผลสูงสุดในทัศนะนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) กล่าวว่า ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะ สถานการณ์ของโรงเรียน บรรยากาศขององค์กร เป็นตัวแปรที่ทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จ และเบส และเบสและอโวลิโอ (Bass, 1985 ; Bass & Avolio, 1990) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นผู้นำที่นำองค์กรไปสู่ทิศทางใหม่มีความสามารถที่จะช่วยให้สมาชิกขององค์กรตระหนักว่าเป้าหมายทั้งหมดขององค์กร และสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่ง แคมป์เบล คอรับอลลี และ รามซาวเยอร์ (Campbell, Corbally, and Ramsawyer, 1967) ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักวิจัยว่า ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักวิจัยว่า

- 1) ภาวะผู้นำเป็นเครื่องกำหนดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล
- 2) เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่างๆขององค์กร
- 3) คุณภาพของความสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่ม จะต้องเป็นไปในด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร ความเห็นอกเห็นใจ การสร้างขวัญและ
- 4) การเปลี่ยนแปลงขององค์กรขึ้นอยู่กับผลรวมของการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกแต่ละคนความเป็นผู้นำจึงมีความจำเป็นโดยเฉพาะการบริหารวิชาการ จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการ

บริหารงานด้านวิชาการสถานศึกษาในอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการและระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา โดยการนำเอาข้อมูลเชิงประจักษ์จากปรากฏการณ์จริงมาทดสอบกับโมเดลเชิงทฤษฎี โดยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการสร้างรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- 1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งข้อมูลเป็นเอกสารและงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการบริหารงานวิชาการ ซึ่งได้กำหนดนิยาม และกำหนดตัวแปรที่สังเกตได้ ประกอบด้วย 1) แผนกวิชา 2) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 3) งานวัดผลและประเมินผล 4) งานวิทยบริการ และห้องสมุด 5) งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และ 6) งานสื่อการเรียนการสอนนอกจากนี้ได้

ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการโดยทำการสังเคราะห์เนื้อหา และสรุปเป็นปัจจัยหลักต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร 3) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการสื่อสาร และ 4) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ที่ระบุเส้นอิทธิพล (Path analysis) ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ ทั้งที่เป็นเส้นแสดงความเป็นสาเหตุและเส้นแสดงความสัมพันธ์ แล้วจึงร่างเป็นรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษามหาศตวันออกเฉียงเหนือ

2. ขั้นตอนการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษามหาศตวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา แบ่งออกเป็นผู้บริหาร 45 คน และครู 705 คน ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามหาศตวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 แห่ง รวมทั้งหมด จำนวน 750 คน

2.1.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณมีการกำหนดขนาดต่อตัวแปร คือ ใช้ขนาด 1 ตัวแปรต่อ 20 หน่วย (Stevens, 2002) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้มีตัวแปร จำนวน 25 ตัว ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน ผู้วิจัยทำการสุ่มหลายขั้นตอน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น เป็น

แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เครื่องมือได้ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหา ความหมาย ตลอดจนรวมถึงการใช้ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อให้ได้ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร (Index of congruence) ซึ่งนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 40 คน ซึ่งได้ค่า ดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 ซึ่งถือว่าข้อคำถามทุกข้อใช้ได้ จากนั้นได้วิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item analysis) โดยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามด้านนั้น (Item – total correlation) แล้วคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถนำไปใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างต่อไปได้ และหาความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) นำเครื่องมือทุกฉบับ ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ตัดไว้จากการวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อยืนยันว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นหรือเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบตามโครงสร้างที่ได้กำหนดไว้ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ในการหาความตรงเชิงโครงสร้าง จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach alpha procedure) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่า .98 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรบรรยากาศองค์กร มีค่า .99 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรประสิทธิภาพในการสื่อสาร มีค่า .98 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีค่า .98 และค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรการบริหารงานวิชาการ มีค่า .99

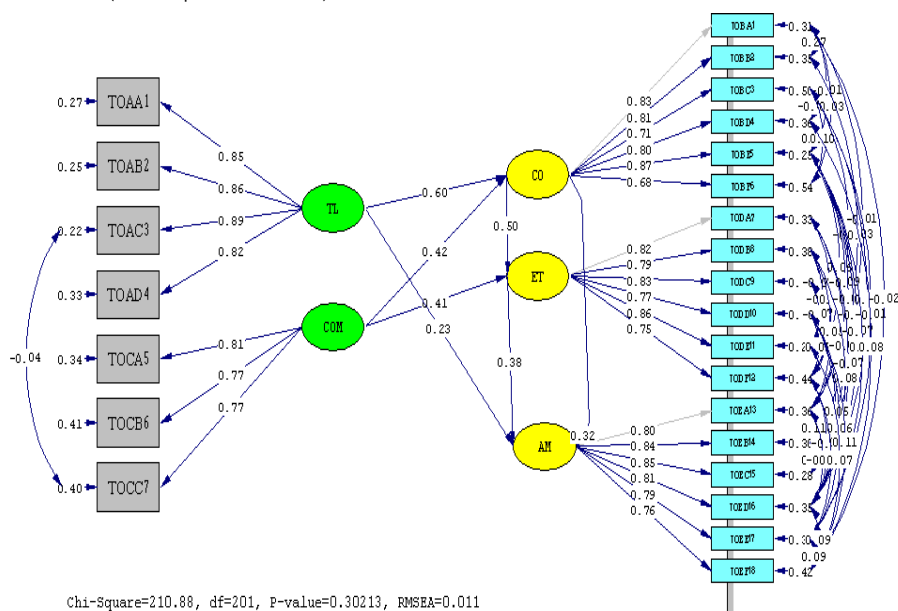
2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยวิธีการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นโดยมีขั้นตอนกล่าวคือ 1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะของรูปแบบ (Specification of the model) ประกอบด้วย 2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของรูปแบบ (Identification of the model) 3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ (Parameter estimation of the model) จะประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum likelihood : ML) 4) การตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบ (Goodness-of-Fit Measurement) โดยค่าสถิติที่วัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistics) ดัชนีวัดระดับความกลม

error of approximation : RMSEA) ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (Critical N: N) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน SRMR (Standardized root mean square residual) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI (Goodness – of – fit Index) และ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน AGFI (Adjusted goodness – of – fit index) รวมทั้งการปรับแก้

ผลการวิจัย

รูปแบบที่ไม่กลมกลืน (Model modification) รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเชิงทฤษฎีและนำมาวิเคราะห์ครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ 4 ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพ ET กับ การบริหารงานวิชาการได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง TL ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการสื่อสาร COM ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ CO และปัจจัยด้านการทำงานเป็น AM โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.30 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 รูปแบบสุดท้ายของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุหลังปรับรูปแบบ คะแนนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานที่เป็นคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลหลังปรับปรุงรูปแบบ

ตัวแปร สาเหตุ		ตัวแปรผล								
		CO			ET			AM		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
TL	β	0.60**	-	0.60**	-	0.30**	0.30**	0.23**	0.31**	0.54**
	SE	(0.04)	-	(0.04)	-	(0.05)	(0.05)	(0.10)	(0.07)	(0.05)
	t	12.42	-	12.42	-	6.22	6.22	2.39	4.14	10.06
COM	β	0.42**	-	0.42**	0.41	0.22**	0.63**	-	0.37**	0.37**
	SE	(0.04)	-	(0.04)	(0.07)	(0.04)	(0.06)	-	(0.05)	(0.05)
	t	9.26	-	9.26	5.56	5.72	10.79	-	7.68	7.68
CO	β				0.50**	-	0.50**	0.32**	0.19**	0.51**
	SE				(0.08)	-	(0.08)	(0.16)	(0.05)	(0.14)
	t				6.89	-	6.89	2.33	4.33	4.35
ET	β							0.38**	-	0.38**
	SE							(0.08)	-	(0.08)
	t							4.92	-	4.92
R ²		0.89			0.77			0.77		
$\chi^2 = 210.88$ df = 201 p-Value = .30 RMSEA = 0.01 GFI = 0.96 AGFI = 0.94 CN = 466.92										

** p-Value < .01

จากตารางที่ 1 และภาพประกอบ 1 พบว่า พบว่า รูปแบบสมมุติฐานที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเชิงทฤษฎีและนำมา วิเคราะห์ที่ปรับปรุงแบบแล้วมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้วัดความ กลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่า 210.88 ค่าองศาอิสระ (df) มีค่า 201 ค่าความน่าจะเป็น (p-Value) มีค่า .30 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณ ค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่า 0.01 ซึ่งเป็นไปตาม เกณฑ์ที่กำหนด คือต้องน้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีการวัด ระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.96 และค่าดัชนี

การวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.94 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.90 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) มีค่า 110.97 ซึ่งมากกว่า 200 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าไคสแควร์ สัมพันธ์ (ผลหารของค่าไคสแควร์ด้วยค่าองศาอิสระ) ได้ เท่ากับ 1.05 มีค่าไม่เกิน 2.00 และค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานสูงสุด (Largest standardized residual) มี ค่า 0.13 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ไม่เกิน 2 แสดงว่า รูปแบบ สมมุติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

จากตาราง 1 และภาพประกอบ 1 นำมากำหนด เส้นทางของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ

ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง
อิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารงาน
วิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดัง
รายละเอียดดังนี้ 1.1) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (ET)
มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าสัมประสิทธิ์
อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.38 อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 1.2) บรรยาการองค์การ (CO) มีอิทธิพล
ทางตรงต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล
มาตรฐาน เท่ากับ 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และ 1.3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีอิทธิพล
ทางตรงต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล
มาตรฐาน เท่ากับ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารงาน
วิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดัง
รายละเอียดดังนี้ 2.1) ประสิทธิภาพในการสื่อสาร
(COM) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารงานวิชาการของ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่า
สัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.37 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.2) ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง (TL) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารงาน
วิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี
ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.31 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2.3) บรรยาการ
องค์การ (CO) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารงานวิชาการ
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่า

สัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.19 อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการบริหารงานวิชาการ
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามลำดับ
ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 3.1)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีอิทธิพลรวมต่อการบริหาร
งานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน
เท่ากับ 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.2)
บรรยาการองค์การ (CO) มีอิทธิพลรวมต่อการบริหาร
งานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.51 อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.3) การทำงานเป็นทีมที่
มีประสิทธิภาพ (ET) มีอิทธิพลรวมต่อการบริหารงาน
วิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.38 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3.4 ประสิทธิภาพ
ในการสื่อสาร (COM) มีอิทธิพลรวมต่อการบริหารงาน
วิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี
ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.37 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
ของสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) และ
ประสิทธิภาพในการสื่อสาร (COM) สามารถอธิบายความ
แปรปรวนของบรรยาการองค์การ (CO) ได้ร้อยละ 89

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ประสิทธิภาพใน
การสื่อสาร (COM) บรรยาการองค์การ (CO) และการ
ทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (ET) สามารถอธิบาย
ความแปรปรวนของสามารถอธิบายความแปรปรวนของ
การบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 77

ซึ่ง Mayer, Gamst & Guarino (2006) ได้เสนอว่ารูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นควรสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ตั้งแต่ ร้อยละ 48 จึงถือว่ารูปแบบนั้นสามารถอธิบายเป็นที่ยอมรับได้

จากตารางที่ 1 และภาพประกอบที่ 1 สามารถเขียนสมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานที่เป็นคะแนนมาตรฐาน ในรูปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้ดังนี้

$$1. \text{การบริหารงานวิชาการ (AM)} = 0.38(ET)^{**} + 0.32(CO)^{**} + 0.23(TL)^{**}; R^2 = 0.77$$

$$2. \text{การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (ET)} = 0.41(COM)^{**} + 0.50^{**}(CO); R^2 = 0.77$$

$$3. \text{บรรยากาศองค์การ (CO)} = 0.60 (TL)^{**} + 0.42(COM)^{**}; R^2 = 0.89$$

จากสมการโครงสร้างทั้ง 3 สมการ สามารถเขียนอธิบาย ได้ดังนี้ สมการที่ 1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ มากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ รองลงมา บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 77 สมการที่ 2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มากที่สุด คือ ประสิทธิภาพในการสื่อสาร รองลงมา บรรยากาศองค์การ โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 77 สมการที่ 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา ประสิทธิภาพในการสื่อสาร โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศองค์การ ได้ร้อยละ 89

อภิปรายผล

ผลการพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และวิเคราะห์ครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง จำนวน 5 ตัว แยกออกเป็น 2 ประเภท คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) และประสิทธิภาพในการสื่อสาร (COM) และตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัว ได้แก่ และตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัว ได้แก่ บรรยากาศองค์การ (CO) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (ET) และการบริหารงานวิชาการ (AM) ผลการวิเคราะห์ เมื่อผู้วิจัยปรับรูปแบบ ซึ่งผลการพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบสมมุติฐานที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเชิงทฤษฎีและนำมาวิเคราะห์เมื่อปรับรูปแบบแล้วมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้วัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไคสแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) ค่าดัชนีการวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีการวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) ซึ่งผลการตรวจสอบความกลมกลืนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่า รูปแบบสมมุติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่ง Jöreskog , et al. (1996 : 32) เสนอว่า ดัชนีการตรวจสอบความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (χ^2) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือต้องน้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีการวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีการวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) ซึ่งเกณฑ์ต้องมี

ค่ามากกว่า 0.90 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) ต้องมีค่ามากกว่า 200

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายร่วมมือในการทำงาน โดยสมาชิกในหน่วยงานอาชีวศึกษาต้องมีความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับในความรู้ความสามารถ และยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ ในส่วนบรรยากาศองค์การมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานเช่นกันทั้งนี้หน่วยงานต้องมีการกำหนดเป้าหมายและเป้าหมายของการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ชัดเจนจะทำให้สมาชิกมุ่งทิศทางการปฏิบัติงานไปในทางเดียวกันและสอดคล้องกับลักษณะของงาน อีกทั้งถ้าหน่วยงานมีการพัฒนา ฝึกอบรมด้านวิชาการจะทำให้การปฏิบัติงานวิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และที่สำคัญผู้ที่ทำหน้าที่ผู้นำที่หลักนำพาของหน่วยงาน คือ ผู้บริหาร ยิ่งผู้บริหารยุคใหม่ที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสนับสนุนการทำงานของกลุ่มหรือผู้ร่วมงานในกลุ่มร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของงาน และสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่าสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ประสิทธิภาพในการสื่อสาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อเท็จจริงหรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ถ้าหากผู้ส่งสารไปในแนวทางไม่ถูกต้องการติดต่อสื่อสารอาจผิดพลาดหรือไม่ถูกต้องทำให้เกิดผลเสียหายได้จะเห็นได้ว่าการทำงานต้องอาศัยการสื่อสารถ้าการสื่อสารไม่ได้รับการปฏิบัติงานก็อาจจะส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพในการสื่อสาร มีอิทธิพลรวมต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้ง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำขององค์การโดยเฉพาะผู้บริหารที่มีลักษณะผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : 2-6) ได้กล่าวว่า เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักในภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นประโยชน์ของกลุ่มให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยกระตุ้นทางปัญญา และสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ผู้ร่วมงานทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งถ้าผู้บริหารคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเปิดโอกาสให้แสดง

ความสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและมีโอกาสใช้ความสามารถของตนทำให้ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานโดยเฉพาะงานวิชาการที่เป็นงานต้องอาศัยความรู้ความสามารถสูง

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ประสิทธิภาพในการสื่อสาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศองค์การได้ร้อยละ 89 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพในการสื่อสาร และบรรยากาศองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 77 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพในการสื่อสาร บรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 77 ซึ่งสอดคล้องกับ Mayer, Gamst & Guarino (2006 : 169) ได้เสนอว่ารูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นควรสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ตั้งแต่ ร้อยละ 48 จึงถือว่ารูปแบบนั้นสามารถอธิบายเป็นที่ยอมรับได้

สมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานที่เป็นคะแนนมาตรฐาน ในรูปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ (AM) = 0.38(ET)** + 0.32(CO)** + 0.23(TL)**; R² = 0.77 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (ET) = 0.41(CO) ** + 0.50** (CO) ; R² = 0.77 และ บรรยากาศองค์การ (CO) = 0.60 (TL)** + 0.42(CO) ** ; R² = 0.89 จากสมการโครงสร้างทั้ง 3 สมการ จะเห็นได้ว่า สมการที่ 1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ มากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ รองลงมา บรรยากาศ

องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 77 สมการที่ 2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มากที่สุด คือ ประสิทธิภาพในการสื่อสาร รองลงมา บรรยากาศองค์การ โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 77 สมการที่ 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา ประสิทธิภาพในการสื่อสาร โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศองค์การ ได้ร้อยละ 89 ซึ่งสอดคล้องกับ Mayer, Gamst & Guarino (2006 : 169) ได้เสนอว่ารูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นควรสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ตั้งแต่ ร้อยละ 48 จึงถือว่ารูปแบบนั้นสามารถอธิบายเป็นที่ยอมรับได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการ ด้านงานสื่อสารการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นควรส่งเสริมงานสื่อสารการเรียนการสอน อาจใช้รูปแบบการทำงานสร้างสื่อเป็นทีมร่วมกันสร้างใช้ด้วยกัน หรือให้ผู้มีความรู้ในอาชีวศึกษามาชี้แนะ หรือจัดอบรมการสร้างสื่อการเรียนการสอน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยการให้เกิดการยอมรับนับถือกันยอมรับซึ่งกันและกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อ

พัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

สมชาย นำนประเสริฐ. (2546). เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้.

ไมโครคอมพิวเตอร์, 21(215) : 103-107.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551).

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551.

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York : Free Press.

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 : 231-272.

Campbell, R. F., Corbally, J. E. and Ramsawyer, J. A. (1967). **Introduction to Educational Administration**. Boston : Allyn and Bacon.

David, G., and Tomas, M. A. (1989). **Effective school and effective teacher**. Boston : Allyn and Bacon.

Hair, et al. (2006). **Multivariate data analysis**. 6th ed. New Jersey : Pearson Prentice Hall.

Ham, C and Hill, M. (1993). **The policy process in the modern capitalist state**. 2nd ed. London : Harvester Wheat sheaf.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). **Education Administration : Theory, Research, and Practice**. New York : McGraw-Hill.

Mayer, L.S., Gamst, G., and Guarino, A.G. (2006).

Applied multivariate research design and Interpretation. California : Sage.

Steven, J. (2006). **Applied Multivariate statistics for the social science**. New Jersey : Pearson Prentice Hall.