



ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
ภูมิภาคตะวันตก

โดย
นายพิพัฒน์ จำเมืองปึก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2551
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
ภูเก็ตตะวันตก

โดย
นายพิพัฒน์ จำเมืองปัก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2551
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE ADMINISTRATORS LEADERSHIP AFFECTING ADMINISTRATION OF
VOCATIONAL EDUCATION STANDARDS UNDER VOCATIONAL EDUCATION IN
WESTERN REGION**

By

Pipat Chammuangpak

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2008

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ”
เสนอโดย นายพิพัฒน์ จำเมืองปัก เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.วัชณีย์ เขาว์ดำรงค์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์มณี ศรีวิบูลย์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
...../...../.....

48252311 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, มาตรฐานการอาชีวศึกษา

พืฒณน์ จ่าเมืองปัก : ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อาจารย์.ดร.ศรียา สุขพานิช,
รศ.ดร.จิราวรรณ คงคล้าย และผศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์. 185 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1.ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาค
ตะวันตก 2.การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก และ 3.
ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาค
ตะวันตก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก
จำนวน 320 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงาน และครูผู้สอนในหมวดวิชาชีพ
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ตามแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) และ การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สถิติที่ใช้ใน
การวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1.ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวม อยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน ส่วนด้านหลักการปกครอง อยู่ในระดับปาน
กลาง

2.การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตกโดยภาพรวม และ
รายด้านอยู่ในระดับมาก

3.ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการบริหารคน ด้านการมองการณ์ไกล ด้านความรักองค์กร ด้านความ
ยืนหยัด ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดย
ภาพรวม

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1.....2.....3.....

48252311 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : LEADERSHIP, VOCATIONAL EDUCATIONAL STANDARDS AND QUALIFICATION

PIPAT CHAMMUANGPAK :THE ADMINISTRATORS LEADERSHIP AFFECTING ADMINISTRATION OF VOCATIONAL EDUCATION STANDARDS UNDER VOCATIONAL EDUCATION IN WESTERN REGION. THESIS ADVISORS:SARIYA SUKHABANIJ,Ph.D.,ASSOC.PROF. CHIRAWAN KONGKLAI, Ph.D., AND ASST.PROF. PRASERT INTARAK Ed.D.,185 pages.

The purposes of this research were to find 1) the administrators' leadership of the Western Region Vocational Institutes, 2) the administration of Vocational Education Standards under vocational education in Western region and 3) the administrators' leadership affecting administration of Vocational Education Standards under vocational education in Western region. The sample used in this research were 320 personnel in the Western Region Vocational Institutes, which consisted of institute directors, deputy directors, heads of the department, and teaching personnel in the Western Region Vocational Institutes. The research instrument used was a questionnaire concerning leadership based on Sergiovanni and administration based on Vocational Educational Standards. The statistical used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of the research were as follow:

1.The administrators' leadership of the Western Region Vocational Institutes, as a whole, was at a high level; and as an individual, 9 aspects were found at a high level; as for the aspect of politics was at a medium level.

2.The administration of Vocational Education Standards under Vocational Education in Western Region, as a whole and as an individual, was at a high level.

3.The administrators' leadership, people, perspective, organizational patriotism, and persisting, were found affecting the institutional administration of Vocational Education Standards under Vocational Education in Western Region, as a whole.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2008

Student's signature.....

Thesis Advisors' signature 1.....2.....3.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดีโดยได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ อย่างดียิ่งจากอ. ดร.ศรียา สุขพานิช ประธานอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. จิราวรรณ คงคล้าย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อ.มณี ศรีวิบูลย์ ผู้ทรงคุณวุฒิและ อ.ดร.วัชনীร์ เขาวด่างค์ ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษาให้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการ และคณะครู – อาจารย์ ใน อาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ที่ให้ความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถาม รวมทั้งอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณกำลังใจจากภรรยา และนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา ปริญญาเอกรุ่น 3 และนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา ปริญญาโทรุ่น 25 มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกคน ที่ให้ คำปรึกษาและความช่วยเหลือเสมอมา

คุณความดีและประโยชน์ค่าอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ที่กรุณาให้ความรู้ ช่วยเหลือ อบรมสั่งสอนด้วยความปรารถนาดีมาโดยตลอด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดทางทฤษฎีของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
ภาวะผู้นำ.....	12
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	12
ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	14
ยุทธวิธีและยุทธศาสตร์ของผู้นำที่มีคุณภาพ.....	32
มาตรฐานการศึกษา.....	40
แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา.....	40
ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา.....	42
หลักการประกันคุณภาพการศึกษา.....	43
แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา.....	45
การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา.....	45

บทที่	หน้า
หลักการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา.....	46
ขั้นตอนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา.....	47
มาตรฐานการอาชีวศึกษา.....	50
การประกันคุณภาพอาชีวศึกษา.....	50
การพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษา.....	50
อุดมการณ์และหลักการจัดการอาชีวศึกษา.....	51
การควบคุมคุณภาพ.....	52
การตรวจสอบคุณภาพ.....	52
การประเมินคุณภาพ.....	53
ความหมายของการตรวจประเมินของสถานศึกษา.....	54
วัตถุประสงค์ของการตรวจประเมินของสถานศึกษา.....	54
ความสำคัญของการตรวจประเมินของสถานศึกษา.....	54
บทบาทหน้าที่ของคณะผู้ตรวจประเมิน.....	55
คุณสมบัติของผู้ตรวจประเมิน.....	55
จรรยาบรรณของผู้ตรวจประเมิน.....	56
ขอบข่ายของการตรวจประเมินสถานศึกษา.....	57
นิยามศัพท์.....	58
การตรวจประเมินสถานศึกษา.....	62
ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ	69
การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ.....	70
การพัฒนามาตรฐานการศึกษา.....	74
การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา.....	81
อาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก.....	85
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	86
งานวิจัยในประเทศ.....	86
งานวิจัยต่างประเทศ.....	89
สรุป.....	94

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	96
ระเบียบวิธีวิจัย.....	97
แผนแบบการวิจัย.....	97
ประชากร.....	97
ตัวแปรที่ศึกษา.....	98
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	102
การสร้างเครื่องมือ.....	103
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	103
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	104
สรุป.....	105
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	106
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก	109
ตอนที่ 3 การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด	
ภูมิภาคตะวันตก.....	118
ตอนที่ 4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก.....	127
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	143
สรุปผลการวิจัย.....	143
การอภิปรายผล.....	144
ข้อเสนอแนะ.....	147
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	147
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	148
บรรณานุกรม.....	149

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	157
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	158
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ.....	160
ภาคผนวก ค หนังสือขอทดลองเครื่องมือ.....	162
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	164
ภาคผนวก จ รายชื่อกลุ่มทดลองเครื่องมือ.....	166
ภาคผนวก ฉ รายชื่อกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	168
ภาคผนวก ช ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	170
ภาคผนวก ซ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	174
ประวัติผู้วิจัย.....	185

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงกลุ่มตัวอย่าง ของอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก.....	98
2. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อาวุธราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน....	107
3. ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวมและรายด้าน.....	109
4. ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก จำแนกตามด้านและรายข้อ.....	110
5. ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวมและรายด้าน.....	118
6. ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก จำแนกตามรายด้านและรายข้อ.....	119
7. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก.....	127
8. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ บริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	128
9. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวชิราวุธ (Y_1)	130
10. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Y_2)	132
11. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน(Y_3)	134

ตารางที่	หน้า
12. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม (Y_4)	136
13. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย (Y_5)	138
14. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ (Y_6)	140

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดทางทฤษฎีของการวิจัย.....	8
2 ขอบเขตการวิจัย.....	10
3 รูปแบบการตัดสินใจ.....	34
4 ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน.....	49
5 ขั้นตอนการตรวจประเมิน.....	68
6 องค์ประกอบของระบบสารสนเทศ.....	72
7 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก.....	142

บทที่ 1

บทนำ

การบริหารกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์ มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้ธุรกิจต่างๆ เหล่านั้นดำเนินการไปด้วยดีและบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นไปอย่างรวดเร็วอย่างไร้พรมแดนและกระทบกระเทือนไปทุกประเทศทั่วโลก ในด้านการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์¹ ภาวะผู้นำ (Leadership) ในศตวรรษที่ 21 ผู้นำต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ ต้องมีวิสัยทัศน์มองไปข้างหน้า สามารถสื่อสารได้อย่างดีให้ทุกคนในองค์กรทราบได้ว่าองค์กรจะเดินทางไปทางไหนมีความน่าเชื่อถืออย่าโกหก อย่าหลอกลวง กล้าได้กล้าเสีย วางแผนแล้วต้องเดินหน้าเลยอย่ากลัวผิด ผิดแล้วต้องรีบแก้ อย่านั่งทับปัญหา ต้องทำ ทำแล้วผิด ผิดแล้วแก้จะได้ถูก ต้องกล้าคิดออกนอกกรอบ คิดเพื่อหลุดพ้น และต้องคิดให้เกิดความเชื่อมโยงในกรอบของโลกาภิวัตน์ คิดโดยมีมิติใหม่ ต้องกล้าให้องค์กรมีความกะทัดรัด คล่องตัว ทำให้องค์กรใหญ่มีจิตวิญญาณขององค์กรขนาดเล็กเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงให้เร็วที่สุด²

ประกอบกับในปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในวงการศึกษาของไทยโดยรัฐบาลได้กำหนดให้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้น ให้ยึดหลักการสำคัญ ดังนี้ คือ 1) ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ และผู้เรียนสำคัญที่สุด 2) การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้จากการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และได้เรียนรู้จากประสบการณ์ 3) ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมี

¹ รุ่ง แก้วแดง, “ผู้บริหาร (การศึกษา) มืออาชีพ,” ในการบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง, 2545), 11.

² สำนักบริหารการศึกษานองโรงเรียน, กระทรวงศึกษาธิการ, กรอบแนวคิดการบริหารแบบบูรณาการ (สงขลา : เทมการพิมพ์, 2546), 7.

ความสุข นั่นคือให้ผู้เรียน “มีความรู้คู่คุณธรรม” 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเปิดโอกาสให้ครอบครัว ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต³

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีจุดประสงค์ในการแต่งตั้งอาชีวศึกษาจังหวัด ทั้งนี้สืบเนื่องจากได้พิจารณาเห็นสมควรให้มีการรวมกลุ่มวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และเพื่อการพัฒนาการอาชีวศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพทางการอาชีวศึกษา จึงได้วางระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2547 เพื่อให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม 2547 เป็นต้นไป เป็นผลให้ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค พ.ศ. 2534 ต้องถูกยกเลิกไปตามความในมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ มาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดต้องถูกยกเลิกไปด้วย ดังระเบียบในข้อ 3 ได้กำหนดว่า “อาชีวศึกษาจังหวัด” หมายความว่า วิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แห่งเดียวหรือหลายแห่งในแต่ละจังหวัด หรือวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครซึ่งรวมกันเป็นกลุ่มอาชีวศึกษาระดับจังหวัด ข้อ 4 ได้กำหนดให้ใช้คำย่อว่า “อศจ.” ต่อท้ายด้วยชื่อจังหวัดนั้นๆ ข้อ 5 สำหรับอาชีวศึกษาจังหวัดที่มีวิทยาลัยหลายแห่งให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยและผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นกรรมการ โดยให้คณะกรรมการเลือกตั้ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นประธาน และรองประธานอีกคนหนึ่ง ให้ประธานเลือกกรรมการหนึ่งคนเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความเหมาะสม สำหรับผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นประธานและรองประธานให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละสองปีการศึกษา สำหรับประธานอาจได้รับเลือกตั้งได้ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน⁴

³ กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน, กรมการศึกษานอกโรงเรียน, แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ “ผู้เรียนสำคัญที่สุด” (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2543), 1.

⁴ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, “ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2547”, 2547. (อัดสำเนา)

ในการดำเนินงานในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่า เป็นบุคคลสำคัญบุคคลหนึ่ง ที่จะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารถือว่าเป็นผู้นำของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายาม ความสามารถทางด้านบริหาร การศึกษาและการบริหารด้านต่างๆ ตลอดจนใช้การเป็นผู้นำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่ในการประสานงาน ประสานความคิด การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจให้กับครู ผู้ร่วมงาน ให้มีความร่วมมือ ร่วมใจ มีความพึงพอใจและมีความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะในการปฏิบัติงานทุกอย่าง เพื่อไปสู่จุดหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁵

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ให้ความสนับสนุนบุคลากรในการทำงาน ให้กำลังใจ ติดตามถามข่าวคราว ทำให้บุคลากรรู้สึกอุ่นใจ และมีกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารควรเข้าใจกระบวนการการกระจายงานให้บุคลากรทำงานอย่างทั่วถึง และเป็นที่เป็นที่ปรึกษา สามารถให้คำแนะนำได้ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน⁶

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีหลักการว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข⁷ ในการจัดการศึกษานั้นจะต้องมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาให้ตอบสนองกับความต้องการของท้องถิ่น และเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารจากกระทรวงศึกษาธิการและให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับการบริการจัดการศึกษา ซึ่งหมายถึง กระบวนการวางแผนและกระบวนการจัดการของผู้ที่รับผิดชอบจัดการศึกษาที่จะรับประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่าจะพัฒนาผู้เรียนให้ครบถ้วนตามมาตรฐานที่ระบุไว้ในหลักสูตร⁸ และกำหนดในมาตรา 48 ว่า “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบ

⁵ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547), 30-31.

⁶ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543), 61.

⁷ มิเดีย อินเทลลิเจนซ์ เทคโนโลยี, รวมกฎหมายการศึกษา ฉบับสมบูรณ์ (ปทุมธานี : บริษัท มิเดีย อินเทลลิเจนซ์ เทคโนโลยี จำกัด, 2546), 12.

⁸ สงบ ลักษณะ, “แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา”, วารสารข้าราชการครู 18 (สิงหาคม – กันยายน 2541) : 2-5.

ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง⁹ ดังนั้น สถานศึกษาต้องดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับการจัดการศึกษาตามปกติที่มีแผนงานเป็นเครื่องมือการบริหารงานตามแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) โดยแผนนั้นจะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วม มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับสภาพโรงเรียน และที่สำคัญยิ่งคือเน้นคุณภาพของนักเรียน¹⁰ ดังนั้น การที่สถานศึกษาจะสามารถบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เช่น การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น การสร้างเสริมปัจจัยต่างๆ ที่สร้างประสิทธิผลต่อการดำเนินงาน ตลอดจนสร้างเสริมและจูงใจให้บุคลากรของสถานศึกษาได้มีส่วนร่วม มีความสามัคคีความเป็นหมู่คณะอันเดียวกัน เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

ปัญหาของการวิจัย

จากการสรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2549 จำนวน 318 แห่ง ตามตัวบ่งชี้มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดย สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แสดงให้เห็นว่ามีระดับคุณภาพพอใช้ ในมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวชิราวุธ ตัวบ่งชี้ที่ 6 ร้อยละ 65.45 มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 12 ร้อยละ 15.93 ตัวบ่งชี้ที่ 13 ร้อยละ 2.6 ตัวบ่งชี้ที่ 14 ตัวบ่งชี้ที่ 16 ร้อยละ 81.79 ตัวบ่งชี้ที่ 19 ร้อยละ 81.07 ตัวบ่งชี้ที่ 20 ร้อยละ 78.11 ตัวบ่งชี้ที่ 21 ร้อยละ 23.35 และมาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตัวบ่งชี้ที่ 23 ร้อยละ 81.29¹¹

⁹ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546),23.

¹⁰ วินัย ศรีเจริญ, “นโยบายประกันคุณภาพการศึกษา,” ประชาศึกษา 49,9(กรกฎาคม 2542) : 6.

¹¹ สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, รายงานผลการประเมินคุณภาพตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2549 และผลการประเมินคุณภาพภายนอก สมศ. (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานรับรองมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ,2549) ,อัดสำเนา.

นอกจากนี้มีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษา อาทิเช่น ปัจจัยนำเข้าด้านคุณลักษณะของตัวนักเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ วัสดุ อุปกรณ์ การบริหารงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านการนิเทศ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เมื่อพิจารณาแล้วผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานของบุคคลทุกคนในองค์กร ความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานใด ๆ ในองค์กร ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นประการสำคัญ ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ภาวะการณ์แข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด¹²

จากสภาพปัญหาและสาเหตุต่าง ๆ ดังกล่าวในเบื้องต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดจุดประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก
2. เพื่อทราบการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก
3. เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก

¹² เทียน ทองแก้ว, “ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป,” วารสารวิชาการ 5, 9 (กันยายน 2545): 35.

ข้อคำถามของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารงาน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อตอบคำถามดังต่อไปนี้

- 1.ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก อยู่ในระดับใด
- 2.การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก อยู่ในระดับใด
- 3.ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย โดยอาศัยแนวทางจากทฤษฎี แนวคิด หลักการและ ผลงานของนักการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานดังนี้

- 1.ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก อยู่ในระดับปานกลาง
- 2.การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

กรอบแนวคิดทางทฤษฎีของการวิจัย

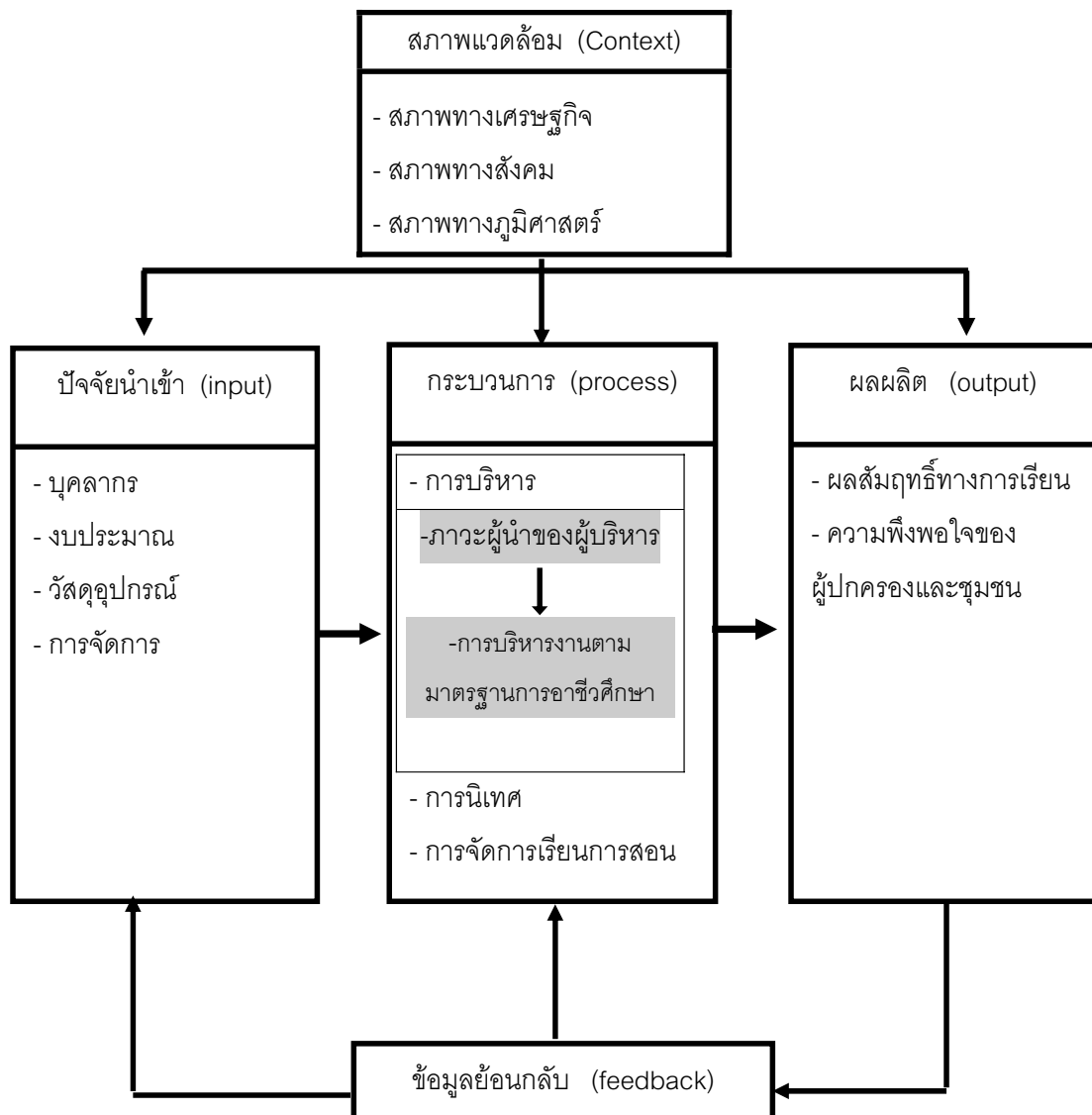
การบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นจะมีลักษณะการจัดการเชิงระบบ (system approach) ซึ่งแคทซ์ และคาน์ (Katz and Kahn) มีแนวคิดว่าคุณลักษณะขององค์กรเชิงระบบประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะรับตัวป้อน (input) มีกระบวนการ (process) ที่เปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้กลายเป็นผลผลิต (output) และมีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (context) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา¹³ ในระบบของการบริหารจัดการศึกษา

¹³ Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nd ed.(New York Wiley : John Wiley son, 1978), 20.

ปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ¹⁴ ในด้านกระบวนการ (process) ซึ่งเป็นตัวเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตอันประกอบด้วย การบริหาร การนิเทศ การเรียนการสอน¹⁵ จนเกิดเป็นผลผลิต (output) ซึ่งเป็นผลลัพธ์อันเกิดจากกระบวนการผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของ ผู้ปกครอง ซึ่งปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต สิ่งเหล่านี้สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม และสภาพภูมิศาสตร์ ดังแผนภูมิที่ 1

¹⁴ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2543), 74.

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงโรงเรียน, หนังสือชุดการประกันคุณภาพการศึกษา, อันดับที่ 5 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 2-3.



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดทางทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา :Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nd ed. (New York Wiley : John Wiley son, 1978), 20.

:สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา,กระทรวงศึกษาธิการ,มาตรฐานการอาชีวศึกษา (กรุงเทพฯ : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2549),13-18.

ขอบเขตของการวิจัย

จากรายละเอียดและกรอบแนวคิดทางทฤษฎีของการวิจัยดังกล่าว เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลายท่าน เช่น สต็อคคิล (Stogdill) ได้เสนอทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ หกด้านคือ 1) ผู้นำต้องมีลักษณะทางกายที่ดี 2) ผู้นำจะต้องมีภูมิหลังทางสังคมดี 3) ผู้นำจะต้องมีสติปัญญาและความเฉลียวฉลาด 4) ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพดี 5) ผู้นำจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับงาน และ 6) ผู้นำจะต้องมีลักษณะทางสังคมดี¹⁶ เกรกซ์ (Gregg) ได้ให้แนวคิด การใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพว่าควรประกอบด้วยประการต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) การตัดสินใจสั่งการ 2) การวางแผน 3) การจัดองค์การ 4) การสื่อสาร 5) การใช้อิทธิพลกระตุ้น 6) การประสานงาน และ 7) การประเมินผลงาน¹⁷ โบเวอร์และซีชอร์ (Bowers and Seashore) ได้ศึกษาและสรุปประสิทธิภาพในการบริหารของผู้นำไว้ว่า จะต้องมียุทธวิธีสำคัญสี่ประการ คือ 1) พฤติกรรมสนับสนุน คือ การสนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าเขาตนเองมีความสำคัญ 2) พฤติกรรมสร้างความพึงพอใจ หมายถึง การสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม 3) จูงใจและนำกลุ่มให้ประสบผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และ 4) อำนาจควบคุมหรือจัดจรรยาบรรณต่างๆ มาสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในกลุ่ม¹⁸ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่มีคุณภาพจะต้องประกอบด้วย 1) ความจำเป็นพื้นฐาน 2) การมองการณ์ไกล 3) มีหลักการ 4) หลักในการทำงาน 5) หลักการปกครอง 6) ความมุ่งประสงค์ 7) การวางแผน 8) ความยืดหยุ่น 9) การบริหารคน และ 10) ความรักองค์กร

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับหลัก 10 ประการ ของการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ (The 10 P Model of Quality Leadership) ของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ซึ่ง

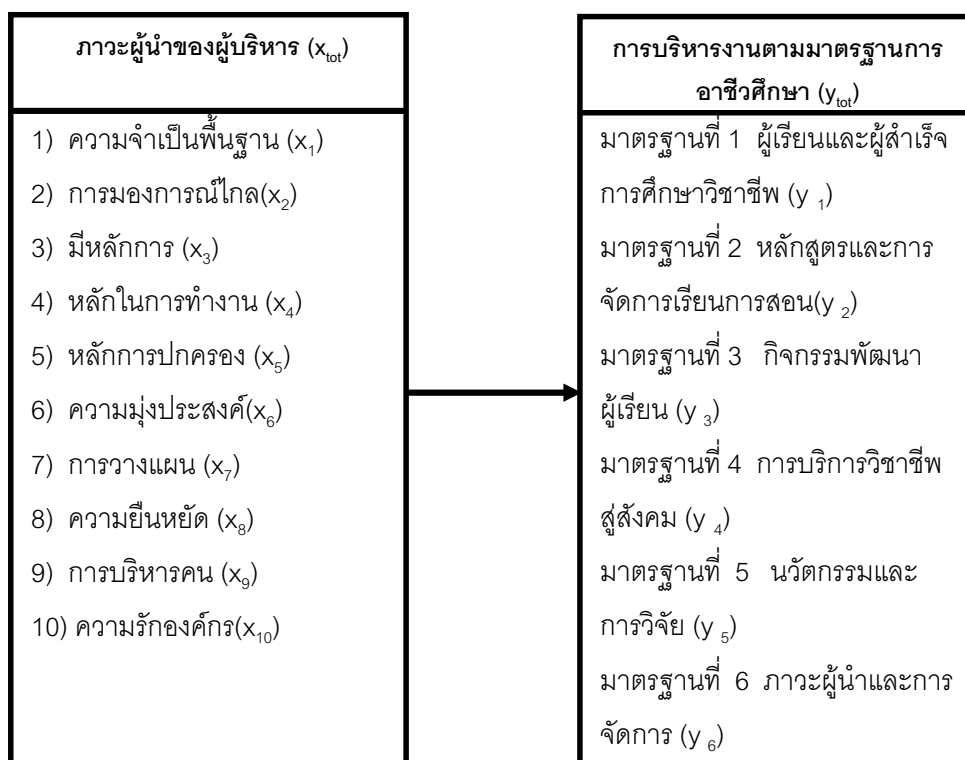
¹⁶ Ralph M. Stogdill, Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research (New York : The Free Press, 1974), 74-75.

¹⁷ Russel T. Gregg, " The Administrative Process, " in Administrative Behavior in Education, ed. Ronald F. Campbell and Russel T. Gregg (New York : Harper & Row Publisher, 1957), 274.

¹⁸ David G. Bowers, and Stanley E. Seashore , ed. "Predictive organization Effectiveness with A Fore-factor Theory of Leadership," Leadership in Organization (Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1981), 204.

ประกอบด้วย 1) ความจำเป็นพื้นฐาน 2) การมองการณ์ไกล 3) มีหลักการ 4) หลักในการทำงาน 5) หลักการปกครอง 6) ความมุ่งประสงค์ 7) การวางแผน 8) ความยืดหยุ่น 9) การบริหารคน และ 10) ความรักองค์กร

การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ใช้มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในระดับอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 6 มาตรฐาน ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม มาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Thomas J. Sergiovanni, "Ten Principle of Quality Leadership," Educational Leadership 39,5 (February 1982) : 331 - 339.

:สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา,กระทรวงศึกษาธิการ,มาตรฐานการอาชีวศึกษา (กรุงเทพฯ : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2549),13-18.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้วิจัย จึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพ การเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ (10 P) ของเซอร์จิโอวานี ประกอบด้วย ความจำเป็นพื้นฐาน การมองการณ์ไกล มีหลักการ หลักในการทำงาน หลักการปกครอง ความมุ่งประสงค์ การวางแผน ความยืดหยุ่น การบริหารคน และ ความรักองค์กร

การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา และปัจจัยสนับสนุนที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในงานอาชีพ ตามที่กำหนดในหลักสูตรและมาตรฐานวิชาชีพในสาขาวิชาที่เรียน และเพื่อให้เป็นหลักในการเทียบเคียง สำหรับการตรวจประเมิน การกำกับ ดูแล และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน 34 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มาตรฐานผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ มาตรฐานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มาตรฐานกิจกรรมและพัฒนาผู้เรียน มาตรฐานการบริการวิชาชีพสู่สังคม มาตรฐานนวัตกรรมและวิจัย และมาตรฐานภาวะผู้นำและการวิจัย

อาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาศิลปกรรม และประเภทวิชาเกษตรกรรม ในภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วย จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดราชบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดนครปฐม

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากที่ได้กล่าวถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแล้ว ในบทนี้จะกล่าวถึงวรรณกรรม ทฤษฎี แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาสาระสำคัญ ดังนี้ ภาวะผู้นำ มาตรฐานการอาชีวศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำ (leader) กับผู้บริหาร (administration) มีความหมายแตกต่างกัน ซึ่ง ฮิคส์และกุลเลตต์ (Hicks and Gullett) ได้สรุปความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหาร คือ ผู้มีบทบาทในการกำหนดแผนงาน การจัดการ รวมทั้งดำเนินการให้มีการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานและควบคุมหน่วยงานนั้นให้ดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้ ส่วนผู้นำ คือ ผู้สามารถใช้อิทธิพล (influence) จูงใจให้บุคคลอื่นๆ ในหน่วยงานนั้นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย¹⁹

สโตกคิลล์ (Stogdill) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเริ่มต้น และอำนวยความสะดวกให้เกิดผลตามที่คาดหวังและปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน²⁰

¹⁹ Robert G. Hicks, and Ray C. Gullett, Organization : Theory and Behavior (New York : McGraw-Hall, 1975), 300.

²⁰ Ralph M. Stogdill, Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research (New York : Free Press, 1974), 411.

คุนทซ์ และ คอนเนล (Koontz and Donnell) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ว่าเป็นการใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้ปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายทั่วไป²¹

เฮมฟิลและคุนส์ (Hemphill and Coons) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่ทำนวยการให้กิจกรรมของกลุ่มเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน²²

เทอร์รี่ (Terry) ได้แสดงทรรศนะว่าภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมในการใช้อิทธิพลต่อบุคคล เพื่อให้เกิดความเต็มใจในความพยายามกระทำสิ่งต่าง ๆ อันเป็นวัตถุประสงค์ของกลุ่ม²³

เฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) ให้ความหมายว่า “ภาวะผู้นำ” คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อพยายามให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง²⁴

บาส (Bass) ได้ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องได้ผลเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด ทศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงขึ้น²⁵

กล่าวโดยสรุปได้ว่า “ภาวะผู้นำ” คือ กระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยใช้

²¹ Harold Koontz, and Cyril O' Donnell, Principles of Management, 2nd ed. (New York : Mc Graw – Hill Book Company, 1959), 435.

²² John K. Hemphill, and Alvin E. Coons, Leader Behavior Description (Columbus : Personal Research Board, Ohio University, 1957), 121 – 127.

²³ George R. Terry, Principles of Management, 4th ed. (Homewood, Illinois : Richard D. Lewin, Inc., 1960), 493.

²⁴ Paul Hersey, and Kenneth H. Blanchard, Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, Inc, 1993), 92.

²⁵ B.M. Bass, Leadership and Performance Beyond Expectation (New York : The Free Press, 1985), 43.

การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ความยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบแตกต่างกันตามแนวคิดของนักทฤษฎี การเน้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเลือกแบบภาวะผู้นำให้สมกับบทบาท เป็นไปได้และรู้จักดัดแปลงให้เกิดประโยชน์มากที่สุด การศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมผู้นำ และผู้นำสถานการณ์ ปัจจุบันนอกจากจะสนใจลักษณะของผู้นำใน 3 ลักษณะแล้ว ยังสนใจศึกษาภาวะผู้นำในด้านอำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นด้วย สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำหรือภาวะผู้นำมีหลายทฤษฎี แต่ที่รู้จักกว้างขวางสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีแนวคิดแบบคุณลักษณะความเป็นผู้นำ (Trait Approach)

การศึกษภาวะผู้นำในระยะแรก ค.ศ. 1910 – 1940 เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ตามความเชื่อจากทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมัน โดยมีความเชื่อว่า “ผู้นำเป็นมาแต่กำเนิด ไม่สามารถสร้างได้” ผู้จะเป็นผู้นำจะมีความแตกต่างจากผู้ตาม ดังนั้น การศึกษาส่วนใหญ่จึงเป็นการเปรียบเทียบสถานภาพหรือประสิทธิผลของผู้นำกับผู้ตาม ความเชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำได้ลดน้อยลงหลังจากที่ สโตกดิล (Stogdill) และคนอื่นๆ ได้นำผลการศึกษาวิจัยก่อนปี 1940 เปรียบเทียบกับผลการวิจัยช่วงปี 1948 – 1970 ได้รวบรวมผลงานวิจัย คุณลักษณะผู้นำ ด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางกายภาพ (physical characteristics) ได้แก่ อายุ ลักษณะท่าทาง ส่วนสูง น้ำหนัก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีลักษณะของผู้นำในตนเองและสามารถสร้างความยำเกรงให้กับสมาชิกภายในกลุ่มได้

2. ภูมิหลังทางสังคม (social economic background) การศึกษาเป็นจำนวนมากได้ตรวจสอบภูมิหลังทางเศรษฐกิจ สังคม (social economic background) ของผู้นำได้เป็นปัจจัยดังต่อไปนี้ เช่น การศึกษา สถานภาพทางสังคม การเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมให้สูงขึ้นซึ่งโดยทั่วไป ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า (1) สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมสูง คือ ข้อดีหรือข้อที่มีประโยชน์ในการได้มาซึ่งสถานภาพความเป็นผู้นำ (2) บุคคลจากชั้นเศรษฐกิจและ

สังคมที่ต่ำกว่า สามารถเข้าสู่ตำแหน่งในโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น (3) ผู้นำต่าง ๆ มีแนวโน้มที่จะมาจากผู้ที่ได้รับการศึกษาสูง จากผลการศึกษาดังกล่าวเป็นการยอมรับว่าคุณลักษณะภูมิหลังทางสังคมเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมีและเหมือนกับกรณีคุณลักษณะทางกาย ตำแหน่งผู้นำนอกจากจะขึ้นอยู่กับปัจจัยภูมิหลังทางสังคมดังกล่าวแล้ว อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกด้วย

3. สถิติปัญญาความรู้ความสามารถ (intelligence) การศึกษาเป็นจำนวนมากได้ตรวจสอบถึงความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญา ความรู้ความสามารถ กับสถานภาพความเป็นผู้นำ แสดงหรือชี้ให้เห็นว่าผู้นำมักมีลักษณะต่อไปนี้คือ พุดเก่ง ตัดสินใจดี ความรู้ดี

4. บุคลิกภาพ (personality) จากการศึกษาค้นคว้าได้มีการพิจารณาตรวจสอบปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพดังนี้คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความระมัดระวังสูง

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (task-related characteristics) ผู้นำตามคุณลักษณะแบบนี้มีความต้องการความสำเร็จและความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6. คุณลักษณะทางสังคม (social – related characteristics) ผู้นำตามลักษณะแบบนี้เป็นผู้ที่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น เป็นผู้ที่ชอบการติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น และให้ความร่วมมือกับบุคคลต่าง ๆ ดี ซึ่งผู้นำคนใดก็ตามที่มีคุณลักษณะดังกล่าว มักจะมีส่วนที่ทำให้ความเป็นปึกแผ่นของกลุ่มเหนียวแน่น²⁶

นอกจากนั้นในการค้นหาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ มีนักวิจัยได้ใช้วิธีการ 2 อย่าง คือ (1) เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำกับที่ไม่ได้เป็นผู้นำ (2) เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับบุคคลที่เป็นผู้นำไม่มีประสิทธิภาพ การศึกษาส่วนใหญ่จะใช้วิธีแรก เพื่อจะหาลักษณะของผู้นำที่เป็นสากลสามารถนำไปใช้บังคับผู้นำโดยทั่วไปได้ จากการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า ผู้นำจะต้องฉลาดมีความเชื่อมั่นในตัวเองมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้นำ แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า มีคนจำนวนมากที่มีลักษณะของผู้นำในขณะที่ไม่เคยอยู่ในตำแหน่งของผู้นำ นอกจากนี้ยังมีผู้นำจำนวนมากที่ไม่ได้มีลักษณะดังกล่าวด้วย วรูม (Vroom) ได้เคยสรุปว่า การศึกษาเพื่อค้นหาคุณลักษณะความเป็นผู้นำไม่ประสบความสำเร็จ เพราะไม่อาจชี้ให้เห็นคุณลักษณะใด ๆ ที่ทำให้

²⁶ Ralph M. Stogdill, Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research (New York : Free Press, 1974), 74 – 75.

เกิดความแตกต่างระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างชัดเจนแน่นอน²⁷ และเรดดิน (Reddin) ได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยสรุปว่าการศึกษาภาวะผู้นำนี้มีจุดอ่อนตรงที่ไม่สามารถหาคุณลักษณะที่ดีที่สุดที่จะนำไปใช้ให้เหมาะสม กับทุกสถานการณ์ได้²⁸

ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Approach)

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำเริ่มขึ้นประมาณต้นสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ที่ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจและมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น สืบเนื่องจากการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำไม่สามารถที่จะให้คำตอบที่เด่นชัดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพได้ เพราะยังมีปัจจัยอื่น ๆ มาเป็นตัวกำหนดหรือเกี่ยวข้อง นักวิชาการจึงได้ศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้นำเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทนการมุ่งพิจารณาคุณลักษณะความเป็นผู้นำทางการศึกษาถึงพฤติกรรมผู้นำนั้น มักจะศึกษาว่ามีพฤติกรรมในการบริหารอย่างไร ทำอะไรบ้าง มีวิธีการในการมอบหมายงานอย่างไร และสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ซึ่งวิธีการนี้เหมือนกับวิธีการศึกษาลักษณะของผู้นำในแง่ที่ตั้งสมมติฐานว่ามีแนวทางที่ดีที่สุดเพียงแนวทางเดียวในการเป็นผู้นำ (One best way theory) แต่จะไม่เหมือนกับวิธีการศึกษาคุณลักษณะผู้นำตรงที่เชื่อว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ คนที่ได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เหมาะสม สามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้²⁹ การมีสภาวะผู้นำนั้น สิ่งที่เป็นเครื่องบ่งชี้ก็คือ พฤติกรรม ผู้นำแสดงออก ในการศึกษาภาวะผู้นำในสมัยต่อ ๆ มา จึงมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกตามความเชื่อที่ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีพฤติกรรมพิเศษที่จะนำผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามไปสู่เป้าประสงค์ที่วางไว้ โดยมุ่งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน มีความสนใจด้านความรู้สึกอารมณ์และเจตคติของผู้ตามด้วย ในอีกประการหนึ่ง ศึกษาบทบาทของผู้นำเป็นหลักที่จะมุ่งไปในทิศทางใด ซึ่งได้มีผู้ทำการวิจัยอย่างกว้างขวางและทำให้เกิดทฤษฎีต่าง ๆ ขึ้นมาอธิบายถึงพฤติกรรมผู้นำอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน ที่นับว่ามีความสำคัญ คือ

²⁷ Victor H. Vroom, "Leadership," in Handbook of Industrial and Organization Psychology (Chicago : Rand Menally, 1976), 152 – 155.

²⁸ William J. Reddin, Managerial Effectiveness (New York : McGraw-Hill, 1970), 204.

²⁹ James Owen, "The Uses of Leadership Theory," Michigan Business Review 25 (January 1973), 13 – 19.

1. รูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานเป็นหลัก (job-centered leadership type) หรือเน้นผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก (employee-centered leadership) จากการศึกษาวิจัย ของมหาวิทยาลัย มิชิแกนพบว่า กลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพทางการผลิตมากที่สุด มีผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน แทนที่จะเป็นผู้นำให้ความสำคัญกับงาน³⁰

2. รูปแบบพฤติกรรมผู้นำแบบทฤษฎีสองมิติ (two-dimension theory) มีขึ้นที่มหาวิทยาลัยแห่งมลรัฐ โอไฮโอ โดยนักวิจัยได้ศึกษาความมีประสิทธิภาพของพฤติกรรมของความเป็นผู้นำใน 2 มิติ คือ มิติมิตรสัมพันธ์ (consideration dimension) กับมิติกิจสัมพันธ์ (initiating structure dimension) ผลการวิจัยพบว่าอัตราการออกจากงานของพนักงานจะต่ำสุด และความพอใจของพนักงานจะสูงสุดภายใต้ผู้นำที่มีพฤติกรรมตามมิติมิตรสัมพันธ์ (มุ่งคน) ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่มีพฤติกรรมตามมิติกิจสัมพันธ์ (มุ่งงาน) พนักงานจะมีการร้องทุกข์และออกจากงานมาก

3. รูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (managerial grid theory) เบลคและมูตัน (Black and Mouton) เป็นผู้เสนอทฤษฎีนี้ ซึ่งสืบเนื่องมาจากผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก เบรคและมูตัน (Black and Mouton) เสนอว่า รูปแบบพฤติกรรมผู้นำสามารถทำเป็นตาข่ายเชื่อมโยงสองมิติ (two – dimension grid) ได้คือ มิติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคน (concern for people) กับมิติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงาน (concern for production)³¹

4. รูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่ใช้การบริหารระบบ 4 (system 4 management) ไลเคอร์ท (Likert) ผู้ริเริ่มศึกษาแบบของความเป็นผู้นำเขาได้สร้างระบบสี่ระบบ เพื่อการจำแนกผู้นำ หลังจากได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความเป็นผู้นำกับองค์กรต่าง ๆ แล้ว ไลเคอร์ท (Likert) พบว่า จะมีแบบความเป็นผู้นำสี่แบบที่อาจจะแสดงไว้บนแนวต่อเนื่องตั้งแต่ระบบที่ 1 ไปจนถึงระบบที่ 4 หรือจากระบบเผด็จการไปจนถึงระบบการเข้ามามีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

ระบบที่ 1 เรียกว่า “ระบบเผด็จการ (exploitive authoritative) ผู้บริหารแบบนี้จะมีความเชื่อมั่นต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก โดยจะเห็นได้จากข้อเท็จจริงที่ว่าผู้อยู่ใต้บังคับ

³⁰ Rensis Likert, New patterns of Management (New York : McGraw-Hill Book, 1961), 5 - 7.

³¹ Robert R. Blake, and Jane S. Mouton, The Managerial Grid (Houston : Gulf Publishing, Co., 1964), 10.

บัญชาไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ผู้บริหารตัดสินใจเพียงคนเดียวและสั่งการลงนามตามสายการบังคับบัญชา ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามหน้าที่ตัดสินใจไป มาตรฐานและวิธีการปฏิบัติงานกำหนดไว้ตายตัวโดยผู้บริหาร ผู้บริหารจะใช้วิธีการข่มขู่เมื่อมีความจำเป็น และใช้วิธีการลงโทษเมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารไว้วางใจหรือเชื่อมั่นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก และในทางกลับกันผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกกลัวผู้บังคับบัญชา ถ้าหากเกิดองค์การไม่เป็นทางการขึ้นมา องค์การเหล่านี้มักจะต่อต้านเป้าหมายขององค์การที่เป็นทางการ

ระบบที่ 2 เรียกว่า “ระบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (benevolent authoritative)” ผู้บริหารยังคงสั่งการอยู่ แต่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสามารถวิจารณ์คำสั่งได้บ้าง ผู้บริหารจะยอมรับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและให้ความคล่องตัวบางอย่างในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่ามีการตัดสินใจบางอย่างเกิดขึ้นโดยผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การตัดสินใจนี้จะเกิดขึ้นภายในกรอบที่ระบุไว้ ผลตอบแทนและการลงโทษบางอย่างจะถูกใช้ในการจูงใจพนักงานโดยทั่วไปผู้บริหารยอมรับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวข้องกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างระมัดระวังและยังคงมีความรู้สึกเกรงกลัวผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอยู่ แม้จะมีองค์การที่ไม่เป็นทางการเกิดขึ้นมา องค์การดังกล่าวนี้จะไม่ต่อต้านเป้าหมายขององค์การที่เป็นทางการ

ระบบที่ 3 เรียกว่า “ระบบปรึกษาหารือ (consultative)” ผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายแบบสั่งการภายหลังจากการปรึกษาหารือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากขึ้น แม้ว่าการตัดสินใจที่สำคัญกระทำโดยผู้บริหารระดับสูง ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็สามารถตัดสินใจด้วยตัวของเขาเองว่าจะปฏิบัติงานต่อไปอย่างไร การติดต่อสื่อสารแบบสองทางจะเห็นได้ชัดเจน มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นบางอย่างระหว่างผู้บริหารและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผลตอบแทนถูกนำมาใช้จูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอิสระ เมื่อปรึกษางานกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หากเกิดมีองค์การไม่เป็นทางการขึ้นมา องค์การดังกล่าวนี้จะสนับสนุนหรือต่อต้านแต่เพียงเล็กน้อยกับเป้าหมายขององค์การที่เป็นทางการ

ระบบที่ 4 เรียกว่า “ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative group)” เป็นการบริหารที่ไลเคอร์ท (Likert) ให้การสนับสนุนมากที่สุด ภายใต้ระบบที่ 4 เป้าหมายและการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน จะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง และจากล่างไปสูบนเท่านั้น แต่จะมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระดับเดียวกันด้วย ในการจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ได้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะ

พยายามทำให้ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่า พวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันกันระหว่างผู้บริหารและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์การที่เป็นทางการและองค์การที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

สรุปผลงานของ ไลเคอร์ท (Likert) แสดงให้เห็นว่าผู้นำแต่ละคนจะมีแบบของภาวะผู้นำแตกต่างกันออกไปโดยเริ่มตั้งแต่ผู้นำแบบเผด็จการไปจนถึงผู้นำแบบให้เข้ามามีส่วนร่วมบนแนวต่อเนื่องจากซ้ายไปขวา อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาปรากฏว่าผู้นำส่วนใหญ่จะไม่ใช่แบบเผด็จการหรือแบบให้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างใดอย่างหนึ่งเต็มที่

จากทฤษฎีพฤติกรรมความเป็นผู้นำดังกล่าวจะเห็นว่าทุกทฤษฎีมีจุดเน้นเหมือนกัน คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นคนและงาน การที่จะให้งานมีประสิทธิภาพสูงจะต้องให้ความสำคัญแก่คน และให้ความสำคัญแก่งานพอ ๆ กัน แต่ในบางสถานการณ์และบางสิ่งแวดล้อมนอกจากผู้นำจะมุ่งคนเป็นมิติที่หนึ่งและมุ่งงานเป็นมิติที่สอง ผู้นำยังต้องมุ่งที่ประสิทธิผลของงานเป็นมิติที่สามด้วย กล่าวคือ รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์จนเกิดทักษะในการที่จะเลือกใช้แบบผู้นำให้เหมาะสมจนเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของงานซึ่ง สโตกคิลล์ (Stogdill) ให้ความเห็นว่า แบบผู้นำเป็นไปในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาแสดงออกบทบาทอยู่ ดังนั้น การกระทำของเขาขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ผู้นำในสถานการณ์หนึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำในอีกสถานการณ์หนึ่ง³² ดังนั้น ผู้นำแบบใดแบบหนึ่งจึงไม่อาจเหมาะสมในทุกสถานการณ์ได้ แต่จะเหมาะสมในบางสถานการณ์เท่านั้น ด้วยเหตุนี้ในปี ค.ศ. 1960 จึงเริ่มหันมาสนใจกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์

ทฤษฎีแนวคิดภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach)

ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีที่สุด ควรจะเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แปรเปลี่ยนได้ ซึ่งทฤษฎีนี้มีส่วนประกอบพื้นฐาน 3 ส่วน คือ สถานการณ์ (situation) กลุ่มคน (group) และค่านิยมส่วนตัวของผู้บริหาร (leaders personal values)³³ สถานการณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ มากที่สุดและมักจะ

³² Ralph M. Stogdill, Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research, (New York : Free Press, 1974),64.

³³ Don Hellriegel, and John W. Slocum, Management : Contingency Aproch (Massachusetts : Addison Wesley Publishing Co., 1974),342.

เป็นตัวแปรอิสระผู้บริหารจำเป็นต้องปรับส่วนประกอบทั้งสามให้เข้ากันให้ได้ถึงจะสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ ลักษณะสำคัญของทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์มีดังนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงต่อเนื่อง (continuum of leadership behavior) เทนเนนบอม และชมิทท์ (Tannenbaum and Schmidt) เป็นนักทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกแบบของการเป็นผู้นำ ได้แก่ (1) แรงกดดันทางผู้บริหาร (2) แรงกดดันทางผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (3) แรงกดดันทางสถานการณ์³⁴

นอกจากนี้ลักษณะของปัญหาและแรงกดดันทางเวลา เป็นปัจจัยทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกแบบบริหารตามทฤษฎีของ เทนเนนบอม และชมิทท์ (Tannenbaum and Schmidt) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดต้องเป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่น สามารถเลือกใช้แบบภาวะผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่³⁵

2. รูปแบบภาวะผู้นำแบบจำลองของฟิดเลอร์ (Fiedler) ได้สร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสถานการณ์ 3 อย่างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ คือ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (leader member relations) (2) ความชัดเจนแน่นอนเกี่ยวกับโครงสร้างของงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และ (3) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (position power)³⁶

3. รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีเชิงแนวทางเป้าหมาย (path-goal theory) เฮาส์ (House) ได้พิจารณาทฤษฎีความเป็นผู้นำจากงานวิจัยของเขาเองประกอบกับข้อสนับสนุนจากงานวิจัยอื่น ๆ เช่น วรูม (Vroom) ฟิดเลอร์ (Fiedler) หลักสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ มุ่งให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงกระตุ้นจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีวางแนวทางให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีโอกาสสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายต่าง ๆ ทั้งขององค์กรและของตัวเองไปพร้อม ๆ กัน³⁷ ทฤษฎีนี้ได้แยกแบบของผู้นำที่สำคัญออกเป็น 4 แบบ คือ (1) ผู้นำแบบเข้มงวด

³⁴ Robert Tannenbaum, and Warren H. Schmidt, "How to Choose a Leadership Pattern," Harvard Business Review 37,3 (May-June 1973), 162 – 164.

³⁵ Ibid., 164.

³⁶ Fred E. Fiedler, "The Contingency Model," in Basic Studies in Social Psychology (New York : Holt, Rinehart and Winston, 1965), 538-551.

³⁷ Robert j. House, "A Past Goal Theory of Effectiveness," Administrative Science Quarterly 1,3 (September 1971): 321-338.

เชิงกร้าว (directive leadership) (2) ผู้นำแบบช่วยเหลือสนับสนุน (supportive leadership) (3) ผู้นำแบบให้เข้ามามีส่วนร่วม (participative leadership) และ (4) ผู้นำแบบมุ่งทำงานให้สัมฤทธิ์ผล (achievement oriented leadership) แบบผู้นำต่างๆ ดังกล่าวผู้บริหารสามารถใช้ได้หลาย ๆ แบบพร้อมกัน ทั้งนี้ก็จะแบบพร้อมกันหรือไม่เพียงไรขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์ คือ ลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของผู้นำได้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องพยายามสร้างพฤติกรรมที่ยังส่งผลให้เกิดความสมบูรณ์ครบถ้วนในสภาพแวดล้อมของผู้บังคับบัญชา โดยการจัดแนะแนวทาง การส่งเสริมสนับสนุน และการให้รางวัลตอบแทน พยายามปรับปรุงสิ่งที่ยังขาดตก บกพร่องให้สมบูรณ์

4. รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีวงจรชีวิต (A Life Cycle Theory of leadership) เฮอร์เชย์ และบลานชาร์ด (Hersey and Blanchard) ให้ทรรศนะว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้น จะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วย ผู้นำจะเปลี่ยนแปลงแบบ (Style) ของคนไปตามเงื่อนไข หรือสถานการณ์ของความเจริญวัย (maturity) ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ความเจริญวัย หมายถึง ความปรารถนาความสำเร็จ ความเต็มใจยอมรับ ความรับผิดชอบ ประสบการณ์ และความสามารถในการทำงาน³⁸

เฮอร์เชย์ และบลานชาร์ด (Hersey and Blanchard) เชื่อว่าความสัมพันธ์ของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเคลื่อนที่ผ่าน 4 ขั้นตอน คือ (1) เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเข้ามาสู่องค์กรเป็นครั้งแรก ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานมีความเหมาะสมมากที่สุด (2) เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเริ่มเรียนรู้งานของเขา ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานยังจำเป็นอยู่ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับคนด้วย (3) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเริ่มแสวงหาความรับผิดชอบกับงานของเขามากขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานน้อยลงแต่ยังคงให้ความสำคัญกับคนต่อไป (4) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจมากขึ้นสามารถสั่งการด้วยตนเอง มีประสบการณ์มากพอ ผู้บริหารสามารถลดการกระตุ้นและการสนับสนุนลงได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเป็นตัวของตัวเอง และไม่ต้องต้องการความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดจากผู้บริหาร³⁹

³⁸ Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, Inc, 1993),158-170.

³⁹ Ibid.164.

5. รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีการบริหารแบบสามมิติ (three – dimension theory) ทฤษฎีสามมิติของเรดดิน (Reddin) เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีสถานการณ์มิติสามของ เรดดิน (Reddin) ได้แก่มิติพฤติกรรมด้านงานมิติ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์และมิติประสิทธิผล

แบบของการบริหารเบื้องต้น ของเรดดิน (Reddin)

1. ผู้นำแบบปลีกตัว (separated) ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับงานและคนน้อย เขาจะปลีกตัวไปจากทั้งงาน และคน

2. ผู้นำแบบอุทิศตน (dedicated) ผู้นำประเภทนี้จะมีพฤติกรรมทางด้านการบริหารที่ให้ความสำคัญกับงานมากแต่ให้ความสำคัญกับคนน้อย พฤติกรรมของเขาจะให้ความสำคัญกับคนน้อย

3. ผู้นำแบบสัมพันธ์ (related) ผู้นำประเภทนี้จะมีพฤติกรรมทางด้านการบริหารที่ให้ความสำคัญกับคนมากแต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย พฤติกรรมของเขาจะมุ่งอยู่ที่การสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

4. ผู้นำแบบประสาน (integrated) ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญทั้งงาน และคนมาก เป็นพฤติกรรมที่มุ่งอยู่ที่คนและงานมาก⁴⁰

ดังนั้น เรดดิน (Reddin) ได้กำหนดลักษณะของผู้นำขึ้นมา 8 แบบ และใน 8 แบบนี้เป็นแบบที่มีประสิทธิผลต่ำอยู่ 4 แบบ และแบบที่มีประสิทธิผลสูง 4 แบบ ดังนี้

แบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ

1. แบบผู้หนีงาน (deserter) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนน้อย ลักษณะผู้นำแบบนี้จะไม่มี ความสนใจในงาน ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ขัดขวางผู้อื่น ไม่ยอมรับผิดชอบต่อผลผลิต ไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก

2. แบบนักบุญ (missionary) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมาก แต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย ลักษณะของผู้นำแบบนี้มุ่งแต่เพียงสัมพันธ์กับผู้อื่นดีกับผู้ร่วมงาน มีความเกรงใจต่อทุกคน ไม่กล้าว่ากล่าวตักเตือนผู้ใด ไม่ได้แย้งหรือคัดค้านการกระทำใด ๆ แม้จะไม่เห็นด้วย

⁴⁰ William J. Reddin, Managerial Effectiveness (New York : McGraw-Hill Book Company, 1970),11-12.

พร้อมที่จะเปลี่ยนใจได้เสมอ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยขององค์กรไว้ ผู้บริหารที่เป็นแบบนี้จะให้ผลผลิตต่ำ

3. แบบผู้เผด็จการ (autocrat) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมาก แต่ให้ความสำคัญกับคนน้อย โดยมีลักษณะที่มุ่งงานอย่างเดียว มิได้คำนึงถึงอย่างอื่น ไม่ไว้วางใจผู้อื่น ขาดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ชอบใช้วิธีการสั่งสอนให้ผู้อื่นทำงาน ผู้ร่วมงานจะตกอยู่ภายใต้ความกลัวตลอดเวลา ไม่กล้าริเริ่มหรือโต้แย้งกับหัวหน้า

4. แบบผู้ประนีประนอม (compromiser) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน และคนมาก โดยมีลักษณะของผู้นำที่ยอมรับว่า ความสำเร็จของงานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญ พยายามที่จะให้ได้ทั้งสองอย่าง แต่เป็นคนที่ถูกมองว่าเป็นนักตัดสินใจที่ไม่ดี ไม่มีความเชื่อถือในตนเอง และใช้วิธีประนีประนอมอยู่ตลอดเวลา

แบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง

1. แบบผู้ยึดระเบียบ (bureaucrat) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนน้อย ให้ความสำคัญกับกฎและระเบียบวิธีปฏิบัติที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และเข้มงวด มักไม่มีความคิดริเริ่ม ไม่สนใจที่จะพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำแบบนี้พบได้ในระบบราชการทั่วไป

2. แบบนักพัฒนา (developer) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานน้อย มีลักษณะพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น สนใจการพัฒนาตัวบุคคล รู้จักมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีรุนแรง มีความสุภาพ นุ่มนวล ผู้ร่วมงานมักจะเลื่อมใสและไว้วางใจ

3. แบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (benevolent autocrat) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมาก แต่ให้ความสำคัญกับคนน้อย มีลักษณะของผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มุ่งผลงานเป็นหลัก มีศิลป์ในการปฏิบัติงาน มีทักษะและประสบการณ์ดีสามารถสั่งการโดยที่ผู้ร่วมงานพอใจที่จะทำงานให้

4. แบบนักบริหาร (executive) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนมาก มีลักษณะของผู้นำที่มีความกระตือรือร้น รู้จักใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการทำงานเป็นทีม มีการวางมาตรฐานในการทำงาน งานมีประสิทธิภาพ เอาใจใส่รับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม เปิดเผย ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยใจที่เป็นธรรมให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน มีความสนใจในวิชาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีผลงานดี และก้าวหน้า

การบริหารงานให้มีประสิทธิผลจะต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ (1) ตัวผู้นำในการบริหาร (2) การเข้ากันได้ระหว่างตัวผู้นำกับผู้บริหารงานในระดับรองลงไป และ (3) ลักษณะการบริหาร

เรดดิน (Reddin) กล่าวว่านักบริหารควรคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ (1) องค์การ (Organization) หมายถึง ปรัชญา ของการทำงานในลักษณะที่องค์กรต้องการให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมแบบหนึ่งแบบใด ทั้งนี้ย่อมเกี่ยวข้องไปถึงวัฒนธรรม บรรยากาศการทำงาน และค่านิยม (2) เทคโนโลยีในการทำงาน (technology) หมายถึง วิธีการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพในสถานการณ์หนึ่ง ๆ อาจต้องการวิธีการทำงานที่แตกต่างกันออกไป (3) ผู้บังคับบัญชา (superior) หมายถึง ผู้ที่ฐานะสูงขึ้น มีอำนาจในการบริหารและสั่งการ (4) ผู้ร่วมงาน (co-workers) หมายถึง ผู้ที่ทำงานร่วมกัน โดยปกติมักจะมีฐานะทัดเทียมกัน (5) ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา (subordinated) หมายถึง ผู้มีฐานะในหน้าที่การงานต่ำกว่าและผู้บริหารมีอำนาจสั่งการและรับผิดชอบในงานที่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทำ

เนื่องจากความสำคัญของความเป็นผู้นำ ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรความเป็นผู้นำ จะเป็นจุดรวมของการวิจัยและการสร้างทฤษฎีขึ้นอย่างไม่ขาดสาย นักวิจัยปัจจุบันจะดำเนินการศึกษาอย่างต่อเนื่องที่ได้ปรับปรุงและขยายทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ออกไปอีก นอกจากนี้ยังมีการวิจัยกำลังพิจารณาอย่างใกล้ชิดกับบทบาทของความ เป็นผู้นำทางการบริหารภายในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงมากขึ้นของยุคปัจจุบันนี้ ดังนั้นจึงได้ปรากฏว่ามีทฤษฎีความเป็นผู้นำแนวใหม่ขึ้นอีก 3 แนวคิด ดังต่อไปนี้

แนวคิดภาวะผู้นำแบบบารมี (charismatic leadership)

ผู้มีบารมี (charisma) มีคุณภาพพิเศษของผู้นำซึ่งมีเป้าหมาย มีพลัง และมีความแตกต่างอย่างพิเศษจากคนอื่น ๆ ⁴¹ เฮาส์ (House) กล่าวว่าผู้นำบารมีคือใครก็ตามที่สามารถนำมาซึ่งผลผลิตที่แน่นอนมีระดับสูงมีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาดังนี้ (1) สมาชิกในกลุ่มเชื่อในความถูกต้องของความเชื่อมั่นของผู้นำ (2) ความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นหนึ่งเดียว

⁴¹ Bernard M. Bass, "Improving Perspective on Charismatic leadership," in Charismatic leadership, eds. Jay A. Conger, Rabindra N. et al. (San Francisco : Jossey – Bass, 1988), 40, quote in Andrew J. Dubrin, *Leadership* (Boston, MA., Houghton Mifflin Co., 1995), 59.

สอดคล้องกับผู้บังคับบัญชา (3) สมาชิกกลุ่มยอมรับผู้นำโดยไม่ต้องสงสัย (4) เปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อผู้บังคับบัญชา (5) เชื่อฟังผู้บังคับบัญชาอย่างดี (6) มีความเหมือนผู้นำและทำตาม (7) ผู้ตามมีความผูกพันกับภารกิจขององค์กร (8) ผู้ตามมีเป้าหมายสูงขึ้นในการปฏิบัติงาน (9) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทำให้ภารกิจประสบผลสำเร็จ⁴²

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเสน่ห์หรือบารมี เฮาส์ (House's charismatic leadership theory) แสดงให้เห็นว่าผู้นำโดยเสน่ห์มีลักษณะดังนี้ 1) มีความต้องการอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง การที่ต้องการมีอำนาจก็เพื่อการมีอิทธิพลต่อผู้ตาม การที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยึดมั่นกับความเชื่อตนเองก็เพื่อให้ผู้ตามเชื่อมั่นหรือเชื่อถือในการตัดสินใจของหัวหน้า ผู้นำที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเองไม่ยึดมั่นกับความเชื่อมั่นของตนนั้นยากที่จะมีอิทธิพลต่อคนอื่น 2) แสดงพฤติกรรมว่าเป็นคนเก่ง และประสบความสำเร็จจนเป็นที่ประทับใจผู้ตาม ความประทับใจของผู้ตามนี้จะทำให้ผู้ตามเชื่อในการตัดสินใจของผู้นำและเชื่อฟังผู้นำ 3) ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมและอุดมการณ์ของผู้ตาม วิธีการนี้จะทำให้ผู้ตามเห็นว่าการปฏิบัติงานของกลุ่มนั้นมีความหมายและดลใจให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะกำหนดบทบาทเพื่อการปฏิบัติที่ผู้ตามมีความภูมิใจ เช่น แทนที่จะบอกว่าสร้างกำแพง ก็บอกว่าให้ช่วยกันสร้างวิหาร เป็นต้น 4) แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างเพื่อให้ผู้ตามเอาอย่าง 5) ยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ตามแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ตาม 6) กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น ให้ทำงานที่ท้าทาย สนับสนุน สร้างทีมให้มีความร่วมมือ ให้อำนาจ มอบ เป็นต้น⁴³

บาส (Bass) กล่าวว่าผู้นำบารมีเป็นพวกเชื่อมั่นในตนเองมาก คิดว่าตัวเองเหนือคนอื่นในเรื่อง จุดหมายปลายทาง ผู้ตามไม่เพียงแต่เชื่อผู้นำเท่านั้น แต่ศรัทธาในความเก่งกาจของผู้นำ สิ่งเหล่านั้นเป็นตัวเร่งกลไกต่าง ๆ ของผู้ตามทางจิตวิทยา เขายังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่าพวกผู้นำบารมี (charismatic leader) แตกต่างจากพวกหัวรั้นดื้อ ยึดหยุ่น ให้อิทธิพล มีเสน่ห์ แต่เขาใช้

⁴² Bernard M. Bass, "Improving Perspective on Charismatic leadership," in Charismatic leadership, eds. Jay A. Conger, Rabindra N. et al. (San Francisco : Jossey – Bass, 1988), 40, quote in Andrew J. Dubrin, Leadership (Boston, MA., Houghton Mifflin Co., 1995), 60.

⁴³ Gray A. Yukl, Leadership in Organization (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice – Hall, 1989), 206-207.

อารมณ์ถึงคุณขณะที่คนอื่นให้เหตุผล แต่ผู้นำบารมีสมัยใหม่ใช้ความเชี่ยวชาญและทักษะการชักนำที่ยอดเยี่ยม ยิ่งไปกว่านั้นการตอบสนองของคนต่อผู้นำบารมีไม่มีรูปแบบ ภาวะผู้นำนี้มักจะปรากฏเมื่อองค์กร อยู่ในสภาวะตึงเครียดและหัวเลี้ยวหัวต่อ ผู้นำบารมีจะมีประโยชน์เมื่ออำนาจบารมีล้มเหลวในการแก้วิกฤติ และรักษาองค์กรไว้ได้ บาส (Bass) สรุปตอนท้ายว่าภาวะยุ่งเหยิงในองค์กรยังคงต้องการผู้นำแบบบารมี⁴⁴

โดยสรุปผู้นำบารมี (charismatic leader) นี้ทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามผู้นำด้วยการเป็นพวกด้วยเลียนแบบหรือเอาอย่าง ยอมรับในเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์กร ได้รับการยกย่องจากผู้ตาม มีอำนาจบารมี มีมาตรฐานในการทำงาน ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ตาม

แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social change theory) โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ผู้นำและผู้ตามก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกันต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่างต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกันและต่างฝ่ายก็ได้รับประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สำคัญว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการ นั่นคือ ผู้นำจะให้อะไรบางอย่างเพื่อที่จะได้รับอะไรบางอย่างเป็นการตอบแทน ในสภาพเช่นนี้ ผู้นำจะมีอิทธิพลมาก เพราะผู้ตามมักจะสนใจทำแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ⁴⁵ บาส (Bass) กล่าวว่าผู้นำแลกเปลี่ยน มักจะพัฒนาวิธีการรักษาคุณภาพและปริมาณของการปฏิบัติงาน วิธีปรับเปลี่ยนเป้าหมายขององค์กร วิธีลดแรงต่อต้านการปฏิบัติงานและวิธีตัดสินใจ ซึ่งเบอร์น (Burns) เคยกล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งเริ่มต้นติดต่อกับอีกบุคคลหนึ่ง โดยมีจุดประสงค์เพื่อการแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างที่มีอย่างค้ำค่านั้นคือ ผู้นำจะแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างกับผู้ตาม

⁴⁴ Bernard M.Bass, Leadership and Performance beyond expectation (New York : The Free Press, 1985).207, Quoted in Gary A. Yukl, Leadership in Organization, 2nd ed (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1989), 207-208.

⁴⁵ Bernard M.Bass, and Bruce J.Avolio, Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership (California : Sage Publications, 1994), 4.

คุณภาพภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) คือ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward) 2) การบริหารแบบวางเฉย (management by exception) มีรายละเอียดดังนี้

1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward) คือ การที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะได้โดยการชมเชยเมื่อลูกน้องปฏิบัติงานดี และการสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนขึ้น ได้โบนัสและการเลื่อนตำแหน่ง การให้บรรยากาศทำงานที่ดี ปลอดภัย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของงาน การให้การสนับสนุนคำจูนในการใช้ความพยายาม การตรวจดูผลงานบ่อยครั้ง และการให้ความมั่นคงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2) การบริหารแบบวางเฉย (management by exception) คือ การที่ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวจนกว่าจะมีความผิดพลาดเกิดขึ้น จึงเข้าไปแก้ไข ซึ่งอาจจะให้แรงเสริมทางลบ หรือการลงโทษ การบริหารงานแบบวางเฉยนี้ อาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (active management by exception) การบริหารแบบมีข้อบกพร่องโดยตรงหรือเชิงรุก เป็นกระบวนการที่ผู้นำมุ่งรักษาสภาพเดิมขององค์กร โดยให้ผู้ตามเป็นผู้ปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมา และผู้นำจะกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และหากผู้ตามปฏิบัติงานผิดไปจากมาตรฐานที่กำหนด ผู้นำจะแก้ไขการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยผู้นำแสดงความไม่พอใจ ผู้ตามที่ล้มเหลวในการทำงานโดยวิธีตั้งแต่เบาที่สุด จนถึงขั้นรุนแรงที่สุด หากผู้ตามยังไม่เข้าใจหรือไม่มีความสามารถ ผู้นำจะทบทวนใหม่ให้ชัดเจน และพยายามปรับปรุงความสามารถของผู้ตาม โดยการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้บริหารแบบนี้เป็นแบบหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ทำงานแบบเดิม ๆ และหลีกเลี่ยงนวัตกรรมใหม่ที่นำมาซึ่งความเสี่ยง ทำให้เกิดความผิดพลาดได้ ผลงานที่ได้ก็พื้น ๆ ไม่สูงมากนัก⁴⁶

2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (passive management by exception) ผู้บริหารแบบนี้จะคอยจนกระทั่งมีบางสิ่งบางอย่างผิดพลาด เขาจะไม่หาความผิดพลาด คอยจนกระทั่งสิ่งต่าง ๆ มีปัญหาจนเข้าทำนองว่า “ถ้ามันยังไม่พัง ก็ยังไม่ต้องซ่อม”

⁴⁶ Bernard M. Bass, and Bruce J. Avolio, Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership(California : Sage Publications,1994),3-4.

2.3 ผู้นำแบบตามสบาย (laissez faire leadership) เป็นผู้นำที่มีลักษณะหลีกเลี่ยงการแทรกแซงหรือรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบตามสบาย เป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพและผู้ตามไม่มีความพึงพอใจ ซึ่งจะมีลักษณะดังนี้ 1) เขาจะหลีกเลี่ยงที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับภารกิจสำคัญ 2) เมื่อมีความต้องการเขาจะไม่อยู่ 3) ไม่ตอบสนองต่อสิ่งจำเป็นเร่งด่วน 4) ไม่เกี่ยวข้องกับปัญหาเฉียบพลัน 5) ไม่นำพาต่อการขอร้องของผู้ใต้บังคับบัญชา⁴⁷

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (transformational leadership)

ทฤษฎีและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (transformational leadership) มีแนวคิดทางการศึกษาของผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นเพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์การให้มีประสิทธิภาพ โดย มีแนวคิดว่าการศึกษภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำอย่างชัดเจน และยังไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับชีวิตในยุคปัจจุบัน⁴⁸ ยูคส์ (Yukl) กล่าวว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะเสริมความคิดที่ดี ค่านิยมที่มีคุณภาพแก่ลูกน้อง เช่น ความเสมอภาค ความยุติธรรม ความเป็นมนุษย์ แทนที่จะให้เกิดความรู้สึกอิจฉาแก่งแย่งรังเกียจกัน⁴⁹ ซึ่งบาส (Bass) กล่าวว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะเป็นมากกว่าผู้นำบารมี (charisma) เช่น นักร้อง ดารา ไม่มีการเปลี่ยนผู้ตามอย่างเป็นระบบ แม้บารมีจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญแต่ไม่เพียงพอ⁵⁰

ทิชชีและเดวานน่า (Tichy and Devanna) ได้อธิบายว่าคุณลักษณะของผู้นำเชิงปฏิรูปจะเป็นดังนี้

⁴⁷ Bernard M. Bass, and B.J. Avolio, Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership (CA: Sage Publications, 1994), 4.

⁴⁸ James M. Burns, Leadership (New York : Harper & Row, 1987), 20.

⁴⁹ Gray A. Yukl, Leadership in Organization (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1989), 21.

⁵⁰ Bernard M. Bass, Leadership and Performance beyond expectation (New York : The Free Press, 1985), 208, quoted in Gray A. Yukl, Leadership in Organization, 2nd ed. (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1989), 57.

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (chang agent) จะเปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชกีฬาที่ต้องมารับผิดชอบเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะให้ได้

2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตนเองกล้าเผชิญกับความจริง แม้จะพบกับความปวดร้าว กล้าเปิดเผยความจริงต่อผู้อื่นแม้ว่าเขาจะไม่อยากฟัง

3. เชื่อมั่นในคนอื่น ผู้นำประเภทนี้ ไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ แต่ถึงกระนั้นก็ยังสนใจคนอื่น ๆ ทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ

4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำประเภทนี้ จะชี้ให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (life-long leaderner) เป็นผู้นำประเภทนี้จะนึกถึงสิ่งผิดพลาดที่ตนเคยทำแต่ไม่ได้นึกถึงในฐานะที่เป็นความล้มเหลว แต่นึกถึงในฐานะที่เป็นบทเรียน ผู้นำประเภทนี้จะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือและความไม่แน่นอน ผู้นำเชิงปฏิรูปนี้จะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

7. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำประเภทนี้มีความสามารถในการมองการณ์ไกลสามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาเป็นความจริง⁵¹

แฮร์ริส (Harris) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำเชิงปฏิรูปจะมีดังนี้

1. ให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงานและส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง
2. มีความเป็นมิตรกับผู้ตาม ใช้วิธีแบบไม่เป็นทางการกับผู้ตามเหมือนกับบิดาที่บุตรจะไปหาเมื่อไรก็ได้
3. เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันก็มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
4. ช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน ยกย่อง ยอมรับ และเปิดใจกว้าง ขณะเดียวกันก็แลกเปลี่ยนแปลงความรู้ ความชำนาญกับ

⁵¹ Noel M. Tichy and mary Anne Devanna, "The Transformational Leader," *Training and Development Journal* 40, 7 (July 1986) : 17 – 32.

ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. แสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น ตระหนักในศักดิ์ศรีของบุคคล และมีความภาคภูมิใจ⁵²

บาส (Bass) ได้อธิบายถึงลักษณะผู้นำทั้งสองประเภท คือ ผู้นำแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามดังนี้

1. ผู้นำจะพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจากการทำงาน และพยายามให้เขาได้รับมันตราบที่ผลการปฏิบัติงานบรรลุความต้องการ
2. มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่าจะให้ผลตอบแทนสำหรับความพยายามที่เหมาะสม
3. ตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชานานเท่าที่เขาจะทำงานให้ลุล่วง⁵³

ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และพบได้เมื่อผู้นำ

1. ยับยั้งความสนใจของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มอมงานของตนเองด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น
2. ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญของคุณค่าผลการปฏิบัติงานหรือวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร
3. พัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับที่สูงขึ้น
4. ยับยั้งให้ผู้ตามลดความสนใจในตนเอง และเพิ่มการทำงานเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะ⁵⁴

⁵² Phillip R. Harris, High performance Leadership : Strategies for Maximum Career Productivity (Glenview Illinois: Scott Foresman and Company, 1989), 10.

⁵³ Bernard M.Bass, Improving Perspective on Charismatic Leadership in Charismatic Leadership อ้างถึงในกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, “ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน” (ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2536), 47.

⁵⁴ Bernard M.Bass, and Bruce J.Avolio, Improving Organization Effectiveness Throungh Tranaformational Leadership, (California : Sage Publications, 1994), 2.

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (transformational leadership)

ตามแนวความคิดของบาส (Bass) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ความเสน่ห์หา (charismatic) จะประกอบด้วยคุณลักษณะพิเศษ คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องทำเป็นผู้กล้าเผชิญปัญหาและสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นธรรมชาติ สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้องสามารถโน้มน้าวผู้อื่นและมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. การดลใจ (inspiration) คือ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การ โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจ

3. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (individualized consideration) จะเป็นการมุ่งพัฒนาลูกน้องเป็นรายคน โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการ และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัว จะพัฒนาความเป็นผู้นำและช่วยให้ได้ข้อมูลการตัดสินใจดีขึ้น

4. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) เป็นการกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจในการใช้ความคิดในการวิเคราะห์การนำไปใช้การตีความ และการประเมินผลผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อจะบรรลุภารกิจประจำวัน ของพวกเขา เช่น ครูใหญ่อาจให้กลุ่ม เสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ต่อโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่⁵⁵

จากหลากหลายแนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำมากกว่าความตั้งใจเดิม และมักจะมากกว่าความเป็นไปได้เขาจะตั้งสิ่งที่ท้าทายและประสบความสำเร็จอย่างสูง ซึ่งภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปนี้จะเป็นการขยายมาจากผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเน้นการเปลี่ยนที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำ ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา การแลกเปลี่ยนนี้อยู่บน

⁵⁵ Bernard M.Bass, and Bruce J.Avolio, Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership, (California : Sage Publications, 1994), 4.

พื้นฐานของข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะได้รับรางวัลเมื่อข้อกำหนดนั้นสัมฤทธิ์ผล ในปี 1991 บาส (Bass) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบพิสัยเต็ม (The full range model of leadership) โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเสนอในปี 1985 และผลการศึกษาต่อมา สรุปได้ว่าผู้เปลี่ยนสภาพนั้นประกอบด้วยกระบวนการ 4 ด้าน คือ 1) การสร้างบารมี (charisma or idealized influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) 3) การกระตุ้นเชิงปัญญา (intellectual stimulation) และ 4) การคำนึงถึงเอกบุคล (individualized consideration) โดยเรียกย่อ ๆ ว่า “4I’s”

ยุทธวิธีและยุทธศาสตร์ของผู้นำที่มีคุณภาพ

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้เสนอยุทธวิธีและยุทธศาสตร์สำหรับผู้นำที่มีคุณภาพเป็นหลัก 10 ประการที่เรียกว่า The 10-p Model of Quality Leadership โดยกล่าวว่า ผู้นำที่มีคุณภาพจะต้องมีลักษณะดังนี้ คือ 1) ความจำเป็นพื้นฐาน 2) การมองการณ์ไกล 3) การมีหลักการ 4) หลักในการทำงาน 5) หลักการปกครอง 6) ความมุ่งมั่นประสงค์ 7) การวางแผน 8) ความยืดหยุ่น 9) การบริหารคน 10) ความรักองค์กร จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

1. ความจำเป็นพื้นฐาน (prerequisites) เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) เสนอแนวความคิดว่าความจำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะที่จำเป็นของผู้นำที่จะพัฒนาและคงความสามารถของการเป็นผู้นำเบื้องต้นไว้ ซึ่งในทักษะเหล่านี้มีกล่าวไว้ในทฤษฎีผู้นำมากมายเช่น ทักษะในการแก้ไขขัดแย้งรูปแบบการตัดสินใจ การบริหารงานเป็นทีมและกระบวนการกลุ่ม เป็นต้น ทักษะของการเป็นผู้นำจัดเป็นยุทธวิธีในลักษณะที่ว่า ทักษะเหล่านี้เป็นเรื่องสถานการณ์เฉพาะ เป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นในระยะสั้นๆ และเน้นที่จุดมุ่งหมายเฉพาะที่จะให้ผลผลิตออกมาจะพบว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่มักจะมีทักษะพื้นฐานเหล่านี้อยู่ในตัวของแต่ละคนอยู่แล้ว เว้นเสียแต่ว่าจะมีทักษะทางนี้เก่งมากน้อยต่างกันเท่านั้น ดังกล่าวสรุปให้เห็นถึงความสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1.1 ทักษะในการแก้ไขขัดแย้ง ความขัดแย้ง (conflict) หมายถึง การดิ้นรนต่อสู้เพื่อความต้องการ ความปรารถนา ความคิด ความสนใจของบุคคล ที่ไปด้วยกันไม่ได้หรือที่เป็นตรงข้าม ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ต้องเผชิญกับเป้าหมายที่ไม่สามารถทำให้ทุก

ฝ่ายพอใจ⁵⁶ ความขัดแย้งเป็นสภาพการที่เกิดขึ้นเมื่อมีสองฝ่ายหรือมากกว่าสองฝ่ายที่ต้องทำงานโดยพึ่งพาอาศัยกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน มีความเห็นที่ไปด้วยกันไม่ได้หรือไม่สอดคล้อง⁵⁷ ซึ่งบราว (Brown) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ คือ ความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมที่ไม่ลงรอยกันหรือพฤติกรรมที่ไปด้วยกันไม่ได้ระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่มีความสนใจแตกต่างกัน พฤติกรรมที่ไปด้วยกันไม่ได้ ในที่นี้ หมายถึง การกระทำของฝ่ายหนึ่งที่ตั้งใจไปยับยั้ง สกัดกั้น หรือสร้างความคับข้องใจให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง⁵⁸

1.2 รูปแบบการตัดสินใจ จากการศึกษาของ อีสตัน (Easton) ได้แยกความหมายของการตัดสินใจไว้ 2 ความหมายในขอบข่ายที่กว้าง การตัดสินใจจะกล่าวถึงกระบวนการที่ซับซ้อนซึ่งเริ่มต้นด้วยการยอมรับความจำเป็นที่จะต้องการเปลี่ยนแปลงและจบสิ้นเมื่อได้มีการอนุมัติและนำไปใช้ในการปฏิบัติ การตัดสินใจในความหมายที่แคบ จะหมายถึงการเลือกซึ่งเป็นขั้นหนึ่งของการตัดสินใจการเลือกจะเกิดขึ้น เมื่อผู้ตัดสินใจได้ประเมินทางเลือกในการปฏิบัติต่างๆ อย่างสมบูรณ์แล้ว⁵⁹ ซีมอน (Simon) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การตัดสินใจเป็นสิ่งเดียวกับการบริหาร ผู้บริหารที่ดีย่อมไม่แสดงความผิดพลาดในการตัดสินใจบ่อยครั้ง⁶⁰ ลิฟแฮม (Lipham) ให้ความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงบทบาทในการตัดสินใจจะต้องตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ไม่โลเลรับผิชอบการตัดสินใจของตนเอง การตัดสินใจในการบริหารมี 3 แบบ คือ 1) การตัดสินใจเกี่ยวกับงานประจำ (routinedecision – making) 2) การตัดสินใจเกี่ยวกับงานสร้างสรรค์ (Heuristicdecision-making) และ 3) การตัดสินใจเกี่ยวกับการประนีประนอม

⁵⁶ Kae H. Chung, and Leon C. Megginson, Organizational Behavior : Developing Managerial Skills (New York : Harper and Row, 1981) , 3.

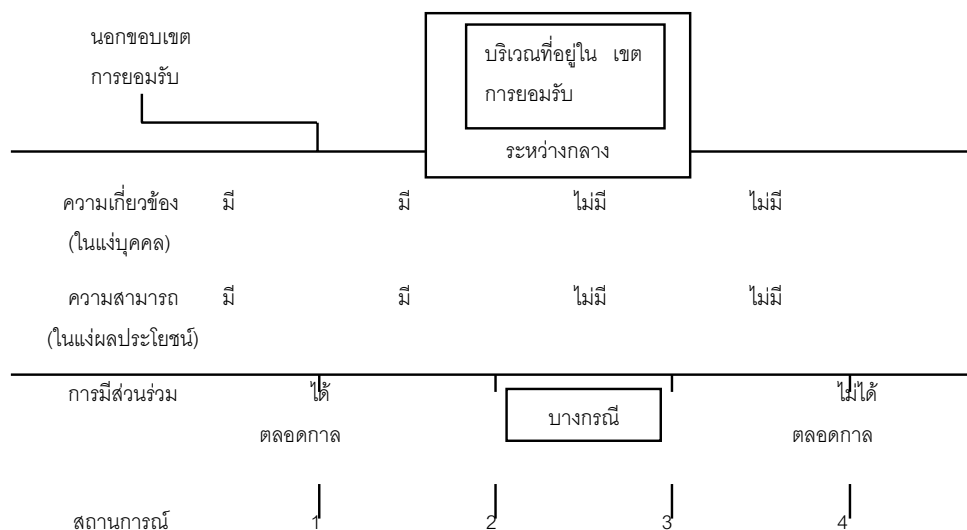
⁵⁷ Roy W. Pnewman, and Margaret E. Bruehl, Managing Conflict : A Complete Process Centered Handbook (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1982) , 3.

⁵⁸ David L. Brown, Managing Conflict at Organizational Interfaces (Reading, Massachusetts : Addison-Wesley, 1983) , 4 – 5.

⁵⁹ Allen Easton, Decision Making : A Short Course for Professionals (New York : John Wiley and Son, 1976) , 4.

⁶⁰ Herbert A. Simon, The new Science of Managerment Decision (New York : Harper and Row, 1960), 1.

(compromise decision-making) การตัดสินใจจะถูกต้องหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 สิ่ง คือ ข้อมูลที่ได้รับมา (data) และความถูกต้องของข้อมูล (validity)



แผนภูมิที่ 3 รูปแบบการตัดสินใจ

ที่มา : Wayne K. Hoy and Celcil G. Miskel, "Decision Making," in Educational Administration Theory : Research and Practice , 230.

1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับรูปแบบการตัดสินใจ กริฟฟิตส์ (Griffiths) มีความเห็นว่าการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับรองฯ ลงไปหรือไปสู่ผู้ปฏิบัติให้มาก โดยที่ผู้บริหารเพียงแต่ควบคุมให้กระบวนการตัดสินใจดำเนินไปด้วยดีเท่านั้น แต่การที่จะกำหนดว่างานชนิดใดให้ใครเป็นผู้ทำหน้าที่สั่งการหรือตัดสินใจแทนเป็นสิ่งที่ยุ่งยาก และควรจะได้ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ⁶¹ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้กำหนดรูปแบบของการตัดสินใจ คือ สถานการณ์ที่ 1 มีส่วนร่วมสูงใช้ในกรณีที่สาระของเนื้อหาเกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงาน และผู้ร่วมงานมีความสามารถเพียงพอสำหรับการช่วยตัดสินใจ ซึ่งในกรณีเช่นนี้ ผู้บริหารควรจะให้เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่าที่

⁶¹ Deniel E. Griffiths, Administrative Theory (New York : Apleton Century Croffs, 1959), 34.

จะทำให้ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สถานการณ์ที่ 2 และที่ 3 (บางกรณี) อยู่ในระดับกึ่งกลางการรวบอำนาจหรือการกระจายอำนาจ โดยสถานการณ์นี้อาจจะมีผลกระทบต่อการบริหาร ผู้บริหารจะต้องทำด้วยตนเอง สถานการณ์ในลักษณะนี้อาจเกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงานโดยตรง หรือไม่เกี่ยวข้อง และผู้ร่วมงานอาจจะมีความสามารถเพียงพอหรือไม่ก็ตาม แต่ในสถานการณ์ที่ 4 นั้น ผู้บริหารจะต้องดำเนินการตัดสินใจโดยตลอด เพราะในสถานการณ์ในลักษณะนี้จะไม่เกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงานเลย

1.4 การบริหารงานเป็นทีม และกระบวนการกลุ่มโดยธรรมชาติแล้วคนเราจะอาศัยร่วมกันเป็นกลุ่มๆ ถ้ามีอยู่ 2-3 คน ก็เป็นกลุ่มย่อยๆ หรือกลุ่มเล็กๆ ถ้ากลุ่มย่อยๆ คนก็เป็นกลุ่มขนาดใหญ่ การใช้วิธีการใดก็ตามที่จะทำให้สมาชิกในกลุ่มได้หันหน้าเข้ามามีส่วนช่วยเหลือกัน แก้ปัญหาร่วมกัน ก็จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีที่เรียกว่าการพัฒนาเกิดขึ้น การสร้างทีมงานเป็นวิธีการหนึ่งที่จะโน้มน้าวให้คนมารวมกลุ่มกันทำงาน

1.5 ปัญญาชนเน้นความกลมเกลียวของการทำงาน และเน้นการทำงานเป็นหมู่คณะ ผู้นำทำหน้าที่เป็นโค้ชในการสร้างทีมที่ดีกว่า ผู้ได้บังคับบัญชาอาจตอบสนองต่อสถานการณ์โดยรับผิดชอบ เขาจะทำงานมิใช่เฉพาะใครสั่งให้ทำ หรือมีใครมาคอยตรวจตรา แต่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานและต้องทำให้ดีที่สุด แฮลพิน (Halpin) กล่าวเน้นว่า ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มุ่งการทำงานเป็นกลุ่ม งานส่วนใหญ่จะบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2. การมองการณ์ไกล (Perspective) เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ให้แนวคิดว่าการมองการณ์ไกล ได้แก่ ความสามารถของผู้นำที่สามารถจะมองเห็นความแตกต่างระหว่างยุทธวิธีและยุทธศาสตร์และเข้าใจที่จะนำมาสัมพันธ์กันได้อย่างดี ผู้นำที่มองเห็นการณ์ไกลจะเป็นคนที่มองกว้างๆ มีความอดทน มีแนวความคิดไกล ซึ่งสามารถเข้าใจอะไรได้โดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อย ผลผลิตที่ได้ก็คุ้มค่า⁶² บรรจง ชูสกุลชาติ กล่าวไว้ว่า นักบริหารต้องมองให้ไกลและมองผ่านอุปสรรคให้ทะลุต้องมีความตั้งใจไม่ย่อท้อเป็นรากฐานสำคัญ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนยิ่งต้องมี

⁶² เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), 175.

ทักษะทางมองการณ์ไกล คือ สามารถรับรู้และเข้าใจสิ่งต่างๆ อย่างกว้างขวาง ทะลุปรุโปร่ง รวมทั้งสามารถที่จะคาดคะเนได้ถึงสิ่งหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อไปอีกได้อย่างถูกต้อง⁶³

3. มีหลักการ (principle) เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) เสนอแนวคิดว่าในการบริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องมีแนวความคิดหรือหลักการในการปฏิบัติงานนั้นๆ หลักการก่อให้เกิดบูรณาการ และมีความหมายต่อผู้นำอย่างมาก หนังสือ Wall Struct Journal – Gallup Poll ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรธุรกิจ 282 แห่ง ยอมรับหลักการช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานอย่างดีและในเรื่องของหลักการนี้ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า หลักการ ไว้หลายท่าน อาทิเช่น บาร์และคณะ (Barr and others) กล่าวไว้ว่า หลักการ หมายถึง กฎเกณฑ์ทั่วไป ความคิดรวบยอด ข้อเท็จจริงพื้นฐาน ความเชื่อมั่นอันเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติจากสถานการณ์อย่างหนึ่งไปสู่สภาพอีกอย่างหนึ่ง และเป็นสิ่งสำคัญที่จะควบคุมกิจกรรม และเป็นวิธีการสำหรับการปฏิบัติ⁶⁴ สำหรับ บริกส์ และโจเซฟ (Briggs and Joseph) ให้ความคิดเห็นไว้ว่า หลักการ คือ วิถีทางแห่งการแก้ปัญหาที่คิดว่ามีความเชื่อมั่นมากที่สุด ไม่เฉพาะแต่อาศัยจากประสบการณ์เดิมเท่านั้น แต่อาจได้จากข้อเท็จจริงพื้นฐานและรู้ว่าจะนำไปใช้อย่างไร⁶⁵

4. หลักในการทำงาน (platform) เซอร์จิโอวานนิ (Segiovanni) ได้เสนอแนวคิดว่า หลักในการทำงาน ได้แก่ การที่จะนำเอาหลักการในข้อข้างต้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน และวางแผนหรือมาตรฐานในการทำงาน หลังจากที่ได้ทำการตัดสินใจแล้ว หลักในการทำงานจะมีส่วนช่วยการตัดสินใจได้ดี หลักในการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือด้านธุรกิจอื่นๆ ย่อมมีผลต่อผู้นำที่มีคุณภาพ เช่นเดียวกัน ในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เห็นความสำคัญของหลักในการทำงานดังกล่าว จึงได้กำหนดมาตรฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นมาตรฐานกลางขึ้น

⁶³ บรรจง ชูสกุลชาติ, “การบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ”, ในบทความทางวิชาการ พ.ศ. 2530-2533 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533), 99.

⁶⁴ A.S.Barr and others, Supervision Democratic Leadership in Improvement of Learning (New York : Appleton Century-Crofts, Inc, 1974), 45.

⁶⁵ Thomas Hery, Briggs and Justman Joseph, Improving Instruction through Supervision (New York : McMillan, 1952), 406.

เพื่อให้โรงเรียนถือปฏิบัติ เรียกว่า มาตรฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ⁶⁶

5. หลักการปกครอง (politics) เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) ให้แนวคิดว่า ผู้นำควรมีลักษณะของนักปกครอง นั่นคือ มีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มได้ ช่วยทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เรื่องการปกครองมักมีเรื่องอำนาจ (power) เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย อำนาจ เป็นเรื่องสำคัญในการกระทำของผู้ว่า เพราะสามารถที่จะทำให้เกิดผลต่างๆ ขึ้นได้ ผู้นำและอำนาจนี้จะควบคู่กันเสมอ เช่นผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความร่วมมือ เพื่อให้ครูได้ทำงานด้วยความสมัครใจ นักปกครองที่ดีต้องมีความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง จากการศึกษาและการฝึกอบรม มีหลักในการปกครอง บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วย รู้จักประวัตินิสัย ความประพฤติของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยละเอียด รู้จักชมเชยหรือตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร รักษาความเที่ยงธรรม มีความคิดริเริ่ม มีหลักในการบริหาร คือ รู้จักจังหวะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จ รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน รู้จักถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้

6. ความมุ่งประสงค์ (purposing) เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) เสนอแนวความคิดว่า ผู้นำที่ดีเวลาปฏิบัติงานควรตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน เพราะความมุ่งหมายจะช่วยแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการทำงาน ความสำเร็จ และความผิดพลาด นอกจากนี้การมีความมุ่งหมายยังช่วยให้ผู้นำได้จัดกิจกรรมต่างๆ ตามหลักการและวิธีดำเนินการ และเป็นเครื่องช่วยประสานให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจ และดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน นรา สมประสงค์ กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายการบริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมาย เพื่อให้เป้าหมายมีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความยากที่พอเหมาะ และเกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตัวของเขาเอง⁶⁷

7. การวางแผน (planning) เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) ได้ให้แนวความคิดไว้ว่า การวางแผนเป็นการเชื่อมโยงความมุ่งหมายและโครงการปฏิบัติงานระยะยาวให้เป็นเชิงประจักษ์ การวางแผนเป็นสิ่งที่ผู้นำไม่ควรขาดในการบริหารงานเพราะการวางแผนจะช่วยให้โครงสร้างใหญ่ของ

⁶⁶ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, มาตรฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2541 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2541), 15.

⁶⁷ นรา สมประสงค์, “การจูงใจ”, ใน เอกสารการสอนชุดวิชา ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา, หน่วยที่ 5-8 (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540), 161.

งานออกมาในรูปของการนำไปปฏิบัติ และจะได้ทราบว่าอะไรควรทำ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จ การวางแผนคล้ายๆ กับข้อกำหนดทางยุทธศาสตร์ของผู้บริหารซึ่งจะออกมาเป็นวิธีการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ในแง่ของยุทธวิธี เช่น ผลผลิตเฉพาะในระยะสั้น หรือตารางการทำงานต่างๆ ในรูปของ PERT เป็นต้น

8. ความยืนหยัด (persisting) เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) มีแนวความคิดว่าผู้นำที่ดีควรจะมี ความยืนหยัดต่อหลักการที่สำคัญที่ได้กำหนดไว้เป็นเป้าประสงค์และผลผลิต ทั้งนี้หมายความว่า ผู้นำจะต้องเข้าใจถึงคุณค่าที่พึงจะได้รับด้วย ความยืนหยัดของผู้นำจำเป็นต้องสื่อความหมายให้ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน และควรยืนหยัดในหลักการอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานนั้น

9. การบริหารคน (people) เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) ยอมรับว่าถ้าปราศจากความปรารถนาดีจากบุคคลอื่นในหน่วยงานแล้ว ความสำเร็จจากงานนั้นจะสำเร็จได้น้อยมาก ดังนั้น ถ้าผู้นำหวังที่จะแสวงหาผลงานที่ดี ควรจะได้แสวงหาช่องทางที่จะเข้าใกล้เป้าประสงค์ หรือวัตถุประสงค์ตามความต้องการของหน่วยงาน จุดประสงค์ของการบริหารงานในหน่วยงานควรเป็นการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานให้เจริญงอกงามขึ้น การบริหารคนจัดเป็นข้อกำหนดทางยุทธศาสตร์ของผู้นำที่มีคุณภาพ การบริหารคนในแง่ความคิดของ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) มีความหมายในแนวเดียวกันกับการบริหารงานบุคคลนั้น พะยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข⁶⁸ นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายไว้ คือ ภารกิจของผู้บริหารทุกคน และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร⁶⁹ ส่วนสุทธิ สุทธิ

⁶⁸ พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2538), 5.

⁶⁹ ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2539), 3.

สมบูรณ์ และสมาน รัชสิโยกฤษฎ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน การวางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลว่าเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนการวางแผน การวางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อจะได้มาใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ กระบวนการที่ว่านี้รวมถึงหน้าที่ต่างๆ ทั้งหมด นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน จนกระทั่งออกจากงาน⁷⁰ ในการพัฒนาบุคลากรจะด้วยวิธีใดก็ตาม ย่อมเกิดประโยชน์ต่อตัวบุคคล และหน่วยงานนั้น ๆ

10. ความรักองค์กร (patriotism) เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมื่อทุกสิ่งทุกอย่างได้รับการปฏิบัติแล้ว สิ่งที่คุณต้องคำนึงถึงมากกว่าวิธีการจัดการ คือ การแสดงออกอย่างมีวัฒนธรรมในหน่วยงานที่มีความสำเร็จสูง คนทำงานมักจะตกลงกันว่าลักษณะใดควรทำและจะทำอย่างไรแล้วสมาชิกของหน่วยงานยังจะแสดงออกถึงความรักองค์กรอย่างซื่อสัตย์ ลักษณะความรักองค์กรของหน่วยงานอาจจะดูได้จากวัตถุประสงค์ที่เป็นที่ยอมรับ มีการทำงานหลัก มีความตระหนักในสิ่งที่เขาทำอยู่ และทำงานอย่างมีความหมาย มิใช่ทำด้วยความกระหาย โดยธรรมชาตินั้นความรักองค์กรของแต่ละบุคคลย่อมมากน้อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะการรวมตัวของคนในองค์กรนั้นๆ อันก่อให้เกิดความเป็นปึกแผ่นขององค์กร ถ้าองค์กรใดมีความเป็นปึกแผ่นอันเกิดจากการสร้างความเจริญให้กับองค์กรโดยส่วนรวม ประชาชนได้รับความเป็นธรรม มีความมั่นคงและการดำรงชีวิตเป็นไปด้วยดี สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความผูกพันความจงรักภักดีต่อองค์กรของตน ย่อมทำให้ยอมพลีแม้แต่ชีวิตและเลือดเนื้อเพื่อป้องกันองค์กรและส่งเสริมให้รุ่งเรืองยิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่า ความรักองค์กรเป็นความผูกพันทางใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลกับองค์กรของตน ถ้าตัวบุคคลใดปฏิบัติงานด้วยใจที่ผูกพันในความรักองค์กรแล้วก็ย่อมส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพได้อย่างสูงส่ง

⁷⁰ สุธี สิทธิสมบูรณ์ และสมาน รัชสิโยกฤษฎ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 17 (กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2541), 33.

มาตรฐานการศึกษา

คุณภาพของคน เป็นปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จของการพัฒนาประเทศ และการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จึงได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยที่ครูเป็นปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการประกันคุณภาพ สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษาได้ สามารถกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาได้ และสามารถดำเนินการให้เกิดคุณภาพการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของครูในระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก พร้อมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง⁷¹

แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

คำว่า คุณภาพ (quality) มีการกล่าวกันมานานกว่า 40 ปี โดยเริ่มต้นในประเทศสหรัฐอเมริกาโดยเป็นการกล่าวถึงคุณภาพในเชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรมและขยายสู่วงการศึกษา หลังจากทื่องค์กรการค้าโลก (WTO) ได้ส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพต่างๆ ด้วยกลไกการค้าโลกจึงทำให้ทั่วโลกสนใจมากขึ้น เช่นเดียวกับประเทศไทย ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพการศึกษา แต่ความชัดเจนและเป็นรูปธรรมได้ถูกเร่งรัด ให้ดำเนินการเมื่อปรากฏเป็นพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ให้มีการประกันคุณภาพควบคู่กับการบริหารจัดการศึกษาในทุกสถาบันการศึกษา⁷² องค์การอนามัยโลกได้ให้ความหมายของคุณภาพ ว่าเป็นคุณลักษณะและคุณสมบัติรวมทั้งหมดของผลผลิต หรือบริการที่เป็นไปตามความต้องการที่กำหนดไว้ชัดเจนหรือ

⁷¹ พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และสุชาติ กิจพิทักษ์, การประกันคุณภาพการศึกษา [Online], accessed 23 August 2004. Available from <http://www.moe.go.th/wijai/edu%20qa.htm>.

⁷² ดำรง ทวีแสงสกุลไทย, คุณภาพคืออะไร [Online], accessed 2 September 2004. Available from http://www.chula.ac.th/research/activity/journal/rj43_907.htm.

ตามแนวที่แฝงไว้⁷³ ดังนั้นสรุปได้ว่า คุณภาพ คือ คุณสมบัติของผลผลิตที่ตรงตามมาตรฐาน และเป็นสิ่งที่พึงพอใจของผู้บริโภค

สำหรับการประกันคุณภาพ (Quality Assurance) เดล (Dale)⁷⁴ ให้ความหมายของการประกันคุณภาพว่าเป็นกิจกรรมหรือปฏิบัติการทั้งหมดที่เป็นระบบและมีการวางแผนล่วงหน้าอันเป็นสิ่งจำเป็นที่จะสร้างความมั่นใจที่จะสร้างความมั่นใจในระดับหนึ่งได้ว่าสินค้าหรือบริการหนึ่ง ๆ จะมีคุณภาพตามข้อกำหนดที่วางไว้ ส่วนบรรจง จันทมาศ⁷⁵ กล่าวว่า การประกันคุณภาพว่าเป็นกิจกรรมหรือการปฏิบัติใดๆ ที่ถ้าหากได้ดำเนินการตามระบบและแผนที่วางไว้อย่างเคร่งครัด จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นได้ว่า จะได้ผลงานที่มีคุณภาพตรงตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ภายใต้สภาพแวดล้อมและปัจจัยในกระบวนการผลิต หรือการให้บริการที่มีการควบคุมอย่างถูกต้องและเป็นระบบการประกันคุณภาพ (QA) = การควบคุมคุณภาพ (QC) + การตรวจสอบคุณภาพ (Qau) + การประเมินคุณภาพ (Qas) โดยมีหลักการที่เน้น 1) มุ่งหาข้อบกพร่อง 2) ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ไม่พึงปรารถนา 3) ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมปกป้องตัวเอง 4) เป้าหมายอยู่ที่การบรรลุระดับความผิดพลาดที่ยอมรับได้ 5) เดินตามวิธีทำงานเดิม 6) หน่วยงานเป็นผู้เสนอปัญหาหรือประเด็น 7) พิสูจน์ว่ามีความบกพร่อง ดังนั้นสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพเป็นการดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจว่าผลผลิตขององค์กรหรือหน่วยงานมีคุณภาพตามมาตรฐาน

ในส่วนของการประกันคุณภาพการศึกษานั้น สตีเฟนและมอร์แกน (Stephen and Morgan) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและกระบวนการตรวจสอบ หรือ การประเมินว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษามากน้อยเพียงไร⁷⁶ นอกจากนี้ ยังมีนักการศึกษาไทยอีกหลายท่านได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ เช่น สงบ ลักษณะ ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการวางแผน และกระบวนการจัดการของผู้ที่รับผิดชอบจัดการศึกษาที่จะรับประกันให้

⁷³ องค์การอนามัยโลก อ้างใน วิฑูรย์ สิมะ โชคดี, ที.คิว.เอ็ม.คู่มือองค์กรคุณภาพยุค 2000 (กรุงเทพฯ : ที.พี.เอ. พับลิชชิง, 2541), 3.

⁷⁴ B.G. Dale, อ้างอิงใน กรมวิชาการ, ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา : กรอบและแนวทางการดำเนินงาน, 5.

⁷⁵ บรรจง จันทมาศ, ระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, 2541), 9

⁷⁶ Stephen Murgatroyd and Colin Morgan, Total Quality Management and the School (Buckingham : Open University Press, 1994), 45.

สังคมเชื่อมั่นว่าจะพัฒนาผู้เรียนให้ครบถ้วนตามมาตรฐานที่ระบุไว้ในหลักสูตร ดังนั้นสรุปได้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษาจัดเป็นระบบและกลไกในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบคุณภาพตามดัชนีบ่งชี้ที่กำหนดเพื่อเป็นหลักประกันให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนได้มั่นใจว่าสถานศึกษานั้นๆ สามารถสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานที่กำหนด และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จำเป็นต้องมีการประกันคุณภาพและประเมินมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้เกิดกลไกในการตรวจสอบและกระตุ้นให้หน่วยงานที่จัดการศึกษามีการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การประกันคุณภาพและการประเมินตามมาตรฐานการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่มีนัยทั้งในเชิงความเป็นเลิศทางการศึกษาและประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาที่ทุกฝ่ายต้องช่วยกันพัฒนาอย่างเต็มที่ การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาระบบการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ว่าการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษากำหนดและความต้องการของสังคม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับโดยกำหนดให้เป็นหมวดหนึ่งในพระราชบัญญัติ คือหมวดที่ 6 เรื่อง มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ตั้งแต่มาตรา 47 – 51 โดยเฉพาะในมาตรา 47 ระบุว่า“ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก” และมาตรา 48 ระบุว่า “ ให้นิวยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อพัฒนารองรับการประกันคุณภาพภายนอก”⁷⁷

⁷⁷ กระทรวงศึกษาธิการ, “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545”, 2545. 35-36

การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จึงมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ 1) เพื่อให้สถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 2) เพื่อให้สังคมมั่นใจเกี่ยวกับผลผลิตและบริการของสถานศึกษา 3) เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นจริงตามภารกิจที่สถานศึกษาดำเนินการ 4) เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้ที่สนใจสมัครเข้าศึกษาในสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนและประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการบริการ 5) เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้ปกครอง ผู้จ้างรัฐบาล เกี่ยวกับกลไกในการดำเนินงานของสถานศึกษาตลอดถึงส่วนงานในสังกัด 6) เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในกระบวนการจัดการศึกษาแก่ประชาชน โดยเฉพาะการนำเงินภาษีอากรของประชาชนมาใช้⁷⁸

ดังนั้นการประกันคุณภาพการศึกษาจะมีประสิทธิภาพการศึกษาก็มีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อได้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจหลัก และนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการทบทวนและติดตามกระบวนการดำเนินการอย่างใกล้ชิด และรายงานผลการดำเนินการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

หลักการประกันคุณภาพการศึกษา

การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษานั้น ถึงแม้จะพยายามประเมินผลการศึกษาทั้งระบบแต่ในทางปฏิบัตินั้นมุ่งเน้นประเมินผลลัพธ์(result oriented) ว่าได้มาตรฐานหรือไม่อย่างไรผลลัพธ์ที่กำหนดเป็นมาตรฐานของความสามารถอาจมีหลายอย่าง เช่น มาตรฐานด้านเนื้อหาวิชามาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานโอกาสในการเข้าเรียน เป็นต้น ผลการประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษานั้น นำไปสู่การกำหนดแผนการปรับปรุงโรงเรียน (school

⁷⁸ กรมวิชาการ, ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา : กรอบและแนวทางการดำเนินงาน, 10-11.

improvement plan : SIP) เป็นสำคัญ⁷⁹ ส่วนวิจิตร ศรีสอาน⁸⁰ กล่าวว่า การประกันคุณภาพ การศึกษาจะต้องมีระบบและวิธีการเฉพาะ ซึ่งในการประกันคุณภาพนั้นมีหลักการสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ 1) ไม่ว่าจะใช้วิธีใดจะต้องใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา ไม่นำไปใช้เพื่อการลงโทษ เมื่อใดที่ นำไปใช้ในการลงโทษแล้วเมื่อนั้นจะเกิดการต่อต้านเบี่ยงเบน และผลที่ได้จะไม่ได้รับประโยชน์ เท่าที่ควร 2) จะต้องสะท้อนให้เห็นคุณภาพการจัดการของสถานศึกษาตามมาตรฐานได้จริง คำ ว่า“ได้จริง” ทุกคนใช้ประโยชน์ได้ เชื่อถือได้

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนา การศึกษาไทยให้มีมาตรฐานเป็นเลิศ โดยมีหลักการสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา 3 ประการ คือ 1) รัฐกระจายอำนาจในการกำหนดนโยบายการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรให้จังหวัด และสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภท 2) รัฐสนับสนุนให้ ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา 3) โรงเรียนจะต้องแสดงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียนและผู้ปกครอง มาตรฐานที่ กำหนดและผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา⁸¹

โดยสรุป หลักของการประกันคุณภาพการศึกษาคือเป็นการดำเนินการตรวจสอบเพื่อ สะท้อนให้เห็นระดับคุณภาพการจัดการศึกษาจริงตามมาตรฐาน เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ไม่ใช่เพื่อการลงโทษ โดยการกระจายอำนาจแก่สถานศึกษาในการดำเนินการจัดวาง ศึกษาและส่งเสริมสนับสนุน ให้เกิดความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องฝ่ายต่างๆ

⁷⁹ กมล สุตประเสริฐ, ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา : ระดับก่อน อุดมศึกษา [Online], accessed 10 July 2004. Available from <http://www.onec.go.th/publication/4011001/edlaw5.htm>.

⁸⁰ วิจิตร ศรีสอาน, “การประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับประเทศไทย : ประสบการณ์และ แนวคิด,” รวมบทความการบรรยายพิเศษในรอบ 1 ปี สมศ. (กรุงเทพ : สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา, 2544), 66-67

⁸¹ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพ การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, เอกสารชุดการประกันคุณภาพ การศึกษา, เล่ม 1 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2541), 3.

แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ⁸² ได้กำหนดแนวคิดของการประกันคุณภาพการศึกษา(quality assurance)ประกอบด้วย การดำเนินงานสำคัญ 3 ประการ คือ

1) การควบคุมคุณภาพการศึกษา (quality control) คือ กระบวนการหรือแนวปฏิบัติที่นำการศึกษาเข้าสู่คุณภาพ ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานการศึกษาทั้งด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตรวมทั้งการดำเนินการจัดทำแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาไปสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นระบบและกลไกการปฏิบัติงานตามแผน รวมทั้งติดตาม กำกับการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น 2) การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (quality audit) คือกระบวนการหรือแนวปฏิบัติ ในการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียน และการจัดทำรายงานของโรงเรียนต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง การติดตามและตรวจสอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังต้องมีมาตรการในการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนที่มีคุณภาพไม่ถึง เกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) การประเมินคุณภาพการศึกษา (quality assessment) คือ กระบวนการหรือแนวปฏิบัติในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด ประกอบด้วย การทบทวนคุณภาพการศึกษา การประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมหรือการประเมินคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวดที่ 6 เพื่อเป็นสิ่รับรองว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามที่ระบุไว้ในหลักสูตร การศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คือ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก นอกจากนี้ยังสามารถดำรงชีวิตในฐานะพลเมืองดีของสังคมได้ โดยกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาทั้งผู้บริหาร

⁸² สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ, เอกสารชุดการประกันคุณภาพการศึกษา, เล่ม 1 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2541), 3-4.

สถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ มีความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาในแต่ละระดับ⁸³

หลักการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอหลักการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าหลักการสำคัญมีดังนี้ 1) คุณภาพการศึกษาในบริบทของการประกันคุณภาพ จะเน้นการสร้าง ความพึงพอใจให้กับผู้บริโภครวมทั้งภายในและภายนอกคุณภาพภายใน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้เรียนที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับช่วงต่อในทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิต หรือทุกระดับชั้นเรียน ส่วนคุณภาพภายนอก หมายถึง ความพึงพอใจในเชิงเศรษฐกิจและสังคมระดับมหัพภาคซึ่งหมายถึงความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะของผู้เรียนที่จำเป็นต่อความอยู่รอด และการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจการเมืองและวัฒนธรรมของประเทศชาติ ในการแข่งขันทางธุรกิจ การค้า และทางเทคโนโลยี ระดับภูมิภาคและระดับโลก 2) การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์เชิงรุกที่เน้นการวางแผนและเตรียมการป้องกันล่วงหน้าก่อนที่จะเกิดขึ้นไม่ใช่การแก้สถานการณ์เฉพาะหน้าเพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว 3) การประกัน คุณภาพการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนรากฐานของหลักวิชาหลักฐานข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้ กระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลที่เป็น วิทยาศาสตร์ หลักตรรกะ และความสมเหตุสมผล 4) การตรวจสอบ การวัดและประเมินผลในบริบทของการประกันคุณภาพ มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อให้ได้มาเพื่อข้อมูลย้อนกลับสำหรับการใช้ในการวางแผนเพื่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่การจับผิด หรือการตัดสินให้รางวัลหรือลงโทษ 5) คุณภาพของการออกแบบ(มาตรฐาน วิชาการ กรอบหลักสูตร และแผนการสอน) และกระบวนการทำงาน (การเรียนการสอน การบริหารหลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษา) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 6) การประกันคุณภาพการศึกษาเน้นความสำคัญของการสร้างความรู้ ทักษะ และความมั่นใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 7) การประกันคุณภาพการศึกษาให้ความสำคัญต่อการประสานสัมพันธ์ภายในระหว่างหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับและการ

⁸³ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, แนวดำเนินการของสถานศึกษา เพื่อจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (กรุงเทพ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์,2546),1.

ร่วมมือ ของหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา และภูมิภาค 8) ภาวะความเป็นผู้นำและความเอาใจจริงเอาใจของผู้บริหารสถานศึกษา และการกระจายอำนาจความรับผิดชอบที่เหมาะสม เป็นสิ่งที่สำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา⁸⁴ ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวว่า หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายของการประกันคุณภาพภายใน คือ การที่สถานศึกษาร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ไม่ใช่การจับผิดหรือทำให้บุคลากรเสียหน้า โดยเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพให้เกิดกับผู้เรียน 2) การที่ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามข้อ 1 จะต้องทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการ และของการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา 3) การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษา โดยในการดำเนินงานจะต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน เขตพื้นที่ หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผล พัฒนาปรับปรุงช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ⁸⁵

ขั้นตอนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอแนะแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการก่อนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ขั้นการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และขั้นการจัดทำรายงานประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี มีรายละเอียดดังนี้⁸⁶

1. การเตรียมการก่อนดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โดยการ 1) เตรียมความพร้อมของบุคลากร ด้วยการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการประกันคุณภาพภายในและการทำเป็นทีม รวมทั้งการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน 2) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาในการประสาน กระตุ้น

⁸⁴ กรมวิชาการ, ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา : กรอบและแนวทางการดำเนินงาน, 13-15.

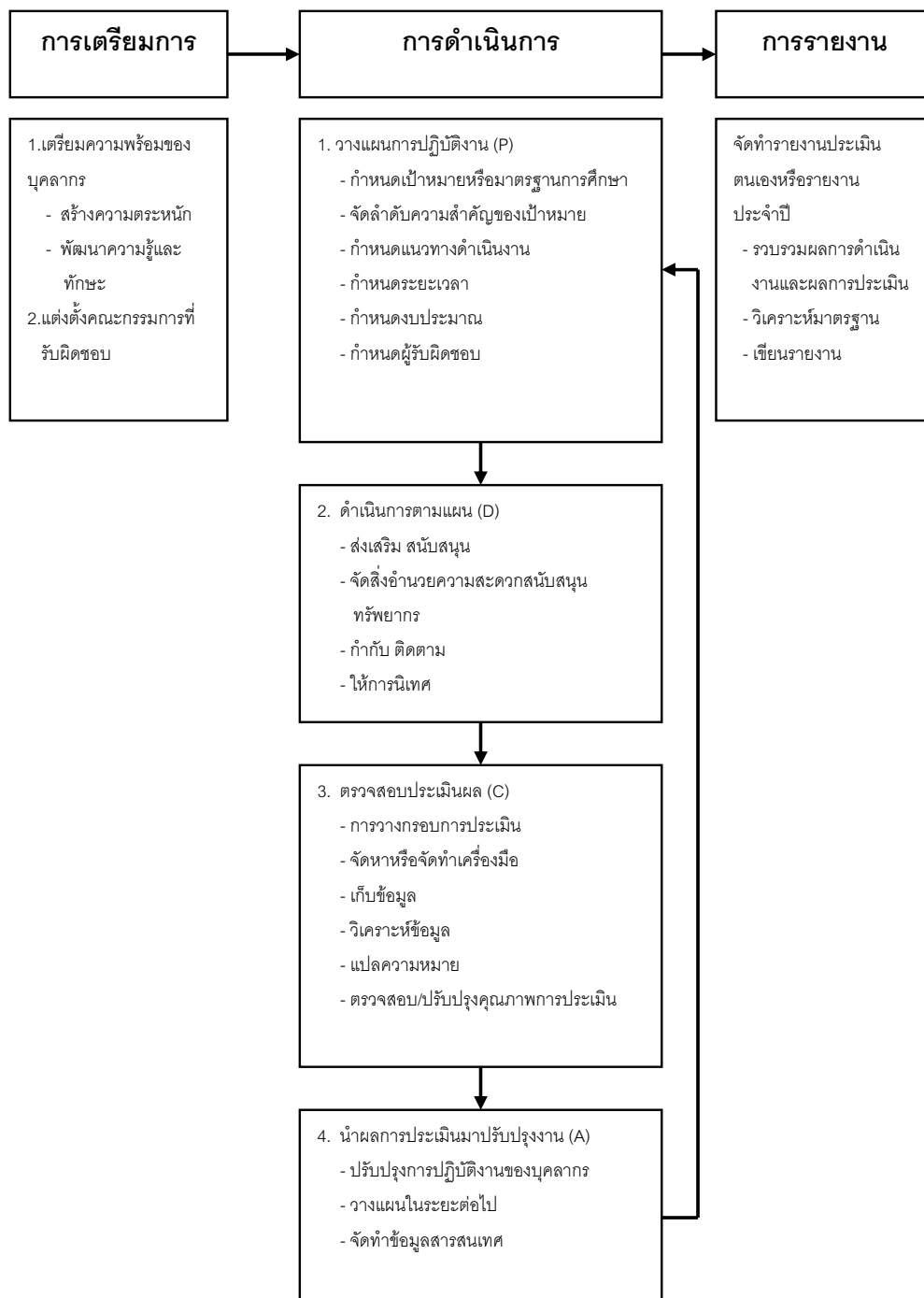
⁸⁵ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก, 11.

⁸⁶ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก, 12-49.

กำกับ ดูแลให้บุคลากรภายในสถานศึกษา และบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมดำเนินการพัฒนาและการประกันคุณภาพ

2. การดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักคือ 1) การวางแผน (plan) โดยเริ่มต้นตั้งแต่ขั้นตอนแรกที่สำคัญคือการกำหนดเป้าหมายการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย กำหนดแนวทางการดำเนินงานหรือวิธีปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลา การกำหนดงบประมาณ และการกำหนดผู้รับผิดชอบ 2) การปฏิบัติงาน (do) ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม (monitoring) ทุกระดับ และให้การนิเทศ 3) การตรวจสอบประเมินผล (check) ได้แก่ การวางกรอบการประเมิน จัดหาหรือจัดทำเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ การแปลความหมาย และการตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน 4) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (action) ได้แก่ การปรับปรุงการปฏิบัติของผู้บริหารและบุคลากร การวางแผนในระยะต่อไป รวมทั้งการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ

3. การจัดทำรายงานประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี เมื่อสถานศึกษาได้ดำเนินการตามแผนและมีการประเมินผลภายในเรียบร้อยแล้ว ในช่วงปลายปีการศึกษาจะต้องจัดทำรายการประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี เพื่อเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มได้รับทราบ เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา และพร้อมที่จะรับการประเมินจากภายนอก โดยรวบรวมผลการดำเนินงานและผลการประเมิน วิเคราะห์และสังเคราะห์จำแนกตามมาตรฐานการศึกษา และเขียนรายงาน ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, แนวทางประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2544), 13.

มาตรฐานการอาชีวศึกษา

การประกันคุณภาพอาชีวศึกษา

การประกันคุณภาพอาชีวศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา เช่น ผู้เรียน ผู้ปกครอง สถานประกอบการ ประชาชนและสังคม

มาตรฐานการอาชีวศึกษา

มาตรฐานการอาชีวศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดในการจัดการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา เพื่อเป็นเกณฑ์ในการกำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผล และการประกันคุณภาพ การจัดการอาชีวศึกษา มาตรฐานการอาชีวศึกษา ใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการประกันคุณภาพ การจัดการอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ

การพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษา

พ.ศ.2543 กรมอาชีวศึกษาในขณะนั้นได้กำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษาไว้ 3 ส่วนรวม 36 มาตรา

- ส่วนที่ 1 มาตรฐานตามนโยบายกรมอาชีวศึกษา
- ส่วนที่ 2 มาตรฐานทั่วไป ด้านผู้เรียน กระบวนการ และปัจจัยต่างๆ
- ส่วนที่ 3 มาตรฐานประเภทวิชาชีพ แยกเป็น 6 กลุ่มประเภทวิชา

พ.ศ.2545 ได้มีการปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 12 มาตรฐาน 54 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น

- มาตรฐานด้านผู้สำเร็จการศึกษาและผู้เรียน มี 3 มาตรฐาน 14 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานด้านกระบวนการ มี 5 มาตรฐาน 22 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานด้านปัจจัย มี 4 มาตรฐาน 18 ตัวบ่งชี้

พ.ศ.2548-2549 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้พัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานในการประเมินคุณภาพภายนอกประกอบด้วย 6 มาตรฐาน 34 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวិชาชีพ 9 ตัวบ่งชี้
- มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 12 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 3	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	5 ตัวบ่งชี้
มาตรฐานที่ 4	การบริการวิชาชีพสู่สังคม	2 ตัวบ่งชี้
มาตรฐานที่ 5	นวัตกรรมและการวิจัย	3 ตัวบ่งชี้
มาตรฐานที่ 6	ภาวะผู้นำและการจัดการ	3 ตัวบ่งชี้

อุดมการณ์และหลักการในการจัดการอาชีวศึกษา

อุดมการณ์ที่สำคัญในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ คือ การพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดคุณภาพตามสมรรถนะอาชีพที่กำหนดไว้ โดยจัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาชาติ ปรัชญาการอาชีวศึกษา ภายใต้การสนับสนุนทรัพยากรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพให้มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล ให้ยึดหลักการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ สามารถพึ่งตนเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

เพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์และหลักการในการจัดการอาชีวศึกษาดังกล่าว จึงได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการกำกับดูแล ตรวจสอบ และประเมินผล สำหรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 6 มาตรฐาน 34 ตัวบ่งชี้ได้แก่

มาตรฐานที่ 1	ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวិชาชีพ
มาตรฐานที่ 2	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
มาตรฐานที่ 3	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
มาตรฐานที่ 4	การบริการวิชาชีพสู่สังคม
มาตรฐานที่ 5	นวัตกรรมและการวิจัย
มาตรฐานที่ 6	ภาวะผู้นำและการจัดการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ว่าด้วย

มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพ ภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง

มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา และให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้น สังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสู่การพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการประกัน คุณภาพอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ประกอบด้วย

การควบคุมคุณภาพ

การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษาและตัวบ่งชี้ในแต่ละมาตรฐาน ซึ่งแสดงถึงคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐาน และการกำหนดแผนงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา ดังนั้นจึงกำหนดมาตรฐาน การอาชีวศึกษาไว้ 6 มาตรฐาน 34 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มาตรฐานผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวชิราวุธ มาตรฐานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มาตรฐานกิจกรรมและพัฒนาผู้เรียน มาตรฐานการ บริการวิชาชีพสู่สังคม มาตรฐานนวัตกรรมและการวิจัย และมาตรฐานภาวะผู้นำและการจัดการ นอกจากนี้สถานศึกษาจะต้องดำเนินการควบคุมคุณภาพโดยจัดทำแผนและวางแผนพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนงานต่าง ๆ เพื่อกำกับการดำเนินการต่างๆของสถานศึกษา รวม ถึงจะต้องพัฒนาระบบสารสนเทศของสถานศึกษาและเตรียมความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษา

การตรวจสอบคุณภาพ

การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาใน สังกัดให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่กำหนด พร้อมทั้งแสดงผลงานของการตรวจสอบด้วยการ เขียนรายงานการประเมินตนเอง และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดให้สถานศึกษาส่ง

รายงานการประเมินตนเองให้ต้นสังกัดตรวจสอบ ภายในวันที่ 30 พฤษภาคมของทุกปี นอกจากนี้ สถานศึกษาจะต้องดำเนินการตรวจ ประเมินผลการดำเนินงานในโครงการ กิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา (Audit) เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ มากขึ้นในปีต่อไป

การประเมินคุณภาพ

การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพโดยหน่วยงานต้นสังกัด และประเมินคุณภาพโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ.

การประเมินคุณภาพโดยหน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ กำหนดแนวทางไว้ดังนี้ คือ

1.ให้อาชีวศึกษาจังหวัด ประสานงานกับศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคในการ กำหนดวันและเวลาในการตรวจประเมินภายในโดยต้นสังกัด เพื่อกำกับ ดูแล การประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาทั้งนี้จะต้องเสร็จสิ้นการตรวจประเมินภายในโดยต้นสังกัด ภายใน วันที่ 30 กันยายน ของทุกปี

2.สถานศึกษาจะต้องได้รับการตรวจประเมินคุณภาพภายในโดยต้นสังกัดอย่างน้อย 2ปี ต่อ1ครั้ง

3.ผู้ตรวจประเมินคุณภาพภายในโดยต้นสังกัด จะต้องจัดทำรายงานการตรวจประเมิน ผ่านศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคที่สังกัดและสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและ วิชาชีพภายใน 30 วัน นับจากเสร็จสิ้นการประเมินในแต่ละสถานศึกษา

การประเมินคุณภาพสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการ ศึกษา(องค์การมหาชน) (สมศ.) จะจัดดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก โดย สถานศึกษาควรให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับ สถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่า เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ภารกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐาน ซึ่งการประเมินคุณภาพ ภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องได้รับการประเมินอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การ ประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณะทราบ

สรุปได้ว่าการตรวจประเมินสถานศึกษา เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งของการประกัน คุณภาพการศึกษา ทั้งนี้รูปแบบการตรวจประเมิน ตลอดจนเนื้อหาสาระรายละเอียดของการ

ตรวจประเมินสถานศึกษา จะเป็นกลไกในการวัดคุณภาพและความถูกต้องของผลการประเมิน ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับของผู้ถูกประเมิน และเป็นผลให้สถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

ความหมายของการตรวจประเมินสถานศึกษา

การตรวจประเมินสถานศึกษา เป็นกระบวนการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลหลักฐานเพื่อใช้ประกอบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาของคณะผู้ตรวจประเมิน โดยคณะผู้ตรวจประเมินจะต้องรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ จากบุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษา เพื่อให้แน่ใจว่าได้ข้อมูลที่เป็นจริง ไม่ใช่ความคิดของบุคคลกลุ่มหนึ่งกลุ่มใด

วัตถุประสงค์ของการตรวจประเมินสถานศึกษา

การตรวจประเมินสถานศึกษามีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) เพื่อตรวจสอบ ยืนยันสภาพจริง และ ประเมินคุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
- 2) กระตุ้นให้กำลังใจและให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ในด้านต่างๆแก่สถานศึกษา เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 3) ให้คำแนะนำแก่สถานศึกษาในการพัฒนาองค์กร ปรับการบริหารจัดการและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานที่กำหนด
- 4) ให้นำหน่วยงานต้นสังกัดใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

ความสำคัญของการตรวจประเมินสถานศึกษา

การตรวจประเมินสถานศึกษามีความสำคัญและมีความหมายต่อสถานศึกษาหลายประการดังนี้

- 1) ผลการประเมินของคณะผู้ตรวจประเมินจะเป็นเอกสารสำคัญที่คณะกรรมการสถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ สนับสนุน วางแผน พัฒนาสถานศึกษา
- 2) รายงานผลการประเมินให้หน่วยงานต้นสังกัดเพื่อวางแผนจัดสรรงบประมาณบุคลากรหรือดำเนินการให้ความช่วยเหลือสถานศึกษา
- 3) การตรวจประเมินสถานศึกษา เป็นการกระตุ้นสถานศึกษาพัฒนาตนเอง โดยการได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

4)การตรวจประเมินสถานศึกษา เป็นการเพิ่มความมั่นใจให้ผู้รับบริการจากสถานศึกษาว่าสถานศึกษาได้จัดการศึกษามุ่งสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

บทบาทหน้าที่ของคณะผู้ตรวจประเมิน

1.เป็นตัวแทนของต้นสังกัดทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.ทำหน้าที่ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อตอบคำถามหลัก 2 ข้อคือ

2.1นักศึกษาทุกคนได้เรียนรู้และพัฒนาการด้านต่างๆตามตัวบ่งชี้ในแต่ละมาตรฐานที่กำหนดมามากน้อยเพียงใด

2.2สถานศึกษามีการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนบรรลุศักยภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในตัวบ่งชี้แต่ละมาตรฐานมากน้อยเพียงใด

3.ทำหน้าที่ตรวจสอบกระบวนการทำงานของสถานศึกษา เกี่ยวกับ

3.1การมีส่วนร่วมของบุคลากร บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบหรือไม่

3.2คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการฝึกปฏิบัติจริง

3.3การวางแผนของสถานศึกษา เช่น แผนพัฒนาสถานศึกษา แผนปฏิบัติงานประจำปี

3.4ระบบการติดตามนิเทศภายในของสถานศึกษา มีการติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติเป็นระยะหรือไม่

4.ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาและตัวบ่งชี้ โดยรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และประเมินแต่ละตัวบ่งชี้

5.ทำหน้าที่รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพของสถานศึกษา โดยเขียนรายงานผลการประเมินเบื้องต้นต่อสถานศึกษา และเสนอรายงานการตรวจประเมินต่อต้นสังกัด

คุณสมบัติของผู้ตรวจประเมิน

ผู้ตรวจประเมินต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือนักการศึกษาที่มีประสบการณ์ มีความรู้และทักษะด้านการประเมินผล ทักษะในการคิดวิเคราะห์ รอบคอบและสามารถตัดสินใจได้อย่าง

ถูกต้องเหมาะสม มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความสามารถในการประสานงาน ดังนั้นจำเป็นต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1 คุณสมบัติทั่วไป

1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือนักการศึกษาที่มีประสบการณ์ ด้านการบริหาร การศึกษาหลักสูตรและการสอน สื่อและเทคโนโลยี การวิจัยและประเมินผลและความเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพที่ประเมิน มีความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผล ทักษะในการคิดวิเคราะห์ รอบคอบและสามารถตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม

2) มีความรู้ความเข้าใจด้านการประกันคุณภาพ และมีประสบการณ์ด้านการ ประเมินคุณภาพสถานศึกษา

3) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา

4) มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5) มีความสามารถในการประสานงาน

2 คุณสมบัติเฉพาะ

1) ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ศึกษาพิเศษชำนาญการ พิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ และครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

2) ต้องผ่านการอบรมการเป็นผู้ประเมินคุณภาพสถานศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดอบรม

การคัดเลือกหัวหน้าคณะผู้ตรวจประเมินเป็นสิ่งสำคัญ ต้องกระทำด้วยความรอบคอบ เพื่อให้ได้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม คณะผู้ตรวจประเมินจะมีจำนวนเท่าใด ขึ้นอยู่กับขนาดของ สถานศึกษา จำนวนวันที่ไปตรวจประเมินสถานศึกษา ซึ่งจะมีส่วนสัมพันธ์กันทั้งปริมาณงานและ จำนวนวันที่ตรวจ รวมทั้งขึ้นอยู่กับนโยบายของหน่วยงานสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดจำนวนผู้ตรวจประเมินเป็น 3-5 คน ประกอบด้วย

1) ศึกษาพิเศษหรือนักวิชาการศึกษาจากส่วนกลาง หรือศึกษาพิเศษประจำศูนย์ภาค

2) ผู้แทนจากอาชีวศึกษาจังหวัดที่รับการตรวจประเมิน

จรรยาบรรณของผู้ตรวจประเมิน

เนื่องจากคณะผู้ตรวจประเมินอยู่ในบทบาทหน้าที่ ที่อาจจะสร้างแรงกดดันให้แก่ บุคลากรของสถานศึกษา หรือส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาได้มาก คณะผู้ตรวจประเมินจึงควรทำ ความเข้าใจกับบุคลากรของสถานศึกษาทุกคนที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงเจตนารมณ์ของการประเมิน

คุณภาพและมาตรฐานว่า ทุกฝ่ายมีบทบาทร่วมกัน ในการรวบรวมข้อมูล สรุปผล และนำผลย้อนกลับมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้นตามศักยภาพ จึงเป็นกระบวนการสร้างสรรค์มากกว่าการนำมาวิพากษ์วิจารณ์ในทางตรงกันข้าม ดังนั้นการตรวจการประเมินสถานศึกษาจึงเป็นการกระทำที่ควบคู่ไปกับความรับผิดชอบที่ถือเป็นจรรยาบรรณหลักสำหรับใช้ควบคุมการปฏิบัติงานทุกชั้นตอน

ผู้ตรวจประเมินพึงปฏิบัติดังนี้

- 1) ตรวจประเมินสถานศึกษาโดยตรงไปตรงมา ตามความชำนาญในวิชาชีพ โดยไม่รับอามิสสินจ้างรางวัล
- 2) มีความเที่ยงตรงเป็นกลาง และประเมินสิ่งที่พบตามความเป็นจริงอย่างมีเหตุผลและหลักฐานสนับสนุน ไม่ใช่ความรู้สึก หรือลำเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด
- 3) สื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้อย่างชัดเจนและเปิดเผย
- 4) รักษาความลับของข้อมูลสารสนเทศส่วนบุคคลที่ได้รับจากการตรวจประเมิน
- 5) ไม่เรียกร้องการต้อนรับ รับรอง และการอำนวยความสะดวกจากสถานศึกษาเกินความจำเป็นควรแนะนำให้สถานศึกษาดำเนินการเรียนการสอนตามปกติเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง
- 6) ไม่ถืออำนาจเรียกร้องในสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพการศึกษา
- 7) ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายครบถ้วนสมบูรณ์

ขอบข่ายของการตรวจประเมินสถานศึกษา

การตรวจประเมินสถานศึกษาเป็นการตรวจสอบรายละเอียดการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ดังนี้

- 1) ตรวจสอบการศึกษาวិเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของมาตรฐานที่กำหนดในส่วนต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจและวางแผนร่วมกันของสถานศึกษา ตรวจสอบว่า สถานศึกษาได้ศึกษาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของมาตรฐานที่กำหนดในส่วนต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจและวางแผนร่วมกันหรือไม่
- 2) ตรวจสอบการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายรวมทั้งผู้ปกครอง ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ตรวจสอบว่า บุคลากรทุกฝ่าย รวมทั้งผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ อย่างไร
- 3) ตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนให้ เป็นไปตามมาตรฐาน

- 4) ตรวจสอบกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาว่านำไปสู่เป้าหมายมาตรฐานที่กำหนด
- 5) ตรวจสอบการบริหารจัดการในส่วนต่างๆ ทั้งข้อดีหรือจุดแข็งของสถานศึกษาจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และสิ่งที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด
- 6) ตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน

นิยามศัพท์

คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามปณิธาน และภารกิจของการจัดการศึกษา นโยบายการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ตลอดจนปณิธานและภารกิจเฉพาะในการจัดการศึกษาของแต่ละสถาบัน

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติใดๆ ที่หากได้ดำเนินการตามระบบและแผนที่ได้วางไว้แล้ว จะทำให้เกิดความมั่นใจว่าจะได้ผลผลิตของการจัดการศึกษา (การปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบัน) ที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การประกันคุณภาพการศึกษาจะให้ความมั่นใจว่า ผลผลิตของสถานศึกษามีคุณภาพ โดยการให้ข้อมูลว่าทุกคนในสถานศึกษาทำงานเต็มที่ภายใต้ความจำกัดเรื่อง เงิน กำลังคน เวลา สถานที่ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์

การควบคุมคุณภาพการศึกษา หมายถึง การมีระบบและกลไกในแต่ละองค์ประกอบคุณภาพ เพื่อกำกับการดำเนินงานของสถาบันให้ได้ผลตามตัวบ่งชี้คุณภาพที่กำหนด

การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการศึกษาวิเคราะห์ว่าสถาบันมีระบบกลไกกำกับการควบคุมคุณภาพและได้ปฏิบัติตลอดจนมีผลการปฏิบัติตามระบบและกลไกดังกล่าว

การประเมินคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของ สถาบันที่ส่งผลต่อคุณภาพตามตัวบ่งชี้

การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลและสถานศึกษานั้น

การประกันคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐาน

และประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

มาตรฐานการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา

มาตรฐานการอาชีวศึกษา (Vocation Education standards/ Institutional Standards : IS) หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา และปัจจัยสนับสนุนที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในงานอาชีพตามที่กำหนดในหลักสูตรและมาตรฐานวิชาชีพในสาขาวิชาที่เรียน และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียง สำหรับการตรวจประเมิน การกำกับ ดูแล และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน 34 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มาตรฐานผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษาระดับวิชาชีพ มาตรฐานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มาตรฐานกิจกรรมและพัฒนาศูนย์เรียนรู้มาตรฐานการบริการวิชาชีพสู่สังคม มาตรฐานนวัตกรรมและวิจัย มาตรฐานภาวะผู้นำ และการวิจัย

มาตรฐานอาชีพ (Competency standards/ Occupational Standards : OS) หมายถึง สมรรถนะงานหลักและงานย่อยของแต่ละอาชีพ ประกอบด้วยเกณฑ์การปฏิบัติงาน ขอบเขตของงาน ความรู้ที่ต้องใช้ และผลงานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งมาตรฐานอาชีพ เป็นมาตรฐานที่กำหนดโดยเจ้าของอาชีพหรือองค์กรทางวิชาชีพ โดยกำหนดสมรรถนะในงานหลัก หรือความสามารถในการปฏิบัติงาน (Competency Based) ของอาชีพนั้นๆ ในหลักการหรือเทคนิคที่นิยมใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ Functional Analysis เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรมนักเรียนในอาชีพหนึ่งๆ ซึ่งสามารถกำหนดสมรรถนะต่างๆ ออกได้หลายระดับตามที่คณะกรรมการกำหนด เช่น กำหนดเป็น 5 หรือ 7 ระดับ โดยระดับ 1 เป็นงานประจำค่อนข้างง่ายและพัฒนาขึ้นเป็นลำดับจนถึงระดับ 5 หรือ 7 ซึ่งเป็นระดับที่ซับซ้อนของงานในอาชีพมากที่สุด

มาตรฐานวิชาชีพ (Vocational Standards : VS) หมายถึง ข้อกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคคลด้านวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ประเมินผล และประกันคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพเป็นมาตรฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการ โดยการมีส่วนร่วมของ

องค์ กร ทางวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพ ต้องพิจารณามาตรฐานอาชีพ (Occupational Standard : OS) ที่กำหนดจากสมรรถนะของงานหลักแต่ละอาชีพ ร่วมกับองค์ประกอบของการจัดการศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือความรู้ ทักษะและกิจนิสัย เพื่อนำมากำหนดเป็นสมรรถนะหรือความสามารถการศึกษาวិชาชีพของผู้เรียนด้านอาชีวศึกษาโดยการดำเนินการว่าร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรจากองค์กรทางวิชาชีพ พัฒนาเป็นมาตรฐานวิชาชีพในแต่ละสาขาวิชาสำหรับผู้เรียน ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาสายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการ

คุณวุฒิ (Qualification) หมายถึง การรับรองคุณภาพความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างเป็นทางการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับมาตรฐานอาชีพ ได้แก่ คุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานวิชาชีพ ได้แก่ คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ

คุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualifications : VQ) หมายถึง คุณวุฒิที่จัดให้บุคคลตามระดับความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ที่ผ่านการประเมินตามที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งบุคคลอาจสะสมความรู้และประสบการณ์จากการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นการให้คุณวุฒิที่กำหนดจากสมรรถนะ หรือความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (Occupational Standards : OS) สำหรับผู้ผ่านการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย โดยเฉพาะกลุ่มที่ทำงานแล้ว เพื่อเป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต จะใช้ระบบการเทียบโอนและเทียบประสบการณ์เข้าสู่คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ (General Vocational Qualifications : GVQ)

คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ (General Vocational Qualifications : GVQ) หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาที่จัดให้บุคคลที่ผ่านการศึกษาวิชาชีพ ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการให้คุณวุฒิที่กำหนดจากการที่บุคคลเข้าศึกษาวิชาชีพในระดับต่างๆ และสำเร็จการศึกษาตามหลักเกณฑ์การจบหลักสูตร ได้รับการประเมินผ่านมาตรฐานวิชาชีพ (Vocational Standards : VS) ในสาขาวิชาที่เรียนของระดับนั้นๆ

การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยเทียบกับเกณฑ์ จุดเน้นของการประเมินอยู่ที่ความยุติธรรม และความเหมาะสมของเกณฑ์ ที่ใช้ในการตัดสินที่มีความโปร่งใสและเปิดเผย นอกจากรายการประเมินที่ดีต้องอยู่บนรากฐานของข้อมูลเชื่อถือได้ ซึ่งได้จากการบวนการวัดผลที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถให้ผลการวัดที่ถูกต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

การประเมินผลภายใน (Internal Evaluation) หมายถึง กระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่กระทำโดยบุคลากรในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ซึ่งถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงานของตนเอง (Self-evaluation) และควรทำเป็นกิจกรรมหนึ่งในขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นลักษณะสำคัญของการประเมินผลภายในของสถานศึกษา สถานศึกษาประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากการประเมินคุณภาพภายนอกอีกด้วย

ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่ถูกประเมิน ซึ่งเป็นบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ในมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่กำหนดไว้ทั้งหมด 34 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นขั้นต่ำ และสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมหรือกำหนดตัวบ่งชี้ขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมและบริบทของสถานศึกษา

ค่าบ่งชี้ หมายถึง ค่าที่แสดงถึงความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา ตามตัวบ่งชี้ ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ จำนวน ระดับคุณภาพ ระดับความคิดเห็น

เกณฑ์ (Criteria) หมายถึง ระดับที่ใช้ในการตัดสิน บ่งชี้ถึงความสำเร็จในแต่ละระดับ อาจกำหนดเกณฑ์การตัดสินไว้ 5 ระดับ คือ ระดับดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง และไม่ผ่านเกณฑ์ หรือ 3 ระดับ คือ ระดับดี พอใช้ และปรับปรุง การกำหนดเกณฑ์การตัดสินการประเมินตนเองของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับสถานศึกษาที่จะตัดสินว่า เกณฑ์ระดับใดที่เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานของตน ในช่วงแรกอาจกำหนดเกณฑ์ค่อนข้างต่ำแล้วค่อยปรับปรุงให้สูงขึ้นเรื่อยๆ ก็ได้ หรืออาจกำหนดเกณฑ์แต่แรกให้อยู่ในมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับได้ อย่างไรก็ตาม การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินเป็นปัญหาหนึ่งของการทำการประเมิน เนื่องจากการปฏิบัติโดยทั่วไปยังมีข้อมูลไม่เพียงพอว่า สภาพที่ถือว่าเหมาะสมหรือได้มาตรฐานนั้นอยู่ที่ระดับใด ค่าปกติวิสัย (norm) ที่ระบุระดับความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ อาจใช้เกณฑ์การตัดสินที่ระดับท้องถิ่น (Local norm) หรือตามนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด

การประเมินสถานศึกษา เป็นการประเมินกระบวนการจัดการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด เป็นการรวบรวมข้อมูล ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบว่า การจัดการศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสถานศึกษา จะทำให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาจัดทรัพยากรการศึกษาให้เหมาะสม และการวางแผนจัดการศึกษาในอนาคต

ความตระหนัก (Awareness) หมายถึง ความมุ่งมั่นหรือการให้ความสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อตัวบ่งชี้ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุตามข้อกำหนดในมาตรฐานได้แก่ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนพัฒนาสถานศึกษา แผนปฏิบัติงานประจำปี แผนงาน/กิจกรรม แผนการเรียนรู้ ฯลฯ

ความพยายาม (Attempt) หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุตามข้อกำหนด

ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จ หรือ ผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่กำหนดไว้ และผลการประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาตามตัวบ่งชี้ในมาตรฐานการอาชีวศึกษา

รายงานการประเมินตนเอง หมายถึง เอกสารแสดงการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติงานรวมทั้งผลการประเมินตนเองตามตัวบ่งชี้ในมาตรฐานการอาชีวศึกษา

Common Data Set (CDS) หมายถึง เอกสารข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

การตรวจประเมินสถานศึกษา

ขั้นตอนการตรวจประเมินสถานศึกษา

การตรวจ ประเมินสถานศึกษา เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่กำหนดคุณภาพและความถูกต้องของผลการประเมิน ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับของผู้ถูกประเมินและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทิศทางถูกต้อง ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด กิจกรรมในขั้นตอนการตรวจประเมิน ส่วนใหญ่ จะดำเนินการโดยคณะผู้ตรวจประเมิน ซึ่งจะมีลักษณะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง เป็นความจริง ถูกต้องไม่บิดเบือน อย่างไรก็ตาม ความร่วมมือจากสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเป็นปัจจัยที่จะทำให้การตรวจประเมินดำเนินไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของการตรวจประเมิน ซึ่งสามารถแบ่งกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน คือ ก่อนการตรวจประเมิน ระหว่างการตรวจประเมิน และหลังการตรวจประเมิน ดังมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ก่อนการตรวจประเมิน

1. กิจกรรมการปฏิบัติงาน

1.1 กระบวนการตรวจประเมินสถานศึกษาทุกคน ควรศึกษาเอกสารข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ (Common data set : CDS) รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาล่วงหน้าศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา เช่น ได้จัดให้มีการกำหนดปรัชญา

ความมุ่งหมายและแผน พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างไร และทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ ขอบข่ายและรูปแบบการประเมิน

1.2 ประชุมคณะกรรมการตรวจประเมิน เพื่อพิจารณามอบหมายงานรับผิดชอบ ให้กับกรรมการแต่ละคน พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาที่ได้ศึกษาร่วมกัน เพื่อ ใช้ประกอบการประเมิน

1.3 จัดเตรียมเครื่องมือ หรือ ถึงวิธีการตรวจสอบแหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น สังเกต-สัมภาษณ์-สอบถาม ศึกษาเอกสาร (ใคร - ทำอะไร-อย่างไร-เมื่อไร-ที่ไหน-ทำไม)

1.4 ประสานงานกับสถานศึกษาก่อนการตรวจประเมิน เพื่อเตรียมการตรวจ ประเมินโดยอาจจะร่วมวางแผนกับสถานศึกษาล่วงหน้า โดยมีขั้นตอนในการประสานดังนี้

1.4.1 ประสานงานกับคณะผู้บริหารของสถานศึกษา เพื่อชี้แจงเป็นเบื้องต้นให้ เข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการตรวจประเมินภายในสถานศึกษา โดยต้นสังกัด การเก็บรวบรวมข้อมูล การสรุปผลการประเมินในรายละเอียดของกระบวนการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนการสอน เช่น จะใช้วิธีการวัดและประเมินผลอย่างไร รวมทั้งเครื่องมือการประเมิน เช่น การสังเกต พฤติกรรมการเรียนรู้ การสัมภาษณ์ การสังเกตการปฏิบัติงาน การตรวจผลงาน และการศึกษา ข้อมูลอื่นๆ ที่ผู้ประเมินจะต้องดำเนินการในสถานศึกษา

1.4.2 กำหนดตารางการตรวจประเมินที่สะดวก ให้มีเวลาและโอกาสพูดคุยกับ ผู้บริหารและคณะครูในสายงาน และแผนกวิชาต่างๆอย่างเพียงพอ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจ และบรรลุข้อตกลงร่วมกัน

1.4.3 ติดต่อการเตรียมการด้านที่พักและยานพาหนะในการเดินทางของคณะ ผู้ตรวจประเมิน

1.4.4 ก่อนการตรวจประเมินสถานศึกษา ควรจัดประชุมร่วมกันกับคณะผู้บริหาร ของสถานศึกษาเตรียมรับการตรวจประเมิน เพื่อซักซ้อมแนวทาง ในการปฏิบัติงานตามแผนการ ตรวจประเมินให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และเตรียมการเรื่องการตรวจประเมินให้เรียบร้อย

ขั้นตอนที่ 2 ระหว่างการตรวจประเมิน

1. กิจกรรมการปฏิบัติงาน

1.1 ให้สถานศึกษานำเสนอข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาและความพร้อมที่จะรับ การประเมิน

1.2 คณะผู้ประเมิน ชี้แจงให้บุคลากรของสถานศึกษาทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ของการตรวจประเมินภายในโดยต้นสังกัด ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาที่คณะผู้ตรวจประเมิน

อาจจะต้องศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานศึกษา โดยนำความรู้ และข้อมูลที่ได้จากสารสนเทศที่สถานศึกษาได้รายงานก่อนการตรวจประเมิน มาประกอบการพูดคุย อภิปรายร่วมกับบุคลากรของสถานศึกษา ประการสำคัญที่สุด คือ ต้องแสดงความจริงใจ แม้กระทั่งในเรื่องสวัสดิการ ความเป็นอยู่ของนักเรียน และบุคลากรอื่นๆ ทั้งนี้ เพื่อความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างการตรวจประเมินซึ่งคณะผู้ตรวจประเมินควรขอเอกสารตามความเหมาะสมดังต่อไปนี้

หนังสือแนะนำสถานศึกษา หรือแผนพัฒนาสถานศึกษา

แผนงาน/โครงการของสถานศึกษา หรือเอกสารในลักษณะเดียวกัน

หลักสูตร ตารางสอน แผนการสอนและเอกสารหลักสูตรต่างๆ

รายงานเกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม และประเมินผล แผนงาน/โครงการของสถานศึกษา

รายงานการประชุมองค์กรต่างๆ เช่น การประชุมกรรมการสถานศึกษา บุคลากรของสถานศึกษา ฯลฯ ที่เป็นปัจจุบัน

รายงานประจำปีปัจจุบันที่จัดทำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด ผู้ปกครองหรือสาธารณชน

รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ในปีที่ผ่านมา

รายงานการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาโดยต้นสังกัดในปีที่ผ่านมา

รายงานการประเมินภายนอกของ สมศ.

เอกสารนโยบายอื่นๆ

ตารางการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

สารสนเทศอื่นๆ

ฯลฯ

ทั้งนี้สถานศึกษาไม่จำเป็นต้องจัดทำเอกสารขึ้นเพื่อ การตรวจประเมินโดยเฉพาะ แต่เป็นเอกสารที่ได้จากการปฏิบัติงานตามปกติของสถานศึกษา

1.3 กำกับตรวจประเมินผลตามมาตรฐานที่กำหนด ตามที่ได้วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันไว้

1.4 สังเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการประเมิน

1.5 รายงานผลการตรวจประเมินภายในสถานศึกษาทราบด้วยวาจา

2. ข้อคำนึงระหว่างการตรวจปฏิบัติงาน

2.1 ปรับสภาพและบรรยากาศของการตรวจประเมินให้ดียิ่งขึ้น

2.2 มีการประสานงานเพื่อให้การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2.3 คงสภาพของการสื่อสารที่ดี ทำความเข้าใจและร่วมมือประสานงานกัน

ตลอดเวลา

2.4 ติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ประสานงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ในการประชุมคณะกรรมการ หรือบุคลากรของ สถานศึกษาแต่ละครั้ง ในช่วงเวลาการตรวจประเมิน คณะผู้ตรวจประเมินจะต้องร่วมประชุมด้วยความตั้งใจทุกครั้ง

2.6 การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสังเกตกระบวนการเรียนการสอน การสัมภาษณ์ การตรวจสอบผลงานของนักเรียน ตลอดทั้งข้อมูลอื่นๆจะต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมกิจกรรมการเรียนการสอน การบริหารจัดการทั้งหมดของ สถานศึกษาและจะต้องแน่ใจว่าไม่มีการมองข้ามบางสิ่งบางอย่างไป

2.7 การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด เป็นการประสานความร่วมมือ และการช่วยเหลือกันของทุกฝ่าย

2.8 คณะผู้ตรวจประเมินต้องระลึกเสมอว่า จุดเน้นของคุณภาพสถานศึกษา ก็คือ การดำเนินงานบรรลุผลตามการเรียนรู้ที่สถานศึกษา จัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด

2.9 การประเมินจะต้องพิจารณากระบวนการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาที่กำลังดำเนินอยู่

2.10 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้ตรวจประเมินจะต้องไม่ใช้ความรู้สึกเป็นส่วนตัวเป็นเกณฑ์ในการตัดสิน แต่พยายามคำนึงถึงความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และหลักฐานที่ถูกต้อง

2.11 การประเมินทุกอย่างใช้วิธีการตรวจสอบ หรือทำความเข้าใจกับข้อมูลเพิ่มเติมจากคณะบุคลากรในแต่ละแผนกวิชา

2.12 พยายามทำให้ครูแต่ละคนเข้าใจว่า การเยี่ยมห้องเรียน หรือการสังเกตพฤติกรรมการเรียนการสอน เป็นการสังเกตบรรยากาศการเรียนการสอนของสถานศึกษาในภาพรวม มากกว่าที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล

2.13 กรอบของคำถามส่วนใหญ่ ควรจะมีลักษณะปลายเปิดทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงการนำเสนอหรือกำหนด หรือกำหนดกรอบแนวคิด ให้ตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.14 ในการสัมภาษณ์ สันทนา หรือสอบถาม ควรจัดเวลาให้พอเพียง ทั้งนี้เพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

2.15 ผู้ตรวจประเมิน ควรตระหนักในความสำคัญของการเป็นผู้ฟังที่ดี และพยายามหลีกเลี่ยงการสนองตอบ

2.16 ไม่ควรปล่อยให้กลุ่มบุคคลหรือบุคคลมาดำเนินการใดๆที่ทำให้การประเมินของคณะผู้ตรวจประเมิน เบี่ยงเบนไปจากแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้

2.17 หลีกเลี่ยงการเจรจาหรือต่อรองใดๆ ที่ทำให้การสรุปผลการตรวจประเมินคลาดเคลื่อน ไปจากข้อมูลและสภาพความเป็นจริง

2.18 เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว คณะผู้ตรวจประเมินควรนำผลหรือข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปอภิปรายร่วมกันในคณะผู้ตรวจ ประเมิน เพื่อสังเคราะห์ผลตามเกณฑ์ของแต่ละมาตรฐานที่กำหนดและสรุปผลการประเมิน

2.19 กระตุ้น ส่งเสริมให้สถานศึกษา ติดตามผลการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาตามข้อมูลที่ได้จากการประเมิน

ขั้นตอนที่ 3 หลังการตรวจประเมิน

1. กิจกรรมการปฏิบัติงาน

จัดทำสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดภายใน 30 วัน หลังจากการตรวจประเมินเสร็จสิ้น โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

1.1 กรรมการแต่ละท่านรวบรวมข้อมูล/สรุปผลการประเมิน ส่งหัวหน้าคณะหรือประธานกรรมการ

1.2 ประชุมสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตรวจประเมินเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในภาพรวมเพื่อสรุปผลการประเมินทั้ง คณะ

1.3 เอกสารรายงานผลการประเมิน ประกอบด้วย

- 1) สรุปผลการตรวจประเมิน
- 2) ข้อมูลประกอบอื่นๆ ได้แก่
 - วันที่ที่ตรวจประเมิน
 - รายชื่อคณะผู้ตรวจ (ระบุประธานและเลขานุการ คณะกรรมการ)
 - ข้อค้นพบ/ข้อเสนอแนะ

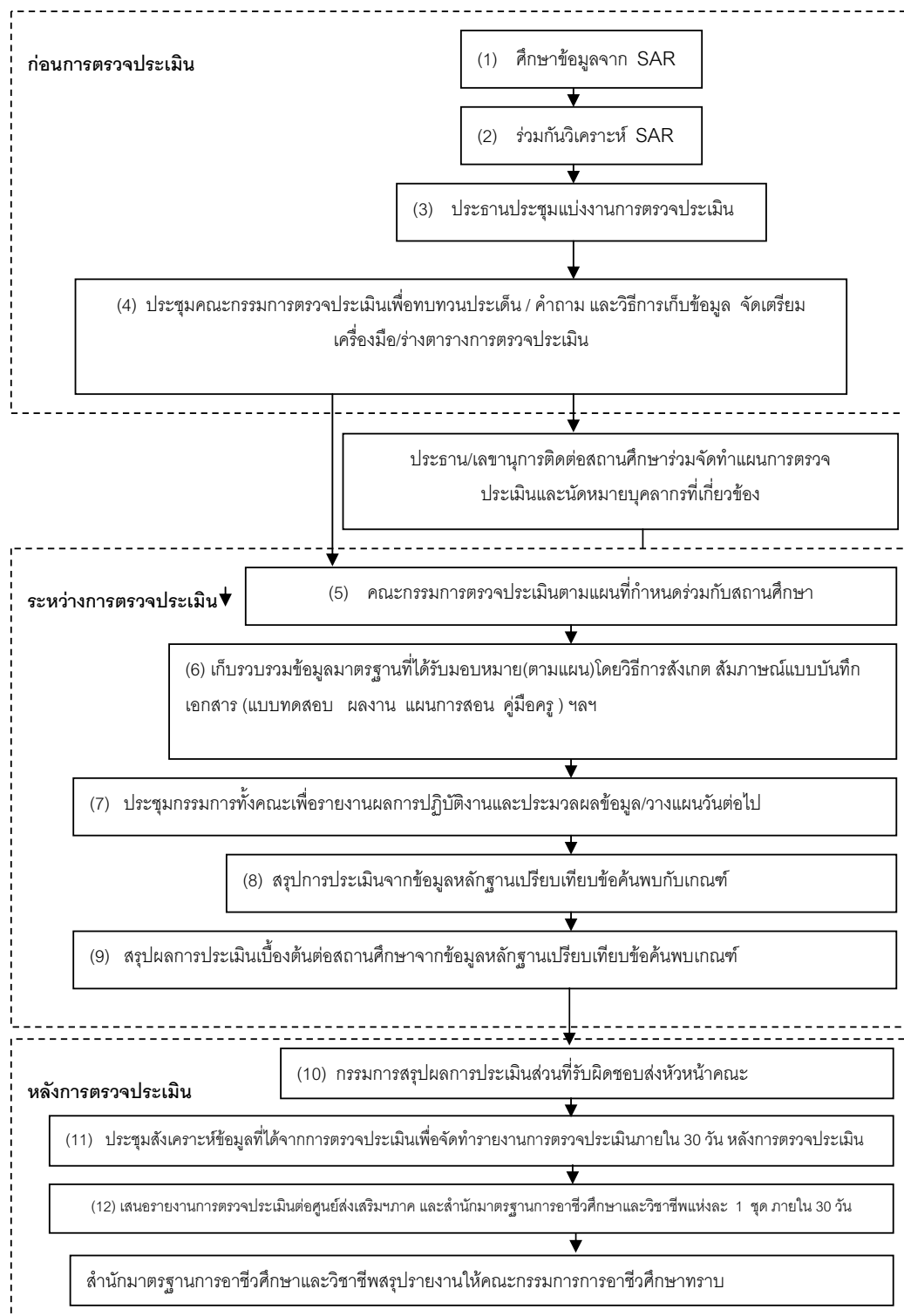
1.4 นำส่งเอกสารร่างรายงานผลการประเมินให้แก่สถานศึกษาพิจารณาตรวจสอบได้แย้งหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติม ภายใน 7 วัน นับจากวันที่สถานศึกษาได้รับร่างรายงาน

1.5 นำส่งเอกสารรายงานผลการประเมิน ให้กับศูนย์ส่งเสริมและพัฒนา อาชีวศึกษาระดับภาค และสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ แห่งละ 1 ชุด เพื่อนำเสนอ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.6 สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพนำเสนอต่อคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระยะเวลาในการตรวจประเมินภายในสถานศึกษา

ใช้เวลาในการตรวจประเมินภายในสถานศึกษา 2-4 วัน สำหรับการตรวจประเมิน มาตรฐานการอาชีวศึกษากระบวนการตรวจประเมินทั้งหมดที่กล่าวมานี้ เป็นแนวทางปฏิบัติที่สำคัญสำหรับคณะผู้ตรวจประเมินในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้สามารถสรุป ข้อมูล ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่ต้องการ ดังแสดงรายละเอียดขั้นตอนการตรวจประเมินไว้ในแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 ขั้นตอนการตรวจประเมิน

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จัดโครงสร้างของกระบวนการจัดการศึกษาโดยยึดหลักมีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ จะมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาไว้ เพื่อให้สถานศึกษาสร้างความมั่นใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง ว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ ให้ถือว่าระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และดำเนินการโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง⁸⁷ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจึงเป็นระบบที่สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเขตพื้นที่การศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลและสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อสร้างความมั่นใจ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักวิชา ข้อมูล หลักฐานที่ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ว่าผู้เรียนทุกคน จะได้รับการบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดในมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจ ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ

ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น เป็นส่วนหนึ่งการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในการส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกำกับดูแลของหน่วยงานต้นสังกัด ประกอบด้วย กระบวนการที่สถานศึกษาต้องดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบใน 8 เรื่องต่อไปนี้ 1) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 2) การพัฒนา มาตรฐานการศึกษา 3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 5) การตรวจสอบและทบทวน

⁸⁷ อารีรัตน์ วัฒนสิน, “ประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานงานเก่าที่จัดระบบใหม่,” วารสารวิชาการ 3,12 (ธันวาคม 2543) : 8-9.

คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 6) การประเมินคุณภาพการศึกษา 7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี 8) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา⁸⁸

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจึงไม่ใช่ภาระงานใหม่ของสถานศึกษา เพียงแต่นำภาระงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมที่สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการอยู่แล้ว และมุ่งเน้นไปที่คุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรอันเป็นการสอดคล้องกับหลักการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ระบุในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งสามารถจัดลำดับภาระงานได้ ดังนี้

การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

ความหมายของข้อมูลและสารสนเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของข้อมูลและสารสนเทศว่า ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อเท็จจริงหรือสิ่งที่ยอมรับกันว่าเป็นจริง ที่ใช้เป็นพื้นฐานการคำนวณ การวัดและการประเมินผล (a real or assumed thing used as a basis for calculations or measurement) หรือบางสิ่งบางอย่างที่รู้หรือสรุปและเป็นที่ยอมรับกันว่ามี เป็นความจริงที่ได้มาจากการสรุปอย่างมีเหตุผล (something know or assumed : fact which conclusion can be inferred) ส่วนสารสนเทศ (information) หมายถึง ข้อมูลที่นำมาทำการประมวลผลเพื่อให้เป็นตัวแทนที่มีความหมาย⁸⁹ ซึ่งสอดคล้องกับกรมวิชาการ ที่ให้ความหมายของข้อมูลและสารสนเทศไว้ว่า ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อเท็จจริงต่างๆซึ่งอาจแสดงเป็นตัวเลข ตัวหนังสือ หรือสัญลักษณ์ ข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็นสิ่งที่เก็บรวบรวมมาโดยยังไม่ผ่านการประมวลผล หรือการวิเคราะห์จัดกระทำจึงทำให้ส่วนมากไม่มีความหมายสมบูรณ์พอที่จะนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ส่วนสารสนเทศ (information) หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผล

⁸⁸ กรมวิชาการ, ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา : กรอบและแนวทางการดำเนินงาน, 51.

⁸⁹ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ, เอกสารชุดการประกันคุณภาพการศึกษา, เล่ม 4 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว ลาดพร้าว, 2541), 1-2.

หรือการวิเคราะห์ด้วย วิธีการต่างๆจนอยู่ในรูปแบบที่มีความหมาย สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจหรือนำไปใช้ในเรื่องต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์⁹⁰

ดังนั้นจึงสรุปว่า ข้อมูล คือ ข้อเท็จจริงต่างๆที่เก็บรวบรวมมาโดยยังไมผ่านการประมวลผล ส่วนสารสนเทศ คือ ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผล หรือการวิเคราะห์ดีด้วยวิธีการต่างๆแล้ว ซึ่งสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้

ความสำคัญของข้อมูลและสารสนเทศ

ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการทำงานที่มุ่งสร้างความมั่นใจแก่ผู้เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจน และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการจัดทำแผนดังกล่าวต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานที่จำเป็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของท้องถิ่น เช่น ที่ตั้งของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน สภาพของผู้เรียน ฯลฯ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามหลักสูตร และเมื่อสถานศึกษาดำเนินการตามแผนแล้วจะต้องมีการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาซึ่งจำเป็นต้องมีข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน และสารสนเทศจากผลของการดำเนินตรวจสอบ ทบทวนคุณภาพการศึกษาจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

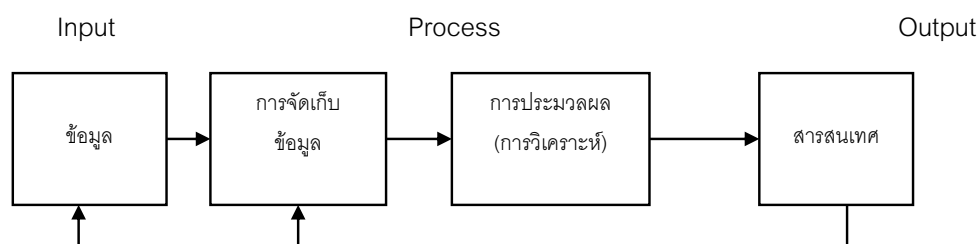
จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาที่มีระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์ ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน เรียกใช้ได้สะดวกและตรงตามความต้องการ จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานพัฒนาคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสารสนเทศทั้งหลายนั้นนอกจากจะใช้ในการวางแผนการดำเนินงานและประกอบการตัดสินใจแล้ว ยังนำไปสู่การพัฒนาแนวความคิดและสร้างทางเลือกใหม่ๆ ในการดำเนินการต่างๆด้วย

การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา

ระบบสารสนเทศ (information system) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูลให้อยู่ในรูปสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สูงสุด และการจัดเก็บรักษาอย่างมีระบบเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ และในการจัดทำระบบสารสนเทศ กรมวิชาการกล่าวว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วนด้วยกันที่ประกอบกันเป็นระบบสารสนเทศ ดังแสดงตามแผนภูมิที่ 1 ดังนี้ 1) ข้อมูล เป็นข้อเท็จจริงต่างๆ ภายในสถานศึกษาและในบริบทของสถานศึกษาแต่ละ

⁹⁰ กรมวิชาการ, แนวทางการจัดทำระบบสารสนเทศสถานศึกษา, เอกสารชุดโครงการประกันคุณภาพการศึกษา, ลำดับที่2, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2545), 19.

แห่ง เป็นปัจจัยนำเข้าของระบบสารสนเทศ 2) การจัดเก็บข้อมูล เป็นการรวบรวมและจัดเก็บรักษาข้อมูลและสารสนเทศที่มีอยู่หรือที่ได้มาอย่างมีระบบ สะดวกต่อการนำมาประมวลผล หรือนำมาใช้ประโยชน์ และสามารถแก้ไข ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันได้ง่าย 3) การประมวลผลหรือวิเคราะห์ เป็นการกำหนดความสัมพันธ์ของข้อมูล จัดกระทำข้อมูลเพื่อให้เหมาะสมต่อการนำไปใช้ 4) สารสนเทศ เป็นข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลหรือการวิเคราะห์แล้ว เป็นผลผลิตของระบบที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป⁹¹ ดังแผนภูมิที่ 6



แผนภูมิที่ 6 องค์ประกอบของระบบสารสนเทศ

ที่มา : กรมวิชาการ, แนวทางการจัดทำระบบสารสนเทศสถานศึกษา, เอกสารชุดโครงการประกันคุณภาพการศึกษา, ลำดับที่ 2 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2544), 20.

สำหรับขั้นตอนการจัดทำระบบสารสนเทศนั้น กรมวิชาการ ได้เสนอแนะแนวทางดำเนินการจัดทำระบบสารสนเทศ ดังนี้ 1) ขั้นตอนเตรียมการจัดทำระบบสารสนเทศ 1.1) แต่งตั้งคณะทำงานทำหน้าที่รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล ประมวลผลข้อมูล จัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศให้สะดวกแก่การนำไปใช้ 1.2) กำหนดวัตถุประสงค์การใช้สารสนเทศ เช่น เพื่อการบริหารจัดการเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน เพื่อการตัดสินใจ หรือเพื่อการบริหาร 2) ดำเนินการจัดระบบสารสนเทศ 2.1) การรวบรวมข้อมูล จะต้องกำหนดรายการข้อมูลที่ต้องการ กำหนดวิธีการจัดเก็บ สร้างหรือจัดหาข้อมูลสำหรับจัดเก็บ รวมทั้งกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดเก็บข้อมูลด้วย 2.2) การตรวจสอบข้อมูลก่อนนำข้อมูลไปประมวลผล เพราะในการจัดเก็บข้อมูลอาจมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้ ซึ่งการตรวจสอบข้อมูลอาจดูความถูกต้อง ความสอดคล้อง ความสมเหตุสมผล ความสมบูรณ์เพียงพอของข้อมูล และความเป็นปัจจุบันของข้อมูล 3) การประมวลผลข้อมูลเป็นการนำข้อมูลมาจัดกระทำให้เป็นสารสนเทศ อาจโดยการจัดหมวดหมู่ การ

⁹¹ กรมวิชาการ, แนวทางการจัดทำระบบสารสนเทศสถานศึกษา, เอกสารชุดโครงการประกันคุณภาพการศึกษา, ลำดับที่ 2, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), 20-21.

เรียงลำดับ การแจกแจง การใช้วิธีทางคณิตศาสตร์ ซึ่งอาจทำด้วยมือหรือใช้คอมพิวเตอร์ช่วย 4) การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ ข้อมูลและสารสนเทศที่มีความหมายชัดเจนแล้วอาจนำเสนอโดยใช้ตาราง กราฟ หรือการบรรยายก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของข้อมูล 5) การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ เป็นการจัดเก็บไว้ในสื่อต่างๆ อย่างเป็นระบบ สะดวกต่อการค้นหาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์หรือปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน⁹² โดยระบบสารสนเทศสถานศึกษาที่สมบูรณ์สามารถจำแนกเป็นระบบย่อยๆ ดังนี้ 1) ระบบสารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษา ประกอบด้วยข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับภาพรวมของสถานศึกษา สภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ความต้องการของชุมชน สภาพการบริหารและการจัดการตามโครงสร้างและภารกิจ เช่น ปฏิทินปฏิบัติงานของสถานศึกษา กิจกรรมประจำวันของสถานศึกษา ระบบเอกสารที่จำเป็นในสถานศึกษา เป็นต้น 2) ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน เป็นระบบสารสนเทศที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนทั้งหมด สารสนเทศส่วนนี้เกิดจากผู้สอนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ เช่น ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการประเมินคุณภาพผลงานของผู้เรียน เป็นต้น 3) ระบบสารสนเทศการบริหารวิชาการเป็นการจัดระบบสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น การมีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน บรรยายภาคการเรียนการสอน เป็นต้น 4) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ สารสนเทศประเภทนี้ต้องมีการประมวลผลรวม มีการเปรียบเทียบข้อมูลอย่างถูกต้องและทันสมัย จึงจะมีความหมายต่อการจัดการและการบริหารงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานบุคลากร งานพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ เป็นต้น 5) ระบบสารสนเทศเพื่อการรายงาน สารสนเทศส่วนนี้เป็นการนำข้อมูลและสารสนเทศทั้ง 4 ส่วน ที่กล่าวมาแล้วสรุปเป็นภาพรวมที่เข้าใจง่าย กะทัดรัด ระบุผลสำเร็จตามสภาพและผลการพัฒนาที่เกิดขึ้น เพื่อรายงานต่อผู้เกี่ยวข้องต่อไป⁹³

สรุป ระบบสารสนเทศนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมากในหารดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพราะเป็นพื้นฐานการตัดสินใจ การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพ สถานศึกษาควรมีข้อมูลสารสนเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือ มาตรฐานผู้เรียน มาตรฐานด้านการเรียนการ

⁹² กรมวิชาการ, แนวทางการจัดทำระบบสารสนเทศสถานศึกษา, เอกสารชุดโครงการประกันคุณภาพการศึกษา, ลำดับที่ 2, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), 23.

⁹³ เรื่องเดียวกัน, 15-17.

สอน และมาตรฐานด้านการบริหาร โดยข้อมูลดังกล่าวต้องมีความชัดเจน สมบูรณ์ เพียงพอ สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง และมีความเป็นปัจจุบันเสมอ

การพัฒนามาตรฐานการศึกษา

ในทางการศึกษา มาตรฐานการศึกษา (educational standard) คือ เครื่องชี้วัดคุณภาพที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและเป็นหนึ่งในกระบวนการประกันคุณภาพ (quality assurance) ที่กำลังได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันว่า แม้ปริมาณทรัพยากรที่รับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปก็ตาม แต่ระดับคุณภาพจะต้องยังคงเป็นมาตรฐานเดียวกันอยู่เสมอ⁹⁴

โดยทั่วไปแล้วโรงเรียนจะมีรูปแบบการพัฒนานักเรียนแตกต่างกัน รูปแบบดังกล่าวจัดเป็นต้นแบบในการกำหนดมาตรฐานได้ ส่วนรูปแบบการพัฒนามาตรฐานที่นิยมใช้กันมากนั้น ชึง (Cheng) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการพัฒนามาตรฐานไว้ 8 รูปแบบ ดังนี้ 1) รูปแบบที่เน้นเป้าหมาย (goal model) เป็นรูปแบบที่มีความเชื่อว่าถ้าโรงเรียนระบุเป้าหมายอย่างชัดเจนแล้ว โรงเรียนมีคุณภาพคือโรงเรียนที่สามารถทำให้นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) รูปแบบที่เน้นปัจจัย (resources – input model) เป็นรูปแบบที่มีความเชื่อว่าถ้าสามารถจัดปัจจัยที่หายากและมีคุณค่าตามความต้องการของโรงเรียนแล้ว จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพสูงขึ้น 3) รูปแบบที่เน้นกระบวนการ (process model) เป็นรูปแบบที่มีความเชื่อว่าธรรมชาติและคุณภาพของกระบวนการในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อคุณภาพนักเรียน และระดับการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนที่มีคุณภาพจึงต้องมีการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ 4) รูปแบบที่เน้นความพึงพอใจ (satisfaction model) เป็นรูปแบบที่มีความเชื่อว่า ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน (stakeholder) เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน 5) รูปแบบที่เน้นชุมชน (legitimacy model) เป็นรูปแบบที่มีความเชื่อว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพ ถ้าโรงเรียนสามารถดำรงอยู่กับชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชน ดังนั้นโรงเรียนจำเป็นต้องดำเนินการแสวงหาทรัพยากร และดำเนินการแก้ไขปัญหาอุปสรรคภายในโรงเรียน ตลอดจนเผชิญกับสิ่งท้าทายจากภายนอก 6) รูปแบบที่สนใจการไม่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน (ineffectiveness model) เป็นรูปแบบที่มีความเชื่อว่าการกำหนด

⁹⁴ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การพัฒนามาตรฐานการศึกษา, เอกสารชุดการประกันคุณภาพการศึกษา, เล่ม 3 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2541), 1.

ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาโรงเรียน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสามารถกระทำได้โดยง่ายและชัดเจนในการวิเคราะห์และระบุถึงเกณฑ์ว่าด้วยการไม่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน 7) รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ (organizational learning model) เป็นรูปแบบที่มีความเชื่อว่าผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจและสังคมและปัญหาอุปสรรคที่มีอยู่เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพได้ ก็ต่อเมื่อโรงเรียนสามารถเรียนรู้วิธีการปรับปรุงโรงเรียนให้ตอบสนองต่อสภาพเศรษฐกิจสังคม 8) รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบองค์รวม (total quality management model) เป็นรูปแบบที่มีความเชื่อว่าการบริหารสภาพแวดล้อมและกระบวนการภายในโรงเรียนแบบองค์รวม เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เป็นกุญแจสำคัญต่อการประสานผลสำเร็จระยะยาว องค์ประกอบสำคัญในการบริหารคุณภาพแบบองค์รวมในโรงเรียน ได้แก่ การให้ความสำคัญต่อผู้เกี่ยวข้อง การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง การให้สมาชิกในโรงเรียนมีส่วนร่วมและการส่งเสริมให้สมาชิกได้พัฒนาความถนัด ความสนใจ ด้วยความเต็มใจ⁹⁵

รูปแบบทั้ง 8 ข้อข้างต้นนี้มีจุดเด่นและข้อจำกัดแตกต่างกัน ดังนั้นแต่ละรูปแบบจึงมีความเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วจะเห็นว่า รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และรูปแบบการบริหารคุณภาพแบบองค์รวม มีความเหมาะสมสำหรับโรงเรียนในยุคปัจจุบันซึ่งมีภารกิจหลากหลายในสภาพสังคมเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การสร้างและปรับปรุงมาตรฐานโรงเรียนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอขั้นตอนการปฏิบัติไว้ดังนี้ คือ 1) การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลในการที่จะกำหนดมาตรฐานหรือสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานนั้น จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและความต้องการจากหลายๆด้าน เช่น ปรัชญาการศึกษาของไทย เป้าหมายการพัฒนาการศึกษา ความต้องการของสังคม มาตรฐานการศึกษาของไทยและต่างประเทศ เป็นต้น 2) การกำหนดกรอบความคิดจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมไว้นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดเพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานโรงเรียน 3) การยกร่างมาตรฐาน เป็นขั้นตอนที่คณะกรรมการจะร่วมกันประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะความต้องการเพื่อกำหนดองค์ประกอบและรายละเอียดของมาตรฐานให้ถูกต้องตามกรอบแนวคิดทฤษฎี และเหมาะสมสอดคล้องกับข้อจำกัดและความต้องการของตน 4) การทำประชาพิจารณ์ เป็นการนำผลที่

⁹⁵ Y.C. Cheng, อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การพัฒนามาตรฐานการศึกษา, 2-6

เกิดขึ้นจากการประชุมปฏิบัติการไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอความเห็นเพิ่มเติม 5) การทดลองใช้มาตรฐาน เป็นการนำร่างมาตรฐานโรงเรียนที่ผ่านการทำประชาพิจารณ์แล้วไปทดลองใช้ในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงความเป็นไปได้ในการนำมาตรฐานไปใช้ ปัญหา อุปสรรคต่างๆขณะที่ทดลองใช้ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานในขั้นต่อไป 6) การตรวจสอบ ปรับปรุงมาตรฐาน เมื่อมาตรฐานผ่านขั้นตอนการทำประชาพิจารณ์และทดลองใช้แล้ว โดยปกติจะตรวจสอบเกี่ยวกับความถูกต้องเชิงเนื้อหา เชิงทฤษฎี เชิงโครงสร้างและความชัดเจนของภาษาที่ใช้เป็นต้น 7) การเสนอขอความเห็นชอบจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป 8) การประกาศใช้และเผยแพร่ เมื่อมาตรฐานได้รับความเห็นชอบแล้ว จะสามารถประกาศใช้เผยแพร่ไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องได้⁹⁶

การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนา ปรับปรุงการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้งระบบ ทั้งทั้งองค์กร โดยทุกกิจกรรมที่เป็นส่วนประกอบหลักของระบบการจัดการศึกษาดำเนินการร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น และมีคุณลักษณะตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้การวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษายังเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนเป็นระบบเพื่อที่จะสร้างหรือปรับแต่งวิสัยทัศน์ จัดลำดับความสำคัญของภารกิจ กำหนดรูปแบบและวิธีการจัดระบบองค์กร และการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยกันกำหนดทิศทางที่จะทำให้กระบวนการเรียนการสอน ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมได้ดียิ่งขึ้น การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างถูกหลักวิชาการและการตัดสินใจที่อาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพด้านต่างๆ จะนำไปสู่กระบวนการปฏิรูปสถานศึกษาซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา

องค์ประกอบสำคัญของการจัดทำแผนปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษา มีดังนี้ 1) การประเมินเพื่อสำรวจสภาพปัญหาและความจำเป็นอย่างรอบด้าน 2) การปรับเป้าหมายและทิศทางทางการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาในกรอบหลักสูตร 3) การพัฒนาหรือเลือกใช้รูปแบบวิธี หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ตอบสนองสภาพปัญหา และความจำเป็นสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้ และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม 4) การจัดกระบวนการเรียนการสอนโดยคณาจารย์ที่มีความรู้

⁹⁶ Y.C. Cheng, อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การพัฒนามาตรฐานการศึกษา, 12-15.

ความสามารถเหมาะสม 5) การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของครูผู้สอนและบุคลากร 6) ยุทธศาสตร์และวิธีการทำให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม 7) การพัฒนาระบบข้อมูลการประเมินมาตรฐาน 8) แผนการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐาน⁹⁷

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการริเริ่มดำเนินการโดยระดับนโยบาย คัดเลือก สรรหา แต่งตั้งบุคคลที่มีประสบการณ์สูงเป็นคณะจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และการเริ่มต้นกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการจัดตั้งคณะจัดทำแผน การทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การประสานความร่วมมือทางวิชาการ และการวางแผนการทำงานของคณะจัดทำแผน 2) การประเมินความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา ขั้นนี้เป็นหัวใจของกระบวนการวางแผน สถานศึกษาจะได้ ทราบสภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษาและลำดับของประเด็นการพัฒนา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนและผลการเรียนของผู้เรียน โปรแกรมการจัดการเรียนการสอน สิ่งแวดล้อมภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอกที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งประกอบด้วย การทำความเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การจัดทำภาพรวมของสถานศึกษา การสำรวจความต้องการทางการศึกษาของผู้เรียน และการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการด้านการศึกษาและกำหนดประเด็นที่สำคัญการพัฒนาผู้เรียน 3) การวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุและพิจารณาแนวทางแก้ไขตามประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้เข้าใจสภาพปัญหาความต้องการอย่างถ่องแท้โดยใช้กระบวนการอภิปราย การระดมพลังสมอง และตัดสินใจที่สำคัญร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการทบทวนประเด็นสำคัญการพัฒนา ตัดสินใจเลือกประเด็นที่จะดำเนินการ เขียนเป้าหมายการพัฒนา เขียนยุทธศาสตร์การพัฒนา 4) การกำหนดแผนปฏิบัติการรายปี โดยการกำหนดเค้าโครงแผนปฏิบัติการรายปี และสร้างให้เกิดความผูกพันในภาระหน้าที่ของบุคลากรของสถานศึกษาให้รับทราบสภาพปัญหาเป้าหมายการพัฒนา ตลอดจนร่วมพิจารณาหาแนวทางแก้ไขสภาพปัญหาได้อย่างครอบคลุมรอบคอบยิ่งขึ้น และยอมรับที่จะนำไปปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการกำหนด

⁹⁷ กรมวิชาการ, ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา : กรอบและแนวทางดำเนินงาน, 37-39.

แผนปฏิบัติการรายปี และการตรวจสอบเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายการพัฒนา กับแผนปฏิบัติการรายปี 5) การเขียนแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ขั้นนี้เป็นการลงมือเขียนแผน ทั้งนี้ควรนัดหมายเวลาล่วงหน้าเพื่อคณะจัดทำแผนสามารถร่วมเขียนแผนได้อย่างเต็มที่ แผนพัฒนาคุณภาพควรจะต้องสิ่งต่อไปนี้เป็น แหล่งงบประมาณ การวางแผนเปลี่ยนแปลง ตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูล การแสดงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการประสานความร่วมมือระหว่างกิจกรรมต่างๆ 6) การนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนนี้กล่าวถึงความสำคัญของการยอมรับและพันธะผูกพันต่อแผนพัฒนาคุณภาพอันก่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน การสร้างการยอมรับแผน มอบหมายการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ และทำความเข้าใจส่วนต่างๆของแผน⁹⁸

การเขียนแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งอาจมีส่วนประกอบและรูปแบบการนำเสนอแตกต่างกันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา ความซับซ้อนของภาระงาน และศักยภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่ง อย่างไรก็ตามกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ เสนอว่าส่วนประกอบสำคัญของแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) เจตนารมณ์ของสถานศึกษา อันได้แก่ วิสัยทัศน์ และภารกิจของสถานศึกษา เป็นต้น 2) ภาพรวมของสถานศึกษา 3) เป้าหมายการพัฒนา และยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 4) แผนปฏิบัติการรายปี ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย 5) การระดมทรัพยากร แหล่งสนับสนุนงบประมาณ และสรุปงบประมาณ⁹⁹

ซึ่งส่วนประกอบต่างๆ ของแผนพัฒนาคุณภาพของการศึกษา ควรประกอบด้วย 1) ปก โดยระบุชื่อสถานศึกษา ชื่อแผน และช่วงเวลาที่ใช้แผนนี้ 2) คำนำ 3) สารบัญ 4) ภาพรวมของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4.1) ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา 4.2) การดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในช่วงที่ผ่านมา และ 4.3) สรุปสถานภาพปัจจุบันของสถานศึกษาและปัจจัยต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 5) เจตนารมณ์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5.1) วิสัยทัศน์ 5.2) ภารกิจ หรือพันธกิจ และ 5.3) เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย 6) เป้าหมายการพัฒนา หรือวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 6.1) เป้าหมายการ

⁹⁸ กรมวิชาการ, แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา, เอกสารชุดโครงการประกันคุณภาพการศึกษา, ลำดับที่ 4, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2545), 25-66.

⁹⁹ เรื่องเดียวกัน, 67-74.

พัฒนาเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวังในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ 6.2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา 7) แผนพัฒนาปฏิบัติการประจำปี 8) การระดมทรัพยากรแหล่งสนับสนุนงบประมาณและสรุปงบประมาณ 9) การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและแหล่งวิทยาการภายนอก 10) การแสดงภาระความรับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 11) กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการขอรับความเห็นชอบ 12) ข้อมูลอื่นๆ เช่น 12.1) นิยามศัพท์ที่ใช้ในแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา 12.2) การเผยแพร่แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา 12.3) คณะจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

โดยสรุป สถานศึกษาจะต้องมีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติงานประจำปีซึ่งควรได้ร่วมมือกับทุกฝ่าย วิเคราะห์ข้อมูลจากสารสนเทศและศักยภาพของสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน ใช้บทเรียนจาก จุดเด่น และจุดด้อยที่ผ่านมากำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ชัดเจน โดยพยายามใช้ศักยภาพของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ เพราะแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นำไปสู่การประกันคุณภาพภายในและรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือการนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัตินั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนา สถานศึกษาควรกำหนดแนวทางในการนำแผนสู่การปฏิบัติ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กล่าวถึงการนำแผนสู่การปฏิบัติงานว่า แผนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จต้องเป็นแผนที่ทุกคนที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียนมีความชัดเจนในแผน ยอมรับและเห็นพ้องในปัญหาและเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็โดยให้ทุกคนได้ร่วมในกิจกรรมการจัดเตรียมและการทำงานอย่างเต็มที่ การแบ่งงานออกเป็นส่วนใหญ่ๆ พร้อมกำหนดกลุ่มและหัวหน้ากลุ่มรับผิดชอบโดยผู้มีอำนาจเหนือให้การสนับสนุนช่วยเหลืออย่างจริงจังนับเป็นตัวแปรสำคัญของการนำแผนไปสู่ความสำเร็จข้อสำคัญบุคลากรควรมีคู่มือเพื่อใช้ควบคู่กับแผน ซึ่งควรจัดทำเป็น 3 ระดับ คือ 1) คู่มือคุณภาพ (quality manual) ใช้เป็นคู่มือสำหรับผู้บริหาร มีสาระสำคัญเกี่ยวกับปรัชญานโยบาย โครงสร้างองค์กร และวิธีปฏิบัติทางคุณภาพโดยทั่วไป 2) คู่มือขั้นตอนการดำเนินงาน (procedure manual) ใช้เป็นคู่มือสำหรับหัวหน้ากลุ่ม/ผู้จัดการ มีสาระสำคัญเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการกระทำขอข่ายความรับผิดชอบและวิธีดำเนินการ และ 3) คู่มือการปฏิบัติงาน (work instructions) ใช้เป็นคู่มือสำหรับผู้ปฏิบัติงาน มีสาระสำคัญเกี่ยวกับลักษณะ

งาน กระบวนการ การปฏิบัติ การตรวจสอบคู่มือทั้ง 3 ระดับนั้นนอกจากเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการตรวจสอบ โดยเฉพาะการตรวจสอบภายในหรือการประเมินตนเอง¹⁰⁰ เช่นเดียวกันกับกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กล่าวถึงการนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสู่ การปฏิบัติว่าจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างการยอมรับแผน สถานศึกษาควรสร้างการยอมรับและพันธผูกพันต่อแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยควรนำแผนฉบับร่างสุดท้ายให้บุคลากรของสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน เขตพื้นที่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สามารถช่วยในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ร่วมให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ว่ายังมีส่วนประกอบใดที่ควรที่จะเพิ่มเติมเพื่อให้การวางแผนเป็นไปด้วยความรอบคอบ รอบรู้ และรอบด้านอย่างแท้จริง และจะทำให้เกิดความร่วมมือและความผูกพันกับแผน ตระหนักถึงความรับผิดชอบของตนต่อผลสำเร็จของผู้เรียน และรวมดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) การมอบหมายการปฏิบัติอย่างเป็นทางการ ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้ระบุการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับหน่วยงาน/บุคคลแล้ว เพราะฉะนั้นควรมีการส่งมอบแผนให้กับหัวหน้ากลุ่มวิชา หัวหน้าระดับชั้น ตามสายการบังคับบัญชา ตลอดจนทีมงานอย่างเป็นทางการด้วย เพื่อผู้ปฏิบัติจักได้ทราบหน้าที่และขอบข่ายงานที่ต้องทำ 3) การทำความเข้าใจส่วนต่างๆของแผน ซึ่งมีสิ่งที่ผู้ปฏิบัติควรทำความเข้าใจ ได้แก่ เจตนารมณ์ของสถานศึกษา เป้าหมายการพัฒนา ยุทธศาสตร์ เทคนิควิธีการใหม่ที่กำหนดไว้ในแผน แผนปฏิบัติการประจำปี และการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามแผน¹⁰¹

โดยสรุป การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สามารถดำเนินได้อย่างเข้าใจตรงกัน มีแนวทางการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการเชื่อมโยงประสานสัมพันธ์ในทุกขั้นตอนของกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพนั้น ควรได้พิจารณาบทบาทโครงสร้างการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการกำหนดบทบาท หน้าที่รับผิดชอบ และภาระงาน อย่างชัดเจน และควรมีคณะทำงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากทุกหน่วย

¹⁰⁰ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 37.

¹⁰¹ กรมวิชาการ, แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา, เอกสารชุดโครงการประกันคุณภาพการศึกษา, ลำดับที่ 4, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2545), 63-66.

ของระบบบริหารจัดการเพื่อร่วมกันรับผิดชอบงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ควรจัดทำเป็นเอกสารให้ทุกคนได้รับทราบ และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา

การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือสนับสนุน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ ส่งเสริมให้จัดการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนดจนทำให้สังคมเชื่อมั่นในคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา โดยสถานศึกษาต้องจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินการพัฒนาคุณภาพตามแผน ตรวจสอบและทบทวนเพื่อปรับปรุงพัฒนา และจัดทำรายงานคุณภาพประจำปี โดยการดำเนินงานร่วมกันของ คณะบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ความหมายของการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา

กรมวิชาการ ให้ความหมายของการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา ไว้ว่า การตรวจสอบ เป็นการรวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานของสถานศึกษาสำหรับนำไปเป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนการทบทวน เป็นการนำข้อมูลจากการดำเนินงานและผลจากการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาพิจารณาเปรียบเทียบว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด และหาสาเหตุ ตลอดจนแนวทางแก้ไขปรับปรุง และพัฒนา เพื่อให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา¹⁰²

โดยกล่าวสรุป การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการประเมินตนเองอย่างเป็นระบบดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นเป้าหมาย จุดเน้น และทิศทางการพัฒนาโรงเรียน

แนวดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา

การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 2 อย่าง คือ

1. การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ในการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษานั้นต้องให้บุคลากรทุกคนทุกฝ่าย

¹⁰² กรมวิชาการ, แนวทางการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา, เอกสารชุดโครงการประกันคุณภาพการศึกษา, ลำดับที่ 5, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), 8.

รวมทั้งผู้บริหารและครูร่วมในกระบวนการ โดยเน้นความเป็นผู้นำ การให้โอกาสทุกคนเข้ามามีส่วนทำงาน ทักษะในการจัดการ กำหนดเป้าหมาย สร้างทีมงาน กำหนดงานและมีมนุษยสัมพันธ์กับทุกคนในสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้¹⁰³

1) การวางแผนการดำเนินงานตรวจสอบและทบทวนในสถานศึกษา เพื่อ 1.1) ชี้แนวทางการดำเนินงาน/วิธีการตรวจสอบและทบทวนภายในให้บุคลากรทุกคนรู้และเข้าใจ 1.2) ชี้แจงวัตถุประสงค์และขอบข่าย/สาระสำคัญของการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และ 1.3) วางแผนกำหนดการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของทุกคน/หมวด/โครงการ/ฝ่าย และภาพรวม

2) วิธีการดำเนินงาน โดย 2.1) ครูทุกคนดำเนินการตรวจสอบและทบทวนภาพะงาน/กิจกรรมของตนเอง ส่วนหัวหน้าหมวด/โครงการ ศึกษาและรวบรวมข้อมูลสรุปเสนอ คณะทำงานตรวจสอบและทบทวนภายในสถานศึกษา 2.2) คณะทำงานตรวจสอบและทบทวนภายในสถานศึกษาสรุปเป็นข้อมูลเสนอผู้บริหารสถานศึกษา เป็นข้อมูลระดับฝ่ายและภาพรวมของสถานศึกษา

3) การสรุปผลการตรวจสอบและทบทวนภายในสถานศึกษา เพื่อ 3.1) เป็นหลักฐานแสดงให้เห็นว่ามีการตรวจสอบและทบทวนภายในสถานศึกษาทุกระดับ 3.2) สรุปผลการดำเนินงานเทียบกับสิ่งที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 3.3) เสนอแนะว่าควรปรับปรุงและพัฒนาอะไร

4) การรายงานข้อมูล ประกอบด้วย 4.1) ระยะเวลาและวันที่ ที่ทำการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา 4.2) ขอบเขตและวัตถุประสงค์ 4.3) วิธีการ/มาตรฐานที่ใช้ตรวจสอบและทบทวน 4.4) ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาสิ่งที่ดียิ่งขึ้น และการแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามสภาพที่คาดหวัง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

5) การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุง โดย 5.1) ระบุถึงสิ่งที่กระทำให้สำเร็จน่าพอใจ และสิ่งที่ไม่เป็นไปตามสภาพที่คาดหวัง 5.2) จัดทำบันทึกข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาสิ่งที่ดียิ่งขึ้นและการแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามสภาพที่คาดหวัง และเพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 5.3) กำหนดระยะเวลาในการปรับปรุง 5.4) ตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานซ้ำ และ 5.5) ถ้าแก้ไขแล้วเสร็จให้สรุปเสนอ

¹⁰³ กรมวิชาการ, แนวทางการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา, เอกสารชุดโครงการประกันคุณภาพการศึกษา, ลำดับที่ 5, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), 10-11

นอกจากนี้สถานศึกษาควรตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาตามขอบข่ายดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษา
- 2) แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 3) การปรับเป้าหมายและทิศทางการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษา ในกรอบหลักสูตร
- 4) กระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย 4.1) สภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้ 4.2) เทคนิคและวิธีการสอนของครู 4.3) กระบวนการเรียนรู้ และ 4.3.) การตอบสนองของผู้เรียน
- 5) ผลการเรียนรู้ ความก้าวหน้า และผลการเรียนของผู้เรียน ได้แก่ 5.1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5.2) ผลงานของผู้เรียน 5.3) กระบวนการวัดและประเมินผล และ 5.4) การสนับสนุนการเรียน
- 6) การบริหาร และการจัดการ ได้แก่ 6.1) วิสัยทัศน์และภารกิจ 6.2) ภาวะผู้นำ และผู้บริหาร 6.3) โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษาและ 6.4) การพัฒนาวิชาชีพสำหรับบุคลากร¹⁰⁴

2. การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยเขตพื้นที่การศึกษา โดยในการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยเขตพื้นที่การศึกษานั้นมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) รายงานการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษารวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่างๆ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด 2) เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนและผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เชื่อมั่นว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมาย และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) เพื่อรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ¹⁰⁵

จากวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยเขตพื้นที่การศึกษาที่กล่าวมาแล้วนั้น สามารถกำหนดเป็นภารกิจในการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้ดังต่อไปนี้ 1) กำหนดแผนงานตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 2) พัฒนา ปรับปรุง กำหนดวิธีการ และ

¹⁰⁴ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, แนวดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาน, 81.

¹⁰⁵ กรมวิชาการ, แนวทางการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยเขตพื้นที่การศึกษา, เอกสารชุดโครงการประกันคุณภาพการศึกษา, ลำดับที่ 7, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), 14.

เครื่องมือตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 3) วางแผนการดำเนินงานและประสานงานกับสถานศึกษา 4) เตรียมการศึกษา วิเคราะห์เอกสารข้อมูลต่างๆ ของสถานศึกษา 5) ประชุมชี้แจงคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง 6) ดำเนินงานตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 7) วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อค้นพบของคณะกรรมการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 8) อภิปรายและสรุปข้อค้นพบร่วมกันกับสถานศึกษา 9) ดำเนินการช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และ 10) รายงานผลการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาต่อคณะกรรมการของเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ¹⁰⁶

การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยเขตพื้นที่การศึกษานั้น เป็นการตรวจสอบและทบทวนการดำเนินการประกันคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อนำผลการตรวจสอบไปวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตลอดจนการจัดทำภาพรวมของสถานศึกษา และภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีขั้นตอนและรายละเอียดการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ 1) ก่อนการดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพของสถานศึกษา คณะกรรมการต้องมีการเตรียมการกับผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งมีการชี้แจงครูและผู้เกี่ยวข้องในวัตถุประสงค์ ขอบข่ายและประโยชน์ของการดำเนินงาน โดยแจ้งล่วงหน้าในระยะเวลาที่เหมาะสม 2) ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งมีช่วงเวลากำหนดไว้ประมาณ 3 – 5 วันทำการ (รวมวันก่อนการตรวจสอบ) คณะกรรมการควรประเมินจากการสังเกตสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน โดยเฉพาะการสังเกตการณ์เรียนการสอนจริง การสอบถาม การสัมภาษณ์จากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และศึกษาจากเอกสาร ร่องรอย หลักฐานต่าง ๆ ที่ปรากฏ แล้วนำมาอภิปรายและสรุปผลการตรวจสอบและประเมินเพื่อเขียนรายงานผลตามขอบข่ายที่กำหนด 3) หลังการดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพของสถานศึกษา คณะกรรมการต้องเสนอข้อหาหรือและอภิปรายข้อค้นพบกับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ต้องรายงานผลการตรวจสอบและทบทวนด้วยวาจาแก่สถานศึกษาโดยทันทีหลังการปฏิบัติงานและก่อนสรุปผลจัดทำรายงาน โดยนำเสนอด้วยวิธีที่จะเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ง่าย ในการปรึกษาและอภิปรายร่วมกันนั้นนอกจากมุ่งที่จะ

¹⁰⁶ กรมวิชาการ, แนวทางการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยเขตพื้นที่การศึกษา, เอกสารชุดโครงการประกันคุณภาพการศึกษา, ลำดับที่ 7, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), 32.

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อค้นพบแล้ว ยังเป็นโอกาสที่จะได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อค้นพบหลักและประเด็นปัญหาสำคัญที่ต้องดำเนินการด้วย สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ การตรวจสอบความถูกต้องของข้อเท็จจริงในรายงานผลการตรวจสอบ ซึ่งวิธีที่ดีที่สุด คือ ส่งรายงานก่อนการจัดพิมพ์ให้โรงเรียนพิจารณาหลังจากที่ได้รายงานด้วยวาจาแล้ว ข้อเท็จจริงที่คลาดเคลื่อนจะต้องแก้ไขให้ถูกต้อง หากมีข้อผิดพลาดคลาดเคลื่อนจะส่งผลกระทบต่อการศึกษาประเด็นใดประเด็นหนึ่งคณะกรรมการควรทบทวนผลการพิจารณาใหม่ ทั้งนี้โดยปกติจะต้องไม่มีการปรับแก้ผลการพิจารณาใด ๆ ในรายงาน

สรุป การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไข ให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การประเมินภายในนี้ต้องเริ่มต้นจากครูและบุคลากรทุกคนของสถานศึกษา ต้องประเมินตนเองตามแผนปฏิบัติงานของตนเอง โดยการบันทึกภาพความสำเร็จของงาน ปัญหาและการแก้ไขไว้เป็นระยะ ๆ แต่ละหมวดวิชาหรือกลุ่ม ฝ่าย เป็นระยะ ๆ เช่นเดียวกัน โดยกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการไว้ให้ชัดเจน ประเมินจากผลการประเมินของทุกคน บันทึกไว้เป็นหมวดหมู่เพื่อนำไปสู่การประเมินคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษาได้ และคณะทำงานด้านการประกันคุณภาพควรได้ประเมินภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษาทั้งระบบของสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ โดยใช้ผลการประเมินจากการปฏิบัติงานของทุกคน สรุปเป็นภาพรวมของคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งควรทำเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อนำไปสู่การตรวจสอบและทบทวนจากเขตพื้นที่การศึกษา อย่างน้อย 1 ต่อทุก 3 ปี และเพื่อรองรับการประเมินจากภายนอกต่อไป

อาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีจุดประสงค์ในการแต่งตั้งอาชีวศึกษาจังหวัด ทั้งนี้สืบเนื่องจากได้พิจารณาเห็นสมควร ให้มีการรวมกลุ่มวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และเพื่อการพัฒนาการอาชีวศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพทางการอาชีวศึกษา จึงได้วางระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2547 เพื่อให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม 2547 เป็นต้นไป เป็นผลให้ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด และกลุ่มอาชีวศึกษาภาค พ.ศ. 2534 ต้องถูกยกเลิกไป ตามความในมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ มาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546

และคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดที่ได้รับการแต่งตั้งตามระเบียบดังกล่าวต้องถูกยกเลิกไปด้วย ดังระเบียบในข้อ 3 ได้กำหนดว่า “อาชีวศึกษาจังหวัด” หมายความว่า วิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งเดียวหรือหลายแห่งในแต่ละจังหวัด หรือวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครซึ่งรวมกันเป็นกลุ่มอาชีวศึกษาระดับจังหวัด ข้อ 4 ได้กำหนดให้ใช้คำว่า “อศจ” ต่อท้ายด้วยชื่อจังหวัดนั้นๆ ข้อ 5 สำหรับอาชีวศึกษาจังหวัดที่มีวิทยาลัยหลายแห่งให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยและผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นกรรมการ โดยให้คณะกรรมการเลือกตั้ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นประธาน และรองประธานอีกคนหนึ่ง ให้ประธานเลือกกรรมการหนึ่งคนเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความเหมาะสม สำหรับผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นประธานและรองประธานให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละสองปีการศึกษา สำหรับประธานอาจได้รับเลือกตั้งได้ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

อาชีวศึกษาจังหวัด ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ ซึ่งดำเนินการสอนนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาศิลปกรรม และประเภทวิชาเกษตรกรรม ในภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วย จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดราชบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดนครปฐม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อภิวรรณ แก้วเล็ก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับปานกลาง และใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากกว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสองมิติ คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งสี่มิติ คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน¹⁰⁷

วลัญชร อติพัฒน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีการปฏิบัติมากในภาพรวมและเมื่อจำแนกตามขนาด พบว่า ขนาดเล็กมีการปฏิบัติปานกลาง โดยเน้นภาวะผู้นำร่วมกันเป็นอันดับแรก พฤติกรรมของภาวะผู้นำและบทบาทของผู้นำ ตามลำดับ ส่วนขนาดกลางและใหญ่มีการปฏิบัติมาก โดยที่พฤติกรรมของผู้นำมาเป็นอันดับหนึ่ง และภาวะผู้นำร่วมกับบทบาทของผู้นำปฏิบัติได้น้อยกว่า¹⁰⁸

ภิญญา ศษศิลา ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแบบภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน¹⁰⁹

ศักดิ์ดา จักขุจันทร์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า การใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่สถานศึกษาได้รับรางวัลพระราชทานและของผู้บริหาร

¹⁰⁷ อภิวรรณ แก้วเล็ก, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542), บทคัดย่อ.

¹⁰⁸ วลัยธร อติพัฒน์, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542), บทคัดย่อ.

¹⁰⁹ ภิญญา ศษศิลา, “ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาอื่น มีการใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน แต่การใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่สถานศึกษาได้รับรางวัลพระราชทาน จะมีการใช้ภาวะผู้นำที่สูงกว่า¹¹⁰

ดำรงศักดิ์ คำริห์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคกลาง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง¹¹¹

วิชัย อุดมกุศลศรี ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่จำแนกโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับป้ายทองและไม่ได้ป้ายทอง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี พบว่า ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้ป้ายทองและไม่ได้ป้ายทองอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ทั้งสองกลุ่ม¹¹²

เสียม เป้าเล้ง ได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า มีการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

¹¹⁰ ศักดิ์ดา จักขุจันทร์, “การใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

¹¹¹ ดำรงศักดิ์ คำริห์, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคกลาง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

¹¹² วิชัย อุดมกุศลศรี, “ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่จำแนกโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับป้ายทองและไม่ได้ป้ายทอง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

โดยด้านที่มีการดำเนินการมากที่สุด คือ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านที่มีการดำเนินการต่ำที่สุด คือ การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา¹¹³

อุดม อรุณราช ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับการดำเนินงานแต่ละข้ออยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ข้อ โดยที่การประเมินคุณภาพการศึกษามากที่สุด การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนามาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ และการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา น้อยที่สุด¹¹⁴

งานวิจัยต่างประเทศ

เฟลตัน (Felton) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูและพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา¹¹⁵

¹¹³ เสี่ยม เป้าเล้ง, “การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2546), 87.

¹¹⁴ อุดม อรุณราช, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), 132-133.

¹¹⁵ S.L. Felton, “Transactional and Transformational Leadership and Teacher Job Satisfaction,” (Doctoral dissertation Department of Philosophy Science, The University of Mississippi, 1995), Abstract.

บาส (Bass) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่า ความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับชั้น (Hierarchy of correlations) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามและความพึงพอใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่าและทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัล ตามสถานการณ์ (Contingent reward) การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-exception) แบบเชิงรุก (MBE-A) และแบบเชิงรับ (MBE-P) และการปล่อยตามสบาย (Laissez-faire) ตามลำดับ ผลการศึกษานี้พบในสหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น จีน ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ อิตาลี สวีเดนและเยอรมัน¹¹⁶

เดวิส (Davis) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมต้นและปลายของโรงเรียนในเวสต์เวอร์จิเนีย (West Virginia) กับวัฒนธรรมของโรงเรียนที่รับรู้โดยคณะครู ผลการวิจัยพบว่าแบบภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมต้นและปลายมีผลอย่างลึกซึ้งมากต่อระดับวัฒนธรรมของโรงเรียน โครงสร้างที่เริ่มขึ้นเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนอย่างมาก ในทางกลับกันมีความสัมพันธ์ในทางลบ ระหว่างแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธภาพกับวัฒนธรรมของโรงเรียน คือ เมื่อมีความเห็นอกเห็นใจเพิ่มขึ้นระดับของวัฒนธรรมจะลดลง อายุของอาจารย์ใหญ่จะสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของโรงเรียนในทางลบ คือ เมื่ออายุมากขึ้นระดับของวัฒนธรรมจะลดลง ข้อค้นพบร่วมกันได้พิสูจน์ว่า อาจารย์ใหญ่เพศชายมีแนวโน้มจะสร้างภาวะผู้นำแบบโครงสร้างที่เริ่มมาากกว่าอาจารย์ใหญ่หญิง ข้อค้นพบจากการศึกษานี้และผลของการสรุปที่ได้ชี้ให้เห็นว่าแบบภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมต้นและปลาย มีผลกระทบต่อระดับวัฒนธรรมของโรงเรียน แบบภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (task oriented) จะทำให้วัฒนธรรมของโรงเรียนที่เข้มแข็ง ในขณะที่แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธภาพ (relation oriented) จะทำให้วัฒนธรรมโรงเรียนอ่อนด้อยลง ผลที่คาดไม่ถึงของการศึกษานี้จะช่วยเพิ่มข้อมูลวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแบบภาวะผู้นำและเพิ่มคำถามอื่น ๆ เกี่ยวกับแบบภาวะ

¹¹⁶ Bernard M. Bass, "Does The Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?," *American Psychologist* 52,2 (February 1997) : 130 – 139.

ผู้นำ ผลการศึกษานี้จะถูกนำไปใช้กับการวางแผนการอบรมของอาจารย์ใหญ่ในระดับรัฐและระดับท้องถิ่น¹¹⁷

ฟิลบิน (Philbin) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในอินเดียนา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่มีความสัมพันธ์กับการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แต่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับความมั่นใจ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการทำงานของครู¹¹⁸

แบงคอสกี (Bankowski) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจของครู โรงเรียนประถมศึกษาในเมืองนิวยอร์กซิตี ผลการศึกษารูปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครู¹¹⁹

ลักส์ (Lucks) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนเทศบาลในเมืองนิวยอร์กซิตี ผลการศึกษารูปได้ว่า ไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพว่า มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของครูโรงเรียนเทศบาลเมือง กล่าวคือ การใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่ไม่ได้ช่วยสร้างแรงจูงใจของครูได้ดีไปกว่า การใช้ภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ¹²⁰

¹¹⁷ Donna K. Davis, "The Relationships between West Virginia early and mid-school Principals' Leadership Style and school culture perceived by faculty" [Online], accessed 2 January 2001. Available from <http://www.aare.Edu.au/OOpap/absOO.htm>

¹¹⁸ Leo Patrick, Philbin, "Transformational Leadership and the secondary school principal Leadership," [Online], accessed 2 January 2001. Available from <http://www.aare.Edu.au/OOpap/absOO.htm>

¹¹⁹ Bankowski, Barbara Joyce, "A study of relationship between Transformational Leadership and Teacher motivation in New York City elementary school," [Online], accessed 2 January 2001. Available from <http://www.aare.Edu.au/OOpap/absOO.htm>

¹²⁰ Lucks Howard Jay, "Transformational leadership and teacher motivation across New York City Public school," (New York : School of Education and Human Services, 2001-2002). Abstract.

บาร์เน็ตต์ เค แมคคอร์มิค เจ และคอนเนอร์ อาร์ (Barnett K McCormick J., and Conners R) ได้ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาเกิดจากผลการศึกษาที่ทำมาก่อน ซึ่งเสนอว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลผลิตของครูและวัฒนธรรมโรงเรียน และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเซาท์เวลส์สัมพันธ์กับผลผลิตบางส่วน of ครู และทัศนคติของวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน การศึกษาครั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากครูจำนวน 373 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา 40 โรงเรียนที่ได้จากการเลือกสุ่มในรัฐนิวเซาท์เวลส์ ออสเตรเลีย สอบถามครูให้บ่งชี้ถึงการรับรู้ของตนต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ และผลผลิตของครูด้วยการตอบแบบสอบถาม เครื่องมือภาวะผู้นำฉบับพหุองค์ประกอบ ฉบับมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ และบ่งชี้ถึงการรับรู้ของตนต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยอาศัยแบบสำรวจการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแล้วจำนวน 42 ข้อ ออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวัด การแจกแจงและคุณสมบัติจัดตามลำดับขั้นของข้อมูล ดังนั้น ข้อมูลเหล่านี้ได้รับการวิเคราะห์อาศัยวิธีการเชื่อมต่อของการวิเคราะห์หลายระดับและรูปแบบสมการโครงสร้าง¹²¹

เฮย์ส ดี ลิงการ์ด และมิลล์ เอ็ม (Hayes D Lingard B., and Mills M.) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิรูปโรงเรียนและวิชาครู ผู้นำและภาวะผู้นำที่เกิดผล : โรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ รายงานนี้สนใจคำว่าภาวะผู้นำที่เกิดผลและวิธีการที่ภาวะผู้นำแบบนั้นใช้ในการพัฒนาและหล่อเลี้ยงวิชาครูที่เกิดผลภายในโรงเรียน อธิบายการศึกษา 3 กรณีศึกษา ที่มาจากการศึกษาเพื่อพัฒนาในระยะยาวของรัฐควีนแลนด์ กรณีศึกษาเหล่านี้ได้รับเลือกเพราะว่า ได้แสดงให้เห็นการปฏิบัติที่หลากหลาย ที่แสดงภาวะผู้นำเป็นสื่อสู่การสร้างชุมชนครูแห่งการเรียนรู้ มีอาชีพ ซึ่งทำหน้าที่ลดแรงกดดันภายนอก สอนการปฏิบัติและผลงานของนักเรียน (นิวแมนน์ และผู้ร่วมงาน, 1996 ; หลุยส์ ครูและมาร์ก, 1996 ; ทัลเบิร์ตและแมคคาร์ฟลิน, 1994 ; แกมโมแลนและเซกาตา, 1998) ผู้วิจัยแนะนำว่าการเลียนแบบการปฏิบัติที่หลากหลายของภาวะผู้นำ

¹²¹ Barnett K. McCormick J., and Conners R., Leadership Behavior of Secondary School Principals, Teacher Outcomes and School Culture. Abstracts [Online], accessed 2 January 2001. Available from <http://www.aare. Edu.au/OOpap/absOO.htm>

อธิบายในโรงเรียน กรณีศึกษาแสดงถึงรูปแบบของภาวะผู้นำที่เกิดผล¹²²

ไมเคิล โดแนล เทบบาโน (Michael Donald Tebbano) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความชื่นชอบแบบฉบับภาวะผู้นำ ของผู้ควบคุมสถานศึกษาแห่งตำบลและความสามารถของสถานศึกษาแห่งตำบลในการกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นมืออาชีพ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้ควบคุมสถานศึกษาแห่งตำบลมีความสัมพันธ์กับความสามารถของสถานศึกษาแห่งตำบลในการกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นมืออาชีพ¹²³

อับดุลลาห์ เอบู-ทีเนห์ (Abdullan Abu-Tineh) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำที่สังเกตได้ของครูใหญ่และการปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกฝนปฏิบัติทั้ง 5 ประการของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ เพศของครูใหญ่ เพศของครู ปีประสบการณ์สอนของครูและจำนวนปีการสอนร่วมกับครูใหญ่คนเดียวกันสามารถทำนายการฝึกปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 34 เมื่อพิจารณาที่รูปแบบภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝึกปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญค่อนข้างสูง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับการฝึกปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญ แต่ภาวะผู้นำแบบตามสบายกลับมีความสัมพันธ์ทางลบกับการ

¹²² Hayes D Lingard B.,and Mills M., School Reform and Productive Pedagogies Productive Leaders and Productive Leadership:School as Learning Organizations. Abstracts[Online],accessed 2 January 2001. Available from [http:// www.aare .Edu. au/OOpap /absOO.htm](http://www.aare.Edu.au/OOpap/absOO.htm)

¹²³ Michael Donald Tebbano, "A study of the Relationship Between the Preferred Leadership Styles of School District Superintendents and the Capability of Become Professional Learning Organizations," Abstracts[Online],accessed 4 February 2004. Available from <http://www.lib.umi.com/dissertatinos/AAT3039316>.

ฝึกปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญในระดับปานกลาง¹²⁴

สตีเฟน วอร์ด คิงส์ (Stephen Ward King) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับความสำเร็จที่มีคุณภาพและการเรียนรู้ขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมการเน้นที่ลูกค้าเป็นสำคัญและพันธะสัญญาที่จะปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และแบบแผนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมรูปแบบการจัดการ แบบแผนทางความคิด¹²⁵

สรุป

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการด้านการศึกษามากมาย ท่านได้วิเคราะห์และอธิบายในแง่มุมต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยการใช้การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ความยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลัก 10 ประการ ของการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ (The 10 P Model of Quality Leadership) ของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความจำเป็นพื้นฐาน 2) การมองการณ์ไกล 3) มีหลักการ 4) หลักในการทำงาน 5) หลักการปกครอง 6) ความมุ่งมั่นประสงค์ 7) การวางแผน 8) ความยืดหยุ่น 9) การบริหารคน และ 10) ความรักองค์กร ส่วนการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา (Vocation Education standards/ Institutional Standards : IS) เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา และปัจจัยสนับสนุนที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาเพื่อพัฒนา

¹²⁴ Abdullah Abu-Tineh, “Exploring the Relationship Between the Perceived Leadership Style of Principals and Their Teachers’ Practice of the Five Disciplines of Learning School” 2003, Abstract.

¹²⁵ Stephen Ward King, “Effective Leadership for Quality Achievement and Organizational Learning,” Abstracts [Online], accessed 4 February 2004. Available from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3058143>

ผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในงานอาชีพตามที่กำหนดในหลักสูตร และมาตรฐานวิชาชีพในสาขาวิชาที่เรียน และเพื่อให้เป็นหลักในการเทียบเคียง สำหรับการตรวจ ประเมิน การกำกับ ดูแล และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน 34 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มาตรฐานผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิชาชีพ 2) มาตรฐาน หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) มาตรฐานกิจกรรมและพัฒนาผู้เรียน 4) มาตรฐานการ บริการวิชาชีพสู่สังคม 5) มาตรฐานนวัตกรรมและวิจัย และ 6) มาตรฐานภาวะผู้นำและการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารของอาชีวศึกษา จังหวัด ภูมิภาคตะวันตก การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก และ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้บุคลากรของอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าสำนักงานต่างๆ และครูของอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวคิดของ เซอร์จิโอวานี (Sergiovanni) และการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา การดำเนินการวิจัยเป็นไปตาม ขั้นตอน และระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัยและเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ และระเบียบ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาปัญหา นิยามปัญหา ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างงานวิจัยรับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข ขอบกพร่องต่างๆให้สมบูรณ์นำเสนอภาคีวิชาเพื่อขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ ทดสอบ ปรับปรุง แก้ไข ขอบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

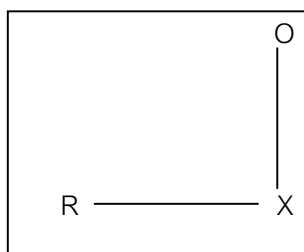
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานผลการวิจัย เสนอ คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่ คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบวิธีวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บ รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยใน ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



R หมายถึงตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม

X หมายถึงตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึงข้อมูลที่ได้จากการวัดค่าตัวแปร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาค ตะวันตก จำนวน 40 แห่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาทั้ง 40 แห่ง จำนวน 320 คนประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงาน จำนวน 160 คน ครูผู้สอนในหมวดวิชาชีพ จำนวน 160 คน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มตัวอย่าง ของอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก

ลำดับที่	อาชีวศึกษาจังหวัด	วิทยาลัย	ผู้ให้ข้อมูล		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม
1.	อาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี	6	24	24	48
2.	อาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี	7	28	28	56
3.	อาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี	6	24	24	48
4.	อาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม	3	12	12	24
5.	อาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	4	16	16	32
6.	อาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี	6	24	24	48
7.	อาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร	2	8	8	16
8.	อาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม	6	24	24	48
	รวม	40	160	160	320

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิด ของ เซอร์จิโอวานี (Sergiovanni) ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ความจำเป็นพื้นฐาน หมายถึง ทักษะที่จำเป็นของผู้นำที่จะพัฒนา และคงความสามารถของการเป็นผู้นำเบื้องต้นไว้ เช่น ทักษะในการแก้ไขข้อขัดแย้ง รูปแบบการตัดสินใจการบริหารงานเป็นทีม

และกระบวนการกลุ่มเป็นต้น ทักษะของการเป็นผู้นำจัดเป็นภาวะผู้นำในลักษณะที่ว่า ทักษะเหล่านี้ เป็นเรื่องสถานการณ์เฉพาะ เป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นในระยะสั้น ๆ และเน้นที่จุดมุ่งหมายเฉพาะที่จะให้ ผลผลิตออกมา จะพบว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ มักจะมีทักษะพื้นฐานเหล่านี้อยู่ในตัวของแต่ละคนอยู่แล้ว

2.2 การมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะมองเห็นความแตกต่างระหว่าง ภาวะผู้นำและเข้าใจที่จะนำมาสัมพันธ์กันได้อย่างดี ผู้นำที่มองเห็นการมองไกล จะเป็นคนที่มองอะไรได้ กว้าง ๆ มีความอดทน มีแนวความคิดไกล ซึ่งสามารถทำให้เข้าใจอะไรได้โดยเวลาเพียงเล็กน้อย ผลผลิตที่ได้ก็คุ้มค่า

2.3 การมีหลักการ หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องมีแนวคิดหรือหลักการในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งหลักการมีความหมายต่อผู้นำอย่างมาก เพราะทำให้เกิดความก้าวหน้า

2.4 หลักในการทำงาน หมายถึง การนำเอาหลักการไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางแผนหรือ มาตรฐานในการทำงานหลักจากที่ได้ทำการตัดสินใจแล้ว หลักในการทำงานจะมีส่วนช่วยในการ ทำงานได้อย่างดี

2.5 หลักการปกครอง หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มได้ช่วย ทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เรื่องการปกครองมักจะมีเรื่องอำนาจ (power) เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย อำนาจเป็นเรื่องสำคัญในการกระทำของผู้นำ เพราะสมรรถนะที่จะทำให้เกิดผลต่างๆ ขึ้นได้ ผู้นำและ อำนาจนี้จะไปควบคู่กันเสมอ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความร่วมมือ เพื่อให้ครูได้ทำงานด้วยความสมัครใจ

2.6 ความมุ่งมั่นประสงค์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงาน เพราะจุดมุ่งหมายจะช่วยแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการทำงาน ความสำเร็จและความผิดพลาด นอกจากนี้การมีจุดมุ่งหมายยังช่วยให้ ผู้นำได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามหลักการและวิธีดำเนินการ และเป็นเครื่องช่วยประสานให้ผู้ปฏิบัติงานได้ เข้าใจ และดำเนินไปตามทางเดียวกัน

2.7 การวางแผน หมายถึง เป็นการเชื่อมโยงความมุ่งหมายและโครงการปฏิบัติงานระยะยาว ให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์ การวางแผน เป็นสิ่งที่ผู้นำไม่ควรขาดในการบริหารงาน เพราะการวางแผนจะ ช่วยทำให้โครงสร้างใหญ่ของงานออกมาในรูปของการนำไปปฏิบัติ และจะได้ทราบว่าอะไรควรทำเป็น ขั้นตอนที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จ

2.8 ความยั่งยืน หมายถึง ความยั่งยืนต่อหลักการที่สำคัญ ที่ได้กำหนดไว้เป็น เป้าประสงค์และผลผลิต ทั้งนี้หมายความว่าผู้นำจะต้องเข้าใจถึงคุณค่าที่พึงจะได้รับด้วย ความยั่งยืนของผู้นำจำเป็นต้องสื่อความหมายให้ถูกต้อง และเข้าใจตรงกัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน และควรยั่งยืนในหลักการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานนั้น ๆ

2.9 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานในหน่วยงานเป็นการพัฒนาบุคคลใน หน่วยงานให้เจริญงอกงามขึ้นติดต่อกันไป จนตลอดชีวิตของการปฏิบัติงานการบริหารคนจัดเป็น ข้อกำหนดทางยุทธศาสตร์ของผู้นำที่มีคุณภาพ

2.10 ความรักองค์กร หมายถึง การแสดงออกอย่างมีวัฒนธรรมในหน่วยงานที่ประสบ ความสำเร็จสูง ๆ คนทำงานมักจะตกลงกันว่าลักษณะใดควรทำ และจะอย่างไร แล้วสมาชิกของ หน่วยงานยังจะแสดงออกถึงความรักชาติอย่างซื่อสัตย์ ลักษณะความรักชาติของหน่วยงานอาจจะดูได้ จากวัตถุประสงค์ที่เป็นที่ยอมรับ มีการทำงานหลัก มีความตระหนักในสิ่งที่เขากำลังทำอยู่ และทำงาน อย่างมีความหมาย

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ตาม แนวมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายใน ระดับอาชีวศึกษา 6 มาตรฐาน 34 ตัวบ่งชี้ ซึ่ง ประกอบด้วย

3.1 มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ หมายถึง ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดตามชั้นปี สามารถประยุกต์หลักการทางวิทยาศาสตร์ และ คณิตศาสตร์ มาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอาชีพอย่างเป็นระบบ มีทักษะในการใช้ภาษาสื่อสาร ด้านการฟัง การอ่าน การเขียน และการสนทนา ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ มี ความสามารถใช้ความรู้ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการศึกษาค้นคว้า และปฏิบัติงานวิชาชีพได้อย่าง เหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามในวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และมีมนุษย สัมพันธ์ที่ดี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์การสำเร็จการศึกษา ผ่านการประเมินมาตรฐาน วิชาชีพ ได้งานทำในสถานประกอบการ/ประกอบอาชีพอิสระและศึกษาต่อภายใน 1 ปี และความพึง พอใจของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ในวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

3.2 มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง หลักสูตรฐานสมรรถนะ ของสถานศึกษาที่มีการพัฒนาตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีการจัดการเรียนรู้อย่าง

หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการฝึกทักษะวิชาชีพ มีการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติ เติบโตตามศักยภาพและพึงพอใจต่อคุณภาพการสอน สถานศึกษাজัดซื้อวัสดุฝึก อุปกรณ์สำหรับการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ความเหมาะสมและเพียงพอของระบบคอมพิวเตอร์ในแต่ละสาขาวิชา การจัดอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ศูนย์วิทยบริการ โรงฝึกงาน พื้นที่ฝึกปฏิบัติงานเหมาะสมกับวิชาที่เรียน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเกิดประโยชน์สูงสุด จัดระบบความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา บุคลากรภายในสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่รับผิดชอบ การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สถานประกอบการที่มีการจัดการศึกษา ร่วมกับสถานศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีและระบบปกติ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน อัตราส่วนของผู้สอนประจำต่อผู้เรียน

3.3 มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การจัดให้ผู้เรียนพบอาจารย์ที่ปรึกษา การจัดบริการ ตรวจสอบสารเสพติดให้กับผู้เรียน ผู้เรียนที่ออกกลางคันเมื่อเทียบกับแรกเข้า ประเภทของกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงามในวิชาชีพ รวมทั้งด้านบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ ประเภทของกิจกรรมที่ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ประเพณี และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3.4 มาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม หมายถึง การให้บริการวิชาชีพ ส่งเสริมความรู้ในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นฝึกทักษะวิชาชีพเพื่อการประกอบอาชีพของประชาชน งบประมาณในการจัดกิจกรรม/โครงการ

3.5 มาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย หมายถึง นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานวิจัยและโครงการที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน การประกอบอาชีพและ/หรือการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น และประเทศซึ่งนำไปสู่การแข่งขันในระดับชาติ งบประมาณที่ใช้ในการสร้างพัฒนาและเผยแพร่ ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

3.6 มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการมี หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาหรือแผนยุทธศาสตร์ และการมีส่วนร่วมของประชาคมอาชีวศึกษาด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ บุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม คุณภาพของการจัดระบบสารสนเทศ และการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของ เอกชัย วาสิกศิริ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความจำเป็นพื้นฐาน 2) การมองการณ์ไกล 3) มีหลักการ 4) หลักในการทำงาน 5) หลักการปกครอง 6) ความมุ่งประสงค์ 7) การวางแผน 8) ความยืดหยุ่น 9) การบริหารคน และ 10) ความรักองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสร้างมาจากตัวบ่งชี้ในมาตรฐานการอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1) ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีวิชาชีพ มาตรฐานที่ 2) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มาตรฐานที่ 3) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มาตรฐานที่ 4) การบริการวิชาชีพสู่สังคม มาตรฐานที่ 5) นวัตกรรมและการวิจัย และมาตรฐานที่ 6) ภาวะผู้นำและการจัดการ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ไคเคอร์ท (Likert's five rating scale)¹²⁶ และได้กำหนดค่าน้ำหนักภาวะผู้นำของผู้บริหารและการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

อยู่ในระดับ น้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

¹²⁶ Rensis Likert, The Human Organization (Tokyo, Japan : McGraw / Hill, 1967), 114.

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

อยู่ในระดับ มาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ดังขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อสร้างกระทงคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) และให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบและปรับแก้

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดลองใช้ (try out) กับ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขางาน และครู ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)¹²⁷ ทั้งฉบับ เท่ากับ .9694

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังประธานอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขางาน และครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มประชากรช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

2. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์

¹²⁷ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed (New York : Harper & Row Publics, 1970), 161.

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้บุคลากรของอาชีวศึกษาจังหวัด เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of analysis) มีรายละเอียดดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science)
3. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตารางตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. เพื่อทราบสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (percentage)
2. เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best)¹²⁸ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับ มาก

¹²⁸ John W. Best , Research in Education, 4th ed. Englewood Cliffs (New Jersey : Prentice - Hall., 1981), 182.

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / การบริหารงานตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
ภูมิภาคตะวันตก 2) การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาค
ตะวันตก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้
บุคลากรของสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก จำนวน 320 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์
ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงาน และครูผู้สอนในหมวดวิชาชีพ
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) และ การบริหารงานตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple
regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ คือ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก 2) เพื่อทราบการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก 3) เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตกจำนวน 40 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงาน จำนวน 160 คน ครูผู้สอนในหมวดวิชาชีพ จำนวน 160 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 320 คน ได้รับการตอบกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก

ตอนที่ 3 การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
ภูมิภาคตะวันตก

ตอนที่ 4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้
ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงาน จำนวน 160 คน ครูผู้สอนในหมวดวิชาชีพ
จำนวน 160 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 320 คน แยกพิจารณา ตาม เพศ อายุ อาชีพการ ระดับ

การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน โดยหาค่าความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (%) ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 3

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	185	57.81
หญิง	135	42.19
รวม	320	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	30	9.38
31 - 40 ปี	99	30.93
41 - 50 ปี	105	32.81
51 ปี ขึ้นไป	86	26.88
รวม	320	100.00
3.อายุราชการ		
ไม่เกิน 10 ปี	88	27.51
11 – 15 ปี	42	13.12
16 – 20 ปี	49	15.31
21 ปีขึ้นไป	141	44.06
รวม	320	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	2.81
ปริญญาตรี	135	42.19
สูงกว่าปริญญาตรี	176	55.00
รวม	320	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
5.ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการ	24	7.50
รองผู้อำนวยการ	74	23.12
หัวหน้าสำนักงาน	62	19.38
ครู	160	50.00
รวม	320	100.00
6.ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน		
ไม่เกิน 5 ปี	52	16.25
6 – 10 ปี	101	31.56
11 – 15 ปี	53	16.56
16 ปีขึ้นไป	114	35.63
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 57.81 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 42.19 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.81 รองลงมา อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 30.93 และน้อยที่สุด ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.38 อายุราชการมากที่สุด 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 44.06 รองลงมา ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 27.51 และน้อยที่สุดคือ 11 – 15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.12 ระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 42.19 และน้อยที่สุด ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.81 มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันเป็นครูมากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา รองผู้อำนวยการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 23.12 และน้อยที่สุด ตำแหน่งผู้อำนวยการมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันมากที่สุด 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.63 รองลงมา

6 - 10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.56 และน้อยที่สุด ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก

ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D$) จากตัวอย่าง 320 คน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ ดังตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวม

(n = 320)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	($\bar{X}$)	($S.D$)	ระดับ
1. ความจำเป็นพื้นฐาน (X_1)	3.60	0.73	มาก
2. การมองการณ์ไกล (X_2)	3.70	0.71	มาก
3. มีหลักการ (X_3)	3.61	0.71	มาก
4. หลักในการทำงาน (X_4)	3.64	0.74	มาก
5. หลักการปกครอง (X_5)	3.47	0.88	ปานกลาง
6. ความมุ่งประสงค์ (X_6)	3.64	0.80	มาก
7. การวางแผน (X_7)	3.63	0.77	มาก
8. ความยืดหยุ่น (X_8)	3.64	0.71	มาก
9. การบริหารคน (X_9)	3.67	0.70	มาก
10. ความรักองค์กร (X_{10})	3.61	0.78	มาก
รวม (X_{tot})	3.62	0.67	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, $S.D = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านหลักการปกครอง ($\bar{X} = 3.47$, $S.D = 0.88$) โดยด้านที่มีระดับมาก 9 ด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การ

มองการณ์ไกล ($\bar{X} = 3.70$, $S.D = 0.71$) การบริหารคน ($\bar{X} = 3.67$, $S.D = 0.70$) หลักในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$, $S.D = 0.74$) ความมุ่งประสงค์ ($\bar{X} = 3.64$, $S.D = 0.80$) ความยืนหยัด ($\bar{X} = 3.64$, $S.D = 0.71$) การวางแผน ($\bar{X} = 3.63$, $S.D = 0.77$) มีหลักการ ($\bar{X} = 3.61$, $S.D = 0.71$) ความรักองค์กร ($\bar{X} = 3.61$, $S.D = 0.78$) และความจำเป็นพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.60$, $S.D = 0.73$) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อยได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก จำแนกตามด้านและรายข้อ

(n = 320)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	($\bar{X}$)	($S.D$)	ระดับ
ความจำเป็นพื้นฐาน (X_1)	3.60	0.73	มาก
1. สามารถคลี่คลายความขัดแย้งได้อย่างรวดเร็วและได้ผลดี	3.49	0.86	ปานกลาง
2. เลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.80	0.83	มาก
3. สามารถสร้างทีมงาน พร้อมทั้งโน้มน้าวให้บุคลากรมาร่วมทำงานกลุ่มได้อย่างดี	3.51	0.92	มาก
4. สามารถกระตุ้นให้สมาชิกเห็นความสำคัญของกระบวนการกลุ่มและปฏิบัติช่วยกันได้เป็นอย่างดี	3.59	0.82	มาก
การมองการณ์ไกล (X_2)	3.70	0.71	มาก
5. มีวิสัยทัศน์ ติดตามกระแสความเคลื่อนไหวและความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.75	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 320)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	($\bar{X}$)	($S.D$)	ระดับ
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.77	0.85	มาก
7. สามารถกำหนดและวางแผนแนวนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม	3.51	0.85	มาก
8. สามารถเป็นผู้นำในการวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.62	0.91	มาก
มีหลักการ (X_3)	3.61	0.71	มาก
9. กำหนดแนวทางในทางการปฏิบัติงานโดยยึดนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	3.82	0.83	มาก
10. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.60	0.81	มาก
11. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติในครั้งต่อไป	3.50	0.81	มาก
12. สามารถกำหนดวิธีการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้	3.53	0.83	มาก
หลักในการทำงาน (X_4)	3.64	0.74	มาก
13. มีการวางแผนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.57	0.88	มาก
14. นำเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานที่ได้ตกลงร่วมกันมาเป็นหลักในการทำงาน	3.49	0.98	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 320)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	($\bar{X}$)	($S.D$)	ระดับ
15. เน้นการนำหลักการและการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด	3.69	0.76	มาก
16. นำหลักการมาช่วยในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรม	3.80	0.82	มาก
หลักการปกครอง (X_5)	3.47	0.88	ปานกลาง
17. มีความสามารถในการจูงใจบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้งานบรรลุตามจุดประสงค์	3.53	0.96	มาก
18. ให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.54	0.98	มาก
19. มีการชมเชย หรือตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควรอย่างเหมาะสม	3.50	0.96	มาก
20. มีการให้รางวัล การยกย่องชมเชย หรือให้ข้อเสนอแนะ การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควรอย่างเหมาะสม	3.29	1.04	ปานกลาง
ความมุ่งประสงค์ (X_6)	3.64	0.80	มาก
21. มีการตั้งจุดประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน	3.70	0.86	มาก
22. ชี้แจงความมุ่งหมายของการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทราบได้อย่างทั่วถึง	3.75	0.86	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 320)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	($\bar{X}$)	($S.D$)	ระดับ
23.ยึดเป้าหมายสถานศึกษาเป็นหลัก มิใช่ยึดเป้าหมายส่วนตัว	3.55	1.01	มาก
24.สร้างความตระหนักให้บุคลากรเกิด ความรู้สึกร่วมในการทำงานเพื่อองค์กร มิใช่ทำเพื่อบุคคล	3.55	0.98	มาก
การวางแผน (X_7)	3.63	0.77	มาก
25.ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและ ปัญหาของสถานศึกษาก่อนการ วางแผนเสมอ	3.54	0.87	มาก
26.กำหนดขั้นตอนและการปฏิบัติที่ทำให้ เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.68	0.88	มาก
27.กำหนดวิธีการเพื่อบรรลุจุดประสงค์ไว้ หลาย ๆ วิธีพร้อมกรอบเวลาที่จะ ทำงานในแต่ละขั้นตอน	3.62	0.85	มาก
28.ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน ตามแผน	3.66	0.91	มาก
ความยืดหยุ่น (X_8)	3.64	0.71	มาก
29.ยึดมั่นในเป้าประสงค์และแผนงาน ตามที่กำหนดไว้	3.67	0.85	มาก
30.สื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจใน เป้าประสงค์ร่วมกัน	3.62	0.85	มาก
31.ปฏิบัติตามหลักการและประพัตติตน เป็นตัวอย่างที่ดี	3.68	0.94	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 320)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	($\bar{X}$)	($S.D$)	ระดับ
การบริหารคน (X_9)	3.67	0.70	มาก
32.มีความมั่นคงและมั่นใจในสิ่งที่ตัดสินใจ และจะไม่เปลี่ยนแปลงหลักการนโยบาย โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร	3.60	0.83	มาก
33.มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถได้อย่างเหมาะสม	3.70	0.86	มาก
34.สามารถสร้างบรรยากาศของความ ร่วมมือในหมู่คณะครู อาจารย์	3.45	0.92	ปานกลาง
35.จัดให้มีการพัฒนานักบุคลากร ในรูปแบบ ต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การฝึกปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	3.82	0.86	มาก
36.ส่งเสริมให้นักบุคลากรมีความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.71	0.87	มาก
ความรักองค์กร (X_{10})	3.61	0.78	มาก
37.สร้างเอกลักษณ์ วัฒนธรรมใน สถานศึกษา ให้ครู นักศึกษาได้ปฏิบัติ เป็นแนวทางเดียวกัน	3.62	0.90	มาก
38.จูงใจและเสริมแรงให้นักบุคลากรและ นักศึกษา มีความผูกพันต่อสถานศึกษา จูงใจและเสริมแรงให้คณะครูและ นักศึกษา มีความผูกพันต่อสถานศึกษา	3.50	0.95	มาก
39.จัดกิจกรรมหรือสัญลักษณ์ของ สถานศึกษาเพื่อให้ครู และนักศึกษาเกิด ความภาคภูมิใจในสถานศึกษา	3.57	0.87	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 320)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	($\bar{X}$)	($S.D$)	ระดับ
40.ส่งเสริมให้สถานศึกษา สมัครเข้ารับการประเมินประเภทต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร	3.75	0.86	มาก

ความจำเป็นพื้นฐาน (X_1) พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านของความจำเป็นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $S.D = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ระดับ ปานกลาง 1 ข้อ คือ สามารถคลี่คลายความขัดแย้งได้อย่างรวดเร็วและได้ผลดี ($\bar{X} = 3.49$, $S.D = 0.86$) โดยข้อที่มีระดับมาก 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.80$, $S.D = 0.83$) รองลงมาคือ สามารถกระตุ้นให้สมาชิกเห็นความสำคัญของกระบวนการกลุ่มและปฏิบัติช่วยกันได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.59$, $S.D = 0.82$) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ สามารถสร้างทีมงาน พร้อมทั้งโน้มน้าวให้บุคลากรมาร่วมทำงานกลุ่มได้อย่างดี ($\bar{X} = 3.51$, $S.D = 0.92$)

การมองการณ์ไกล (X_2) พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านการมองการณ์ไกล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $S.D = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ ติดตามกระแสความเคลื่อนไหวและความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.89$, $S.D = 0.75$) รองลงมาคือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.77$, $S.D = 0.85$) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ สามารถกำหนดและวางแผนนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.51$, $S.D = 0.85$)

มีหลักการ (X_3) พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านของมีหลักการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $S.D = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำหนดแนวทางในทางการปฏิบัติงานโดยยึดนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.82$, $S.D = 0.83$) รองลงมาคือ กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$, $S.D$

= 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษารวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติในครั้งต่อไป ($\bar{X} = 3.50$, $S.D = 0.81$)

หลักในการทำงาน (X_4) พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านของหลักในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.64$, $S.D=0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ นำเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานที่ได้ตกลงร่วมกันมาเป็นหลักในการทำงาน ($\bar{X}=3.49$, $S.D = 0.98$) โดยข้อที่มีระดับมาก 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นำหลักการมาช่วยในการตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรม ($\bar{X}=3.80$, $S.D=0.82$) รองลงมาคือ เน้นการนำหลักการและการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X}=3.69$, $S.D=0.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการวางแผนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.57$, $S.D=0.88$)

หลักการปกครอง (X_5) พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านของหลักการปกครอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.47$, $S.D = 0.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ปานกลาง 1 ข้อ คือ มีการให้รางวัล การยกย่องชมเชยหรือให้ข้อเสนอแนะ การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.29$, $S.D = 1.04$) โดยข้อที่อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 3.54$, $S.D = 0.98$) รองลงมาคือ มีความสามารถในการจูงใจบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้งานบรรลุตามจุดประสงค์ ($\bar{X} = 3.53$, $S.D = 0.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการชมเชย หรือตำหนิ ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.50$, $S.D = 0.96$)

ความมุ่งประสงค์ (X_6) พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านของความมุ่งประสงค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.64$, $S.D = 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ชี้แจงความมุ่งหมายของการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทราบได้อย่างทั่วถึง ($\bar{X}= 3.75$, $S.D = 0.86$) รองลงมาคือ มีการตั้งจุดประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.70$, $S.D = 0.86$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ยึดเป้าหมายสถานศึกษาเป็นหลักมิใช่ยึดเป้าหมายส่วนตัว ($\bar{X} = 3.55$, $S.D = 1.01$) และ สร้างความตระหนักให้บุคลากรเกิดความรู้สึกร่วมในการทำงานเพื่อองค์กรมิใช่ทำเพื่อบุคคล ($\bar{X} = 3.55$, $S.D = 0.98$)

การวางแผน (X_7) พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านของการวางแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.63$,

$S.D = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำหนดขั้นตอนและการปฏิบัติที่ทำให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.68$, $S.D = 0.88$) รองลงมาคือ ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานตามแผน ($\bar{X} = 3.66$, $S.D = 0.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของสถานศึกษา ก่อนการวางแผนเสมอ ($\bar{X} = 3.54$, $S.D = 0.87$)

ความยั่งยืนหยัด (X_8) พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านของความยั่งยืน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, $S.D = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติตามหลักการและประเพณีตนเป็นตัวอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.68$, $S.D = 0.94$) รองลงมาคือ ยึดมั่นในเป้าประสงค์และแผนงานตามที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.67$, $S.D = 0.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยสุด คือ มีความมั่นคงและมั่นใจในสิ่งที่ตัดสินใจ และจะไม่เปลี่ยนแปลงหลักการนโยบายโดย ไม่มีเหตุผลอันสมควร ($\bar{X} = 3.60$, $S.D = 0.83$)

การบริหารคน (X_9) พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านการบริหารคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, $S.D = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ปานกลาง 1 ข้อ คือ สามารถสร้างบรรยากาศของความร่วมมือในหมู่คณะครู อาจารย์ ($\bar{X} = 3.45$, $S.D = 0.92$) โดย ข้อที่อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การฝึกปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.82$, $S.D = 0.86$) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.71$, $S.D = 0.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มอบหมาย งานตามความรู้ ความสามารถได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.70$, $S.D = 0.86$)

ความรักองค์กร (X_{10}) พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านของความรักองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $S.D = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้สถานศึกษา สมัครเข้ารับการประเมินประเภทต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.75$, $S.D = 0.86$) รองลงมาคือ สร้างเอกลักษณ์ วัฒนธรรมในสถานศึกษา ให้ครู นักศึกษาได้ปฏิบัติ เป็นแนวทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.62$, $S.D = 0.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จูงใจและ เสริมแรงให้บุคลากรและนักศึกษา มีความผูกพันต่อสถานศึกษา จูงใจและเสริมแรงให้คณะครูและ นักศึกษา มีความผูกพันต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.50$, $S.D = 0.95$)

**ตอนที่ 3 การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาค
ตะวันตก**

ในการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
($S.D$) จากตัวอย่าง 320 คน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์
ดังตารางที่ 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 320)

การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	($\bar{X}$)	($S.D$)	ระดับ
1. มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จ การศึกษาวิชาชีพ (Y_1)	3.68	0.53	มาก
2. มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการ เรียนการสอน (Y_2)	3.76	0.57	มาก
3. มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน (Y_3)	3.90	0.59	มาก
4. มาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่ สังคม (Y_4)	3.93	0.71	มาก
5. มาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย (Y_5)	3.75	0.69	มาก
6. มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการ จัดการ (Y_6)	3.73	0.65	มาก
รวม (Y_{tot})	3.79	0.53	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า โดยภาพรวมการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัด
อาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $S.D = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มาตรฐานที่
4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม ($\bar{X} = 3.93$, $S.D = 0.71$) มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}$

= 3.90, $S.D = 0.59$) มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.76$, $S.D = 0.57$) มาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย ($\bar{X} = 3.75$, $S.D = 0.69$) มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ ($\bar{X} = 3.73$, $S.D = 0.65$) และมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.68$, $S.D = 0.53$)

เมื่อวิเคราะห์การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อยจะได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก จำแนกตามรายด้านและรายข้อ

(n = 320)

การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	($\bar{X}$)	($S.D$)	ระดับ
มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ (Y_1)	3.68	0.53	มาก
1. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดตามชั้นปี	3.60	0.82	มาก
2. ผู้เรียนสามารถประยุกต์หลักการทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ มาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอาชีพอย่างเป็นระบบ	3.46	0.69	ปานกลาง
3. ผู้เรียนมีทักษะในการใช้ภาษาสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ	3.37	0.79	ปานกลาง
4. ผู้เรียนมีความสามารถใช้ความรู้ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการศึกษาค้นคว้า และปฏิบัติงานวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม	3.73	0.73	มาก
5. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามในวิชาชีพ มีบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3.76	0.68	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 320)

การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	($\bar{X}$)	($S.D$)	ระดับ
6. ผู้สำเร็จการศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์การสำเร็จการศึกษา และผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ	3.75	0.81	มาก
7. ผู้สำเร็จการศึกษาได้งานทำในสถานประกอบการ/ประกอบอาชีพอิสระและศึกษาต่อภายใน 1 ปี	3.90	0.63	มาก
8. สถานประกอบการมีความพึงพอใจ ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา	3.83	0.68	มาก
มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Y_2)	3.76	0.57	มาก
9. ระดับคุณภาพของหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษามีการพัฒนาตามความต้องการของตลาดแรงงาน	3.74	0.56	มาก
10. สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการฝึกทักษะวิชาชีพ	3.84	0.71	มาก
11. สถานศึกษาจัดหาวัสดุฝึก อุปกรณ์สำหรับการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.69	0.83	มาก
12. สถานศึกษามีการจัดระบบคอมพิวเตอร์ในแต่ละสาขาวิชาอย่างเหมาะสม และเพียงพอ	3.52	0.99	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 320)

การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	($\bar{X}$)	($S.D$)	ระดับ
13.สถานศึกษามีการจัดอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ศูนย์วิทยบริการ โรงฝึกงาน พื้นที่ฝึก ปฏิบัติงาน เหมาะสมกับวิชาที่เรียน มี บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.71	0.86	มาก
14.สถานศึกษามีการจัดระบบความ ปลอดภัย ของสภาพแวดล้อมสิ่ง อำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อการ เรียนรู้	3.74	0.90	มาก
15.บุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับการ พัฒนาตามหน้าที่รับผิดชอบ	3.77	0.76	มาก
16.สถานศึกษาได้รับความร่วมมือ ทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษาใน การจัดการศึกษา ด้านทรัพยากร หรือ ด้านบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.70	มาก
17.สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจาก สถานประกอบการในการจัดการศึกษา ระบบทวิภาคี และระบบปรกติ	4.02	0.78	มาก
18.สถานศึกษามีอัตราส่วน ของผู้สอน ประจำต่อผู้เรียนอย่างเหมาะสม	3.73	0.76	มาก
19. สถานศึกษามีการจัดระบบให้ผู้เรียน พบอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างเหมาะสม	4.03	0.69	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 320)

มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน (Y_3)	3.90	0.59	มาก
20.สถานศึกษามีการจัดบริการ ตรวจสอบสารเสพติดให้กับผู้เรียน อย่างสม่ำเสมอ	3.90	0.77	มาก
21.สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลของ ผู้เรียนที่ออกกลางคันอย่างเป็นระบบ	3.58	0.90	มาก
22.สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามในวิชาชีพ รวมทั้งด้าน บุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์	3.91	0.70	มาก
23.สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ประเพณีและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.07	0.74	มาก
มาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่ สังคม (Y_4)	3.93	0.71	มาก
24.สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม / โครงการที่ให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน อย่างเหมาะสม	4.12	0.77	มาก
25.สถานศึกษามีการส่งเสริมความรู้ในการ พัฒนาชุมชนและท้องถิ่นอย่างเหมาะสม	4.02	0.76	มาก
26.สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม / โครงการฝึกทักษะวิชาชีพให้แก่ ประชาชนในท้องถิ่น	4.03	0.80	มาก
27.สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณ ในการจัดกิจกรรม / โครงการที่ ให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น อย่างเหมาะสม	3.80	0.86	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 320)

การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	($\bar{X}$)	($S.D$)	ระดับ
28.สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมความรู้ในการพัฒนาชุมชน / ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม	3.78	0.89	มาก
29.สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรม / โครงการในการฝึกทักษะวิชาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างเหมาะสม	3.80	0.84	มาก
มาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย (Y_5)	3.75	0.69	มาก
30.สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสร้าง / พัฒนานวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานวิจัย และโครงการที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน การประกอบอาชีพและ/หรือการพัฒนาชุมชน	3.88	0.79	มาก
31.สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสร้าง / พัฒนานวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานวิจัย และโครงการที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน การประกอบอาชีพและ/หรือการพัฒนาประเทศ	3.83	0.78	มาก
32.สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการสร้าง พัฒนา และเผยแพร่ นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย และโครงการอย่างเหมาะสม และเพียงพอ	3.79	0.77	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 320)

การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	($\bar{X}$)	($S.D$)	ระดับ
33.สถานศึกษามีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย และโครงการที่นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับชุมชนผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.72	0.83	มาก
34.สถานศึกษามีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย และโครงการที่นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับประเทศผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.52	0.86	มาก
มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ (Y_6)	3.73	0.65	มาก
35.ผู้บริหารมีการบริหารที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาหรือแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	3.71	0.77	มาก
36.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในประชาคมอาชีวศึกษาด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	3.61	0.84	มาก
37.บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	3.84	0.77	มาก
38.สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศอย่างเหมาะสม	3.65	0.83	มาก
39.สถานศึกษามีการจัดการความรู้ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	3.83	0.73	มาก

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ (Y_1) พบว่า โดยภาพรวมการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านของมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, $S.D=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และปานกลาง 2 ข้อเรียงจากมากไปน้อย คือ ผู้เรียนสามารถประยุกต์หลักการทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ มาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอาชีพออย่างเป็นระบบ($\bar{X}=3.46$, $S.D=0.69$) และผู้เรียนมีทักษะในการใช้ภาษาสื่อสาร ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ($\bar{X}=3.37$, $S.D=0.79$) โดยข้อที่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้สำเร็จการศึกษาได้งานทำในสถานประกอบการ/ประกอบอาชีพอิสระและศึกษาต่อภายใน 1 ปี ($\bar{X}=3.90$, $S.D=0.63$) รองลงมาคือ สถานประกอบการมีความพึงพอใจ ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ($\bar{X}=3.83$, $S.D=0.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดตามชั้นปี($\bar{X}=3.60$, $S.D=0.82$)

มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Y_2) พบว่า โดยภาพรวมการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านของมาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, $S.D=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี และระบบปรกติ ($\bar{X}=4.02$, $S.D=0.78$) รองลงมาคือ สถานศึกษาได้รับความร่วมมือ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาในการจัดการศึกษา ด้านทรัพยากร หรือด้านบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ($\bar{X}=3.89$, $S.D=0.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดระบบคอมพิวเตอร์ในแต่ละสาขาวิชาอย่างเหมาะสม และเพียงพอ ($\bar{X}=3.52$, $S.D=0.99$)

มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน(Y_3) พบว่า โดยภาพรวมการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านของมาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, $S.D=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมวัฒนธรรม ประเพณีและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X}=4.07$, $S.D=0.74$)รองลงมา

คือ สถานศึกษามีการจัดระบบให้ผู้เรียนพบอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.03$, $S.D=0.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียนที่ออกกลางคันอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=3.58$, $S.D=0.90$)

มาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม (Y_4) พบว่า โดยภาพรวมการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านของมาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, $S.D=0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม / โครงการที่ให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.12$, $S.D=0.77$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม / โครงการฝึกทักษะวิชาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ($\bar{X}=4.03$, $S.D=0.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมความรู้ในการพัฒนาชุมชน / ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.78$, $S.D=0.89$)

มาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย (Y_5) พบว่า โดยภาพรวมการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านของมาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, $S.D=0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสร้าง / พัฒนานวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานวิจัยและโครงการที่นำไปใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาการเรียนการสอน การประกอบอาชีพและ/หรือการพัฒนาชุมชน ($\bar{X}=3.88$, $S.D=0.79$) รองลงมาคือ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสร้าง / พัฒนานวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานวิจัยและโครงการที่นำไปใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาการเรียนการสอน การประกอบอาชีพและ/หรือการพัฒนาประเทศ ($\bar{X}=3.83$, $S.D=0.78$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย และโครงการที่นำไปใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอนในระดับประเทศผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.52$, $S.D=0.86$)

มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ (Y_6) พบว่า โดยภาพรวมการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ในด้านของมาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, $S.D=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตาม

จรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ($\bar{X}=3.84$, $S.D=0.77$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดการความรู้ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.83$, $S.D=0.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในประชาคมอาชีวศึกษาด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ ($\bar{X}=3.61$, $S.D=0.84$)

ตอนที่ 4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{tot}	Y_{tot}
X_1	1											
X_2	.749**	1										
X_3	.736**	.738**	1									
X_4	.753**	.755**	.811**	1								
X_5	.738**	.648**	.698**	.829**	1							
X_6	.773**	.795**	.779**	.855**	.807**	1						
X_7	.756**	.805**	.811**	.832**	.706**	.883**	1					
X_8	.755**	.698**	.807**	.823**	.788**	.828**	.858**	1				
X_9	.712**	.704**	.647**	.710**	.784**	.719**	.710**	.756**	1			
X_{10}	.711**	.672**	.648**	.744**	.762**	.715**	.682**	.693**	.800**	1		
X_{tot}	.869**	.854**	.867**	.920**	.884**	.925**	.910**	.906**	.853**	.843**	1	
Y_{tot}	.605**	.666**	.626**	.640**	.577**	.650**	.667**	.669**	.718**	.695**	.736**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_{tot}) กับการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันที่

($r_{xy} = .736$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารจำแนกรายด้าน [(X_1), (X_2), (X_3), (X_4), (X_5), (X_6), (X_7), (X_8), (X_9), (X_{10})] กับการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 8 – 14

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีรายละเอียดตามตารางที่ 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	5	55.368	11.074	100.940	.000**
Residual	314	34.447	.110		
Total	319	89.815			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	.785
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	.616
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squares)	.610
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.331

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardize d Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	1.374	.111		12.387	.000**
การบริหารคน(X_9)	.243	.052	.323	4.632	.000**
การมองการณ์ไกล(X_2)	.160	.040	.215	4.013	.000**
ความรักองค์กร(X_{10})	.207	.044	.302	4.741	.000**
ความยั่งยืน(X_8)	.199	.047	.268	4.216	.000**
หลักการปกครอง(X_5)	-.156	.041	-.257	-3.828	.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการบริหารคน(X_9) ด้านการมองการณ์ไกล(X_2) ด้านความรักองค์กร(X_{10}) ด้านความยั่งยืน(X_8) และด้านหลักการปกครอง(X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .785 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .616 นั่นคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการบริหารคน(X_9) ด้านการมองการณ์ไกล(X_2) ด้านความรักองค์กร(X_{10}) ด้านความยั่งยืน(X_8) และด้านหลักการปกครอง(X_5) ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวม (Y_{tot}) คิดเป็นร้อยละ 61.60 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .610 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .331 ในลักษณะนี้แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการบริหารคน(X_9) ด้านการมองการณ์ไกล(X_2) ด้านความรักองค์กร(X_{10}) ด้านความยั่งยืน(X_8) และด้านหลักการปกครอง(X_5) ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านหลักการปกครอง(X_5) ส่งผลผกผัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.374 + .243(X_9) + .160(X_2) + .207(X_{10}) + .199(X_8) - .156(X_5)$$

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวชิราวุธ (Y_1) มีรายละเอียดตามตารางที่ 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวชิราวุธ (Y_1)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	sig
Regression	5	42.160	8.432	54.228	.000**
Residual	314	48.824	.155		
Total	319	90.984			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	.681
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	.463
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squares)	.455
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.394

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardize d Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	1.581	.132		12.002	.000**
มีหลักการ (X_3)	.231	.054	.308	4.279	.000**
ความรักองค์กร (X_{10})	.204	.052	.297	3.955	.000**
การบริหารคน (X_9)	.145	.061	.192	2.375	.000**
หลักการปกครอง (X_5)	-.138	.049	-.226	-2.838	.000**
ความยั่งยืน (X_8)	.129	.065	.172	1.992	.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านมีหลักการ (X_3) ด้านความรักองค์กร (X_{10}) ด้านการบริหารคน (X_9) ด้านหลักการปกครอง (X_5) และด้านความยั่งยืน (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .681 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .463 นั่นคือ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านมีหลักการ (X_3) ด้านความรักองค์กร (X_{10}) ด้านการบริหารคน (X_9) ด้านหลักการปกครอง (X_5) และด้านความยั่งยืน (X_8) ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ (Y_1) คิดเป็นร้อยละ 46.30 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .455 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .394 ในลักษณะนี้แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมีหลักการ (X_3) ด้านความรักองค์กร (X_{10}) ด้านการบริหารคน (X_9) ด้านหลักการปกครอง (X_5) และด้านความยั่งยืน (X_8) ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านหลักการปกครอง (X_5) ส่งผลผกผัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 1.581 + .231(X_3) + .204(X_{10}) + .145(X_9) - .138(X_5) + .129(X_8)$$

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Y_2) มีรายละเอียดตามตารางที่ 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Y_2)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	4	53.049	13.262	82.195	.000**
Residual	315	50.825	.161		
Total	319	103.874			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	.715
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	.511
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว(Adjusted R Squares)	.504
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.402

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	1.595	.126		12.676	.003**
ความรักองค์กร(X_{10})	.342	.053	.465	6.505	.000**
การวางแผน(X_7)	.190	.045	.255	4.223	.000**
การบริหารคน(X_9)	.187	.061	.231	3.056	.002**
หลักการปกครอง (X_5)	-.128	.046	-.196	-2.773	.006**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 10 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความรักองค์กร(X_{10}) ด้านการวางแผน(X_7) ด้านการบริหารคน(X_9) และด้านหลักการปกครอง(X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .715 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .511 นั่นคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความรักองค์กร(X_{10}) ด้านการวางแผน(X_7) ด้านการบริหารคน(X_9) และด้านหลักการปกครอง(X_5) ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Y_2) คิดเป็นร้อยละ 50.10 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .504 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .402 ในลักษณะนี้แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความรักองค์กร(X_{10}) ด้านการวางแผน(X_7) ด้านการบริหารคน(X_9) และด้านหลักการปกครอง(X_5) ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านหลักการปกครอง(X_5) ส่งผลผกผัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = 1.595 + .342(X_{10}) + .190(X_7) + .187(X_9) - .128(X_5)$$

4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน(Y_3) มีรายละเอียดตามตารางที่ 11

ตาราง 11 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน(Y_3)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	3	45.105	15.035	72.765	.000**
Residual	316	65.294	.207		
Total	319	110.400			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	.639
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	.409
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว(Adjusted R Squares)	.403
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.455

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	1.891	.140		13.482	.000**
ความรักองค์กร (X_{10})	.378	.052	.498	7.246	.000**
ความยั่งยืน (X_8)	.345	.059	.419	5.809	.000**
หลักการปกครอง (X_5)	-.177	.054	-.263	-3.273	.001**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความรักองค์กร (X_{10}) ด้าน ความยั่งยืน (X_8) และด้านหลักการปกครอง (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .639 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .409 นั่นคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความรักองค์กร (X_{10}) ด้าน ความยั่งยืน (X_8) และด้านหลักการปกครอง (X_5) ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (Y_3) คิดเป็นร้อยละ 40.90 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .403 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .454 ในลักษณะนี้แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความรักองค์กร (X_{10}) ด้าน ความยั่งยืน (X_8) และด้านหลักการปกครอง (X_5) ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านหลักการปกครอง (X_5) ส่งผลผกผัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = 1.891 + .378(X_{10}) + .345(X_8) - .177(X_5)$$

5. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม (Y_4) มีรายละเอียดตามตารางที่ 12

ตาราง 12 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม (Y_4)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	4	82.565	20.641	82.511	.000**
Residual	315	78.802	.250		
Total	319	161.367			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	.715
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	.512
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squares)	.505
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.500

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardize d Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	1.193	.161		7.391	.000**
การบริหารคน(X_9)	.439	.062	.435	7.032	.000**
การมองการณ์ไกล (X_2)	.341	.073	.342	4.694	.000**
ความจำเป็นพื้นฐาน (X_1)	-.231	.066	-.238	-3.515	.001**
การวางแผน(X_7)	.192	.069	.206	2.787	.006**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 12 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการบริหารคน(X_9) ด้านการมองการณ์ไกล (X_2) ด้านความจำเป็นพื้นฐาน (X_1) และด้านการวางแผน(X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .715 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .512 นั่นคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการบริหารคน(X_9) ด้านการมองการณ์ไกล (X_2) ด้านความจำเป็นพื้นฐาน (X_1) และด้านการวางแผน(X_7) ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม(Y_4) คิดเป็นร้อยละ 51.20 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .505 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .500 ในลักษณะนี้แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการบริหารคน(X_9) ด้านการมองการณ์ไกล (X_2) ด้านความจำเป็นพื้นฐาน (X_1) และด้านการวางแผน(X_7) ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม(Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = 1.193 + .439(X_9) + .341(X_2) - .231(X_1) + .192(X_7)$$

6. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย (Y_5) มีรายละเอียดตามตารางที่ 13

ตาราง 13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย (Y_5)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	3	58.895	19.632	67.097	.000**
Residual	316	92.457	.293		
Total	319	151.352			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	.624
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	.389
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squares)	.383
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.541

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardize d Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	1.375	.178		7.733	.000**
การบริหารคน(X_9)	.674	.071	.690	9.499	.000**
หลักการปกครอง(X_5)	-.178	.061	-.226	-2.927	.004**
มีหลักการ(X_3)	.143	.061	.148	2.342	.002**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการบริหารคน(X_9) ด้านหลักการปกครอง(X_5) และด้านมีหลักการ(X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .624 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .389 นั่นคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการบริหารคน(X_9) ด้านหลักการปกครอง(X_5) และด้านมีหลักการ(X_3) ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย (Y_5) คิดเป็นร้อยละ 38.90 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .383 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .541 ในลักษณะนี้แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการบริหารคน(X_9) ด้านหลักการปกครอง(X_5) และด้านมีหลักการ(X_3) ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านหลักการปกครอง(X_5) ส่งผลผกผัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = 1.375 + .674(X_9) - .178(X_5) + .143(X_3)$$

7. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ (Y_6) มีรายละเอียดตามตารางที่ 14

ตาราง 14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ (Y_6)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	3	76.993	25.664	136.519	.000**
Residual	316	59.405	.188		
Total	319	136.398			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	.751
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	.564
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squares)	.560
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.434

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	.977	.138		7.054	.000**
การมองการณ์ไกล (X_2)	.313	.054	.342	5.810	.000**
ความยั่งยืนหยัด (X_8)	.224	.054	.245	4.124	.000**
ความจำเป็นพื้นฐาน (X_1)	.216	.057	.241	3.757	.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 14 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการมองการณ์ไกล (X_2) ด้านความยั่งยืนหยัด (X_8) และความจำเป็นพื้นฐาน (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .751 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .564 นั่นคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการมองการณ์ไกล (X_2) ด้านความยั่งยืนหยัด (X_8) และความจำเป็นพื้นฐาน (X_1) ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ (Y_6) คิดเป็นร้อยละ 56.40 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .560 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .434 ในลักษณะนี้แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการมองการณ์ไกล (X_2) ด้านความยั่งยืนหยัด (X_8) และความจำเป็นพื้นฐาน (X_1) ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ด้านมาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_6 = .977 + .313(X_2) + .224(X_8) + .216(X_1)$$

ความ จำเป็นพื้นฐาน (X_1)	การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\hat{Y}_{tot}$) ($\hat{Y}_{tot}$) $\longleftarrow X_9, X_2, X_{10}, X_8, X_5$ $\hat{Y}_{tot}\beta_{x_9} = .243$, $\hat{Y}_{tot}\beta_{x_2} = .160$, $\hat{Y}_{tot}\beta_{x_{10}} = .207$ $\hat{Y}_{tot}\beta_{x_8} = .199$, $\hat{Y}_{tot}\beta_{x_5} = -.156$	ความ มุ่งประสงค์ (X_6)
การมอง การณ์ไกล (X_2)	การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\hat{Y}_1$) ($\hat{Y}_1$) $\longleftarrow X_3, X_{10}, X_9, X_5, X_8$ $\hat{Y}_1\beta_{x_3} = .231$, $\hat{Y}_1\beta_{x_{10}} = .204$, $\hat{Y}_1\beta_{x_9} = .145$ $\hat{Y}_1\beta_{x_5} = -.138$, $\hat{Y}_1\beta_{x_8} = .129$	การวางแผน (X_7)
มีหลักการ (X_3)	การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\hat{Y}_2$) ($\hat{Y}_2$) $\longleftarrow X_{10}, X_7, X_9, X_5$ $\hat{Y}_2\beta_{x_{10}} = .342$, $\hat{Y}_2\beta_{x_7} = .190$, $\hat{Y}_2\beta_{x_9} = .187$ $\hat{Y}_2\beta_{x_5} = -.128$	ความเข้มแข็ง (X_8)
หลักในการ ทำงาน (X_4)	การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\hat{Y}_3$) ($\hat{Y}_3$) $\longleftarrow X_{10}, X_8, X_5$ $\hat{Y}_3\beta_{x_{10}} = .378$, $\hat{Y}_3\beta_{x_8} = .345$, $\hat{Y}_3\beta_{x_5} = -.177$	การบริหารคน (X_9)
หลัก การปกครอง (X_5)	การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (Y_4) (Y_4) $\longleftarrow X_9, X_2, X_1, X_7$ $\hat{Y}_4\beta_{x_9} = .439$, $\hat{Y}_4\beta_{x_2} = .341$, $\hat{Y}_4\beta_{x_1} = -.231$, $\hat{Y}_4\beta_{x_7} = .192$	ความรักองค์กร (X_{10})
	การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (Y_5) (Y_5) $\longleftarrow X_9, X_5, X_3$ $\hat{Y}_5\beta_{x_9} = .674$, $\hat{Y}_5\beta_{x_5} = -.178$, $\hat{Y}_5\beta_{x_3} = .143$	
	การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (Y_6) (Y_6) $\longleftarrow X_2, X_8, X_1$ $\hat{Y}_6\beta_{x_2} = .313$, $\hat{Y}_6\beta_{x_8} = .224$, $\hat{Y}_6\beta_{x_1} = .216$	

$\longleftarrow$ หมายถึง ตัวแปรที่เข้าสมการ, β หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
 แผนภูมิที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ
 บริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัด ภูมิภาคตะวันตก

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก 2) เพื่อทราบการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก 3) เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก บุคลากรในสถานศึกษาทั้ง 40 แห่ง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงาน จำนวน 160 คน ครูผู้สอนในหมวดวิชาชีพ จำนวน 160 คน รวมทั้งสิ้น 320 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regressions analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบทางสถิติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก สรุปข้อค้นพบการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีระดับมากเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การมองการณ์ไกล การบริหารคน หลักในการทำงาน ความมุ่งประสงค์ ความยืนหยัด การวางแผน มีหลักการ ความรักองค์กร และความจำเป็นพื้นฐาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านหลักการปกครอง

2.การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ มาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ และมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวិชาชีพ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการบริหารคน ด้านการมองการณ์ไกล ด้านความรักองค์กร ด้านความยั่งยืน และด้านหลักการปกครอง ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวม โดยด้านหลักการปกครองส่งผลผกผัน

การอภิปรายผล

จากวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นเพื่อสนับสนุนการวิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก เกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านหลักการปกครอง อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีระดับมากที่สุดมีทั้งหมด 9 ด้าน โดยมีความเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมองการณ์ไกล การบริหารคน หลักในการทำงาน ความมุ่งมั่นประสงค์ ความยั่งยืน การวางแผน มีหลักการ ความรักองค์กร และความจำเป็นพื้นฐาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กระบวนการคัดเลือกบุคคลให้มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพทำให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ และมีภาวะผู้นำสูง ในระดับสำนักงานเขตการศึกษาได้มีการพัฒนาศักยภาพ สมรรถภาพผู้บริหารทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ โดยจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ จึงทำให้ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญู คชศิลา ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแบบภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งสัมพันธเป็นรายคน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ดา จักขุจันทร์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า การใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่สถานศึกษาได้รับรางวัลพระราชทานและของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาอื่น มีการใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน แต่การใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่สถานศึกษาได้รับรางวัลพระราชทาน จะมีการใช้ภาวะผู้นำที่สูงกว่า

2. การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาค ตะวันตกโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มาตรฐานที่ 5 นวัตกรรมและการวิจัย มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ และมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาเป็นมาตรฐานที่บุคลากรอาชีวศึกษาปฏิบัติมาเป็นระยะเวลานานทำให้มีความคุ้นเคยและทำได้ดีในแต่ละมาตรฐานตลอดจนมีการตรวจสอบคุณภาพสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารและส่วนที่เกี่ยวข้องยึดหลักการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการวัดคุณภาพสถานศึกษาด้วยจึงทำให้ระดับการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก อยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสี่ยงม เป้าเล้ง ได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า มีการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการดำเนินการมากที่สุด คือ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านที่มีการดำเนินการต่ำที่สุด คือ การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม อรุณราช ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับการดำเนินงานแต่ละข้ออยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ข้อ โดยที่การประเมินคุณภาพการศึกษามากที่สุด การ

ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนามาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ และการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา น้อยที่สุด

3.ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการบริหารคน ด้านการมองการณ์ไกล ด้านความรักองค์กร ด้านความยืนหยัด และด้านหลักการปกครอง ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก โดยภาพรวม โดยด้านหลักการปกครองส่งผลผกผัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารคน หากบริหารคนไม่เป็นก็อาจทำให้องค์กรไม่พัฒนาเท่าที่ควร การมองการณ์ไกลเป็นเรื่องจำเป็นหากผู้บริหารมีมุมมองที่แคบเกินไปอาจทำให้องค์กรมีความล้าหลัง ความรักที่มีต่อองค์กรก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน โดยความยืนหยัดก็มีความสำคัญหากผู้บริหารไม่มีความอดทน อดกลั้นก็อาจทำให้งานที่ทำไว้ไม่สำเร็จซึ่งในที่นี่เราพบว่าหลักการปกครองส่งผลผกผันต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก อาจเนื่องมาจากกรณีที่ผู้บริหารมีการปกครองในด้านของการให้รางวัล และคำชมเชยน้อยทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่มีความกระตือรือร้นมากขึ้นซึ่งจะทำให้การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวรรณ แก้วเล็ก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับปานกลาง และใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากกว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสองมิติ คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งสี่มิติ คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เส่งยม เป้าเล้ง ได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า มีการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการดำเนินการมากที่สุด คือ การดำเนินงานตาม

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านที่มีการดำเนินการต่ำที่สุด คือ การตรวจสอบและ ทบทวนคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม อรุณราช ได้ศึกษาภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับการดำเนินงานแต่ละข้ออยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ข้อ โดยที่การประเมิน คุณภาพการศึกษามากที่สุด การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การผุดงระบบ การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนามาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ตามลำดับ และการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและ เป็นแนวทางในการวิจัยต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการ อาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารควรเป็นผู้การนำเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานที่ ได้ตกลงร่วมกันมาเป็นหลักในการทำงาน ควรมีการให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันและ ไม่มีเหตุอื่นแอบแฝง เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในหมู่คณะ ดังนั้นการบริหารควรปฏิบัติตามกฎ และมาตรฐานที่กำหนดร่วมกันอย่างเคร่งครัด เพื่อพัฒนาด้านการปกครองให้มีระดับที่สูงขึ้น
2. จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาด้านผู้เรียนและ ผู้สำเร็จการศึกษาวិชาชีพควรได้รับการส่งเสริมให้มีทักษะทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และ ภาษาในการสื่อสาร เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาการปฏิบัติงานอาชีพอย่างเป็นระบบ

3. จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารควรกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานโดยยึดนโยบายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ตลอดจนควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อให้สถานศึกษามีระบบการปฏิบัติงานบรรลุตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง ว่าปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารใดที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยว่าปัจจัยการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาใดที่มีผลกระทบต่อความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษา
3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางในการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กมล สดประเสริฐ. ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา : ระดับก่อนอุดมศึกษา

[Online]. Accessed 10 July 2004. Available from <http://www.onec.go.th/publication/4011001/edlaw5.htm>.

กรมวิชาการ. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา, เอกสารชุดโครงการประกันคุณภาพการศึกษา, ลำดับที่ 4, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.

กรมวิชาการ. แนวทางการจัดทำระบบสารสนเทศสถานศึกษา, เอกสารชุดโครงการประกันคุณภาพการศึกษา, ลำดับที่ 2, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.

กรมวิชาการ. แนวทางการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยเขตพื้นที่การศึกษา, เอกสารชุดโครงการประกันคุณภาพการศึกษา, ลำดับที่ 7, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.

กรมวิชาการ, แนวทางการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา, เอกสารชุดโครงการประกันคุณภาพการศึกษา, ลำดับที่ 5, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.

กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน. กรมการศึกษานอกโรงเรียน. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ “ผู้เรียนสำคัญที่สุด” กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2543.

ชนาพร ธรรมนิยม. “การจัดระบบสารสนเทศระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2548.

ชาติชาย พิมพ์ไสย. “การศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาศังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.

ดำรง ทวีแสงสกุลไทย. คุณภาพคืออะไร [Online]. Accessed 2 September 2004. Available from http://www.chula.ac.th/research/activity/journal/rj43_907.htm.

ดำรงศักดิ์ ดำริห์. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

เทียน ทองแก้ว. “ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป.” วารสารวิชาการ 5,9 (กันยายน 2545): 35.

บรรจง จันทมาศ. ระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000. พิมพ์ครั้งที่ 6 . กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, 2541.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และสุชาติ กิจพิทักษ์. การประกันคุณภาพการศึกษา [Online]. Accessed 23 August 2004. Available from <http://www.moe.go.th/wijai/edu%20qa.htm>.

ภิญโญ คชศิลา. “ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักศึกษานิเทศก์อำเภอ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2543.

มีเดีย อินเทลลิเจนซ์ เทคโนโลยี. รวมกฎหมายการศึกษา ฉบับสมบูรณ์. ปทุมธานี : บริษัท มีเดีย อินเทลลิเจนซ์ เทคโนโลยี จำกัด, 2546.

รุ่ง แก้วแดง. “ผู้บริหาร (การศึกษา) มืออาชีพ.” ในการบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง, 2545.

วลัญชร อติพัฒน์. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542.

วิจิตร ศรีสอ้าน. “การประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับประเทศไทย : ประสบการณ์และแนวคิด,” รวมบทความการบรรยายพิเศษในรอบ 1 ปี สมศ. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2544.

วิชัย อุดมกุลศรี. “ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่จำแนกโรงเรียนประถมศึกษาที่
ได้รับป้ายทองและไม่ได้ป้ายทอง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

วินัย ศรีเจริญ. “นโยบายประกันคุณภาพการศึกษา.” ประชาศึกษา 49,9(กรกฎาคม 2542) : 6.

ศักดิ์ดา จักขุจันทร์. “การใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัย
อาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

สงบ ลักษณะ. “แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา”. วารสารข้าราชการครู 18 (สิงหาคม –
กันยายน 2541): 2-5.

สะอาด ราชเฉลิม. “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
อุตรดิตถ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2540.

สุวิมล ราชธนบริบาล. “การศึกษากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาใน สถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
อุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงโรงเรียน.
หนังสือชุดการประกันคุณภาพการศึกษา, อันดับที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การพัฒนามาตรฐานการศึกษา. เอกสารชุด
การประกันคุณภาพการศึกษา, เล่ม 3.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว,
2541.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ. เอกสาร
ชุดการประกันคุณภาพการศึกษา. เล่ม 4.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว
ลาดพร้าว, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แนวดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อจัด
กิจกรรมเสริมประสบการณ์พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, เอกสารชุดการประกันคุณภาพ
การศึกษา, เล่ม 1 .กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การปฏิรูปการศึกษา กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543.

สำนักบริหารการศึกษานองโรงเรียน. กระทรวงศึกษาธิการ.กรอบแนวคิดการบริหารแบบบูรณาการ
สงขลา : เทมการพิมพ์, 2546.

เสี่ยม เป้าเล้ง. “การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต
พื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2546.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. “ภาวะผู้นำ.” ในเอกสารการสอนชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน่วยที่ 5-8 นนทบุรี: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540.

องค์การอนามัยโลก. อ้างใน วิฑูรย์ สิมะ โชคดี. ที.คิว.เอ็ม.คู่มือองค์กรคุณภาพยุค 2000 กรุงเทพฯ :
ที.พี.เอ. พับลิชชิง, 2541.

อภิวรรณ แก้วเล็ก. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542.

อารีรัตน์ วัฒนสิน. “ประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานงานเก่า
ที่จัดระบบใหม่,” วารสารวิชาการ 3,12 (ธันวาคม 2543) : 8-9.

อุดม อรุณราช. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

ภาษาต่างประเทศ

Abdullah, Abu-Tineh. “Exploring the Relationship Between the Perceived Leadership
Style of Principals and Their Teachers’ Practice of the Five Disciplines of
Learning School.” 2003.

- Turnbull, Babara. "The mediating Effect of Participation and Process Outcomes on Evaluation Use in British Columbia School Accreditation," Dissertation Abstract International 59,05 (February 1998) : 1425-A.
- Barbara Joyce, Bankowski. "A study of relationship between Transformational Leadership and Teacher motivation in New York City elementary school," Dissertation Abstracts International New York : School of Education and Human Services, 2001 – 2001.
- Barnett K. McCormick J. and Connors R. Leadership behavior of secondary school principals, teacher outcomes and school culture. Abstracts [Online], accessed 2 January 2001. Available from <http://www.aare.Edu.au/OOpap/absOO.htm>
- Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce J. Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership California : Sage Publications, 1994.
- _____. Leadership and Performance Beyond Expectation. New York : The Free Press, 1985.
- _____. "Does The Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?." American Psychologist 52,2 (February 1997) : 130 – 139.
- _____. "Improving Perspective on Charismatic leadership," in Charismatic leadership, eds. Jay A. Conger, Rabindra N. et al. (San Francisco : Jossey – Bass, 1988), 40, quote in Andrew J. Dubrin, Leadership Boston, MA., Houghton Mifflin Co, 1995.
- Best, John W. Research in Education. 4th ed. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice - Hall., 1981.
- Blake, Robert R., and Mouton, Jane S. The Managerial Grid. Houston : Gulf Publishing, Co., 1964.
- Browsers, David G. and Stanley E. Seashore , "Predictive organization Effectiveness with A Fore-factor Theory of Leadership," Leadership in Organization Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1981.

- Burns, James M. Leadership. New York : Harper & Row, 1987.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York; Harper & Row Publics, 1970.
- Davis, Donna K. " The Relationships between West Virginia early and mid-school Principals' Leadership Style and school culture perceived by faculty." Dissertation Abstract International (1997) : 142.
- Felton, S.L. "Transactional and transformational leadership and teacher job satesfactional." Doctoral dissertation, Department of Philosophy Science, The University of Mississippi, 1995.
- Fiedler, Fred E. "The Contingency Model," in Basic Studies in Social Psychology New York : Hlot, RineHart and Winston, 1965.
- Gregg, Russel T. " The Administrative Process, " in Administrative Behavior in Education, ed. Ronald F. Campbell and Russel T. Gregg. New York : Harper & Row Publisher, 1957.
- Harris, Phillip R. High performance Leadership : Strategies for Maximum Career Productivity. Glenview Illinois: Scott Foresman and Company, 1989.
- Hayes, D. Lingard B. and M. Mills, School Reform and Productive Pedagogies Productive Leaders and Productive Leadership : School as Learning Organizations. Abstracts [Online], accessed 2 January 2001. Available from <http://www.aare.Edu.au/OOpap/absOO.htm>
- Hellriegel, Don. and John W. Slocum, Management: Contingency Aproch Massachusetts : Addision Wesley Publishing Co., 1974.
- Hemphill, John K. and Alvin E. Coons, Leader Behavior Description. Columbns : Personal Research Board, Ohio University, 1957.
- Hersey, Paul. and Kenneth H. Blanchard, Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources . Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, Inc, 1993.
- Hicks Robert G. and Ray C. Gullett, Organization : Theory and Behavior. New York : McGraw-Hall, 1975.

- House, Robert J. "A Past Goal Theory of Effectiveness," Administrative Science Quarterly 1,3 (September 1971), 321-338.
- Katz, Daniel. and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nd ed. New York Wiley : John Wiley son, 1978.
- Koontz, Harold. and Cyril O. Donell, Principles of Management, 2nd ed. New York : McGraw – Hill Book Company, 1959.
- Laurie, Spring. J. "An Assessment of the Perception and Awareness of Quality in The Johnston County." Dissertation Abstracts International 03,57 (September 1996) : 963.
- Likert, Rensis. New patterns of Management. New York : McGraw-Hill Book, 1961.
- _____. The Human Organization . New York: McGraw / Hill, 1967.
- Lucks, Howard Jay. "Transformational leadership and teacher motivation across New York City Public school." Dissertation Abstracts International New York : School of Education and Human Services, 2001-2002.
- Michael, Donald Tebbano. "A study of the Relationship Between the Preferred Leadership Styles of School District Superintendents and the Capability of Become Professional Learning Organizations." Abstracts [Online], accessed 4 February 2004 Available from <http://www.lib.umi.com/dissertations/AAT3039316>.
- Murgatroyd, Stephen. and Colin. Morgan, Total Quality Management and the School Buckingham : Open University Press, 1994.
- Owen, James. "The Uses of Leadership Theory." Michigan Business Review 25 (January 1973): 13 – 19.
- Philbin, Leo Patrick. "Transformational Leadership and the secondary school principal Leadership." Dissertation Abstracts International , 2001.
- Reddin, William J. Managerial Effectiveness. New York : McGraw-Hill Book Company, 1970.

- Riggle, Micheal D. "WA content Analysis of National Study of School Evaluation's Proposed : Evaluation Criteria for Middle Level School." Dissertation Abstract International 53,08 (February 1993) : 2636-A.
- Sergiovanni, Thomas J. and Fred D. Carver. The School Executive : A Theory of Asministration, 2nd ed. New York : Harper and Row, 1980.
- Stephen, Ward King, "Effective Leadership for Quality Achievement and Organizational Learning," Abstracts[Online], accessed 4 February 2004.
Abvailable. from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3058143>
- Stogdill, Ralph M. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research New York : Free Press, 1974.
- Tannenbaum, Robert.. and Warren H. Schmidt, "How to Choose a Leadership Pattern," Harvard Business Review 37,3 (May-June 1973) : 162 – 164.
- Terry, George R. Principles of Management, 4th ed. Homewood, Illinois : Richard D. Lewin, Inc., 1960.
- Tichy, Noel M., and mary Anne. Devanna, "The Transformational Leader," Training and Development Journal 40, 7 (July 1986) : 17 – 32.
- Vroom, Victor H. "Leadership," in Handbook of Industrial and Organization Psychology. Chicago : Rand Menally, 1976.
- Yukl, Gray A. Leadership in Organezation Englewood Cliffs,N.J.: Prentice-Hall, 1989.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราณี นิลกรณ
อาจารย์ประจำภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
(Ph.D.) Statistics Carnegie Mellon University * U.S.A.
2. ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์
รองผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม
ดุสิตบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. นายณัฐวุฒิ ไถ่เงิน
รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี
คอ.ม. บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
4. นางมยุรี คงด้วง
รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี
วท.ม. เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
5. นางอิสรญา น้อมนำทรัพย์
รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี
คอ.ม. บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2/๗ ๖.๖

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

๓๖ มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายพิพัฒน์ จำเมืองปัก รหัสนักศึกษา 48252311 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาตะวันตก”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความ
ตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกับหนังสือนี้ ทั้งนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา
ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. / โทรสาร 034 - 219136

ภาคผนวก ค
หนังสือขอตกลงเครื่องมือ



ที่ ศษ 0520.203.2 / ๔๔

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๐ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายพิพัฒน์ ฉ่ำเมืองปึก รหัสนักศึกษา 48252311 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นายพิพัฒน์ ฉ่ำเมืองปึก ทำ การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ ว.3838



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

9 กันยายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย

ด้วย นายพิพัฒน์ ฉ่ำเมืองปึก นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ
ศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
“ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาศึกษา
จังหวัดภูมิภาคนครสวรรค์” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากรองผู้อำนวยการ หัวหน้า
สาขางาน และครูผู้สอนโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งรองผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขางาน และครู
ผู้สอนทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

AM 9/9

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกู)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งมั่นให้บริการ พัฒนางานให้มีคุณภาพ”

ภาคผนวก จ
รายชื่อกลุ่มทดลองเครื่องมือ

รายชื่อกลุ่มทดลองเครื่องมือ

1. วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
3. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี
4. วิทยาลัยการอาชีพอินทร์บุรี

ภาคผนวก ข
รายชื่อกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

รายชื่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ให้ข้อมูล

1. วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
3. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี
4. วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบุรี
5. วิทยาลัยการอาชีพเขาย้อย
6. วิทยาลัยการอาชีพบ้านลาด
7. วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์
8. วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล
9. วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน
10. วิทยาลัยการอาชีพปราณบุรี
11. วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
12. วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี แห่งที่ 2
13. วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม
14. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี
15. วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี
16. วิทยาลัยการอาชีพบ้านโป่ง
17. วิทยาลัยการอาชีพปากท่อ
18. วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
19. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี
20. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี
21. วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใส
22. วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง
23. วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง
24. วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม
25. วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรสงคราม
26. วิทยาลัยการอาชีพอัมพวา
27. วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม
28. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
29. วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม
30. วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม
31. วิทยาลัยการอาชีพบางแก้วฟ้า (หลวงพ่อบึงเป็นอุปถัมภ์)
32. วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล
33. วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร
34. วิทยาลัยการอาชีพบ้านแพ้ว
35. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาบุรี
36. วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนาบุรี
37. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกาญจนาบุรี
38. วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนาบุรี
39. วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาบุรี
40. วิทยาลัยการอาชีพพนมทวน

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
X1	273.5333	1146.8092	.1700	.9697
X2	273.3000	1132.8379	.4869	.9691
X3	273.7000	1139.5966	.2841	.9696
X4	273.7000	1126.3552	.4964	.9691
X5	273.2000	1133.8897	.4920	.9691
X6	273.3333	1136.0920	.4119	.9692
X7	273.6333	1134.6540	.4096	.9693
X8	273.5667	1113.9782	.6936	.9686
X9	273.5333	1125.4989	.5808	.9689
X10	273.6333	1129.4126	.5125	.9691
X11	273.5333	1115.1540	.7040	.9686
X12	273.6000	1123.9724	.6154	.9689
X13	273.5333	1111.2230	.7082	.9686
X14	273.4667	1119.9816	.5905	.9689
X15	273.3667	1129.1368	.5179	.9690
X16	273.5000	1123.9828	.6493	.9688
X17	273.6333	1126.8609	.4802	.9691
X18	273.2667	1129.2368	.5730	.9690
X19	273.7333	1120.4782	.6040	.9689
X20	273.7000	1126.4931	.5191	.9690
X21	273.3333	1125.1264	.5681	.9689
X22	273.4333	1113.9092	.6948	.9686
X23	273.6333	1116.1713	.6341	.9688
X24	273.6667	1122.9885	.5770	.9689

X25	273.6000	1115.1448	.6763	.9687
X26	273.7000	1123.1828	.5789	.9689
X27	273.7333	1118.1333	.6163	.9688
X28	273.5000	1118.4655	.6448	.9688
X29	273.5333	1123.0161	.6700	.9688
X30	273.5667	1124.5989	.6001	.9689
X31	273.5667	1114.9437	.7464	.9686
X32	273.6000	1116.7310	.7163	.9686
X33	273.6000	1116.5241	.7201	.9686
X34	274.0333	1122.1023	.5611	.9690
X35	273.2333	1125.1506	.5893	.9689
X36	273.6000	1117.0069	.6174	.9688
X37	273.7000	1129.1828	.5279	.9690
X38	273.9000	1137.4724	.3186	.9695
X39	273.7333	1118.9609	.6024	.9689
X40	273.5333	1115.8437	.6329	.9688
Y1	273.2333	1144.3230	.2054	.9697
Y2	273.5667	1142.1161	.3270	.9694
Y3	273.9000	1138.0931	.3250	.9694
Y4	273.5000	1135.0172	.4933	.9691
Y5	273.4333	1139.2885	.3621	.9693
Y6	273.3000	1127.7345	.5244	.9690
Y7	273.4333	1139.4264	.3335	.9694
Y8	273.3667	1136.4471	.4314	.9692
Y9	273.4667	1128.3264	.6019	.9689
Y10	273.3000	1124.9759	.5202	.9690
Y11	273.6667	1135.1954	.3419	.9695
Y12	273.6000	1132.8690	.4414	.9692
Y13	273.4667	1133.7747	.4817	.9691
Y14	273.5667	1150.1851	.1358	.9697

Y15	273.3000	1130.8379	.6275	.9689
Y16	273.3333	1122.7126	.6136	.9688
Y17	273.2000	1132.0966	.5325	.9690
Y18	273.4667	1112.7402	.7131	.9686
Y19	273.0667	1123.3747	.6149	.9688
Y20	273.2667	1133.5816	.4460	.9692
Y21	273.6000	1128.0414	.5357	.9690
Y22	273.2000	1135.9586	.3861	.9693
Y23	273.1333	1135.7057	.5960	.9690
Y24	273.2333	1125.5644	.5813	.9689
Y25	273.2333	1142.8057	.2849	.9695
Y26	273.1667	1118.9713	.5983	.9689
Y27	273.2000	1138.5103	.4240	.9692
Y28	273.3000	1130.5621	.5002	.9691
Y29	273.4000	1118.1103	.6559	.9687
Y30	273.4000	1128.3172	.5006	.9691
Y31	273.3667	1124.7920	.6935	.9688
Y32	273.4667	1132.8092	.5030	.9691
Y33	273.5333	1136.8092	.3859	.9693
Y34	273.6667	1134.4368	.3389	.9695
Y35	273.7667	1122.1161	.6487	.9688
Y36	273.9000	1130.8517	.4361	.9692
Y37	273.1333	1123.1540	.5922	.9689
Y38	273.6000	1137.0759	.4135	.9692
Y39	273.6000	1120.1103	.6204	.9688

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 79

Alpha = .9694

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามของการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก
 2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก
 - ตอนที่ 3 การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
- ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นายพิพัฒน์ จำเมืองปัก

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ท่านเห็นว่าตรงกับสถานภาพส่วนตัวของท่านมากที่สุด

สถานภาพ	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ () ชาย () หญิง	()
2. อายุ () ไม่เกิน 30 ปี () 31 – 40 ปี () 41 – 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป	()
3. อายุราชการ () ไม่เกิน 10 ปี () 11 – 15 ปี () 16 – 20 ปี () 21 ปีขึ้นไป	()
4. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี	()
5. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน () ผู้อำนวยการ () รองผู้อำนวยการ () หัวหน้าสำนักงาน () ครู	()
6. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน () ไม่เกิน 5 ปี () 6 – 10 ปี () 11 – 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป	()

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ในวิทยาลัยฯ ของท่านมากที่สุด โดยค่าคะแนนมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1.	สามารถคลี่คลายความขัดแย้งได้อย่างรวดเร็วและได้ผลดี		✓				()

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	สามารถคลี่คลายความขัดแย้งได้อย่างรวดเร็วและได้ผลดี						()
2.	เลือกวิธีการที่ดีที่สุด ในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา						()
3.	สามารถสร้างทีมงาน พร้อมทั้งโน้มน้าวให้บุคลากรมาร่วมทำงานกลุ่มได้ดี						()
4.	สามารถกระตุ้นให้สมาชิกเห็นความสำคัญของกระบวนการกลุ่มและปฏิบัติช่วยกันได้เป็นอย่างดี						()
5.	มีวิสัยทัศน์ ติดตามกระแสความเคลื่อนไหวและความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง						()
6.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง						()
7.	สามารถกำหนดและวางแผนแนวนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม						()
8.	สามารถเป็นผู้นำในการวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ						()

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9.	กำหนดแนวทางในทางการปฏิบัติงานโดยยึดนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน						()
10.	กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน						()
11.	ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติในครั้งต่อไป						()
12.	สามารถกำหนดวิธีการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้						()
13.	มีการวางแผนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						()
14.	นำเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานที่ได้ตกลงร่วมกันมาเป็นหลักในการทำงาน						()
15.	เน้นการนำหลักการและการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด						()
16.	นำหลักการมาช่วยในการตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรม						()
17.	มีความสามารถในการจูงใจบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้งานบรรลุตามจุดประสงค์						()
18.	ให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงาน						()
19.	มีการชมเชย หรือตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควรอย่างเหมาะสม						()
20.	มีการให้รางวัล การยกย่องชมเชยหรือให้ข้อเสนอแนะ การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันสมควรอย่างเหมาะสม						()
21.	มีการตั้งจุดประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน						()
22.	ชี้แจงความมุ่งหมายของการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทราบได้อย่างทั่วถึง						()
23.	ยึดเป้าหมายสถานศึกษาเป็นหลักมิใช่ยึดเป้าหมายส่วนตัว						()
24.	สร้างความตระหนักให้บุคลากรเกิดความรู้สึกร่วมในการทำงานเพื่อองค์กรมิใช่ทำเพื่อบุคคล						()

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
25.	ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของสถานศึกษาก่อนการวางแผนเสมอ						()
26.	กำหนดขั้นตอนและการปฏิบัติที่ทำให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์						()
27.	กำหนดวิธีการเพื่อบรรลุจุดประสงค์ไว้หลาย ๆ วิธี พร้อมกรอบเวลาที่จะทำงานในแต่ละขั้นตอน						()
28.	ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานตามแผน						()
29.	ยึดมั่นในเป้าประสงค์และแผนงานตามที่กำหนดไว้						()
30.	สื่อสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจในเป้าประสงค์ร่วมกัน						()
31.	ปฏิบัติตามหลักการและประพฤติดนเป็นตัวอย่างที่ดี						()
32.	มีความมั่นคงและมั่นใจในสิ่งที่ตัดสินใจ และจะไม่เปลี่ยนแปลงหลักการนโยบายโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร						()
33.	มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถได้อย่างเหมาะสม						()
34.	สามารถสร้างบรรยากาศของความร่วมมือในหมู่คณะครู อาจารย์						()
35.	จัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การฝึกปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์						()
36.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน						()
37.	สร้างเอกลักษณ์ วัฒนธรรมในสถานศึกษา ให้ครู นักศึกษาได้ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน						()
38.	จงใจและเสริมแรงให้บุคลากรและนักศึกษา มีความผูกพันต่อสถานศึกษาจงใจและเสริมแรงให้คณะครู และนักศึกษา มีความผูกพันต่อสถานศึกษา						()

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
39.	จัดกิจกรรมหรือสัญลักษณ์ของสถานศึกษาเพื่อให้ครู และนักศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษา						()
40.	ส่งเสริมให้สถานศึกษา สมัครเข้ารับการประเมินประเภทต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร						()

ตอนที่ 3 การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูมิภาคตะวันตก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับการบริหารงานตามมาตรฐาน

การอาชีวศึกษา ในวิทยาลัยฯ ของท่านมากที่สุด โดยค่าคะแนนมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอยู่ใน ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอยู่ใน ระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอยู่ใน ระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอยู่ใน ระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	มาตรฐานการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1.	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดตามชั้นปี		✓				()

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดตามชั้นปี						()
2.	ผู้เรียนสามารถประยุกต์หลักการทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ มาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอาชีพอย่างเป็นระบบ						()
3.	ผู้เรียนมีทักษะในการใช้ภาษาสื่อสาร ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ						()

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4.	ผู้เรียนมีความสามารถใช้ความรู้ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการศึกษาค้นคว้า และปฏิบัติงานวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม						()
5.	ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามในวิชาชีพ มีบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี						()
6.	ผู้สำเร็จการศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์การสำเร็จการศึกษา และผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ						()
7.	ผู้สำเร็จการศึกษาได้งานทำในสถานประกอบการ/ประกอบอาชีพอิสระและศึกษาต่อภายใน 1 ปี						()
8.	สถานประกอบการมีความพึงพอใจ ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา						()
9.	ระดับคุณภาพของหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษามีการพัฒนาตามความต้องการของตลาดแรงงาน						()
10.	สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการฝึกทักษะวิชาชีพ						()
11.	สถานศึกษาจัดหาวัสดุฝึก อุปกรณ์สำหรับการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ						()
12.	สถานศึกษามีการจัดระบบคอมพิวเตอร์ในแต่ละสาขาวิชาอย่างเหมาะสม และเพียงพอ						()
13.	สถานศึกษามีการจัดอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ศูนย์วิทยบริการ โรงฝึกงาน พื้นที่ฝึกปฏิบัติงานเหมาะสมกับวิชาที่เรียน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้						()
14.	สถานศึกษามีการจัดระบบความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อการเรียนรู้						()
15.	บุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตามหน้าที่รับผิดชอบ						()

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
16.	สถานศึกษาได้รับความร่วมมือ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาในการจัดการศึกษา ด้านทรัพยากร หรือด้านบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ						()
17.	สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี และระบบปรกติ						()
18.	สถานศึกษามีอัตราส่วน ของผู้สอนประจำต่อผู้เรียนอย่างเหมาะสม						()
19.	สถานศึกษามีการจัดระบบให้ผู้เรียนพบอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างเหมาะสม						()
20.	สถานศึกษามีการจัดบริการ ตรวจสอบสารเสพติดให้กับผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ						()
21.	สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลของผู้เรียนที่ออกกลางคืนอย่างเป็นระบบ						()
22.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงามในวิชาชีพ รวมทั้งด้านบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์						()
23.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ประเพณี และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						()
24.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม / โครงการที่ให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนอย่างเหมาะสม						()
25.	สถานศึกษามีการส่งเสริมความรู้ในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นอย่างเหมาะสม						()
26.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม / โครงการฝึกทักษะวิชาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น						()
27.	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรม / โครงการที่ให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่นอย่างเหมาะสม						()

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
28.	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมความรู้ในการพัฒนาชุมชน / ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม						()
29.	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรม / โครงการในการฝึกทักษะวิชาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างเหมาะสม						()
30.	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสร้าง / พัฒนานวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานวิจัยและโครงการที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน การประกอบอาชีพและ/หรือการพัฒนาชุมชน						()
31.	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสร้าง / พัฒนานวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานวิจัยและโครงการที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน การประกอบอาชีพและ/หรือการพัฒนาประเทศ						()
32.	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการสร้างพัฒนา และเผยแพร่ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานวิจัย และโครงการอย่างเหมาะสม และเพียงพอ						()
33.	สถานศึกษามีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย และโครงการที่นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับชุมชนผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างเหมาะสม						()
34.	สถานศึกษามีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย และโครงการที่นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับประเทศผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างเหมาะสม						()
35.	ผู้บริหารมีการบริหารที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาหรือแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา						()
36.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในประชาคมอาชีวศึกษาด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้						()

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
37.	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม						()
38.	สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศอย่างเหมาะสม						()
39.	สถานศึกษามีการจัดการความรู้ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม						()

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	พิพัฒน์ จำเมืองปัก
สังกัด	วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี
ที่อยู่	296 หมู่ 2 ต.วังขนาย อ.ท่าม่วง จ.กาญจนบุรี 71110
ประวัติการศึกษา	
2539	สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพครูเทคนิคชั้นสูง เขื่อนประสาน วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน
2548	ศึกษาต่อระดับปริญญาามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2539	อาจารย์ 1 ระดับ 3 วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี
พ.ศ.2547	อาจารย์ 2 ระดับ 6 วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี
พ.ศ.2547-ปัจจุบัน	ครู อันดับ คศ.2 วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี