ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

ปริญญา

การบริหารการศึกษา | การศึกษา

สาขา | **ภาควิชา**

เรื่อง ปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

Self-management Factors Effecting Performance of Private Vocational School Administrators

นามผู้วิจัย นางพรพิมล ศรีมณี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

(อาจารย์สนั่น ประจงจิตร, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณฑป ไชยชิต, ค.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(รองศาสตราจารย์วินัย ดำสุวรรณ, วท.ด.)

หัวหน้าภาควิชา .....

(อาจารย์สิทธิกร สุมาลี, ศษ.ด.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

Self-management Factors Effecting Performance of Private Vocational School Administrators

โดย

นางพรพิมล ศรีมณี

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

พ.ศ. 2555

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พรพิมล ศรีมณี 2555: ปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์สนั่น ประจงจิตร, Ph.D. 196 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารตนเองกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และเพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 360 คน ได้มาโดยการสุ่มจากผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจำนวนทั้งสิ้น 1,257 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.33 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson และการวิเคราะห์เส้นโยง

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยการบริหารตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และ 2) การวางแผน/การตั้งเป้าหมาย การจัดการการเข้าถึง มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองที่เกิดจากผลปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยส่งผ่านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย การจัดการการเข้าถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่า Chi-Square/df=1.95, GFI=0.98, AGFI=0.96, SRMR=0.01 และ RMSEA= 0.01) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพงานสูงได้ร้อยละ 57.00 และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ56.00 ตามลำดับ

_____ _____ ___ / ___ / ___

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Phonpimon Srimani 2012: Self-management Factors Effecting Performance of Private Vocational School Administrators. Doctor of Education (Educational Administration), Major Field: Educational Administration, Department of Education. Thesis Advisor: Mr. Sanan Prachongchit, Ph.D. 196 pages.

The objectives of this research were to study relationship between self-management factors effecting performance of private vocational school administrators and to study the relationship causal model of self-management factors effecting performance of private vocational school administrators. A sample of 360 was randomly selected from 1,257 administrators of private vocational schools. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher. The data from 300 questionnaire returns, or 83.33 per cent, were analyzed in terms of frequency, percentage, mean score, standard deviation, Pearson Product Moment, and path analysis.

The research results were as follows. 1) Self-management factors were related to performance of private vocational school administrators. 2) Planning/goal setting, access management had direct influence on performance of private vocational school administrators, and self perceived performance, self efficacy, self knowledge of performance, feedback from supervisor have indirect influence on performance through mediating functions of planning/ goal setting and access management. The adjusted model of self-management factors effecting performance of private vocational school administrators was consistent with empirical data since goodness of fit measures were found to be Chi-Square/df=1.95, GFI=0.98, AGFI=0.96, SRMR= 0.01 and RMSEA=0.01. This model could explain 57.00 percent of high quality performance variance, followed by 56.00 percent of performance evaluation variance.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สนั่น ประจงจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ดำสุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑป ไชยชิต อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจ ในการดำเนินการวิจัยมาโดยตลอด รวมถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิจ เกตุขำ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ ประธานคณะกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ยิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ตลอดจนเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ที่ให้กำลังใจอย่างดียิ่งในการศึกษา และให้การสนับสนุนในการทำวิจัยตลอดมา จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีซึ่งเป็นผลจากงานวิจัยนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พรพิมล ศรีมณี

กรกฎาคม 2555

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (3)

สารบัญภาพ (5)

บทที่ 1 บทนำ 1

ความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

ขอบเขตการวิจัย 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

นิยามศัพท์ 6

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 9

การบริหารตนเอง 9

ปัจจัยการบริหารตนเอง 10

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตนเองและผลปฏิบัติงาน 26

ผลการปฏิบัติงาน 39

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 46

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 55

กรอบแนวคิดในการวิจัย 58

สมมติฐาน 59

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 60

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย 62

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 62

ประชากรและตัวอย่าง 63

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ 64

การเก็บรวบรวมข้อมูล 73

การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล 74

การสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 77

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	78
ผลการวิจัย	80
ข้อวิจารณ์	107
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	120
สรุปผลการวิจัย	120
ข้อเสนอแนะ	126
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	130
ภาคผนวก	147
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย	148
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	155
ภาคผนวก ค รายชื่อโรงเรียน และจำนวนผู้บริหารที่เป็นตัวอย่าง	161
ภาคผนวก ง ผลลัพธ์ในการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นโยง	166
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	196

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามภาค	63
2	ตัวชี้วัดของตัวแปรปัจจัยการบริหารตนเอง	67
3	ตัวชี้วัดของตัวแปรผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ	69
4	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	70
5	สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	76
6	จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	80
7	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย	82
8	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง	83
9	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	84
10	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน	85
11	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน	86

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย	87
13	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านการจัดการการเข้าถึง	88
14	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลปฏิบัติงาน	89
15	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดี	90
16	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพงานสูง	91
17	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลงานดีเด่น	92
18	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวก	93
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย	95
20	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ	97
21	ผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นโยงเริ่มต้นตามสมมติฐาน	100
22	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลรวม (TE) ของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	103

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	การรับรู้และการปฏิบัติการบริหารตนเอง	13
2	แบบจำลองลักษณะงานที่จูงใจในการทำงาน	21
3	กรอบแนวคิดในการวิจัย	59
4	ขั้นตอนดำเนินการวิจัย กระบวนการ และผลที่ได้แต่ละขั้น	61
5	ตัวแบบเส้นโยงตามสมมติฐาน	62
6	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย	65
7	ตัวแบบเส้นโยงของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	99
8	ผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นโยงที่ปรับแก้ให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	102

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในยุคกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเกิดการแข่งขันที่รุนแรงในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ซึ่งวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลโดยตรงต่อความอยู่รอดขององค์การ ฉะนั้นองค์การที่สามารถยืนหยัดอยู่ได้ จะต้องมีผู้บริหารที่สามารถปรับพฤติกรรมการทำงานตลอดจนมีความรู้ ความสามารถ ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การที่จะเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และบริหารจัดการได้ดีนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในสถานศึกษา (Cunningham and Cordeiro, 2000) และภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การใดจะล้มลุกคลุกคลาน หรือเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ในการทำงานเพื่อสร้างประสิทธิภาพของงาน การขับเคลื่อนองค์การให้เติบโตอย่างมั่นคง การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญ และกำลังใจ เกิดพลังในการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีระดับสติปัญญาสูงขึ้น มีความรู้ในสรรพวิทยาการต่าง ๆ ถือว่าเป็นความสำเร็จของงานที่เกิดจากการบริหารของตัวผู้บริหารเอง การที่ผู้บริหารมีความสามารถกระทำเช่นนี้ได้นั้นถือว่าเป็นสิ่งที่ยากยิ่งสำหรับตัวผู้บริหารเอง ที่ต้องรู้จักตนเอง และสามารถควบคุมตนเองให้ได้

ผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะต้องเป็นผู้นำทางด้านการบริหาร และในฐานะนักปกครองที่สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญ และกำลังใจภายใต้การปกครองของตนให้เกิดพลังในการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีระดับสติปัญญาสูงขึ้น มีความรู้ในสรรพวิทยาการต่าง ๆ หากสถานศึกษาต้องการประสบความสำเร็จ หรือมีผลสัมฤทธิ์สูง โรงเรียนจะต้องปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาของตนในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะเรื่องการบริหารจัดการ จะเห็นได้ว่าการจัดการสถานศึกษาต้องมีผู้ที่รับผิดชอบงานโดยตรง บุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการฝึกการบริหารตนเอง เพื่อนำผลจากการเรียนรู้จากการฝึกการบริหารตนเองมาปรับใช้ในพฤติกรรมการทำงาน และสามารถบริหารตนเองให้ได้ในทุก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถานการณ์ เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานสร้างระดับผลการปฏิบัติงานที่สูง สร้างความรู้สึกพึงพอใจความภาคภูมิใจให้กับตนเอง และองค์การ (Scotter, Motowidlo, and Cross, 2000) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดรูปแบบการบริหารตนเองของ Brief and Aldag (1981) ที่กล่าวว่า การรับรู้ และการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเองเป็นศูนย์กลางการปฏิบัติ และมีระบบการเสริมแรงซึ่งกันและกันนั้นเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในการบริหารตนเอง และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์กร ผลที่ตามมาจะทำให้ผู้บริหารเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เกิดความก้าวหน้าในการปรับสภาพทางจิต เกิดความเชื่อมั่น มีความสามารถในการวางแผน การตั้งเป้าหมาย และการจัดการการเข้าถึงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kanavy *et al*. (n.d.) ได้ให้ความสำคัญของผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้นจะช่วยทำให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจทางการบริหาร และพัฒนาเป้าหมายขององค์กรไปสู่ประสิทธิภาพของงาน

การจัดการสถานศึกษาทางด้านอาชีวศึกษานับว่ามีความสำคัญอย่างมากของประเทศ เพราะเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งผลิตคนออกไปพัฒนาประเทศ และประกอบอาชีพโดยตรง กำลังคนเหล่านี้ต้องมีคุณภาพโดยมีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จะแข่งขันกับนานาอารยประเทศ พร้อมทั้งก้าวทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของโลกได้ การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในประเทศไทยภาคเอกชนได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประชากรควบคู่กับภาครัฐอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2543: 1) เพราะรัฐมีศักยภาพไม่เพียงพอที่จะจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง จึงเปิดโอกาส และส่งเสริมเอกชนเข้ามีส่วนร่วมให้จัดการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล และนับตั้งแต่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2535 ได้กำหนดเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ซึ่งรัฐจำเป็นต้องเร่งขยายการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามทิศทาง และความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศสถานศึกษาเอกชนจึงได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542: 2) สอดคล้องกับ สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2549) กล่าวว่า การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เป็นการจัดการศึกษาของประเทศที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐมาโดยตลอด ทั้งในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้หรือจัดได้ไม่เพียงพอ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางด้านทรัพยากร ตลอดจนช่วยพัฒนาคนให้มีการศึกษาที่ดี มีคุณภาพสูงจนสามารถไปประกอบอาชีพให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยแนวนโยบายแห่งรัฐนั้น ได้เล็งเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนระดับฝีมือแรงงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน สามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจสังคม และเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาทางอาชีวศึกษาจะต้องคำนึงถึงสถานประกอบการจัด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาให้สอดคล้องเหมาะสมตรงกับความต้องการ และด้านการร่วมมือจัดการศึกษาให้เป็นไปตามการใช้เทคโนโลยีของสถานประกอบการในอนาคต

ในการจัดการเรียนการสอนสายอาชีวศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ผู้บริหารควรมีการเตรียมความพร้อมให้ความสนใจการเรียนรู้ที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องผลิตนักเรียน นักศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียนด้วย (จุไรรัตน์ แสงบุญนำ, 2555) จากการรวมกลุ่มประเทศอาเซียนเพื่อที่จะส่งเสริมให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศให้เจริญรุดหน้าสร้างประโยชน์ และโอกาสทางการค้าระหว่างกัน มีการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน การเคลื่อนย้ายเงินทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรี และรวมกันเป็นตลาด และฐานการผลิตเดียว (single market and single production base) เป็นการนำไปสู่การเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่ภูมิภาค โดยกำหนดแผนให้การรวมกลุ่มให้เกิดผลสัมฤทธิ์นั่นคือ การก้าวไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (Asean Economic Community: AEC) จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นประเทศไทยจึงต้องเร่งเตรียมความพร้อม เรื่อง การพัฒนาคุณภาพแรงงานทั้งที่อยู่ในตลาดแรงงาน และที่จะออกสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้มีสมรรถนะเป็นที่ต้องการสามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียน และในฐานะที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหน้าที่ในการผลิต และพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษาซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันเป็นอย่างมาก จึงต้องเตรียมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียน นักศึกษา มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตรองรับการเปิดเสรีทางการศึกษา และการเคลื่อนย้ายแรงงาน และพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากลด้วย

สภาวะของการแข่งขันเพื่อความเป็นเลิศด้านการบริการทางการศึกษา สภาพการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ในขณะที่ทรัพยากรมีจำกัด อีกทั้งผู้เรียนมีความต้องการการศึกษาที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประกอบกับผู้เรียนมีโอกาสเลือกสถาบันได้มากขึ้น (เบญจวรรณ ขุ้มทอง, 2551) ตัวจักรสำคัญในระดับสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2551) ซึ่งเป็นผู้บริหารที่จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเอกชนจำเป็นต้องมีการบริหารตนเองเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์กรเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรสู่ความมีประสิทธิภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับอนันต์ พันนึก (2554) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นบริหารจัดการการศึกษาเพื่อสร้าง และพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้บริบทแห่งสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้จำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีองค์ความรู้ และทักษะเกี่ยวกับงานวิจัยทั้งสามารถพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ และสมรรถนะในการบริหารด้านวิชาการตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ที่มีมาตรการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถจัดการเรียนการสอน วิจัย และพัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีตลอดทั้งสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (กล้า ทองขาว และคณะ, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญวิทย์ ทับสุพรรณ(2554) ได้กล่าวถึงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนควรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ พัฒนาสมรรถนะ ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายตลอดจนเป็นการสร้างประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาเอกชน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้อง และก้าวทันสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเปลี่ยนแปลง หรือผันผวนได้ตลอดเวลา (พิสมัย อรทัย, 2548)

ดังนั้น การอาชีวศึกษาเอกชนจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ถ้าหากการอาชีวศึกษาเจริญก้าวไปเพียงใด ก็จะทำให้เศรษฐกิจของชาติมีความเจริญก้าวหน้าไปด้วยเพียงนั้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนว่ามีความสัมพันธ์อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสร้างความสำเร็จขององค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารตนเองกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

2. เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

ขอบเขตของเนื้อหา

ตัวแปรต้น การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตัวแปรต้นที่มาจากตัวแบบปัจจัยการบริหารตนเอง ของ Castaneda, Kolenko, and Aldag (1999) ประกอบด้วย คือ ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรคั่นกลาง เป็นตัวแปรที่มาจากผลการศึกษาการรับรู้ และการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเองของ Castaneda, Kolenko, and Aldag (1999) ได้แก่ การวางแผน/การตั้งเป้าหมาย และการจัดการการเข้าถึง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามตัวแบบการปฏิบัติงานที่ใช้ในการวิจัยของ Shipper and Davy (2002) ได้นำเสนอตัวบ่งชี้เกี่ยวกับผลปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ 5 ตัวบ่งชี้ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การปฏิบัติงานดี การมีคุณภาพงานสูง การมีผลงานดีเด่น และการมีผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์การ

ขอบเขตของประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 1,257 คน จากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2551 จำนวน 419 แห่ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยนี้ คาดว่าจะได้ประโยชน์คือ

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับพฤติกรรมตนเอง ที่ส่งผลต่อกระบวนการการบริหารงานที่มีประสิทธิสภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

2. ได้องค์ความรู้ทางการบริหารตนเองเกี่ยวกับข้อมูลเชิงรูปธรรมที่แสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

3. ได้โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

นิยามศัพท์

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

การบริหารตนเอง หมายถึง ผลสำเร็จของบุคคลที่ได้รับการฝึกปฏิบัติ และทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การวางแผน/การตั้งเป้าหมาย และการจัดการการเข้าถึง

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลทำงานสำเร็จล่วง หรือทำงานบรรลุเป้าหมายงานที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงผลิตผลของงาน และด้านอื่นๆ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การปฏิบัติงานดี การมีคุณภาพงานสูง การมีผลงานดีเด่น และการมีผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์การ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ถึง ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

การรับรู้ในตนเอง หมายถึง การปฏิบัติงานที่สามารถทำได้ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากปฏิบัติงาน

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การเชื่อในความสามารถของตนในการแสดงพฤติกรรมบางอย่างให้สำเร็จได้ ประกอบด้วย ความเชื่อในความสามารถในการปฏิบัติงาน ข้อจำกัดที่ขัดขวางในการทำงาน และสภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่รู้ว่าตนเองทำอะไรได้ และทำอะไรไม่ได้ ซึ่งเป็นความสามารถที่เกิดจากความรู้ของงานที่จะแสดงออกทางผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ในการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ความรู้ในการทำงาน โดยการสังเกตจากผลการกระทำ และความรู้ที่แสดงออกมาจากการทำงาน

ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน หมายถึง การสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลต่อผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคคลรู้ผลการกระทำของตน ซึ่งประกอบด้วยผลที่ได้จากการข้อมูลย้อนกลับจากตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และที่เปิดเผยจากตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

การวางแผน/การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต และตัดสินใจเลือกแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยผ่านกระบวนการคิดก่อนทำ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ ประกอบด้วย การวางแผนการทำงานในแต่ละวัน การจัดตารางการทำงานล่วงหน้า และรายการที่เขียนไว้เพื่อกำหนดงานในแต่ละวัน

การจัดการการเข้าถึง หมายถึง การดำเนินการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วย การปฏิบัติในการทำงาน สถานที่ที่สามารถทำงานได้ และการปราศจากการรบกวนจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันเป็นผลมาจากพฤติกรรม หรือการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การปฏิบัติงานดี การมีคุณภาพงานสูง การมีผลงานดีเด่น และการมีผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยในประเด็นต่อไปนี้

1. การบริหารตนเอง
2. ปัจจัยการบริหารตนเอง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตนเองและผลการปฏิบัติงาน
4. ผลการปฏิบัติงาน
5. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารตนเอง

การบริหารตนเองเป็นการเรียนรู้ โดยใช้ความพยายามควบคุม พฤติกรรมของตนเอง โดยจะพยายามจัดการกับสิ่งเร้า กระบวนการภายใน และกระบวนการที่ตนเองแสดงออก มีการตอบสนองที่จะทำให้บรรลุผลเชิงพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ต้องการ

ความหมายของการบริหารตนเอง

Frayne and Geringer (2000) ได้ให้ความหมายของการบริหารตนเองว่าเป็นสิ่งที่บุคคลต้องพยายามโดยใช้ความพยายามควบคุมความคาดหวังที่แน่นอน การตัดสินใจ และพฤติกรรมของเขา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mills (1983) กล่าวว่าการบริหารตนเองเป็นความพยายามที่กำหนดอย่างชัดเจนโดยบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สรุปได้ว่า การบริหารตนเอง เป็นการควบคุมพฤติกรรมตนเอง เพื่อลดการควบคุมจากคนอื่น ซึ่งเป็นการแสดงออกของตนเอง การตอบสนอง ที่จะทำให้บรรลุผลเชิงพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ต้องการ

ความสำคัญของการบริหารตนเอง

จากแนวความคิดของ Latham and Frayne (1989) แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ได้รับการฝึกการบริหารตนเองจะมีความเอาใจใส่ในงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Frayne and Geringer (2000) ให้ความสำคัญของการบริหารตนเองว่าเป็นการเรียนรู้ และมีโอกาสที่จะยกระดับผลการปฏิบัติงานของบุคคลเมื่อได้รับการฝึกการบริหารตนเองแล้วทำนองเดียวกัน Hout, Carter, and Sheridan (1995) ได้แนะนำว่าการบริหารตนเองมีความเป็นไปได้ในการจัดองค์การ ซึ่งเหมือนกับการฝึกการบริหารตนเองเป็นการแสดงรูปแบบที่เด่นชัดของบริษัทที่ดีที่สุด ซึ่งแนวคิดของ Castaneda, Kolenko, and Aldag (1999) กล่าวว่า การลงทุนธุรกิจในอนาคตสามารถมุ่งประเด็นการศึกษาที่แน่วแน่ระหว่างการรับรู้ และการฝึกการบริหารตนเอง ซึ่งเป็นเครื่องบอกของผลความสำเร็จของส่วนบุคคล และขององค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารตนเองมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของบุคคลที่ได้รับการฝึกปฏิบัติ และทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

ปัจจัยการบริหารตนเอง

การบริหารตนเองว่าเป็นพฤติกรรมที่มีความเป็นพลวัตรของพฤติกรรมทั้งหมดที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งผลจากพฤติกรรมดังกล่าวเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อผลความสำเร็จจากการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นขององค์การ ปัจจัยดังกล่าวนั้นประกอบด้วย

ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง (self perceive performance)

Robert and Angelo (1995) ให้ความหมาย การรับรู้ คือ ขบวนการในด้านความคิด และทางจิตใจ ซึ่งทำให้พวกเราสามารถที่จะแปลความ และเข้าใจสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเรา ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Moorhead and Ricky (1998) ให้ความหมาย การรับรู้ว่าเป็นกระบวนการ ซึ่งบุคคลจัดระเบียบ และตีความรู้สึกประทับใจของตนเองเพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นอกจากนี้ Don and John (1998) ได้ให้ความหมาย การรับรู้ว่าเป็นประสบการณ์ด้านแปลความหมายที่เกิดขึ้นจากการเลือกสรร และจัดระเบียบของสิ่งเร้าภายนอกรอบตัว การรับรู้จะรวมถึงการค้นหาการได้รับ และกระบวนการจัดหาข้อมูล ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาของมนุษย์ในการรับรู้ข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และสร้างโลกแห่งความคิดตนเอง สอดคล้องกับ Gordon (1996) ได้กล่าวไว้ว่าการรับรู้คือ ความเข้าใจ หรือมุมมองที่มนุษย์มีต่อสิ่งต่างๆ รอบตัวในมุมมองของ Robbins (2000) กล่าวว่าการรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลได้จัด และอธิบายความรู้สึก ตลอดจนความหมายของสภาพแวดล้อม ซึ่งตรงกับ Luthans (1992: 56) ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้เป็นความซับซ้อนอย่างมาก และเป็นสิ่งที่กระจ่างแจ้งมากยิ่งกว่าความรู้สึก กระบวนการรับรู้สามารถที่จะกำหนดผลกระทบที่มีต่อกันอย่างซับซ้อนของการคัดเลือก การรวบรวมจัดระบบ และการตีความ แม้ว่าการรับรู้จะอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลดิบที่ได้ กระบวนการรู้คิดจะเป็นตัวกรองปรับปรุง หรือเปลี่ยนข้อมูลเหล่านี้อย่างสมบูรณ์ ซึ่ง Schermerhorn, Hunt, and Osborn (2000: 84) ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการทั้งหมด ซึ่งบุคคลได้รับ รวบรวมจัดระบบ และตีความสารสนเทศนั้นจากสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น สอดคล้องกับ Cook, Hunsaker, and Phillip (2001: 162) ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้หมายถึง การคัดเลือก การรวบรวมจัดระบบ และตีความหมายของข้อมูลที่รู้สึกเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลได้กำหนดสิ่งต่าง ๆ ให้ชัดเจน และจัดเงื่อนไขเพื่อเป็นแนวทางพฤติกรรมของบุคคล

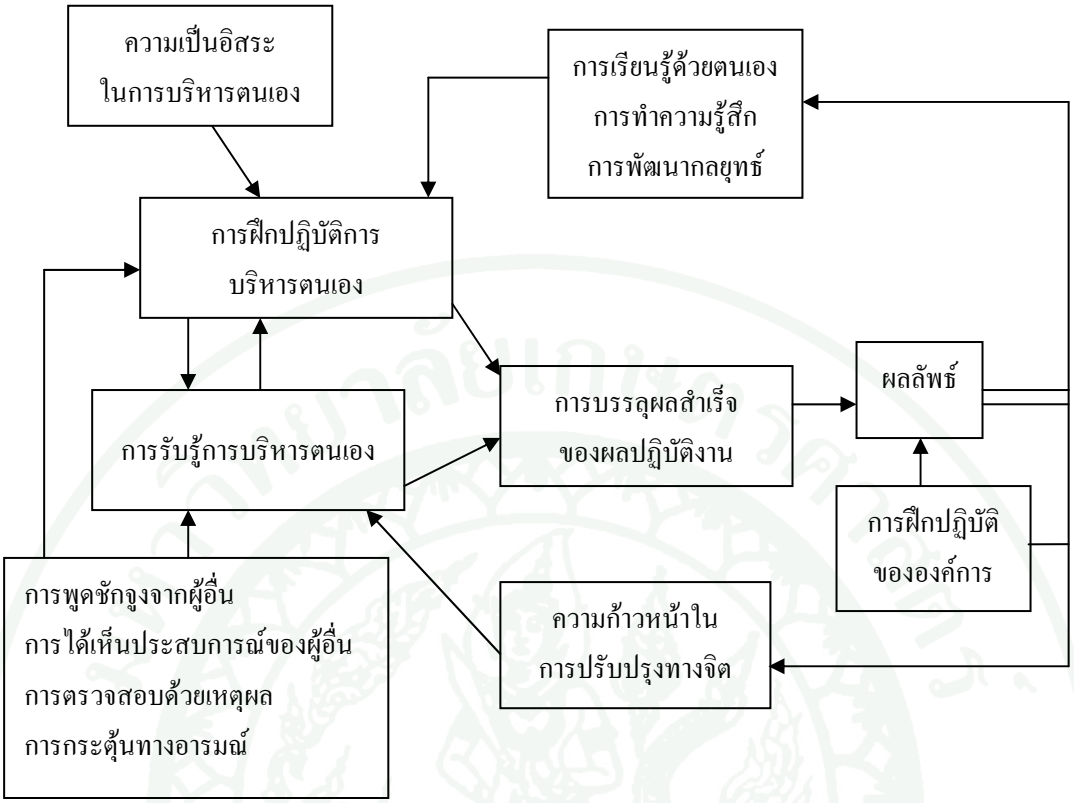
จากความหมายของการรับรู้ที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การรับรู้หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับข้อมูลจากการรู้สึกนำมาคัดเลือก รวบรวมจัดระบบ และตีความสิ่งต่าง ๆ ด้วยการรู้คิดของบุคคลเพื่อช่วยให้บุคคลได้กำหนดสิ่งต่างๆให้ชัดเจน และจัดเงื่อนไขเพื่อเป็นแนวทางของพฤติกรรม

นอกจากนี้การรับรู้ยังนับว่ามีบทบาทเป็นกุญแจสำคัญในการบ่งชี้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์การ องค์การส่งข้อมูลข่าวสารให้แก่สมาชิกรับรู้ในรูปแบบต่าง ๆ กันในสิ่งที่องค์การคาดหวังให้สมาชิกกระทำ หรือไม่กระทำไม่ว่าองค์การจะยังคงใช้ความพยายามอย่างหนักเท่าใดในการที่จะส่งข่าวสารให้แก่สมาชิกได้รับรู้ กระทำเพื่อให้มีความชัดเจนในสิ่งที่องค์การคาดหวังจากสมาชิก ข่าวสารก็จะยังคงคลาดเคลื่อนในกระบวนการรับรู้ การรับรู้ของคนเรานั้นเป็นเสมือนพื้นฐานการกระทำของเรากับองค์การ ถ้าการรับรู้ของเราเป็นสิ่งที่เราคาดหมาย และเข้ากันได้เป็นอย่างดีกับสิ่งที่องค์การคาดหมายอย่างแน่แท้แล้ว เมื่อนั้นผลที่ได้จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าเป็นไปในทางตรงกันข้ามที่มีความคลาดเคลื่อนของการรับรู้ หรือมองภาพของความต้องการขององค์การไม่ถูกต้องแล้วเมื่อนั้นผลลัพธ์ที่ได้ก็จะกลายเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป็นการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพในองค์การนั้น (Nord, 1976) การรับรู้ที่ได้จากการศึกษาจากทฤษฎี และแนวความคิดของนักวิชาการจำนวนหลายท่านนั้นจะเห็นได้ว่า การรับรู้เปรียบเสมือนด่านแรกที่จะทำให้บุคคลมีความรู้สึก และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยมีกระบวนการ และปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และความเชื่อเป็นตัวแปรที่จะทำให้บุคคลรับรู้ไปในทางใดทางหนึ่ง และแปลความหมายของการรับรู้นั้นออกมาเป็นพฤติกรรม หรือการแสดงออกของบุคคล นอกจากนี้การรับรู้เป็นกระบวนการ และมีปัจจัยต่างๆที่เป็นตัวแปรของการรับรู้ จึงเป็นผลให้บุคคลจะมีการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไป แม้ว่าจะเป็นเรื่องหรือสิ่งเดียวกันก็ตาม จึงอาจสรุปได้ว่า การรับรู้ของบุคคล มีผลต่อพฤติกรรม หรือในการแสดงออกของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารควรมีการควบคุมพฤติกรรมตนเอง สอดคล้องตามแนวคิดของ Erez *et al.* (1983) ได้อธิบายการบริหารตนเองว่าเป็นพฤติกรรมที่มีความเป็นพลวัตรของพฤติกรรมทั้งหมด เช่นความรู้สึกตอบสนองต่อการกระตุ้น ความรู้สึกที่ไม่ตอบสนองต่อการกระตุ้น มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล สอดคล้องกับ Jeffrey (1974) ให้ความเห็นว่า การบริหารตนเองเป็นการจุดประกายของการรับรู้ และการฝึกปฏิบัติ สำหรับโอกาสในการปรับปรุงความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จของอาชีพ และเป็นพฤติกรรมการเสริมแรงเพื่อรักษาความมีประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้นในทำนองเดียวกัน Manz and Sim (1980) มีแนวคิดว่า การบริหารตนเองเป็นเหมือนศักยภาพความเป็นภาวะผู้นำที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และ Latham and Frayne (1989) ได้แสดงให้เห็นว่าผู้รับการฝึกโปรแกรมการบริหารตนเองมีความเอาใจใส่ในงานเพิ่มมากขึ้น จากนั้นแนวคิดของ Manz *et al.* (1994) แนะนำว่าการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเองมีผลประโยชน์ที่เป็นไปได้ต่อการจัดตั้งองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Hout, Carter, and Sheridan (1995) ที่กล่าวว่าการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเองเป็นการแสดงการแบ่งแยกรูปแบบของความมีเสถียรภาพที่ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรูปแบบของการบริหารตนเองของ Brief and Aldag (1981) ที่กล่าวว่าหน้าที่ระบบการเสริมแรงด้วยตนเองเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในการบริหารตนเองโดยเฉพาะการนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์การ แสดงดังภาพที่ 1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 1 การรับรู้ และการปฏิบัติการบริหารตนเอง
ที่มา**:** Brief and Aldag (1981)

ในตัวแบบของ Brief and Aldag (1981) แสดงการรับรู้ และการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเอง ซึ่งเป็นศูนย์กลาง และการเสริมแรง ซึ่งกันและกัน เช่น ความมีประสิทธิภาพด้วยตนเองจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น และการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเอง มีการวางแผน การตั้งเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นไปได้เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ และการฝึก

ปฏิบัติการบริหารตนเองเป็นส่วนประกอบที่เป็นไปได้ และมีความเป็นพลวัตร (dynamic) การโน้มน้าวด้วยคำพูด การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น การตรวจสอบด้วยเหตุผล การกระตุ้นทางอารมณ์ เป็นลักษณะที่เปลี่ยนแปลงของการรับรู้การบริหารตนเอง ดังนั้นส่วนประกอบการการบริหารตนเองเป็นการนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่ตามมา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Barney (1991) ได้ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ซึ่งผลการปฏิบัติงานขององค์กรเกี่ยวข้องกับ การรับรู้ ความรู้ เทคโนโลยี และชื่อเสียงขององค์กร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (perceived self efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตน (perceived self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อในปฏิบัติงาน (Bandura, 1997: 3) และการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการ และดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ Bandura (1977) มีความเชื่อว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีผลการกระทำของบุคคลบุคคล 2 คนอาจมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่อาจแสดงออกในทางคุณภาพที่ต่างกัน ถ้าพบว่าคน 2 คน มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกันในคนเดียวก็เช่นกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพการณ์ที่แตกต่างกันหากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก จึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้น ๆ ออกมา บุคคลที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอยโดยง่าย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเป็นกลไกทางจิตประการหนึ่งของมนุษย์ ซึ่งต้องอาศัยการประมวล จากปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัย เช่น รูปแบบความคิดของตนเอง ปฏิกิริยาทางอารมณ์ของตนเองที่มีต่อประสบการณ์กดดันต่าง ๆ การรับรู้ความสามารถของตนนี้ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ทางจิตวิทยา เช่นการเลือกแสดงพฤติกรรม การใช้ความพยายาม และความเพียร รูปแบบการคิด ปฏิกิริยาทางอารมณ์ และการกำกับผลของการแสดงพฤติกรรม (Bandura, 1986: 393-399) ซึ่งจะอธิบายดังต่อไปนี้

1. การเลือกแสดงพฤติกรรมในชีวิตประจำวันบุคคลจะต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาว่าเขาจะต้องแสดงพฤติกรรมใด และจะต้องทำอีกนานเท่าใด การตัดสินว่าจะแสดงพฤติกรรมใดในสถานการณ์ใดนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ความสามารถของตน บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงาน และสถานการณ์ที่เขารู้สึกว่าเกินความสามารถของตนในขณะเดียวกันบุคคลจะเลือกทำงานในสถานการณ์นั้นถ้าเขารู้สึกว่าเขามีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จได้ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายมีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำมักจะหลีกเลี่ยงงาน ท้อถอย ขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นการปิดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างไรก็ตามบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองสูงเกินความสามารถที่เป็นจริงมักจะประสบความล้มเหลวในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความเครียด ความผิดหวัง ความรู้สึกล้มเหลว และเป็นสิ่งที่เลวร้ายไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำกว่าความสามารถที่เป็นจริงมักจะขาดความพยายามในการทำงาน และมีความสงสัยเกี่ยวกับความสามารถของตน ดังนั้นถ้าบุคคลประเมินความสามารถของตนได้ถูกต้องเหมาะสมจะส่งผลต่อการเลือกแสดงพฤติกรรมทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จสูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. การใช้ความพยายาม และความเพียร การตัดสินความสามารถของตนเองจะเป็นตัวกำหนดว่าคนเราจะใช้ความพยายามเท่าใด และเราจะยืนหยัดอยู่นานเท่าใดในการกระทำใน สถานการณ์หนึ่ง ถ้าบุคคลรับรู้ว่าตนมีความสามารถเขาก็ยิ่งพยายามมากขึ้นเพื่อเอาชนะงานที่ท้าทายนั้น แต่ถ้าบุคคลรับรู้ว่าตนมีความสามารถน้อยเมื่อพบอุปสรรคก็จะเลิกล้มความพยายามได้ง่าย

3. รูปแบบการคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ การตัดสินใจความสามารถของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อรูปแบบการคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลในระหว่างที่แสดงพฤติกรรม และมีผลต่อการคาดคะเนเกี่ยวกับการจัดการกับสภาพแวดล้อม บุคคล ซึ่งรับรู้ว่าตนมีความสามารถสูงจะมีความพยายามสูง และใส่ใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ มาก และเมื่อพบกับอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลก็จะกระตุ้นตนเองให้เกิดความพยายามมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ว่าตนมีความสามารถต่ำมีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองในทางลบ เช่น มีความหวาดหวั่น มีความเครียดสูง และจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มความสามารถอันจะส่งผลให้บุคคลประสบความล้มเหลวมากขึ้น

4. การกำกับผลลัพธ์ของการแสดงพฤติกรรม บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงมักจะเป็นคนที่มีความพยายามแสดงพฤติกรรม และยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย และใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ถึงแม้ว่าในบางครั้งพฤติกรรมนั้นจะประสบความล้มเหลวบ้างก็ตามเขาก็จะไม่ท้อถอย เขาจะให้เหตุผลกับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป

การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับการแสดงพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสูงบุคคลก็มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นสูงด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนในการแสดงพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็จะมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นต่ำ หรืออาจไม่แสดงพฤติกรรมนั้นเลยก็ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตน

Bandura (1986) กล่าวว่าการรับรู้ความสามารถของบุคคลนั้น มีพื้นฐานมาจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ

1. ประสบการณ์จากการแสดงพฤติกรรมของตน (enactive mastery experience) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถมากที่สุด เนื่องจากเป็นประสบการณ์ที่ได้รับโดยตรง การที่บุคคลทำงานแล้วประสบความสำเร็จซ้ำ ๆ กันหลาย ๆ ครั้ง จะทำให้มีการรับรู้ความสามารถของตนเพิ่มมากขึ้น หลังจากการรับรู้ความสามารถของตนได้รับการพัฒนาให้เข้มแข็งการให้คุณค่าต่อประสบการณ์ใหม่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับธรรมชาติ และความคงทนของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่เดิม ถ้าประสบความสำเร็จบ่อยครั้งแล้ว ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราวก็อาจไม่มีผล หรือมีผลน้อยมากต่อการประเมินความสามารถของตน บุคคลที่รับรู้ว่าตนมีความสามารถเมื่อประสบความล้มเหลวเขาจะคิดว่าเขายังใช้ความพยายามไม่พอ หรือใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสม และพยายามหาวิธีการเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ส่วนบุคคลที่ทำงานแล้วประสบความ ล้มเหลวเสมอจะส่งผลให้บุคคลประเมินการรับรู้ความสามารถของตนต่ำลง โดยเฉพาะสถานการณ์ที่ตนเองไม่แน่ใจว่าจะสามารถทำได้ อย่างไรก็ตามการแผ่ขยายนี้มักเกิดขึ้นกับสถานการณ์ที่คล้ายกันกับสถานการณ์ที่ได้ประสบความสำเร็จ

2. การได้เห็นประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของผู้อื่น (vicarious experience) การประเมินการรับรู้ความสามารถของตนนั้น ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของผู้อื่น การที่บุคคลได้เห็นผู้อื่นแสดงพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแล้วประสบความสำเร็จ จะทำให้บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเพิ่มขึ้นได้ โดยบุคคลจะบอกตนเองว่า ถ้าผู้อื่นสามารถประสบความสำเร็จได้เขาก็จะต้องสามารถทำงานนั้นได้ และจะประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน ถ้ามีความตั้งใจ หรือมีความพยายาม การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีทักษะ และความสามารถเช่นเดียวกัน อาจจะโน้มน้าวตนเองให้เชื่อว่าตนน่าจะประสบความสำเร็จได้อย่างน้อยที่สุดในลักษณะการปรับปรุงการปฏิบัติของตนให้ดีขึ้นบ้าง ในทางเดียวกันการที่บุคคลเห็นคนมีความสามารถคล้ายคลึงกับตนประสบความล้มเหลว ทั้งๆ ที่ได้พยายามเต็มที่ทำให้บุคคลขาดความมั่นใจได้เช่นกัน การรับรู้ความสามารถของตนจะเปลี่ยนแปลงไปตามที่ตนรับรู้ หากตนไม่มีประสบการณ์โดยตรงในเรื่องนั้น การได้เห็นตัวอย่างจากผู้อื่นจะมีผลต่อการประเมินความสามารถของตนอย่างไร ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่เราใช้ประเมินความสามารถด้วย หากกิจกรรม หรือพฤติกรรมใดให้ข้อมูลชัดเจนจะทำให้เราประเมินความสามารถได้ตรงกับความเป็นจริง แต่ในความเป็นจริง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พฤติกรรมหลายอย่าง มิได้ให้ข้อมูลที่เพียงพอแก่การประเมินความสามารถของตน บุคคลมักมีแนวโน้มที่จะประเมินความสามารถของตนโดยเทียบกับผลของการปฏิบัติของผู้อื่น อย่างไรก็ตามการได้เห็นตัวอย่างจากผู้อื่น สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติของตนได้เช่นกัน คนที่รู้สึกคล้อยตามในการเห็นตัวอย่างจากผู้อื่นว่าไม่สามารถปฏิบัติได้จะไม่สามารถปฏิบัติตนได้ด้วย ในทางกลับกันอิทธิพลจากการได้เห็นตัวอย่างที่ช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถจะทำให้ความรู้สึกล้มเหลวที่เกิดจากประสบการณ์ตรงช่วยลดความรุนแรงได้

3. การชักชวนด้วยคำพูด (verbal persuasion) คือ การใช้ความพยายามในการพูดกับบุคคลเพื่อให้เขาเชื่อในความสามารถของเขาที่จะแสดงพฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จได้ การชักชวนด้วยคำพูดนั้นจะต้องอยู่ในกรอบของความเป็นจริง บุคคลที่ชักชวนจะต้องเป็นคนที่ผู้ถูกชักชวนให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจ และต้องการช่วยให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนมากขึ้นสนับสนุนให้บุคคลมีความพยายาม และพัฒนาทักษะที่จำเป็น การชักชวนด้วยคำพูดนี้จะมีผลมากที่สุดต่อบุคคลที่มีเหตุผลบางประการที่จะทำให้เขาเชื่อว่าเขาสามารถประสบความสำเร็จได้ อย่างไรก็ตามหากการชักชวนที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง การชักชวนนั้นก็จะนำผู้ถูกชักชวนไปสู่ความล้มเหลว และจะทำให้ผู้ถูกชักชวนขาดความไว้วางใจในตัวผู้ชักชวน

4. สภาวะทางกายภาพ และอารมณ์ (physiological and affective state) การตัดสินใจความสามารถของบุคคลจะสูง หรือต่ำนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาวะทางกายภาพ และอารมณ์ของบุคคลนั้นด้วยสภาวะทางกายบ่งชี้ถึงความสามารถของบุคคลโดยเฉพาะความสำเร็จทางกาย เช่น ภาวะสุขภาพ การปรับตัวเมื่อเกิดความเครียด ส่วนสภาวะทางอารมณ์กำหนดความสามารถของบุคคล ความเชื่อในความสามารถของบุคคล กล่าวคือในสภาวะอารมณ์ที่ถูกกระตุ้น หรือไม่สงบ เช่น เกิดความเครียด หรือ ความวิตกกังวล หรืออยู่ในสภาวะที่กดดัน มักจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมได้ไม่ดีเท่าที่ควร และจะทำให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ

Bandura (1986: 409-412) ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับความสามารถของตนเองดังนี้

1. อัตมโนทัศน์ (self-concept) อัตมโมทัศน์เป็นการประเมินตนเอง จากประสบการณ์ตรงของตน ประสบการณ์ที่ได้รับจากสังคม และจากการประเมินของบุคคลที่มีความสำคัญต่อตน อัตมโนทัศน์ช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่อง ทัศนคติ และภาพรวมของตนส่วนใหญ่เป็นการมองภาพรวมตามลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน อีกประการหนึ่งคือ อัตมโนทัศน์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่หลากหลาย แต่ไม่ได้เป็นตัวกำหนดองค์ประกอบของความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตน

2. การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) การเห็นคุณค่าในตนเองเกี่ยวข้องกับการประเมินตนเอง ซึ่งขึ้นอยู่กับการที่สังคมนั้นให้คุณค่าคุณลักษณะที่ตนมี และขึ้นอยู่กับการที่ตนเองเห็นว่าพฤติกรรมของตนสอดคล้องกับมาตรฐานที่ตั้งไว้เพียงใด การรับรู้ความสามารถเป็นการตัดสินความสามารถของตน ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการตัดสินคุณค่าของตน สองอย่างนี้แยกจากกัน บุคคลอาจรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถแต่ก็มิได้ภาคภูมิใจ หรือรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในขณะที่บางคนรับรู้ความสามารถของตนจากความรู้สึกที่ว่าตนมีคุณค่า

3. แรงจูงใจใฝ่สำเร็จ (reflectance motivation) เป็นแรงขับภายในเพื่อจัดการกับสิ่งแวดล้อม แรงขับนี้พัฒนามาจากการสะสมความรู้ และทักษะในการเผชิญสิ่งแวดล้อมกระบวนการของแรงจูงใจใฝ่สำเร็จเป็นความสามารถในการเผชิญสิ่งแวดล้อม การกระทำที่ประสบความสำเร็จ สร้างแรงจูงใจใฝ่สำเร็จ แต่ไม่ได้กล่าวถึงผลของประสบการณ์ที่ไม่ประสบความสำเร็จ ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนในทัศนะของทฤษฎีปัญญาทางสังคม (social cognitive theory) นั้นการเลือกพฤติกรรม การใช้ความพยายาม และสภาวะทางกายภาพ และอารมณ์ เป็นส่วนหนึ่งของการรับรู้ความสามารถมากกว่าแรงขับ การรับรู้ความสามารถของตน ทำนายพฤติกรรม ความพยายามในการแสดงพฤติกรรมในขณะที่แรงขับไม่สามารถอธิบายได้ บุคคลที่รับรู้ว่าตนมีความสามารถจะเผชิญสถานการณ์ที่ไม่เกินขอบเขตความสามารถของตน และหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญสิ่งแวดล้อมที่เขาเห็นว่าเกินความสามารถ

อีกประการหนึ่งคือ ต้นกำเนิดแรงจูงใจใฝ่สำเร็จพัฒนาขึ้นมาจากการสะสมความรู้เกี่ยวกับการเผชิญสิ่งแวดล้อมให้สำเร็จ ส่วนทฤษฎีปัญญาทางสังคมเน้นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเกิดขึ้นจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งจากการได้เห็นตัวอย่างจากผู้อื่น จากการประเมินทางสังคม รวมทั้งจากการมีประสบการณ์โดยตรงด้วย

การนำการรับรู้ความสามารถของตนไปใช้ในการฝึกปฏิบัติ

จากการนำกรอบทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนไปใช้ในการฝึกการปรับพฤติกรรมทางสุขภาพ พบว่า ขั้นตอนแรกของกระบวนการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตน คือ การระบุพฤติกรรมเป้าหมายให้เป็นรายละเอียดของพฤติกรรมที่เข้าใจง่าย และนำไปปฏิบัติ และพฤติกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่เฉพาะเจาะจงนี้ควรเรียงจากพฤติกรรมที่ง่ายไปสู่พฤติกรรมที่ยากขึ้น ซึ่งความสำเร็จของพฤติกรรมที่ได้ จะนำไปสู่กระบวนการของพฤติกรรมเป้าหมาย การส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนจะมีขึ้นได้โดยการกระทำดังต่อไปนี้ (Strecher *et al.*, 1986: 89-90)

1. แสดงให้บุคคลรับรู้กระบวนการของพฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการให้เขาปฏิบัติ

2. การทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนจากประสบการณ์ความสำเร็จที่ผ่านมาเกี่ยวกับกระบวนการของความก้าวหน้าของพฤติกรรมนี้ อาจจะมีการแสดงให้เห็นเป็นแผนภาพในช่วงกระบวนการของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน มีการวิเคราะห์พฤติกรรมที่บุคคลไม่ได้ปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการไม่ปฏิบัติพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้การสร้างเสริมการรับรู้ความสามารถของตนยังรวมถึงการฝึกการผ่อนคลาย เพื่อลดความกังวลในกระบวนการเปลี่ยนพฤติกรรม การให้ตัวเสริมแรงชี้ให้เห็นว่ากระบวนการปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่มีประสิทธิภาพจะมีผลแผ่ขยายไปยังความคาดหวังในความสามารถของตน และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ต้องการได้ (Strecher *et al*., 1986: 89)

Stajkovic and Luthans (1998) ได้ศึกษาเรื่องความสามารถของตนเอง และความสัมพันธ์ของงานต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความสัมพันธ์ค่าเฉลี่ยของน้ำหนักระหว่างความสามารถของตนเอง และงานที่สัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ 0.38 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hunter (1986) เรื่องความสามารถในการรับรู้ ความรู้ของงาน และผลการปฏิบัติงาน พบว่าความสามารถในการรับรู้แสดงการจัดลำดับของหัวหน้างาน และการฝึกปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ และความสามารถโดยทั่วไปในการรับรู้ที่แสดงวัตถุประสงค์ การวิเคราะห์แสดงความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ที่แสดงความรู้ของงาน และความรู้ของงานแสดงผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความสามารถในการรับรู้สามารถแสดงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งทักษะเกี่ยวกับการรับรู้ถูกใช้ในงานทุก ๆ วัน

ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (self knowledge of performance)

ความรู้ในผลงานที่ทำหมายถึง ระดับที่บุคคลรู้ และเข้าใจอย่างต่อเนื่องถึงประสิทธิภาพการทำงาน เกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากงาน การรับรู้ต่อลักษณะงานดังกล่าวจะก่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ (Hackman and Oldham, 1983) ซึ่งลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีผู้สนใจศึกษาถึงอิทธิพลที่มีต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงาน การศึกษาอย่างมีระบบ (Feldman and Arnold, 1983: 239) โดยการวัดลักษณะงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6 อย่าง คือ ความหลากหลาย ความมีอิสระ ความต้องการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โอกาสของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความรู้ และทักษะที่จำเป็น ความรับผิดชอบ ซึ่งเรียกว่า ดัชนีลักษณะงานที่จำเป็น (requisite task attribute index)

จากแนวคิดแบบจำลองลักษณะงานที่แพร่หลายมากที่สุด และเป็นทฤษฎีที่แสดงแนวคิดไว้อย่างชัดเจนถึงผลกระทบของการออกแบบงานต่อความคิด ความรู้สึก แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การขาดงาน และการเปลี่ยนงานก็คือ แบบจำลองลักษณะงาน (Job Characteristics Model) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Hackman and Oldham (1983) ทฤษฎีนี้เสนอว่ามีเงื่อนไขทางจิตวิทยา 3 ประการ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้แก่

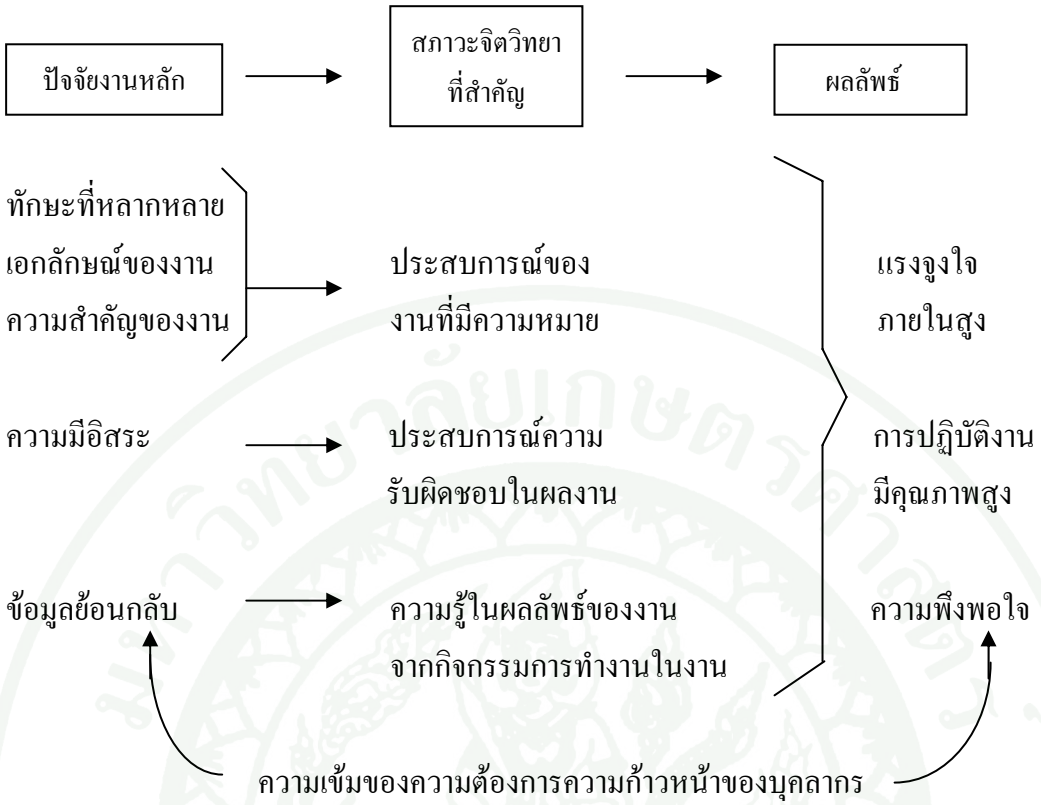
1. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ หรือมีความหมาย ได้แก่ ระดับที่บุคคลมีประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีคุณค่าต่อตน และองค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน

2. ความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลของงานหมายถึง ระดับที่บุคคลรู้สึกว่าตนมีส่วนที่ต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่งานเกิดขึ้นได้จากงานที่มีอิสระ (autonomy) บุคคลมีเสรีภาพในการทำงานโดยไม่ขึ้นอยู่กับผู้อื่น เจ้าของงานสามารถกำหนดตารางการทำงานตลอดจนสามารถตัดสินใจ และกำหนดกระบวนการทำงานได้ด้วยตนเอง

3. ความรู้ในผลงานที่ทำ หมายถึง ระดับที่บุคคลรู้ และเข้าใจอย่างต่อเนื่องถึงประสิทธิภาพการทำงาน เกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากงาน

แบบจำลองลักษณะงานที่จูงใจในการทำงานของ Hackman and Oldham (1975: 161) ดังกล่าวสามารถแสดงเป็นภาพประกอบได้ดังภาพที่ 2

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 2 แบบจำลองลักษณะงานที่จูงใจในการทำงาน
ที่มา**:** Hackman and Oldham (1983)

จากภาพเมื่อบุคคลมีประสบการณ์ของงานที่มีความหมาย ประสบการณ์ความรับผิดชอบในผลงาน และความรู้ในผลงานที่ทำเกิดขึ้นจากการที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงานก่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคล และงานเกิดแรงจูงใจ คุณภาพงานสูง และความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Hunter (1986) เรื่องความสามารถในการรับรู้ ความรู้ของงาน และผลการปฏิบัติงาน พบว่าความสามารถในการรับรู้แสดงการจัดลำดับของหัวหน้างาน และการฝึกปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ และความสามารถโดยทั่วไปในการรับรู้ที่แสดงวัตถุประสงค์การวิเคราะห์แสดงความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ที่แสดงความรู้ของงาน และความรู้ของงานแสดงผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความสามารถในการรับรู้สามารถแสดงผลการปฏิบัติงานซึ่งทักษะเกี่ยวกับการรับรู้ถูกใช้ในงานทุก ๆ วัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

ข้อมูลย้อนกลับเป็นการสะท้อนให้กลุ่ม หรือบุคคลได้เห็นพฤติกรรมของกลุ่ม หรือของสมาชิกในกลุ่มนั้น ๆ เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ข้อมูลที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลได้รับมายังมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลและช่วยให้บุคคลพัฒนาวิธีการปฏิบัติหน้าที่งานอีกด้วย

Kazdin (1984: 104-105) กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับคือการให้บุคคลรู้ผลการกระทำของตนเองรวมทั้งความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะสามารถเสริมแรงตนเองได้ในทำนองเดียวกัน Kalish (1981: 267-268) กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับคือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำของอินทรีย์ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีทั้งทางบวก และทางลบ และข้อมูลที่ได้รับนั้นสามารถกำหนด และควบคุมพฤติกรรมได้ด้วย โดยที่จากแนวคิดของ สุรีย์ ป้องกัน (2538: 9) ได้กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับหมายถึงการทำให้นักเรียนรู้ผลการกระทำของตนเองหลังจากการทำกิจกรรมในแต่ละครั้ง ทำให้ทราบถึงความก้าวหน้า และข้อบกพร่องเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และหาวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำกิจกรรมครั้งต่อไป ประกอบกับ แนวคิดของ พรสุรีย์ สุริยง (2528: 7) กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับหมายถึง การสะท้อนให้กลุ่ม หรือบุคคลได้เห็นพฤติกรรมของกลุ่ม หรือของสมาชิกในกลุ่มนั้น ๆ เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ข้อมูลที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลได้รับมายังมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย การที่บุคคลจะสามารถรับรู้ข้อมูลย้อนกลับได้ต้องอาศัยเวลา และการเรียนประกอบกับผู้ที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับได้ต้องมีความเป็นกลางอย่างเพียงพอ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับคือการมีการแจ้งให้บุคคลทราบผลการกระทำ หรือความก้าวหน้าของตนเองหลังจากทำกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนรู้เพิ่มขึ้น และเกิดประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมต่อไป

การให้ข้อมูลย้อนกลับตามแนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้

ณรงค์ พุทธชีวิน (2528: 139-140) ได้กล่าวถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับตามแนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. การให้ข้อมูลย้อนกลับตามแนวคิดของทฤษฎีการวางเงื่อนไขผลกรรมการเรียนรู้ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของพฤติกรรมที่กระทำโดยอาศัยดัชนีความน่าพึงปรารถนาของผลกรรม หรือข้อมูลย้อนกลับเป็นตัวบ่งชี้ การที่ผู้เรียนได้รับรู้ถึงผลกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวเองจะกระทำจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี จึงได้มีการนำข้อมูลย้อนกลับในรูปแบบต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการปรับพฤติกรรม โดยข้อมูลย้อนกลับที่นำมาใช้ในรูปของการปรับพฤติกรรมนั้น จะได้รับการเน้นออกมาในรูปของการให้รางวัล ซึ่งเรียกว่า ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมแรง (affective feedback หรือ reinforcing feedback)

2. การให้ข้อมูลย้อนกลับในแนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวปัญญานิยม (cognitive learning) จะเน้นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลของพฤติกรรม เพื่อให้ผู้เรียนทราบว่าสิ่งที่กระทำไปนั้นถูกต้อง หรือไม่ เรียกว่า ข้อมูลสนเทศ (informational feedback) ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับ สำหรับการกระทำที่ถูกต้องนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างมหาศาลต่อการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับ ข้อมูลสนเทศบางครั้งก็บ่งถึงสิ่งที่กระทำไม่ถูกต้อง ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขการให้ข้อมูลในแง่นี้ และไม่จำเป็นต้องให้อย่างตรงไปตรงมาเสมอ มิเช่นนั้นอาจจะก่อให้เกิดความเครียดแก่ผู้รับโดยไม่ตั้งใจ แต่ควรให้ผู้รับสามารถนำไปพัฒนาศักยภาพได้ (สุขดี ตั้งทรงสวัสดิ์, 2533: 21)

เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ

การให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือการให้รู้ผลการกระทำได้มีผู้นำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในหลายลักษณะด้วยกัน เช่น ด้านเงื่อนไข ด้านรูปแบบ ตลอดจนวิธีการให้ เป็นต้น ข้อมูลย้อนกลับที่แบ่งตามวิธีการให้อาจแบ่งออกเป็นหลายวิธีด้วยกันตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางการศึกษา เช่น การให้ผู้เรียนได้เห็นภาพของตนเองในเทปบันทึกภาพทางโทรทัศน์ การได้ยินเสียงของตนเองจากเทปบันทึกเสียง การรู้คำเฉลยจากการทำแบบฝึกหัดบทเรียนโปรแกรม เครื่องช่วยสอนคอมพิวเตอร์การให้ด้วยคำพูด การให้รางวัล

อิทธิพลของข้อมูลย้อนกลับที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้

นันทิกานต์ สุขสำราญ (2545) กล่าวว่า ข้อมูลย้อนกลับมีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1. ให้ข้อมูลแก่นักเรียนเกี่ยวกับการตอบสนองของตนเอง ซึ่งจะมีผลทำให้นักเรียนแก้ไขสิ่งที่ผิดให้ถูกต้องในการทำงานครั้งต่อไป การที่ผู้เรียนได้ทราบผลโดยตรงนี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งไม่ใช่เฉพาะในด้านพฤติกรรมเท่านั้นแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเฉพาะเจาะจง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บางอย่าง ซึ่งจะทำให้การกระทำของผู้เรียนเข้าใกล้เกณฑ์ที่กำหนดไว้มากที่สุด เมื่อพบสิ่งเร้าเดิม ทำให้ผู้เรียนทราบว่าในการเรียนแต่ละครั้งควรตอบสนองอย่างไรจึงจะก่อให้เกิดผลมากที่สุด

2. การทราบผลอาจใช้แรงเสริมการเรียนรู้ ทั้งในด้านทฤษฎี และปฏิบัติ Bugelske (1964: 244) กล่าวว่า Thorndile จะใช้คำว่า ถูก หรือผิดแทนการให้รางวัล หรือการลงโทษในการใช้คำเหล่านี้ เขาใช้ในแง่ของการกระทำ โดยถือว่าเป็นการเสริมแรงขั้นทุติยภูมิ (secondary reinforcement) ที่ได้รับอย่างทันทีทันใด (immediate reinforcement) และยังทำให้เกิดแรงจูงใจต่อผู้เรียนในการทำกิจกรรมครั้งต่อ ๆ ไป

Mikluas (1978) กล่าวถึง อิทธิพลของข้อมูลย้อนกลับที่อาจมีต่อผู้รับ ดังนี้

1. ข้อมูลย้อนกลับอาจเป็นแรงเสริม หรือการลงโทษก็ได้ เช่น อาจเป็นการเสริมแรงในกรณีที่ผู้รับข้อมูลทราบว่าตนเองทำข้อสอบวิชาหนึ่งได้ถูกต้องหมด ตรงกันข้ามอาจเป็นการลงโทษในกรณีที่ผู้รับข้อมูลทราบว่าตนเองสอบตกในวิชานั้น

2. อาจจะทำให้ผู้รับข้อมูลเกิดแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรม

3. อาจจะเป็นข่าวสารที่เป็นตัวแนะไปสู่การเรียนรู้ และสมรรถภาพในการแสดงออก

4. ทำให้ผู้รับข้อมูลมีการทบทวนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ต้องแสดงออกพร้อมกับพยายามนำสิ่งที่ตนเองได้รับไปปรับปรุง และสร้างพฤติกรรมใหม่ที่เหมาะสมออกมา

ผลดีของการให้ข้อมูลย้อนกลับ

การให้ข้อมูลย้อนกลับมีความสำคัญต่อการเรียนรู้มาก และเมื่อพิจารณาในแง่จิตวิทยาพบว่าข้อมูลย้อนกลับมีบทบาท ดังนี้

1. การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นแรงเสริมทางบวก (positive reinforce) การรู้ผลการกระทำของตนทำให้ทราบว่าการกระทำของตนห่างจากเป้าหมายเพียงใด ก่อให้เกิดความพยายามที่จะปรับพฤติกรรมตนเองให้เป็นไปตามรูปแบบที่ถูกต้องมากขึ้น เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2536: 36)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นแรงจูงใจ (motivation) การให้ผู้เรียนทราบความสำเร็จของตน อาจด้วยคำพูด หรือท่าทาง จะเป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมโต้ตอบเพื่อให้ได้มา ซึ่งความภาคภูมิใจในการกระทำของตนในครั้งต่อไป (สุรีย์ ป้องกัน, 2538)

3. การให้ข้อมูลย้อนกลับช่วยลดความเครียด และเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เนื่องจากผู้เรียนทราบว่าการกระทำของตนถูก หรือผิดอย่างไร และควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร (นันทิกานต์ สุขสำราญ, 2545: 18)

Locke (1968) ให้แนวคิดว่าผลการปฏิบัติงานย้อนกลับระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญในการเข้าใจความสัมพันธ์ของเป้าหมายการปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) กับผลการปฏิบัติงาน หรือความรู้ในผลลัพธ์สามารถเพิ่มความพยายาม และการปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีเหตุผลสี่ประการ คือ

1. ข้อมูลย้อนกลับ ชักนำให้บุคคลที่ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาการปฏิบัติ

2. ข้อมูลย้อนกลับ ชักนำให้บุคคลเพิ่มระดับของเป้าหมายภายหลังจากบรรลุเป้าหมายก่อนหน้า

3. ข้อมูลย้อนกลับ ช่วยให้บุคคลเพิ่มระดับความพยายามให้ได้เป้าหมาย

4. ข้อมูลย้อนกลับ ช่วยให้บุคคลพัฒนาวิธีการปฏิบัติหน้าที่งาน (Latham and Yukl, 1975)

เช่นเดียวกับ Erez (1977) ให้ความหมาย ข้อมูลย้อนกลับ ว่าเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติ นอกจากนี้ Renn and Fedor (2001) ได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลสะท้อนกลับ ปัญญาสังคม การตั้งเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงานในตัวแทนขายและตัวแทนบริการลูกค้า ความต้องการข้อมูลย้อนกลับ และการรับรู้ความสามารถของตนเองสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทั้ง 2 มิติ ผ่านเป้าหมายของข้อมูลย้อนกลับ อย่างไรก็ตามรูปแบบของข้อมูลย้อนกลับ เช่น คำพูด การเขียน และคุณภาพ เช่น รายละเอียด และเรื่องทั่ว ๆ ไป รวมทั้งระดับของความผูกพันกับเป้าหมายหลังจากเกิดข้อมูลย้อนกลับแล้ว ซึ่งอาจเป็นผลต่อผลลัพธ์ของข้อมูลย้อนกลับ (Klein *et al*., 1999) ในทำนองเดียวกัน Bachrach, Bendoly, and Podsakoff (2001) พบว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อมูลย้อนกลับสัมพันธ์กับพฤติกรรมการช่วยเหลือ ประกอบกับ Klein (2003) สนับสนุนแนวคิดนี้ โดยพบว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับในผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมทางสังคมในสถานที่ทำงาน โดยในงานวิจัยข้างต้นบางงานเสนอว่า ข้อมูลย้อนกลับ เป็นตัวแปรกำกับ ระหว่างความสัมพันธ์ของเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นบนพื้นฐานของข้อมูลย้อนกลับของผู้บริหาร ผู้วิจัยเสนอว่าเมื่อผู้บริหารได้รับข้อมูลย้อนกลับผู้บริหารจะเพิ่มระดับความพยายามของเป้าหมาย หรือพัฒนาวิธีปฏิบัติหน้าที่งาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตนเองและผลการปฏิบัติงาน

การบริหารตนเองของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารสามารถฝึกปฏิบัติการบริหารตนเอง ได้จากการพูดชักจูงจากผู้อื่น การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น การตรวจสอบด้วยเหตุผล และการกระตุ้นทางอารมณ์ ผู้บริหารจะเกิดการรับรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์กร เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรสู่ความมีประสิทธิภาพของงาน (Brief and Aldag, 1981) ในการบริหารตนเองของผู้บริหาร การวางแผนเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงาน เป็นภาระหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญที่สุด เป็นหน้าที่หลักประการแรกของนักบริหารทุกคน เพราะการวางแผนมีขอบเขตครอบคลุมถึงหน้าที่การบริหารงานอื่น ๆ ทั้งหมด และเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารงานทั้งปวง (ธงชัย สันติวงษ์, 2530) สอดคล้องกับ กีร์รัตน์ สงวนไทร (2552) กล่าวว่า การวางแผนเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การปฏิบัติงานสามารถเชื่อมโยง หรือถ่ายโอนจากระดับนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงาน และพนักงานแต่ละรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานผู้บริหารสามารถนำแผนงานมาใช้ประกอบใน

การติดตาม (Monitoring) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal) ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการวางแผนการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องตระหนักถึงระดับความสามารถของตนเองและพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายที่ทำให้ได้เป้าหมายที่มีความเหมาะสมกับระดับความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อการยอมรับเป้าหมาย และการใช้ความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งขึ้น เพื่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีพฤติกรรมที่ดี และเป็นพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร (Purkey and Smith, 1986) อาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้บริหาร สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2547) ซึ่งกล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง สามารถแสดงพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน และประพฤติตนเป็นตัวอย่างมีความเป็นธรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการบริหารอันจะส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจของบุคลากรทุ่มเทให้แก่การทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กร การบริหารงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ไม่ว่าบริหารงานใด ๆ ก็ตามมักจะเน้นที่ความสำเร็จ กำหนดทิศทางในการทำงานให้สอดรับ หรือสนับสนุนวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของบุคลากรทุกคน ทุกส่วนงานจึงเป็นสิ่งสำคัญเป้าหมายที่กำหนดสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะใช้เป็นฐานในการเปรียบเทียบกับผลงานจริงที่ทำได้ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องนำทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถพิจารณาได้ว่า แนวทาง หรือวิธีการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนนั้น อยู่ในวิสัยที่สนับสนุนเป้าหมายการทำงานที่กำหนดไว้ หรือไม่สอดคล้องกับแนวการศึกษาของ Locke (1986) ได้มีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ส่งผลถึงความอดทน หรือความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ผู้บริหารที่กำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าจะมีการบรรลุเป้าหมายได้ยาวนานกว่าผู้บริหารที่ไม่มีการกำหนดเป้าหมาย ผลการมีเป้าหมายที่ยากจะทำให้ระดับการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงกว่าเป้าหมายที่ง่าย และการไม่มีเป้าหมาย ดังนั้น การกำหนดเป้าหมาย จึงมีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแสงอรุณ ประสบการณ์ (2542) ได้ศึกษาผลของการฝึกการตั้งเป้าหมายเชิงสร้างสรรค์ที่มีต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่ากลุ่มนักเรียนที่ได้รับการฝึกการตั้งเป้าหมายเชิงสร้างสรรค์มีคะแนนความคิดสร้างสรรค์สูงกว่ากลุ่มนักเรียนที่ทำกิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพียงอย่างเดียว

ในการดำเนินการของการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องการบริหารจัดการเพื่อให้การวางแผนที่คาดการณ์ในอนาคตบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเกิดความมีประสิทธิภาพของงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Warrack (1996) ที่พบว่าปัจจัยด้านกระบวนการบริหารของสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพในการบริหาร และในการวิจัยของ Franse (1998) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของผู้บริหารกับการบริหารคุณภาพ โดยใช้แนวคิดของเดมมิ่ง พบว่าการบริหารคุณภาพมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษา เนื่องจากกระบวนการบริหารเป็นขั้นตอนในการดำเนินการบริหาร เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ผู้บริหารจึงต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Evans and Lindsay, 2005) อาจกล่าวได้ว่าการบริหารตนเอง จึงมีการวางแผนการตั้งเป้าหมาย และการจัดการการเข้าถึง เป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตนเองกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ และการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเอง ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่เป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และผลสำเร็จ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการปฏิบัติงานขององค์การ การบริหารตนเองจึงเป็นการนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้วย

การวางแผน (Planning)

การวางแผนเป็นงานขั้นต้นของกระบวนการจัดการ และเป็นรากฐานของการจัดการที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารจะต้องทำการกำหนดเป้าหมาย และหาลู่ทางดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ

Gulick and Urwick (1973: 13) ได้ให้ความหมายของการวางแผนหมายถึง การวางเค้าโครงเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องทำ และวิธีการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งแนวคิดของ Kathryn and David (1994) ให้คำจำกัดความของการวางแผน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และการตัดสินใจหาวิธีการที่ดีที่สุดที่ทำให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จ ทำนองเดียวกัน กนกพร จรินทร์รัตนากร (2540: 15) ได้ศึกษาจากสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Association of School Administrator) เสนอแนวคิดไว้ว่า การวางแผน หมายถึง การคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตเพื่อจะให้การปฏิบัติตรงกับเป้าหมายที่ต้องการจึงได้กำหนดงานที่จะต้องทำวิธีที่จะทำ และจุดมุ่งหมายของการทำงานแต่ละอย่างไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2538: 2) ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในบรรดาเครื่องมือหลาย ๆ อย่างของการบริหารเป็น tool หรือเป็น instrument ที่มีความสำคัญในระบบการบริหารหน่วยงานที่ก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพสูง เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญมากในกระบวนการบริหารที่ทันสมัย และเป็นสิ่งที่มีบทบาทได้ในทุกขั้นตอนของการบริหาร ในแนวเดียวกัน สนานจิตร สุคนธทรัพย์ (2523) ได้ให้ความหมายของการวางแผนว่า การวางแผนเป็นภารกิจสำคัญในการบริหาร ซึ่งเกี่ยวกับการคาดคะเนอนาคต และการกำหนดอนาคตที่ต้องการรวมทั้งวิธีการที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป จากการศึกษาความหมายของการวางแผนข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการวางแผน หมายถึง การเตรียมวิธีการเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้ให้หลักการที่สำคัญของการวางแผนไว้ดังนี้

1. การวางแผน ดำเนินการกระทำเมื่อใด โดยปกติการวางแผนนั้นควรจะได้เริ่มปฏิบัติจัดทำขณะที่ได้เริ่มดำเนินงานเป็นอันดับแรก จากนั้นหัวหน้างาน หรือหัวหน้าองค์การอาจจัดวางแผนอีก เมื่อเริ่มงานใหม่

2. วัตถุประสงค์ และนโยบาย จะต้องศึกษา และทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ชัดเจน เพราะวัตถุประสงค์และนโยบายเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดของการวางแผน หากไม่ทำความเข้าใจให้ดีเสียแต่ต้น หรือเข้าใจในสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ผิดพลาดแล้ว แผนงานที่กำหนดขึ้นก็จะล้มเหลว และไร้ความหมายโดยสิ้นเชิง

3. ปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนที่สำคัญได้แก่ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ คน เงิน วัสดุสิ่งของ สถานที่ และเวลา จะต้องจัดเตรียมให้พร้อม

4. วิธีดำเนินงานตามแผน คือ เมื่อได้วางแผนขึ้นแล้ว จะต้องพิจารณาหาลู่ทาง หรือวิธีการที่จะดำเนินงานตามแผนที่กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้าให้ได้ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้แผนที่กำหนดขึ้นเป็นแผนที่สามารถดำเนินการได้ นอกจากนี้ควรจะได้คำนึงถึงการวางมาตรการในการควบคุมดำเนินงานด้วย

5. คำนึงถึงภูมิศาสตร์ สภาวะแวดล้อม ดินฟ้าอากาศ คุณค่าทางสังคม พฤติกรรมของคน ตลอดจนขนบธรรมเนียม ประเพณีอันเป็นที่ยึดถือของกลุ่มคนนั้น

นอกจากนั้น Gulick and Urwick (1973) กล่าวว่า การวางแผนควรมีหลักการที่สำคัญสามประการ คือ

1. การวางแผนงานต้องสอดคล้องกับนโยบาย

2. การวางแผนต้องอาศัยหลักวิชาการ

3. การวางแผนต้องอาศัยข้อมูล เพื่อช่วยให้กำหนดวิธีการได้อย่างถูกต้อง และมีเหตุผล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการศึกษาของ ณัฐพล ลีลาวัฒนานันท์ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การวางแผนมีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อองค์กร การวางแผนให้ดีจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวางแผน แผนที่จัดทำขึ้นจึงควรมีความสอดคล้อง และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปปฏิบัติและประเมินผล ตลอดจนการทบทวนแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป หากองค์กรวางแผนอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายใน และภายนอกองค์กร ตลอดจนวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรแล้ว แผนย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2531) ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องคิดถึงและจะต้องปฏิบัติจัดทำ ถ้าต้องการให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูง

ส่วนสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการวางแผน หรือแผนกลยุทธ์กำหนดทิศทางในการบริหารจัดการศึกษาในกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ จะต้องมีการกำหนดพันธกิจ ภารกิจหลักของหน่วยงาน และผลลัพธ์ที่คาดหวังจะให้เกิดขึ้นจากผลผลิตที่ได้วางแผนไว้ (อำพร เรืองศรี, ม.ป.ป.) สอดคล้องกับ อาคม จันทสุนทร (2529) กล่าวว่า การวางแผนช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ ผู้ปฏิบัติงานทั้งผู้บริหาร และครูในโรงเรียนได้เห็นทิศทาง ตลอดจนแนวทางในการปฏิบัติล่วงหน้าก่อน ในทำนองเดียวกัน ทวี ทิมขำ (2523) กล่าวไว้ว่าโรงเรียนประถมศึกษาจะบริหารงานโรงเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลการวางแผน ดังคำกล่าวว่า การวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารทุกประเภทในโรงเรียน เพราะถ้าขาดการวางแผนแล้ว เป็นการยากที่จะทำให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บรรเลง คำพรรณ์, 2530)

จากผลงานวิจัยของ บำเพ็ญ พงศ์เพชรดิถ (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสัมฤทธิผลของระบบคุณภาพ ISO 9000 ของคณะผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การในด้านการวางแผนการดำเนินงานมีความ สัมพันธ์กับการใช้ระบบคุณภาพ ISO โดยเหตุผลของการใช้ระบบคุณภาพอันดับแรกคือ ต้องการทำงานให้เป็นระบบ อันดับสองคือระบบคุณภาพ ISO เป็นระบบที่มีระบบเอกสารที่ชัดเจน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่า การวางแผนการดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับการใช้ระบบคุณภาพที่ระดับ ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับการวิเคราะห์ความสำเร็จด้วยสถิติ Discriminate analysis ของกลุ่มที่จัดทำ ISO เสร็จสิ้นสำเร็จ และกลุ่มที่กำลังดำเนินการจัดทำ พบว่าการวางแผนการดำเนินงานเป็นตัวแปรที่มีความสามารถในการจำแนกมากที่สุด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การตั้งเป้าหมาย (goal setting)

การตั้งเป้าหมายเป็นการกำหนดเป้าหมายของพฤติกรรมทั้งด้านปริมาณคุณภาพ และด้านอื่น ๆ ทำให้บุคคลทราบพฤติกรรมที่จะต้องกระทำอย่างชัดเจน และใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินเปรียบเทียบพฤติกรรมที่กระทำจริงกับพฤติกรรมเป้าหมาย ที่กำหนดไว้การตั้งเป้าหมายเป็นส่วนประกอบสำคัญในกระบวนการกำกับตนเองมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของ Bandura (1977) เชื่อว่าแรงจูงใจมีรากฐานมาจากองค์ประกอบทางปัญญาและส่วนบุคคล 2 ส่วน ส่วนแรกได้แก่ความสามารถในการคาดคะเนผลกรรมในอนาคต ปัญญาส่วนนี้เป็นตัวจูงใจในการทำพฤติกรรมโดยทั่วไป เช่น ความคาดหวังว่าจะได้รับการเสริมแรงทางบวก (รางวัลเกียรติยศ ชื่อเสียง) มีผลให้บุคคลพฤติกรรมคาดว่าจะได้ผลกรรมที่ต้องการ ส่วนที่ 2 เป็นรากฐานของแรงจูงใจที่แสดงออกในรูปของกระบวนการตั้งเป้าหมาย (goal setting) และการประเมินตนเอง (self-evaluation) (Bandura, 1986) แบบในการจูงใจเริ่มต้นจากกระบวนการเปรียบเทียบทางปัญญาระหว่างผลงานที่บุคคลทำได้กับเป้าหมายที่ตั้งขึ้น หากผลที่ได้แสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องระหว่างผลงาน และเป้าหมายแล้วจะก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในตนเอง ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้น ในทางตรงข้ามหากบุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายก่อให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง และทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามต่อไปตราบจนการกระทำของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายใหม่ ๆ (Bandura, 1986)

ถึงแม้ว่าเป้าหมายเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์โดยตรง อย่างไรก็ตามความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมาย และพฤติกรรมก็เป็นเพียงข้อสันนิษฐานอาจมีข้อผิดพลาดได้ เนื่องจากบุคคลขาดความสามารถที่จะทำเป้าหมายให้สำเร็จได้ Locke (1968) เสนอแนะว่ามีสอง ความคิด ได้แก่ ความยากของเป้าหมาย และความจำเพาะของเป้าหมาย การศึกษาต่อมาเสนอแนะว่าความยากของเป้าหมาย หากเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์การ จะนำไปสู่ความพยายามส่วนบุคคล และการคงอยู่ของลูกจ้างที่มากขึ้น (Locke *et al*. 1981; Locke and Latham, 1990) Locke (1968) ได้เสนอสมมติฐานไว้ว่า ความตั้งใจที่รู้สำนึกในการที่จะกระทำให้สำเร็จ ดังนั้นผลของการมีเป้าหมายที่ยากจะทำให้ระดับการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงกว่าเป้าหมายที่ง่าย เป้าหมายที่เจาะจง การไม่มีเป้าหมาย รวมทั้งเป้าหมายทั่ว ๆ ไป เป้าหมายจึงมีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น เพราะว่ามีการระดมกำลัง ตั้งใจ และการสนับสนุนให้มีการคงอยู่ และยุทธวิธีในการพัฒนา (Locke and Latham, 1990)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Locke (1968, 125-152) ได้อธิบายเหตุผลว่าการกำหนดเป้าหมายนั้นมีอิทธิพลในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานสี่ประการ ดังนี้

1. เป็นตัวชี้แนะความตั้งใจ และปฏิกิริยาตอบสนอง (direct attention and action) จูงใจให้เขาทำการเตรียมตัวฝึกปฏิบัติ

2. การปรับการใช้พลังในการเล่น หรือการแข่งขัน (mobilized expenditure)

3. ความเพียรพยายามต่องาน (prolonged effort: persistence) การกำหนดเป้าหมายของกิจกรรมนั้นจะส่งผลถึงความอดทน หรือความเพียรพยายามในการทำกิจกรรมด้วย ซึ่งเป็นการรวมเอากลไกของการกำหนดทิศทาง หรือพฤติกรรมของตนเอง ในการกระทำกิจกรรมในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ผู้ที่กำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าจะมีความอดทน และเพียรพยายามในการบรรลุเป้าหมายได้ยาวนานกว่าคนที่ไม่มีการกำหนดเป้าหมาย หรือเพียรพยายามแต่คิดว่าทำให้ดีที่สุด

4. กระตุ้นให้เกิดพัฒนาการในขณะฝึก (motivates strategy development)

คุณสมบัติของเป้าหมาย และการจูงใจ

คุณสมบัติของเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดเงื่อนไขการประเมินตนเอง และกลายเป็นเกณฑ์ในการกระทำพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายาม และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งคุณสมบัติในการตั้งเป้าหมาย ได้แก่

1. เป้าหมายที่มีลักษณะเจาะจง คือ เป้าหมายจะต้องถูกกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน และชี้เฉพาะว่าพฤติกรรมอะไรเป็นสิ่งที่เขาต้องกระทำ และควรทำอย่างไร เนื่องจากเป้าหมายที่เจาะจงจะทำให้เกิดแรงกระตุ้น และชี้นำในการพฤติกรรม ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และได้รับผลงานที่สูงกว่าการตั้งเป้าหมายทั่วๆ ไป (Bandura, 1986)

2. เป้าหมายที่มีลักษณะท้าทาย ระดับของเป้าหมายมีผลต่อปฏิกิริยาต่อตนเอง และจำนวนความพยายามที่ใช้ เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ท้าทายเขาจะเกิดความพึงพอใจ และมีความพยายามมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Locke (1968) ที่พบว่าความยากของเป้าหมายมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความสามารถ นั่นคือ เป้าหมายยิ่งยาก ความสามารถจะยิ่งสูงขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อย่างไรก็ตามความยากของเป้าหมายต้องไม่เกินความสามารถ เป้าหมายยากเกินความสามารถก่อให้เกิดความคับข้องใจ และจะประสบความล้มเหลว ดังนั้นเป้าหมายที่ตั้งจึงควรยากเพียงพอที่จะท้าทายความสามารถ แต่ต้องเป็นไปได้ที่จะบรรลุ

3. เป้าหมายระยะสั้น การตั้งเป้าหมายระยะสั้นมีความสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจของบุคคล เพราะช่วยให้บุคคลเห็นความก้าวหน้าในทันทีทันใด ควบคุมการกระทำพฤติกรรมได้ใกล้ชิดกว่า

4. เป้าหมายที่สอดคล้องกับความเป็นจริง เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นความก้าวหน้า และตัดสินประสิทธิภาพของงานที่บุคคลทำ การตั้งเป้าหมายที่สูง หรือต่ำเกินไปจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อแรงจูงใจ

ผลจากการตั้งเป้าหมาย

Bandura (1988) ได้กล่าวถึงการตั้งเป้าหมายในการกระทำพฤติกรรม มีผลดังนี้

1. ผลต่อแรงจูงใจ (motivation) องค์ประกอบของเป้าหมายที่มีผลต่อแรงจูงใจได้แก่

1.1 อิทธิพลจากปฏิกิริยาต่อตนเอง (self-reactive influences) การตั้งเป้าหมายสามารถเพิ่มแรงจูงใจโดยผ่านกระบวนการประเมินตนเอง ซึ่งกระบวนการประเมินตนเองเป็นการเปรียบเทียบภายใน ซึ่งต้องอาศัยการตั้งเป้าหมาย และข้อมูลที่เป็นผลการทำงานของบุคคล ปฏิกิริยาการประเมินตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการกระทำ ซึ่งโดยทั่วไปบุคคลจะสร้างความพึงพอใจในตนเองด้วยการกระทำเป้าหมายให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างไรก็ตามการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอาจจะนำไปสู่ความพึงพอใจชั่วขณะ ต่อจากนั้นผลของความสำเร็จ ก็จะกลายเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล บุคคลจะจูงใจตนเองโดยการตั้งเป้าหมายใหม่ที่มีความท้าทายมากขึ้น ผลการทำงานที่แตกต่างจากเป้าหมายอย่างมากเป็นสิ่งที่ทำให้คนหมดกำลังใจ และเกิดความเบื่อหน่าย รวมทั้งรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง แต่ถ้าผลการทำงานไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่มากนัก ทำให้บุคคลรับรู้ว่าเขาสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.2 ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) การให้ข้อมูลย้อนกลับทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ โดยผ่านกระบวนการเปรียบเทียบ ซึ่งเกิดขึ้นในตัวเอง จึงช่วยให้บุคคลตัดสินการกระทำของตนกับเป้าหมายได้ (Punnett, 2007: 40-42) ข้อมูลย้อนกลับอาจอยู่ในรูปของคำพูด ข้อเขียน หรือการใช้กราฟ เนื่องจากข้อมูลย้อนกลับเป็นข้อมูลที่แสดงถึงผลการกระทำของบุคคล ทำให้เราทราบว่าสิ่งที่เขาทำได้ผลอย่างไร โดยทั่วไปข้อมูลย้อนกลับอาจเป็นตัวเสริมแรง หรือตัวลงโทษก็ได้ ในกรณีที่เป็นตัวเสริมแรง เมื่อบุคคลกระทำตามเป้าหมายบรรลุสำเร็จแล้ว จะทำให้เกิดมีความพึงพอใจ และใช้ความพยายามในการทำงานต่อไป ส่วนข้อมูลย้อนกลับที่เป็นตัวลงโทษเกิดขึ้น เนื่องจากบุคคลไม่สามารถกระทำเป้าหมายให้บรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งข้อมูลที่แสดงถึงความล้มเหลวนี้อาจทำให้บุคคลมีแรงจูงใจลดลง หรือยุติการใช้ความพยายามต่อไป

สรุปได้ว่า ข้อมูลย้อนกลับทำหน้าที่ช่วยให้การเรียนรู้ทักษะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำคัญของข้อมูลย้อนกลับอาจกล่าวได้สามบทบาท คือ 1) ข้อมูลย้อนกลับทำหน้าที่แก้ไขข้อผิดพลาด ผลข้อมูลย้อนกลับจะเป็นข้อมูลที่บอกให้ผู้เรียนรู้ว่าการแสดงทักษะของตนอยู่ห่างจากเกณฑ์มาตรฐาน หรือเป็นการแสดงทักษะที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใด ผู้เรียนก็จะได้นำมูลเหล่านี้มาแก้ไขการกระทำของตนเองในครั้งต่อไป 2) ข้อมูลย้อนกลับทำหน้าที่เสริมแรง กระตุ้นให้ผู้เรียนรักษาการแสดงทักษะที่ถูกต้องคงเส้นคงวาอยู่เสมอ มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างถาวร การแสดงทักษะก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นพร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับสูงต่อไป และ 3) ข้อมูลย้อนกลับทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจ จะกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพยายามมากขึ้นขยันฝึกซ้อมมากขึ้น จนกระทั่งมีทักษะเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.3 การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (self-set goal) การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองเป็นกระบวนการ ซึ่งบุคคลสร้างเกณฑ์เพื่อใช้ประเมินการกระทำด้วยตนเอง เนื่องจากบุคคลมีแนวโน้มที่จะตระหนักถึงระดับความสามารถของตนเองอยู่แล้ว ดังนั้นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองทำให้ได้เป้าหมายที่มีความเหมาะสมกับระดับความสามารถ รวมทั้งบุคคลรู้สึกว่าเป็นผู้กำหนด และตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งส่งผลต่อการยอมรับเป้าหมาย และการใช้ความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งขึ้น นอกจากนี้การที่บุคคลผูกมัดตนเองกับเป้าหมายยังทำให้เขาต้องรับผิดชอบ และปรับปรุงผลการทำงานของตนเองให้มีความก้าวหน้าด้วย (Hanafin, 1981: 321-326) ถึงแม้ว่าการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะทำให้บุคคลสามารถคาดหวังผลกรรมที่จะเกิดขึ้นภายหลังการกระทำพฤติกรรมได้ แต่ถ้าบุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการทำพฤติกรรมแตกต่างกัน การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองอาจไม่สอดคล้องกับระดับความสามารถของเขาอย่างแท้จริงได้ คือ อาจจะสูง หรือต่ำเกินไป ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำพฤติกรรม (Schunk, 1990: 71-86)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) การตั้งเป้าหมายสามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถของบุคคล โดยการนำเอาเป้าหมายมาเปรียบเทียบกับการกระทำ พฤติกรรมของบุคคลก่อให้เกิดข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความสามารถการตั้งเป้าหมายระยะสั้นมี บทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการบรรลุเป้าหมายย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความเชี่ยวชาญในระยะเวลาอันสั้น เห็นความก้าวหน้าในทันทีทันใดเขาจึงมีการรับรู้ความสามารถสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามกับการตั้งเป้าหมายระยะยาว เช่น ชนะการแข่งขัน หรือทำลายสถิติ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความสงสัยในความสามารถของตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย และการรับรู้ความสามารถมีผลต่อแรงจูงใจ เนื่องจากการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายทำให้บุคคลรับรู้ตนเองว่ามีความสามารถสูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการใช้ความพยายามในการทำงานต่อไป

3. ผลต่อความสนใจตามสภาพความจริง (intrinsic interest) ความสนใจตามสภาพความจริงเป็นผลมาจากประสบการณ์ของความพึงพอใจในตนเองที่ได้รับจากการบรรลุตามเป้าหมายของบุคคล การตั้งเป้าหมายที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถ และความพยายามในการลดความไม่สอดคล้องระหว่างการกระทำกับเป้าหมายมีผลต่อความสนใจตามสภาพความจริง อิทธิพลของเป้าหมายต่อความสนใจตามสภาพความจริงจึงเป็นผลมาจากประสิทธิภาพของโครงสร้างของเป้าหมาย

ความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

Locke (1968) พบเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างความยากของเป้าหมาย และผลการปฏิบัติของงาน และเมื่อไม่นานมานี้มีการศึกษามากขึ้น และมีสนับสนุนการค้นพบเหล่านี้ มีเหตุผล และการทดลองในการศึกษาวิจัยนี้ที่แสดงว่าเป้าหมายที่ยากจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเป้าหมายที่ง่ายเช่น Latham and Locke (1975) กับกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน และสนามการวิจัยของ Bassett (1979) นอกจากนี้ในการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม Bassett (1979) พบว่าการจำกัดของระยะเวลาอันสั้นนำไปสู่การย่างก้าวของงานที่เร็วกว่าเวลาที่จำกัดที่ยาวกว่า มีการวิจัยทดลองที่แน่นอนในความหลากหลายของงาน เช่น Bavelas and Lee (1978) ในการวิจัยทดลองส่งผลต่อการปรึกษาหารือแก้ไขปัญหาร่วมกัน การเลือกเค้าโครง และการประเมินผลงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับ Locke, Mento, and Katcher (1978) วิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความเร็ว

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Locke *et al*. (1981) เรื่องการจัดตั้งเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงาน พบว่าผลกระทบของการตั้งเป้าหมายเมื่อแสดงผลงานพบว่า 90% ของการศึกษา ความพิเศษ และความท้าทายของเป้าหมายนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าเป้าหมายที่ง่าย ทำเป้าหมายที่ดีที่สุด เป้าหมายมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานโดยความตั้งใจจริง ความพยายาม การเพิ่มความเพียรพยายาม และ การพัฒนากลยุทธ์ของแรงจูงใจ การตั้งเป้าหมายเป็นสิ่งที่พัฒนาผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเมื่อเป้าหมายเป็นสิ่งพิเศษ และมีความท้าทายที่เพียงพอ

สรุป การวางแผน/การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต และตัดสินใจเลือกแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยผ่านกระบวนการคิดก่อนทำ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

การจัดการการเข้าถึง (Access management)

การเข้าถึง (access) สามารถใช้ได้หลายอย่างหลากหลายนัย แต่พจนานุกรมส่วนใหญ่ให้คำจำกัดความโดยเน้นประเด็นที่คล้ายคลึงกัน และความหมายเหล่านี้เหมาะสม และสามารถประยุกต์ใช้ได้ใน Mertiam-Webster's Collegiate Dictionary (ชุ่มจิต แซ่ฉั่น, 2549) ให้ความหมาย Access หมายถึง เสรีภาพ และความสามารถที่จะใช้ และการอนุญาตอิสรภาพ หรือความสามารถที่จะเข้าไปเข้าถึง ติดต่อสื่อสารกับ หรือส่งผ่านถึง และจากใน The American Heritage Dictionary of the English Language (ชุ่มจิต แซ่ฉั่น, 2549) ให้คำจำกัดความว่า ทางของการเข้าถึง หรือเข้าใกล้ หรือทางผ่าน นอกจากนี้ Gigure (2007) ได้กล่าวไว้ว่าการจัดการการเข้าถึงเป็นการดำเนินการของการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ มีแนวทางที่มีประสิทธิภาพของการที่จะได้รับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และเป็นเส้นทางสำคัญของการดำเนินการ ในทำนองเดียวกัน Bohuslav (2004) มีแนวคิดว่าการจัดการการเข้าถึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปสู่เส้นทางสำคัญของการมีอำนาจภาระหน้าที่ที่กระทำในงานที่สำคัญสู่งานที่แบ่งแยกย่อยของการปฏิบัติตาม และการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ ซึ่งแนวคิดของ Schultz and Braloy (2007) ได้กล่าวถึงว่าเป็นการดำเนินการของเทคนิค และลักษณะที่สำคัญที่สามารถทำได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในเบื้องต้นของงานที่สำคัญสำหรับหน่วยงานเป็นที่ยอมรับของการจัดการที่สามารถเข้าถึงในแนวทางที่นำไปสู่กฎ ระเบียบของการบริหารสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ Yahaya (2009) วิเคราะห์พบว่า มีผลกระทบเพียงเล็กน้อยจากมุมมองที่ไม่ใช่สถาบันการเงินเกี่ยวกับประสิทธิภาพทางการเงิน ในการประเมินผลการดำเนินงานของธนาคาร บางปัจจัยไม่มีผลกระทบทางการเงินที่สำคัญ เช่นความพึงพอใจของลูกค้า กระบวนการภายในที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพของพนักงานมีบทบาทสำคัญอย่ายิ่ง ยังพบอีกว่าการนำการบริหารจัดการการเข้าถึง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยใช้วิธี balance score cardให้ข้อมูลที่แน่นอน เมื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานของประเทศกานา สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ Staples *et al*. (1998) ค้นพบว่า การประเมินตนเองในการรับรู้ความสามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานระยะไกล เช่นเดียวกับทัศนคติของพวกพนักงานที่มีต่อการทำงานระยะไกลในองค์กรของตนเอง โดยผู้จัดการค้นพบว่ามีความเป็นไปได้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ผ่านความพยายามในการปรับปรุงการบริหารจัดการที่เข้าถึงพนักงานที่ทำงานจากระยะไกลด้วยตนเองให้เกิดประสิทธิภาพของงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เปรมชัย สโรบล (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษา และปัจจัยการบริหารโรงเรียนประกอบด้วยด้านบุคลากร กระบวนการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ และเทคโนโลยี การบริหารจัดการสถานศึกษายังสอดคล้องการศึกษาของ สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์ (2553) จากการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชนด้านการบริหาร สรุปได้ว่าโรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ร่วมกับคณะครู เพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ และผู้บริหารยังมีการชี้แจงนโยบาย/แนวคิดการบริหารจัดการ โรงเรียนที่เป็นเลิศให้ทุกคนรับทราบ ผู้บริหารยังได้อธิบายวิสัยทัศน์และค่านิยมที่พึงประสงค์ของโรงเรียน รวมทั้งวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังครูและบุคลากรอื่น ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติได้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารได้มีการกำหนดวิธีการและขั้นตอนที่สำคัญในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พร้อมทั้งวิธีการติดตามผลการดำเนินการตามแผนเชิงกลยุทธ์ที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารยังมีการดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีการติดตามประสิทธิผลของกระบวนการบริหารเป็นระยะ ๆ และยังมีการคาดการณ์ผลการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย/หน่วยงานโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พร้อมทั้งปรับปรุงให้ดีขึ้น

ลักษณะขั้นพื้นฐานที่สำคัญของการจัดการการเข้าถึง

การจัดการการเข้าถึงเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ มีลักษณะที่สำคัญดังนี้ (Jerome *et al*., 2006)

1. เป็นระบบเส้นทางพิเศษที่สามารถจัดการได้ เกิดการไหลเวียนของงาน และเข้าถึง
2. จำกัดการเข้าถึงโดยตรงสู่เส้นทางที่สำคัญ และทางหลักอื่น ๆ
3. ส่งเสริมการจัดลำดับของการจัดการที่เข้าถึงร่วมกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. กำหนดสัญญาณไปสู่การเคลื่อนไหวที่นิยมชมชอบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

5. เป็นข้อจำกัดของความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

6. สำคัญต่อการปฏิบัติในระบบการศึกษาต่อผู้วางแผน วิศวกร ผู้ออกแบบเส้นทางที่สำคัญ และผู้ร่างกฎหมายของรัฐ

ประโยชน์ของการจัดการการเข้าถึง

ประโยชน์ของการพัฒนานโยบาย และการฝึกปฏิบัติการจัดการการเข้าถึง ซึ่งเป็นประโยชน์ของการจัดการมีผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Jerome *et al*., 2006) ดังนี้

1. เป็นประโยชน์ต่อระบบการคุ้มครองผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. เป็นประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจ

3. เป็นประโยชน์ต่อสภาวะแวดล้อม

4. เป็นประโยชน์ต่อความปลอดภัยของเส้นทางที่จัดการ

5. เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติด้านการจราจร

6. เป็นประโยชน์ที่ทำให้เกิดความสวยงาม

การจัดการการเข้าถึงเป็นกระบวนการของการกำหนด และการจัดการการเข้าถึงเหตุผลสู่การพัฒนาเพื่อให้เกิดการไหวเวียนในระบบในเส้นทางที่สำคัญ และการดำเนินการของการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จในความปลอดภัย ความสามารถ และความรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Stajkovic and Luthans (1998) เรื่องการจัดการพฤติกรรม และผลการปฏิบัติของงานในองค์การ พบว่าการวิเคราะห์ทฤษฎีการขับเคลื่อน ซึ่งแสดง ด้านการเงิน ผลย้อนกลับ และการยอมรับทางสังคมนั้นมีนัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ อนันต์ นามทองต้น (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสู่มาตรฐานกล่าวไว้ว่าองค์ประกอบหลักของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผลได้แก่ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพครู การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร การพัฒนาสถานศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Staples *et al*. (2006) ค้นพบว่า การประเมินตนเองในการรับรู้ความสามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานระยะไกล เช่นเดียวกับทัศนคติของพวกพนักงานที่มีต่อการทำงานระยะไกลในองค์กรของตนเอง โดยผู้จัดการค้นพบว่ามีความเป็นไปได้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ผ่านความพยายามในการปรับปรุงการบริหารจัดการที่เข้าถึงพนักงานที่ทำงานจากระยะไกลด้วยตนเองให้เกิดประสิทธิภาพของงาน

ผลการปฏิบัติงาน

ในส่วนของผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้ารายละเอียดเรื่องผลการปฏิบัติงาน (job performance) ในหัวข้อ ความหมายของผลการปฏิบัติงาน แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของผลการปฏิบัติ (job performance) มีนักวิชาการได้อธิบายไว้ดังนี้

Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991: 59) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของการทำงานให้สำเร็จของบุคคล กลุ่ม หรือองค์การ ส่วน Steers (1991: 164) เสนอว่าผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลทำงานสำเร็จล่วง หรือทำงานบรรลุเป้าหมายงานที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงผลิตผลของงาน และด้านอื่น ๆ เช่น การคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การศึกษาของ Shipper and Davy (2002) ได้ให้ความหมายของผลปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการไว้ว่าหมายถึง การบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันเป็นผลมาจากพฤติกรรม หรือการปฏิบัติของผู้บริหาร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องจากผลการปฏิบัติงานนี้เป็นตัวแปรสำคัญในการประเมินประสิทธิผลของบุคคล กลุ่มผู้นำ และองค์การโดยรวม ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การจึงอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั่นเอง (Szilagyi and Wallac, 1990) ซึ่งในปัจจุบันการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารจะเน้นความสำคัญของการวัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

สำหรับทฤษฎี และแนวความคิดที่แสดงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผล หรือมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การนั้น มีนักทฤษฎีเสนอไว้ดังต่อไปนี้

Cumming and Schwab (1973: 2) ได้เสนอไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล หรือมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ เป็นผลมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยบุคคล

ส่วน Steers (1991: 165) ได้อธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติของบุคคล ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) ความสามารถ และทักษะของบุคคล 3) ความชัดเจนในบทบาท และการยอมรับในบทบาท 4) โอกาสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลได้โดยการสร้างแรงจูงใจ การมอบหมายงานที่ชัดเจน และจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สำหรับ Steers (1977: 124-129) ได้เสนอแบบจำลองผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ว่าได้รับอิทธิพลมาทั้งปัจจัยบุคคลและองค์การ ดังนี้คือ

1. ปัจจัยบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ บุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ ความชัดเจนในบทบาท และการยอมรับบทบาท ซึ่งหากบุคคลมีความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาทก็จะมีอิทธิพลต่อความพยายามการทำงาน

2. ปัจจัยองค์การได้แก่ โครงสร้างการงาน บรรยากาศ รูปแบบการบริหาร

นอกจากนี้ Albanese and Fieel (1983: 49-57) ได้เสนอว่า ผลการปฏิบัติงานนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญสองประการคือ ตัวบุคคล และสภาพแวดล้อม ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ว่า B= f (I, E) เมื่อ B คือ พฤติกรรมการทำงานของบุคคล (Job Behavior) I คือ บุคคล (Individual) และ E คือ สภาพแวดล้อม (Environment) ส่วน Nadler, Hackman, and Lawler (1983: 225-235) ได้เสนอ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบจำลองพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ว่าเป็นผลมาจาก 1) ลักษณะบุคคล เช่น ความสามารถ ความต้องการ ความเชื่อ 2) ลักษณะองค์การ เช่น ปัจจัยการงาน ระบบการให้รางวัล การควบคุม ส่วน Szilagyi and Wallacc (1990: 1) ได้เสนอไว้ในแบบจำลองกรอบความคิดพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานในองค์การว่า ปัจจัยองค์การ และปัจจัยบุคคล เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ส่งผลต่อปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ หรือ การบริหาร การจูงใจ การปฏิบัติงาน และแนวคิดของ Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991: 104-109) ได้เสนอว่า ผลการปฏิบัติของบุคคลขึ้นกับ

1. คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งขึ้นกับปัจจัย ลักษณะชีวภาพ ความสามารถ และสภาพจิตใจของบุคคล

2. ความพยายามในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน และ

3. การสนับสนุนขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้าง และขนาดขององค์การ เทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบ การงาน กระบวนการกลุ่ม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังสมการการปฏิบัติงานของบุคคลต่อไปนี้

ผลการปฏิบัติงาน = คุณสมบัติส่วนบุคคล × ความพยายามในการทำงาน× การสนับสนุนขององค์การ

จะเห็นได้ว่าคุณสมบัติส่วนบุคคลนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อการทำให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นการบริหารตนเองของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลน่าจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในองค์การ

การวัดผลการปฏิบัติงาน

การศึกษาวิจัยผลการปฏิบัติงาน สามารถกระทำได้โดยการวัดผลการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งสำคัญของการตัดสินประสิทธิภาพขององค์การ (Haberstroh, 1965: 1184) และยังเป็นการประเมินประสิทธิผลการทำงานของบุคคลในองค์การอีกด้วย (Porter, Lawler, and Hackman, 1987: 315)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) เป็นกระบวนการอย่างเป็นทางการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 1991: 31) อันเป็นการชี้ถึงจุดอ่อน จุดแข็งของบุคคล เป็นฐานของการให้รางวัล หรือลงโทษการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาองค์การ (Szilagyi and Wallace, 1990: 31)

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการให้ข้อมูลย้อนกลับสู่บุคลากรในแง่ของประสิทธิผลการทำงาน ขณะเดียวกันก็เป็นการช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การย้าย การให้รางวัล การส่งเสริม หรือใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลการตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรบุคคล การวินิจฉัยตรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม และพัฒนา ตลอดจนตัดสินความสำเร็จในการฝึกอบรม และพัฒนา จัดหาข้อมูลเพื่อการวางแผนการทำงาน การงบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากร (Hodgetts and Altman, 1979: 319)

การประเมินผลของบุคคลสามารถกระทำได้ในสองแนวทาง คือ ประเมินกิจกรรมของบุคคล หรือพฤติกรรมของบุคคล (activity or behavioral measure) และประเมินผลผลิต หรือผลลัพธ์ของกิจกรรม (output measure) ซึ่งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถที่จะเน้นประการใดประการหนึ่ง หรือทั้งสองประการ ซึ่งแต่ละวิธีมีทั้งข้อดี และข้อเสีย แต่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะสามารถบรรลุวัตถุวิธีมีทั้งข้อดีข้อเสีย แต่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของทั้งบุคคล และองค์การ จะต้องทำการวัดทั้งในกิจกรรม หรือ พฤติกรรมที่ต้องปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่ต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ (Porter, Lawler, and Hackman, 1987)

ด้านเกณฑ์การวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน Stewart and Steward (1980: 37) เสนอว่าสามารถแยกได้สามประการ คือ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (personality) เช่น ความซื่อสัตย์

2. คุณลักษณะด้านปฏิบัติงาน (performance) เช่น ความถูกต้องในการทำงาน

3. การบรรลุวัตถุประสงค์ (attainment of objective)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วน Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991: 596-597) เสนอว่าการประเมินสามารถทำได้โดย

1. การวัดจากผลผลิต (output measure) เช่น บันทึกการผลิต

2. การวัดจากกิจกรรม หรือพฤติกรรม (activity measure or behavioral measure)

ส่วนเกณฑ์ย่อย ๆ ในการประเมินนั้นอาจแตกต่างกันออกไปบ้างในแต่ละงานวิจัย แต่ก็มีเกณฑ์ที่ใช้บ่อยมากในหลายวิจัย ตัวอย่างเช่น Kesselman, Hagen, and Wherry (1974: 569-579) ใช้เกณฑ์การวัดตัวแปรผลการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน คือ คุณภาพการปฏิบัติงาน ผลผลิตของงาน และปริมาณความพยายามในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเชิงประเมิน 9 ระดับ ในข้อคำถาม 10 ด้าน คือ คุณภาพของงาน ปริมาณการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน การประสานงานร่วมกันเพื่อร่วมงาน ความเต็มใจในการทำงาน ทัศนคติต่อองค์การ ความตรงต่อเวลา วิจารณญาณ ความสามารถในการปฏิบัติตามคำสั่ง และการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งเครื่องมือนี้มีค่าความสอดคล้องภายในในระดับ 0.34-0.87

นอกจากนี้ Abdel-Halim (1980: 335-347) ได้วัดผลการปฏิบัติงานโดยใช้การประเมิน 5 ระดับ จากแย่มาก ถึง ดีมาก จากข้อคำถามห้าข้อ คือ คุณภาพการทำงาน ปริมาณ ความพยายามในการทำงาน ผลผลิตของงาน ความเร็วในการทำงาน และปฏิบัติงานโดยรวม แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่น 0.88

ในการวิจัยของ Avolio, Waldman, and McDaniel (1990: 407-422) ได้วัดผลการปฏิบัติงานโดยการให้ประเมินการปฏิบัติงานในหกด้าน ซึ่งแสดงถึงแง่มุมร่วมกันทั่วไปของคุณลักษณะปฏิบัติงานในงานหลาย ๆ อย่างได้แก่ ปริมาณ คุณภาพ ความถูกต้องของการทำงาน ความรู้ในการงาน ประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานโดยรวม ด้วยแบบประเมิน 5 ระดับ เครื่องมือนี้มีค่าความเชื่อมั่น .82 และมีค่าความสอดคล้องภายใน 0.91

นอกจากนี้ด้านเทคนิค หรือวิธีการประเมิน ที่ใช้ในปัจจุบัน มีอยู่หลายวิธี (Hodgetts and Altman, 1979: 326-334; เริงศักดิ์ ปานเจริญ, 2535: 38-60) เช่น การประเมินผลตามขีดขนาด หรือสเกล (graphic rating scale method) วิธีการประเมินแบบจัดลำดับที่ (ranking method) วิธีการประเมินเชิงเปรียบเทียบ (paired comparison method) วิธีประเมินจากทางเลือกที่กำหนดไว้ให้ (forced

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

choice method) วิธีการประเมินโดยการให้น้ำหนัก (weight checklist method) วิธีการประเมินจากสถานการณ์วิกฤติ (critical incident method) วิธีการประเมินโดยฝ่ายบุคคล (field review method) การบริหารตามเป้าหมาย (management by objective) ส่วนผู้ทำการประเมินนั้น สามารถประเมินได้โดยตนเอง ผู้บริหารเพื่อน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Porter, Lawler, and Hackman, 1987: 315; McFarland, 1968: 342-345) ซึ่งแนวทางใหม่ของการประเมินผลการปฏิบัติได้เปลี่ยนจากวิธีการเดิมที่เน้นการประเมิน (appraisal) มาเป็นการวิเคราะห์ (analysis) อันเป็นแนวทางในทางบวก กล่าวคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ต้องถูกผู้บังคับบัญชาตรวจสอบจุดอ่อนการทำงาน แต่บุคคลจะเป็นผู้ตรวจสอบถึงจุดอ่อนจุดเข้มแข็งในการทำงานของตน โดยตั้งอยู่บนข้อสันนิษฐานว่า บุคคล (สามารถเรียนรู้ได้) ย่อมรู้ถึงความสามารถความต้องการ จุดเข้มแข็ง จุดอ่อน และเป้าหมาย ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ และย่อมสามารถตัดสินได้ว่าปัจจัยใดที่บุคคลนั้นควรพัฒนามากที่สุด ซึ่งตรงกันข้ามกับวิธีการประเมินแบบเก่า ที่ตั้งข้อสันนิษฐานว่าผู้บัญชาสามารถรู้เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาจนสามารถตัดสินได้ว่าอะไรดีที่สุด สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา (McGergor, 1979: 356) วิธีการประเมินแบบนี้เรียกว่าการประเมินผลด้วยตนเอง

ซึ่งการประเมินผลด้วยตนเอง (self-appraisal) นี้เป็นวิธีการที่ใช้ได้ดีพอควร โดยมีเหตุผลหนักที่เชื่อได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานย่อมอยู่ในตำแหน่งที่ดีที่สุดจะสังเกต และประเมินวิธีการทำงานตลอดจนผลลัพธ์การทำงานของตนเอง วิธีการประเมินด้วยตนเองนี้ได้รับความไว้วางใจมานับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 แนวทางการประเมินด้วยตนเอนนี้เน้นหนักสำคัญที่การพัฒนาบุคคล เพิ่มศักยภาพของบุคคลในองค์การ และการจูงใจตนเอง ทั้งยังเป็นกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากร (Cumming and Schwab, 1973: 105-106) นอกจากนี้วิธีการประเมินด้วยตนเองยังมีประโยชน์ที่ทำให้บุคลากรมองเห็นว่าองค์การคาดหวังอย่างไรในการทำงาน ผู้บริหารสามารถทราบจากผลของการประเมินว่า บุคลากรรับรู้ความรับผิดชอบ และปัญหาในการทำงานอย่างไร นอกจากนี้การประเมินผลด้วยตนเองยังช่วยแก้ปัญหาการมองในแง่ดีเกินไป จนทำให้มองไม่เห็นจุดบกพร่องของบุคลากร (halo effect) ได้อีกด้วย

ข้อดีของวิธีการนี้ คือ เป็นวิธีการที่สร้างสรรค์ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ถูกประเมิน ทำให้ผู้ถูกประเมินมีการปกป้องตนเองจากการประเมิน และกระบวนการประเมินทั้งหมดน้อยกว่าวิธีอื่น และช่วยในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้วย (Cumming and Schwab, 1973: 106) จากการศึกษาของ Campbell and Lee (1988: 302-314) ได้ให้ข้อสรุปว่า การประเมินด้วยตนเองนี้มีคุณค่า และศักยภาพในการนำไปใช้เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร และ Castetter (1981: 217)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ได้เสนอไว้เช่นกันว่า วิธีการประเมินด้วยตนเองนี้นับเป็นวิธีการประเมินการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษาอีกวิธีหนึ่ง

นอกจากนี้จากหลักฐานการวิจัยจำนวนมากได้ยืนยันว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีความเที่ยงตรง และสอดคล้องกับการประเมินโดยวิธีอื่น ๆ ดังเช่น หลักฐานการวิจัยของ Farth and Bedeina (1988) ได้ยืนยันว่า การประเมินตนเองของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับการประเมินโดยหัวหน้าภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับหลักฐานของ Nhundu, (1988) ซึ่งศึกษากับตัวอย่างครูได้ยืนยันเช่นกันว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานครูฝึกสอนด้วยวิธีการประเมินด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการประเมินผลการปฏิบัติงานครูฝึกสอนด้วยวิธีการประเมินโดยผู้บริหารชั้นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Radhakrishna (1991) ได้ศึกษาวิจัยกับตัวอย่างพนักงานฝ่ายส่งเสริมของรัฐเพนซิลวาเนีย ได้พบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีความสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารชั้นต้น และยังสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย นอกจากนี้จากการศึกษาของ Huselid and Day (1991) ได้ยืนยันเช่นกันว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีอีกด้วย

การวัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ

Shipper and Davy (2002) อธิบายว่า การวัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสามารถวัดได้จากเกณฑ์รูปธรรม เช่น ผลผลิต ผลกำไร จำนวนผลงานที่เสร็จตรงเวลา และภายใต้งบประมาณที่กำหนด เป็นต้น และยังสามารถวัดได้จากเกณฑ์นามธรรม เช่น ทัศนคติต่องาน การยอมรับตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นต้น Shipper and Davy (2002) ได้นำเสนอโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้เกี่ยวกับผลปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการห้าตัว ได้แก่

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
2. การปฏิบัติงานดี
3. การมีคุณภาพงานสูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. การมีผลงานดีเด่น

5. การมีผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์การ

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ในการจัดการศึกษาให้กับสมาชิกของสังคม เพื่อให้เกิดความสามารถในการประกอบอาชีพ อันเป็นแรงงานที่สำคัญยิ่ง เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าของประเทศ ทำให้เกิดความต้องการของผู้ที่มีความสามารถ และความชำนาญงานในอาชีพ ซึ่งโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีหน้าที่พัฒนาคนในชาติพร้อมกับพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างดี ดังนั้นโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องมีการพัฒนาตนเองโดยผู้บริหารที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ที่สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประวัติความเป็นมาของการจัดการศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาเอกชนในประเทศไทยเริ่มตั้งแต่สมัยลานนาไทยสุโขทัย โดยเอกชนได้มาจัดการศึกษาตั้งแต่สมัยที่ยังไม่มีการจัดการศึกษาในโรงเรียนแบบทางการในสมัยสุโขทัย เอกชนให้การศึกษาในบ้าน วัด และวัง เป็นสถานศึกษามีภิกษุ หรือเจ้านายในราชตระกูลเป็นผู้สอน (ชนิดา รักษ์พลเมือง, 2525: 31) การศึกษาที่บ้านส่วนใหญ่สอนวิชาชีพ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวอาชีพของตระกูล ส่วนการศึกษาที่วัดนั้นมีทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ สายสามัญ ได้แก่ อ่าน เขียน ภาษาไทย วิชาชีพ ได้แก่ แพทย์แผนโบราณ ก่อสร้าง โหราศาสตร์ เวทมนต์คาถา วิชาต่อสู้ป้องกันตัว สำหรับการศึกษาในวังนั้นมีการเรียนการสอนวิชาพิเศษอีก เช่น ศาสนาพุทธ รัฐประศาสนศาสตร์ ดาราศาสตร์ มานุษยวิทยา จริยธรรม เวชกรรม โหราศาสตร์ ช่างสุวรรณสาย และปั้นปักทอง ร้อยกรอง เย็บย้อม (จิรดาวัลย์ สุจิรานุธรรม, 2545: 10)

สมัยอยุธยา ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (พ.ศ. 2198-2231) คณะมิชชันนารีนิกายโรมันคาทอลิกของฝรั่งเศสได้รับพระบรมราชานุญาตให้ตั้งโรงเรียนเพื่อเผยแพร่ศาสนา และให้การศึกษาแก่ประชาชน เรียกว่า โรงเรียนสามเณร ซึ่งเป็นโรงเรียนสำหรับฝึกสอนผู้ที่จะบรรพชาเป็นสามเณรในคริสต์ศาสนาได้รับความนิยมมาก แต่กิจการได้หยุดชะงักลงเมื่อสิ้นกรุงศรีอยุธยาในปีพุทธศักราช 2310 แล้วกลับมาได้รับความนิยมอีกครั้งในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น (จิรดาวัลย์ สุจิรานุธรรม, 2545: 11)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมัยกรุงธนบุรี สมัยนี้มีระยะสั้นเพียง 14 ปี อีกทั้งเป็นระยะกอบกู้เอกราช จึงมีเหตุการณ์ไม่สงบอยู่เนื่อง ๆ แต่อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาของคณะมิชชันนารีก็ยังคงดำเนินการอยู่ แต่ไม่จริงจังนัก มีการจัดตั้งโรงเรียนขนาดเล็ก โดยซ่อมแซมโรงเรียนสามเณรจากของเดิมที่มีอยู่ ซึ่งมีนักเรียนประมาณห้า หรือหกคนเท่านั้น (จิรดาวัลย์ สุจิรานุธรรม, 2545: 11)

สมัยรัตนโกสินทร์ การศึกษาในสมัยรัตนโกสินทร์ ในระยะแรกยังไม่มีแบบแผนที่แน่นอน ยังคงต้องอาศัยวัด วัง และบ้านเป็นสถานศึกษา เช่นเดียวกับสมัยอยุธยา การศึกษาเอกชนหลังจากที่ขาดช่วงไปในระยะเสียกรุงศรีอยุธยา พุทธศักราช 2310 ได้เริ่มมีบทบาทอีกครั้ง (จิรดาวัลย์ สุจิรานุธรรม, 2545: 11) แต่อย่างไรก็ตาม โรงเรียนของบาทหลวงฝรั่งเศสก็ยังคงมีนักเรียนน้อยมาก และไม่เจริญดังก่อน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 4) และในระยะก่อนการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ (พุทธศักราช 2325-2461) ในสมัยรัชกาลพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว (พุทธศักราช 2371) มิชชันนารีเพรสไบทีเรียนได้เดินทางมาประเทศไทย เพื่อสอนศาสนาแก่ชาวจีนในประเทศไทย และเป็นผู้จัดตั้งโรงเรียนราษฎร์ และการศึกษาสมัยใหม่ในประเทศไทย ต่อมาสมัยรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (2394-2411) Mrs. Mattoon มิชชันนารีชาวอเมริกันจัดตั้งโรงเรียนสำหรับผู้ใหญ่ สอนภาษาไทย จึงถือเป็นโรงเรียนราษฎร์แห่งแรกในประเทศไทย (จิรดาวัลย์ สุจิรานุธรรม, 2545: 11)

จะเห็นได้ว่าการศึกษาเอกชนนั้นเริ่มจัดมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย ซึ่งเป็นการศึกษาแบบธรรมดาไม่มีแบบแผนแน่นอน สถานศึกษา คือ บ้าน วัง ต่อมาในสมัยอยุธยาการจัดการศึกษาเอกชนได้จัดกันอย่างกว้างขวาง โดยบาทหลวงฝรั่งเศสได้จัดตั้งโรงเรียนสามเณรขึ้น ได้รับความนิยมมาก จนกระทั่งสมัยกรุงธนบุรี และสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นก็เริ่มซบเซาลง และเริ่มฟื้นฟูอีกครั้งในสมัยรัชกาลพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว มิชชันนารีชาวอเมริกันได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา เป็นผู้บุกเบิกจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์ และการศึกษาสมัยใหม่ขึ้นในประเทศไทย ในสมัยรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์ และการศึกษาสมัยใหม่ขึ้นในประเทศไทย ในสมัยรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการจัดตั้งโรงเรียนแบบสมัยใหม่ขึ้น และเรียกโรงเรียนราษฎร์ของพวกมิชชันนารีว่า โรงเรียนเชลยศักดิ์ ต่อมารัชกาลพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เรียกว่า โรงเรียนบุคคล และในรัชกาลเดียวกันนี้เรียกว่า โรงเรียนราษฎร์ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 จนถึงปัจจุบันนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หลักการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 66) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน บริหารโดยอยู่ในการควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมดูแลการศึกษาเอกชน ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงอาชีวศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งการจัดการศึกษาหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ประเภทอาชีวศึกษาเอกชนสามารถเข้ามาร่วมจัดได้มีดังนี้

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค

3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

การบริหารภายในโรงเรียนเอกชนมิได้มีการกำหนดรูปแบบองค์กรที่แน่นอนไว้ แต่ละโรงเรียนอาจมีรูปแบบเป็นของตนเอง หรือจัดตามระบบของโรงเรียนโดยอนุโลม ซึ่งจะมีผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือผู้ช่วยครูใหญ่ ซึ่งระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนเน้นด้านการบริหารทั่วไป และกำหนดนโยบายขึ้นอยู่กับผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการเป็นสำคัญ ส่วนครูใหญ่เน้นในด้านการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีการจัดการบริหารงานขึ้นอยู่กับเจ้าของ ซึ่งอาจจะเป็นหุ้นส่วน หรือเจ้าของคนเดียวไม่เหมือนกันในแต่ละโรงเรียนตามกฎหมายการจัดตั้งโรงเรียน เอกชนต้องมีใบรับอนุญาต และต้องเป็นนิติบุคคล ในการบริหารงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีการจัดการเรียนการสอนการใช้หลักสูตร จาก 2 สถาบันด้วยกัน คือ ใช้หลักสูตรของกรมอาชีวศึกษา และหลักสูตรจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในการบริหารงานโรงเรียนมีระเบียบมีขั้นตอนที่สะดวก และรวดเร็วไม่ล่าช้า การตัดสินใจค่อนข้างจะรวดเร็ว ซึ่งทำให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความทันสมัยในเรื่องเทคโนโลยี เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับล่างผู้บริหารจะเป็นผู้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ และอนุมัติโครงการต่าง ๆ โดยผู้บริหารทั้งสิ้น กฎระเบียบเข้มงวดในการปฏิบัติงานสอนนักเรียน มีการจัดนิเทศครูทุกภาคเรียน เนื่องจากต้องมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา การแต่งกายครู อาจารย์มีการแต่งกายเป็นเครื่องแบบของทางโรงเรียนที่จัดหาให้ ซึ่งทำให้ดูมีระเบียบ ในการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทำงานค่อนข้างจะเคร่งครัด จะมีการจัดการประชุมติดตามผลงานตลอดเวลา จึงทำให้ผลงาน รวดเร็ว ถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลาไม่ล่าช้า โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจะมีลักษณะเหมือนกับการทำงานขององค์การในภาคเอกชนทั่วไป ดังนั้นครูทุกคนต้องการทำงานหนัก และกระตือรือร้นตลอดเวลา ต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเสมอเนื่องจากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องทำการสอนเพื่อที่จะผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพเท่าเทียมกับที่รัฐบาลทำอยู่

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งอยู่ในความดูแล สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดการบริหารงานที่มีโครงสร้างในการบริหารงานดังนี้

1. ฝ่ายวิชาการ

ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบ วางแผนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นครูประจำ และปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการ หรือปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนสนับสนุน และส่งเสริมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามนโยบายของโรงเรียน และของฝ่ายวิชาการและลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542: 11)

1.1 กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานวิชาการ

1.2 วางแผน และกำหนดวิธีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ

1.3 บริหาร และพัฒนาหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน

1.4 กำกับดูแลควบคุม และรับผิดชอบในการจัดทำงบประมาณของฝ่ายวิชาการ

1.5 รับผิดชอบโครงการ และกิจกรรมชมรมที่สนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการ

1.6 กำกับดูแล และรับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรในฝ่ายวิชาการ

1.7 จัดทำปฏิทินงานประจำปี การศึกษาของฝ่ายวิชาการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.8 กำกับดูแล และรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำประมวลการสอน แผนการสอน บันทึกการสอนของครู

1.9 ดูแล และรับผิดชอบการประชุมงานฝ่ายวิชาการ

1.10 รับผิดชอบการจัดตารางสอนตารางสอบ

1.11 กำกับดูแล และรับผิดชอบเกี่ยวกับนักเรียนตามขอบข่ายงานวิชาการ

1.12 รับผิดชอบในการประเมินผลโครงการต่าง ๆ

1.13 ประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

1.14 ติดตามประเมินผลตลอดจนพิจารณาความดีความชอบของครูด้วยความเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

1.15 สอนวิชาสามัญ หรือวิชาชีพตามที่ได้รับมอบหมาย

1.16 ให้คำปรึกษา และคำแนะนำแก่บุคลากรในฝ่ายวิชาการ

1.17 เสนอแนะความคิดเห็นแก่ผู้บริหาร

1.18 รับผิดชอบการประเมินผลครูจากนักเรียน

1.19 เสนอรายชื่อครูที่ปรึกษาในการประชุม

1.20 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากครูใหญ่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ฝ่ายบุคคล

ฝ่ายบุคคลมีหน้าที่ และความรับผิดชอบ กำหนดความต้องการด้านบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของทางโรงเรียน วิเคราะห์งาน โดยการวางแผนกำลังคน กำหนดตำแหน่งเงินเดือน และค่าจ้าง สรรหาคัดเลือกบุคคลโดยเริ่มตั้งแต่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542: 16)

2.1 การทำงาน ได้แก่ การทดลองงาน บรรจุ และแต่งตั้ง การจัดทำทะเบียน ประวัติ การปฐมนิเทศ การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาบุคลากร

2.2 การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม การลาศึกษาต่อ การประชุมสัมมนา

2.3 การให้พ้นจากงาน ได้แก่ การทำผิดระเบียบ การลาออก การเกษียณอายุถึงแก่กรรม

3. ฝ่ายกิจการนักเรียน

ฝ่ายกิจการนักเรียนมีหน้าที่ และความรับผิดชอบ กำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ในงานของฝ่ายกิจการนักเรียนให้สอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของทางโรงเรียน และกำกับดูแลความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์หัวหน้าระดับ และมีหน้าที่ในการจัดกีฬาสัมพันธ์ให้กับนักเรียน และดูแลในเรื่องของสารเสพติดให้กับนักเรียนนักศึกษาพร้อมกับเป็นที่ปรึกษา และแนะแนวปัญหาต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน และลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542: 13)

3.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา

3.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนรู้รักสามัคคี และมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนรักความสะอาด และมีสุขภาพพลานามัยที่ดี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเป็นผู้ละเว้นสิ่งเสพติด และอบายมุข

3.5 ส่งเสริมสนับสนุนแนวทางในการแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนให้แก่นักเรียน ครูที่ปรึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3.6 ส่งเสริมสนับสนุนครูที่ปรึกษา และบุคลากรในฝ่ายให้มีการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

3.7 ส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬารู้แพ้รู้ชนะ และอภัยให้กัน

3.8 ส่งเสริมการตรวจสารเสพติดที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

4. ฝ่ายธุรการ

ฝ่ายธุรการมีหน้าที่ และรับผิดชอบ กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของฝ่ายธุรการให้สอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน รับผิดชอบในการจัดหาบุคลากรให้กับทางโรงเรียนงานเอกสารต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน ดูแลเกี่ยวกับกฎระเบียบ สวัสดิการต่าง ๆ งบประมาณการเงินของโรงเรียนที่เกี่ยวกับบุคลากร และการใช้จ่ายของโรงเรียน การประชาสัมพันธ์ งานบริการต่าง ๆ และอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542: 15)

5. ฝ่ายอาคารสถานที่

ฝ่ายอาคารสถานที่ มีหน้าที่รับผิดชอบ กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของฝ่ายอาคารสถานที่ให้สอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542: 15) ดังนี้

5.1 การวางแผน การจัดให้มีห้องต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน ซึ่งมีทั้งห้องเรียนในวิชาต่าง ๆ เช่น ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องพิมพ์ดีด ห้องการตลาด เป็นต้น และห้องประกอบ เช่น ห้องประชุม ห้องพักครู ห้องพยาบาล ห้องธุรการ และห้องสุขา เป็นต้น และการจัดสภาพแวดล้อมบรรยายการเรียนการสอน เช่น แสงสว่าง สี แสง การถ่ายเทอากาศ เป็นต้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5.2 การประเมินผลเกี่ยวกับอาคารสถานที่ถึงความเพียงพอ ความเหมาะสม ความปลอดภัย สุขลักษณะ ระยะทางติดต่อใช้สอย การยืดหยุ่น ประสิทธิภาพ การประหยัด การขยายตัว และรูปร่าง

5.3 การปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่ เป็นการจัดสภาพแวดล้อมและตกแต่งอาคารสถานที่ภายในบริเวณโรงเรียนให้มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงห้องสำนักงาน ทาสีอาคารเรียน อาคารประกอบ ทาสีรั้ว

6. ฝ่ายสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ฝ่ายสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดนโยบาย และการปฏิบัติงานของฝ่ายสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542: 19) ดังนี้

6.1 วางแผน ควบคุม ประสานงาน และเผยแพร่ความรู้ต่อชุมชน เป็นแหล่งวิทยากรให้แก่ชุมชน สร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

6.2 ประชาสัมพันธ์โรงเรียนเป็นการนำเสนอผลงานการปฏิบัติงาน และรายงานความก้าวหน้าภายในโรงเรียนไปสู่ชุมชน เพื่อให้ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนทราบ และนอกจากนี้ยังเป็นการขอบคุณผู้ที่มีอุปการคุณกับโรงเรียน ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องจัดทำโครงการประชาสัมพันธ์โรงเรียนขึ้น

ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประกอบด้วยผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2551) ดังมีรายละเอียดดังนี้ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งผู้อำนวยการคนหนึ่งเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียน หรือผู้รับใบอนุญาตจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการโดยไม่แต่งตั้งผู้อำนวยการก็ได้ ซึ่งผู้อำนวยการมีหน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ดูแลรับผิดชอบงานด้านวิชาการของโรงเรียนในระบบ

2. แต่งตั้ง และถอดถอน ครู บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

3. ควบคุมปกครอง บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนของโรงเรียน

4. จัดทำทะเบียนครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ นักเรียน และเอกสารอื่นที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

5. จัดทำหลักฐานเกี่ยวกับการวัด และประเมินผลการศึกษาตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับวิชาการตามระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งตราสาร จัดตั้ง นโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับของโรงเรียน และหน้าที่อื่นตามที่กำหนด

ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งผู้จัดการ ซึ่งมีหน้าที่ และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ดูแลรับผิดชอบงานด้านงบประมาณของโรงเรียน

2. ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน

3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานตามตราสารจัดตั้ง นโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับของโรงเรียน และหน้าที่อื่นตามที่กำหนด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีดังนี้

Hamilton (1971) ได้ศึกษานักบริหารการศึกษาและระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ในการวัดระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของนักเรียนที่กำลังศึกษาเพื่อเป็นนักบริหารด้านการศึกษา สามารถทำหน้าที่และใช้ชีวิตของตนเองได้ดีขึ้น เนื่องจากเขาได้ดึงตัวเองออกมาจากอุปสรรคและความวุ่นวายทางอารมณ์ที่เกิดจากคนที่ไม่มีการพัฒนา

Hamlin and Reidy (1997) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อวัฒนธรรมการบริหารจัดการ การผลการศึกษาพบว่า อุทิศตนของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยสำคัญในการเอาชนะแรงต่อต้านของ “ความล้าหลังทางวัฒนธรรม” ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น

Castaneda, Kolenko, and Aldag (1999) ได้ศึกษา Self-Management Perceptions and Practices: Structural Equations Analysis ผลการศึกษาพบว่า การบริหารตนเองมีความประโยชน์มากสำหรับองค์กร และเป็นการวิจัยศึกษารูปแบบความสมดุลของโครงสร้างของเครื่องมือวัดการบริหารตนเองของ Brief and Aldag (1981) ของพฤติกรรมองค์กรใช้วิเคราะห์ปัจจัยของผู้ผลิตและหาความสัมพันธ์ที่แตกต่างของการบริหารตนเอง

Simsek and Yildirim (2000) ได้ศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาในตุรกี: การวิเคราะห์องค์กรและการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า ระบบอาชีวศึกษาของตุรกีถูกสั่งการจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากบนสู่ล่าง (top-down) ซึ่งขัดขวางศักยภาพในการสร้างนวัตกรรม ระดับของการรวมศูนย์อำนาจนั้นยังถือว่ามีความจำเป็นในแต่ละขั้นตอนของระบบการศึกษา

Frayne and Geringer (2000) ได้ศึกษา Self-Management Training for Improving Job Performance: A Field Experiment Involving Salespeople พบว่า การฝึกทักษะการบริหารตนเองมีนัยสำคัญในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในการประเมินผ่านทั้งการวัดวัตถุประสงค์ และความรู้สึกส่วนตัว การพัฒนาผลการปฏิบัติงานดำเนินต่อไปตามเวลา และการฝึกในระยะเวลา 12 เดือน การฝึกที่เกิดขึ้นภายหลังของการควบคุมกลุ่มที่สร้าง เช่นเดียวกับการเพิ่มในการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในผลลัพธ์ ในความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานเป็นการสำรวจ และการสนับสนุนบางส่วน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Prenda and Lachman (2001) ศึกษาเรื่องการวางแผนสำหรับอนาคต กลยุทธการจัดการชีวิตสำหรับการเพิ่มการควบคุม และความพึงพอใจในชีวิตในความเป็นผู้ใหญ่ พบว่า การวางแผนการรายงานตนเองในอนาคตจะเพิ่มขึ้นด้วยอายุที่มากขึ้น ผลกระทบที่เป็นไปได้ของกลยุทธ์การวางแผนที่ปรับตัวในความพึงพอใจในอนาคตของชีวิต ซึ่งเป็นเสียงข้างมากของผู้ใหญ่ที่อาวุโสและมีความสัมพันธ์เป็นกลางโดยมีการควบคุม ความเชื่อ ความเลื่อมใส ศรัทธา

Judge and Bono (2001) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการประเมินตนเองที่สำคัญ ซึ่งได้แก่ ความเคารพในตนเอง ประสิทธิภาพของตนเองโดยทั่วไป ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ และความมั่นคงทางอารมณ์ กับความพึงพอใจในอาชีพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเหล่านี้บ่งชี้ความพึงพอใจในอาชีพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด

Oguz (2006) ได้ศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า การนำผลการประเมินไปใช้ ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศและกลุ่มตัวอย่าง และในส่วนของทัศนคติเกี่ยวกับหลักการในการประเมิน ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของครูใหญ่ และวิธีการประเมินมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนตามกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่แตกต่างกันตามเพศ

Fonseca and Conboy (2006) ได้ศึกษาทัศนคติของนักเรียนมัธยมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความล้มเหลวทางวิทยาศาสตร์ในโปรตุเกส ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความล้มเหลวในหลักสูตรวิทยาศาสตร์ในระดับเกรด 10 ในความคิดของนักเรียน คือ คุณภาพของการสอนและการเตรียมตัวของนักเรียน หนึ่งในสามของนักเรียนไม่คิดว่าการศึกษาวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมจะเป็นการเตรียมพร้อมให้พวกเขาในการใช้ชีวิตในสังคมที่เต็มไปด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน นอกจากนี้วัฒนธรรมซึ่งมีความคาดหวังสูงต่อบทบาทของครู ผู้ปกครอง และการบริหารอาจเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญ

Alcorn (2007) ได้ศึกษา จากผู้นำในสายอาชีพไปสู่ผู้บริหาร: การเปลี่ยนแปลงของบทบาทของผู้บริหารของวิทยาลัยการศึกษาชองนิวซีแลนด์ในทศวรรษที่ 1990 ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปทั่วโลกนำไปสู่การแข่งขันของสถาบันการศึกษามากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถาบันการศึกษาต้องเปลี่ยนจากการบริหารการศึกษาไปสู่การบริหารธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของการบริหารการศึกษา ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสถาบันการศึกษาของครู ที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของบทบาทของผู้นำวิทยาลัยซึ่งพวกเขาต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีกฎระเบียบลดลง คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการบริหารแบบใหม่ บทบาทของผู้นำสถาบันในฐานะนายจ้าง การบริหารทางการเงิน การแข่งขันที่ควบคู่ไปกับความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัย

มานะ สินธุวงษานนท์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยกระบวนการบริหารคุณภาพส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน เนื่องจากกระบวนการบริหารคุณภาพเป็นขั้นตอนในการดำเนินการบริหาร คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน

วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ (2550) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเองมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบ และมั่นใจในตนเอง

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร และครูเป็นมืออาชีพ การประกันคุณภาพการตรวจสอบได้ และความน่าเชื่อถือ สภาพแวดล้อมที่มีวัตถุประสงค์ มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง

ประคอง รัศมีแก้ว (2551) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า แนวทางพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำโดยศึกษาเอกสารคู่มือปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้ารับฟังการฝึกอบรม และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

กมลวรรณ รอดจ่าย (2552) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กโดยตรง ดังนั้น โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท และสามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ และปัจจัยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น ในการแปลง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นโยบายระดับชาติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการจัดสรรทรัพยากร วางแผน และดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดผลต่อรูปแบบการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาคือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร บรรยากาศสถานศึกษา คุณภาพการสอนของครู พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เจตคติต่อสถานศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 13 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.426-0.893 ซึ่งมีค่าต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน และความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก

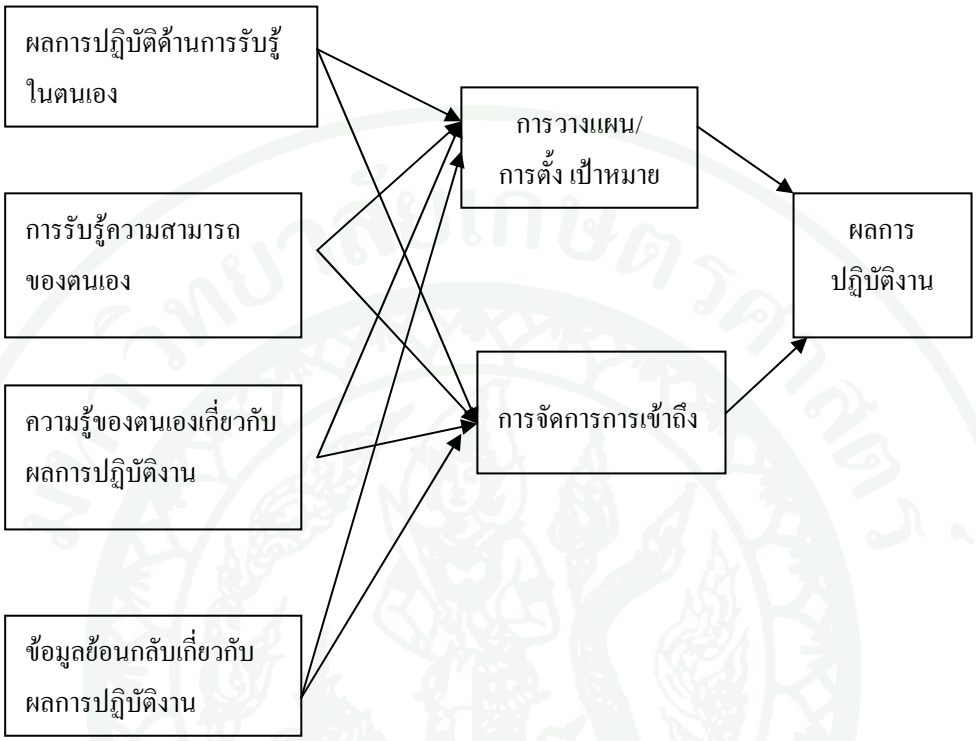
สำเร็จ วงศ์ศักดา และคณะ (2554) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน โดยเห็นว่าควรมีการสร้างคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานดังนี้คือ ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การวางแผน/การตั้งเป้าหมาย การจัดการการเข้าถึงที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี แนวความคิด งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การปฏิบัติงาน และผลการวิจัยที่เสนอโดย Castaneda, Kolenko, and Aldag (1999) ผู้วิจัยเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิด ปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

สมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

1. ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับ วางแผน/การตั้งเป้าหมาย การจัดการการเข้าถึง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

2. ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับ การวางแผน/การตั้งเป้าหมาย การจัดการการเข้าถึง มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

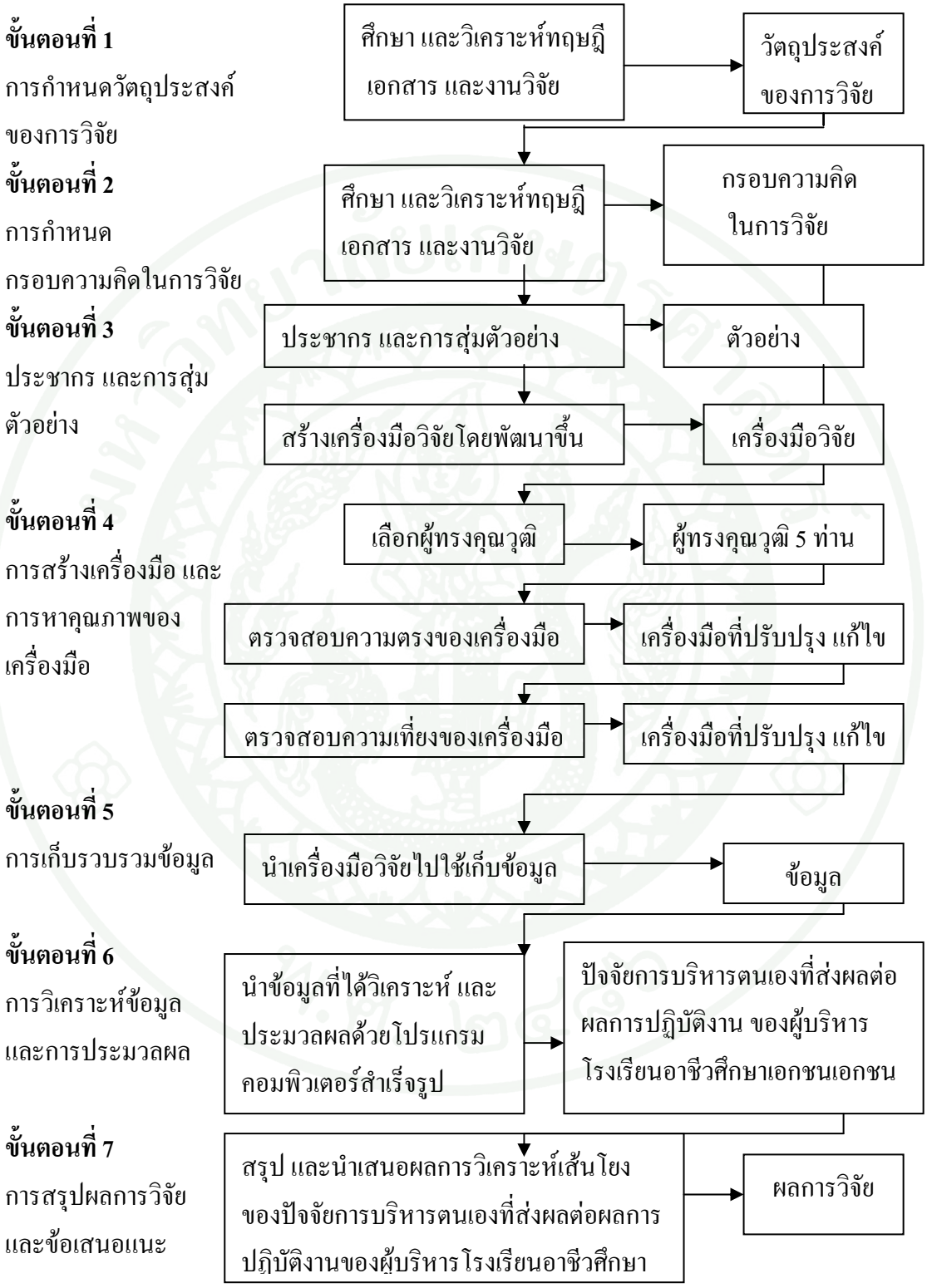
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารตนเองกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน การดำเนินการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
2. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. ประชากร และการเลือกตัวอย่าง
4. การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล และการประมวลผล
7. การสรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

รายละเอียดดังภาพที่ 4

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย กระบวนการ และผลที่ได้แต่ละขั้น

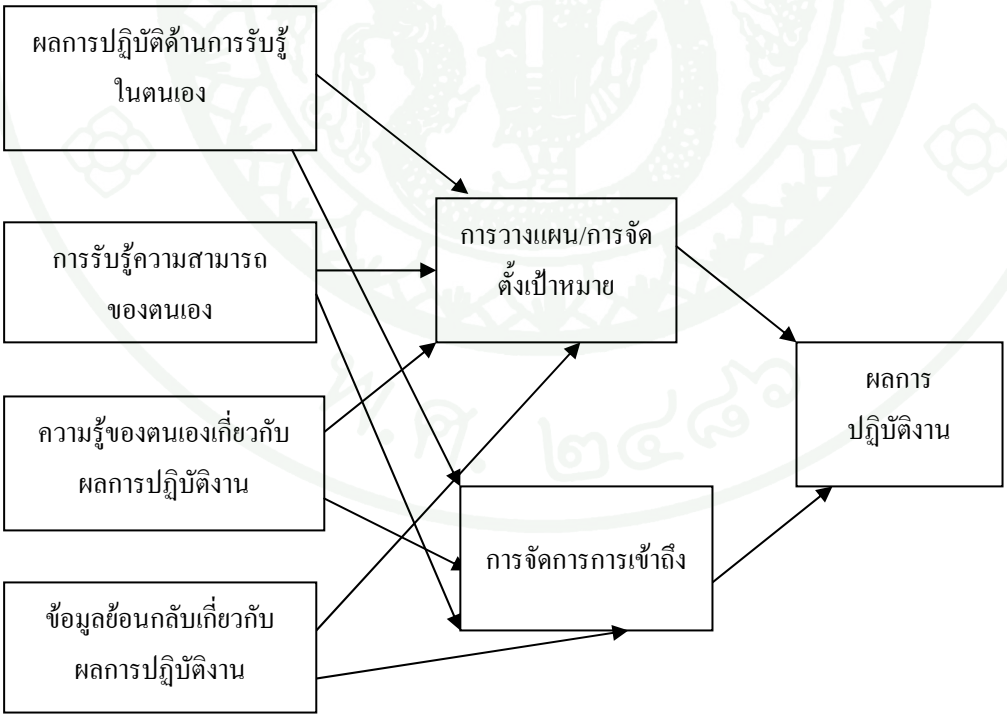
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษา และวิเคราะห์ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตนเอง ปัจจัยการบริหารตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตนเอง และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนี้คือ ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การวางแผน/การตั้งเป้าหมาย การจัดการการเข้าถึงที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Castaneda, Kolenko, and Aldag (1999) มาเป็นตัวแบบเส้นโยงตามภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ตัวแบบเส้นโยงตามสมมติฐาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 419 โรงเรียน เป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 1, 257 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2538: 187) ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้จำนวนผู้บริหาร 300 คน ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประจำภาคตามที่สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกำหนดไว้ ห้ากลุ่มภาค (สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2551) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างจำนวน 120 โรง ในแต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามให้ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารจำนวนโรงเรียนละสามคน ได้ตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 360 คน ได้รับกลับคืนมา 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.33

ตารางที่ 1 ประชากร และตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามภาค

ภาค	ประชากร		ตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ผู้บริหาร	โรงเรียน	ผู้บริหาร
ภาคกลาง	125	375	30	90
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	54	162	13	39
ภาคใต้	58	174	14	42
ภาคเหนือ	92	276	22	66
กรุงเทพมหานคร	90	270	21	63
รวม	**419**	**1, 257**	**100**	**300**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามของ Castaneda, Kolenko, and Aldag (1999) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง และ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของ พิสมัย อรทัย (2548) ดังนั้น แบบสอบถามเรื่องปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็นสามตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารตนเอง จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ จำนวน 24 ข้อ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังภาพที่ 6

ภาพที่ 6 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากภาพที่ 6 เป็นขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีรายละเอียดในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อสร้างแบบสอบถามในตอนต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัว ปัจจัยการบริหารตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

2. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้ศึกษาการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย การจัดการการเข้าถึงที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

3. สร้างนิยามปฏิบัติการตามแนวทางการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยตามลักษณะที่ต้องการวัดต่อไป

4. กำหนดตัวชี้วัดตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่ได้กำหนดไว้

5. เขียนข้อคำถามตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าเจ็ดระดับ (rating scale) แล้วนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามของ Castaneda, Kolenko, and Aldag (1999) เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ จำนวนสามคนพิจารณา และให้ข้อเสนอแนะผู้วิจัยปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

6. นำแบบสอบถามไปหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามที่เป็นแนวคำถามแยกประเด็นเนื้อหาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนห้าท่านพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา และความเหมาะสมเบื้องต้นทางภาษาโดยพิจารณาเป็นรายข้อแล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of consistency) ซึ่งมีการให้คะแนนดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ให้ +1 คะแนน หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวชี้วัดของตัวแปรนั้น ๆ
ให้ 0 คะแนนหมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องหรือไม่กับตัวชี้วัดของตัวแปรนั้น ๆ
ให้ –1 คะแนนหมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของตัวแปรนั้น ๆ

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้งห้าท่าน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เป็นรายข้อ โดยใช้สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ หรือมากกว่า 0.50 เป็นแบบสอบถามที่มีความตรง และเชื่อถือได้ จากการคำนวณค่า IOC แสดงให้เห็นว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่า IOC เท่ากับ 0.60-1.00 มีข้อคำถามสองข้อ ที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.40 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นผลให้ได้ข้อคำถามในแบบสอบถามสำหรับนำไปทดลองใช้กับตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น

ข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ปัจจัยด้าน ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การวางแผน/การตั้งเป้าหมาย การจัดการการเข้าถึง และปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ตัวชี้วัดของตัวแปรปัจจัยการบริหารตนเอง

ตัวชี้วัด	จำนวนข้อ	ข้อที่
ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง ประกอบด้วยตัวชี้วัดสามตัว		
1. ความสามารถในการทำงาน	2	1, 2
2. ความคาดหวังในการทำงาน	1	3
3. ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากปฏิบัติงาน	2	4-8
การรับรู้ความสามารถของตนเอง ประกอบด้วยตัวชี้วัดสามตัว		
1. ความเชื่อในความสามารถในการปฏิบัติงาน	2	9, 10
2. ข้อจำกัดที่ขัดขวางในการทำงาน	2	11, 12
3. สภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน	3	13, 14, 15

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	จำนวนข้อ	ข้อที่
ความรู้เกี่ยวกับตนเองของผลปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัดสองตัว		
1. ความรู้ในการกำหนดมาตรฐานการทำงาน	1	16
2. ความรู้ในการทำงาน โดยการสังเกตจากผลการกระทำ	1	17
3. ความรู้ที่แสดงออกมาจากการทำงาน	2	18, 19
ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบ ประกอบด้วยตัวชี้วัดสองตัว		
1. ผลที่ได้จากการข้อมูลย้อนกลับจากตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน	1	20
2. ผลที่ได้จากการข้อมูลย้อนกลับที่เปิดเผยจากตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงาน	1	21
การวางแผน/การตั้งเป้าหมายประกอบด้วยตัวชี้วัดหกตัว		
1. การวางแผนการทำงานในแต่ละวัน	3	22, 24, 25
2. การจัดตารางการทำงานล่วงหน้า	1	23
3. รายการที่เขียนไว้เพื่อกำหนดงานในแต่ละวัน	1	26
4. การตั้งเป้าหมายการทำงาน	1	27
5. การตั้งเป้าหมายประจำวัน	1	28
6. การตั้งเป้าหมายในการบริหารเวลา	1	29
การจัดการการเข้าถึง ประกอบด้วยตัวชี้วัดสามตัว		
1. การปฏิบัติในการทำงาน	1	30
2. สถานที่ที่สามารถทำงานได้	1	31
3. การปราศจากการรบกวนจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้เกิด ความสำเร็จของงาน	1	32

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3 ตัวชี้วัดของตัวแปรผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัด	จำนวนข้อ	ข้อที่
ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วยตัวชี้วัดห้าตัว		
1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	7	1, 8, 9, 19, 20, 21, 23
2. การปฏิบัติงานดี	7	7, 11, 12, 13, 16, 17, 18
3. การมีคุณภาพงานสูง	3	5, 6, 22
4. การมีผลงานดีเด่น	3	2, 10, 24
5. การมีผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร	4	3, 4, 14, 15

7. หาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้านการประมาณค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนที่ไม่ใช่ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวนหกสิบคน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าความคงที่ภายใน (internal consistency) ประมาณค่าความเชื่อมั่นในรูปสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแยกตามตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตารางที่ 4

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยด้านการบริหารตนเอง	**0.80**
ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ในตนเอง	0.85
ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.82
ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน	0.61
ปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน	0.89
ปัจจัยด้านการวางแผน	0.89
ปัจจัยด้าน การจัดการการเข้าถึง	0.66
ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการ	**0.96**
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.93
การปฏิบัติงานดี	0.92
คุณภาพงานสูง	0.77
ผลงานดีเด่น	0.71
มีผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร	0.88

8. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับตัวอย่างต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบของแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ ตำแหน่งงานที่ทำ และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ลักษณะของแบบสอบถามพัฒนาขึ้นจากเครื่องมือวัดการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเอง SMPS (self-management practices scale) (Castaneda, Kolenko, and Aldag (1999) โดยกำหนดคะแนนจากมีระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) ไปจนถึงมีระดับมากที่สุด (7 คะแนน) แปลความหมายของคะแนนดังนี้ ไม่เคยทำสิ่งนี้ เคยทำสิ่งนี้น้อยมาก เคยทำสิ่งนี้ค่อนข้างน้อย เคยทำสิ่งนี้ปานกลาง เคยทำสิ่งนี้ค่อนข้างมาก เคยทำสิ่งนี้มาก เคยทำสิ่งนี้มากที่สุด วัดการบริหาร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตนเองของผู้บริหารหก ด้าน คือ ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน การวางแผน และการจัดการการเข้าถึง ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงประเมินเจ็ดระดับ จำนวน 32 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ

ข้อคำถามที่ 1-32ให้ค่าคะแนนตามปกติ คือ

ถ้าเลือกระดับ 7 ให้ค่าคะแนนเป็น 7
ถ้าเลือกระดับ 6 ให้ค่าคะแนนเป็น 6
ถ้าเลือกระดับ 5 ให้ค่าคะแนนเป็น 5
ถ้าเลือกระดับ 4 ให้ค่าคะแนนเป็น 4
ถ้าเลือกระดับ 3 ให้ค่าคะแนนเป็น 3
ถ้าเลือกระดับ 2 ให้ค่าคะแนนเป็น 2
ถ้าเลือกระดับ 1 ให้ค่าคะแนนเป็น 1

จากการทดสอบแบบสอบถามกับตัวอย่าง จำนวน 60 คน ปรากฏว่าเครื่องมือนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ 0.80 และเมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบสอบถามด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน มีค่าความสอดคล้องภายใน (inter item correlation) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกข้อยกเว้นเพียงข้อเดียว และเพื่อให้แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นมากขึ้น ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามที่ค่าความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันต่ำกว่า 0.70 ออกไปจำนวนหนึ่งข้อ ทำให้การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือวัดการบริหารตนเองของผู้บริหารมีข้อคำถามเพียงจำนวนสามสิบเอ็ดข้อ และหลังจากเก็บข้อมูลกับตัวอย่างจริงแล้วผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของเครื่องมือนี้ซ้ำอีก มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ 0.88

เมื่อตรวจ และกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ย (mean) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามเทคนิคของOsgood (1957) และแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 6.16-7.00 หมายถึง ปัจจัยด้านนั้น ๆ มีระดับความสำคัญมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 5.30-6.15 หมายถึง ปัจจัยด้านนั้น ๆ มีระดับความสำคัญมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.44-5.29 หมายถึง ปัจจัยด้านนั้น ๆ มีระดับความสำคัญค่อนข้างมาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คะแนนเฉลี่ย 3.58-4.43 หมายถึง ปัจจัยด้านนั้น ๆ มีระดับความสำคัญปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 2.72-3.57 หมายถึง ปัจจัยด้านนั้น ๆ มีระดับความสำคัญค่อนข้างน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.86-2.71 หมายถึง ปัจจัยด้านนั้น ๆ มีระดับความสำคัญน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.85 หมายถึง ปัจจัยด้านนั้น ๆ มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่าเจ็ดระดับ โดยมีความหมายของค่าคะแนน 1-7 โดยกำหนดคะแนนจากมีระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) ไปจนถึงมีระดับมากที่สุด (7 คะแนน) แปลความหมายของคะแนนดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด
คะแนน 2 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยมาก
คะแนน 3 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
คะแนน 4 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 5 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
คะแนน 6 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
คะแนน 7 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

วัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงประเมินเจ็ดระดับจำนวนยี่สิบสี่ข้อ ในการวิจัยครั้งนี้ จากการทดสอบแบบสอบถามกับตัวอย่างจำนวนหกสิบคน มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ 0.97 เมื่อตรวจ และกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ย (mean) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามเทคนิคของOsgood Scale (1957) และแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 6.16-7.00 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 5.30-6.15 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.44-5.29 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.58-4.43 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 2.72-3.57 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คะแนนเฉลี่ย 1.86-2.71 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.85 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานด้านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ไปขอความร่วมมือ และขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้ตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวนสามร้อยหกสิบคน ตอบแบบสอบถาม

1.3 การเก็บแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมสอดซองเปล่าติดแสตมป์จ่าหน้าถึงผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

1.4 ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้บริหารโรงเรียนซ้ำอีก และขอความร่วมมือส่งคืนทางไปรษณีย์จากการเก็บ รวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นตัวอย่าง จำนวนสามร้อยหกสิบฉบับ ได้รับคืนจำนวนสามร้อยฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.33

2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบของเครื่องมือ และใช้ข้อมูลของตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์

2.2 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.3 นำคะแนนที่ได้รับไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ความถี่ ค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) และค่าความแปรปรวน (variance) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson product-moment correlation coefficient)

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาระดับความสัมพันธ์พิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ (Ferguson, 1981) ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง

0.81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด
0.61-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับมาก
0.41-0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เส้นโยง (path analysis) เพื่อหาค่าอิทธิพลของการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การวิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (maximum likelihood estimate หรือ ML) เพื่อวิเคราะห์ตัวแบบเส้นโยงตามสมมุติฐาน และมีค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 52-60)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4.1 chi-square (χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความกลมกลืนของตัวแบบเส้นโยงตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่า chi-square มีค่าสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ แบบเส้นโยงตามสมมุติฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยต้องดำเนินการปรับโมเดลต่อไป จนเมื่อค่า chi-square มีค่าต่ำ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (adjusted goodness of fit index: AGFI) ค่าดัชนี GFI และAGFI ควรมีค่าสูงกว่า 0.90

4.3 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (standardized root mean squared residual: SRMR) แสดงขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี SRMR ควรมีค่าต่ำกว่า 0.05

4.4 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (root mean squared error of approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่า chi-square ว่า ค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับประชากร และชั้นของความอิสระ RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 (Joreskog and Sorborn, 1993: 131 cited in Brown and Cudeck, 1993) ซึ่งแสดงว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากทั้งสี่ข้อดังกล่าวจะได้ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 5

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 5 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา

สถิติที่ตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา
ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square: χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	มากกว่า 0.90
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	มากกว่า 0.90
ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR)	น้อยกว่า 0.05
ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA)	น้อยกว่า 0.05

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังแสดงในตารางนั้นใช้พิจารณารูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดก็จะต้องทำการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎี และค่าดัชนีปรับโมเดล (model modification indices) ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัว และทำการปรับรูปแบบความสัมพันธ์จนได้รูปแบบความสัมพันธ์ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด

นอกจากสถิติที่แสดงดังตารางแล้วการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ควรต้องพิจารณาถึงการวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (analysis of residuals) ถ้ารูปแบบเส้นโยงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าความคาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized residual) ไม่ควรเกิน 2.00 ถ้ายังมีค่าเกิน 2.00 ต้องปรับโมเดลใหม่ และแสดงผลในรูปกราฟ (q-plot) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความความคาดเคลื่อนกับค่าควอไทล์ปกติ (normal quartiles) ถ้าได้กราฟที่มีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมแสดงว่ารูปแบบความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. นำเสนอค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

2. นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (squeal multiple correlation: R^2) หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรโดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าสถิติที่มีค่าสูงแสดงว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบจำลอง โมเดลมีความเที่ยง (validity) (Joreskog and Sorbom, 1989) แต่ถ้าค่าสถิติมีค่าน้อย แสดงว่าแบบจำลองนั้นมีความเที่ยงน้อย และยังไม่มีประสิทธิภาพ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

การสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การดำเนินการขั้นนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยให้ข้อเสนอแนะ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เป็นรายงานผลการวิจัยตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารตนเองกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และเพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นห้าตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ตัวแบบเส้นโยงของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ และความหมายที่ใช้แทนตัวแปร และค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปรในการวิจัย

PERC	หมายถึง	ตัวแปรปัจจัยด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง
ABIL	หมายถึง	ตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง
KNOW	หมายถึง	ตัวแปรปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

FEED	หมายถึง	ตัวแปรปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน
PLAN	หมายถึง	ตัวแปรปัจจัยด้านการวางแผน
ACCE	หมายถึง	ตัวแปรปัจจัยการจัดการการเข้าถึง
APP	หมายถึง	ตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงาน
WORK	หมายถึง	ตัวแปรการปฏิบัติงานดี
HQ	หมายถึง	ตัวแปรการมีคุณภาพงานสูง
VP	หมายถึง	ตัวแปรการมีผลงานดีเด่น
PI	หมายถึง	ตัวแปรการมีผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\overline{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย หรือค่ามัชฌิมเลขคณิต (mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
C.V.	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย (coefficient of variation)
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้ (skewness)
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง (kurtosis)
SS	หมายถึง	ค่าผลรวมกำลังสอง (sum of squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (mean of squares)
F	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (f-test)
P	หมายถึง	ค่าทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติ
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square) ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ หรือตัวแบบเส้นโยงตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (adjusted goodness of fit index)
SRMR	หมายถึง	ค่าดัชนีมาตรฐานของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (standardized root mean square residual)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

RMSEA หมายถึง ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (root mean square error of approximation)

DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง (direct effect)

IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)

TE หมายถึง อิทธิพลโดยรวม (total effect)

R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (squared multiple correlation)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนสามร้อยคน รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=300)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	121	40.30
หญิง	179	59.70
อายุ		
ไม่เกิน 35 ปี	85	28.30
มากกว่า 35 ถึง 45 ปี	79	26.30
มากกว่า 45 ถึง 60 ปี	113	37.70
มากกว่า 60 ปี	23	7.70
วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ		
ปริญญาตรี	117	59.00
ปริญญาโท	106	35.30
อื่น ๆ	9	3.00

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n=300)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงานที่ทำ		
ผู้รับใบอนุญาต	9	3.00
ผู้อำนวยการ	45	15.00
ผู้จัดการ	19	6.30
อื่น ๆ	227	75.70
ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน		
ไม่เกิน 10 ปี	142	47.30
มากกว่า 10 ถึง 20 ปี	87	29.00
มากกว่า 20 ถึง30 ปี	49	16.30
มากกว่า 30 ปี	22	7.30

จากตารางที่ 6 ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 59.70) อายุมากกว่า 45 ถึง 60 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 37.70) ตำแหน่งงานที่ทำ สูงสุด อื่น ๆ (ร้อยละ 75.70) รองลงมา ผู้อำนวยการ (ร้อยละ 15.00) ประสบการณ์สูงสุด ไม่เกิน 10 ปี (ร้อยละ 47.30) รองลงมามีประสบการณ์มากกว่า 10 ถึง 20 ปี (ร้อยละ 29)

ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน การวางแผน การจัดการการเข้าถึง และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมีค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง รายละเอียดดังตารางที่ 7

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 7 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

(n=300)

ตัวแปร	mean	S.D.	variance	skewness	kurtosis
ปัจจัยด้านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย	5.45	0.98	0.96	0.24	0.71
ปัจจัยด้านการมีผลงานดีเด่น	5.35	0.95	0.91	-0.39	0.04
ปัจจัยด้านคุณภาพงานสูง	5.34	0.99	0.97	-0.42	0.02
ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานดี	5.29	0.95	0.90	-0.42	0.23
ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน	5.27	1.04	1.09	-0.32	0.23
ปัจจัยด้านการจัดการการเข้าถึง	5.26	1.35	1.82	0.54	0.24
ปัจจัยด้านผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวก	5.24	0.95	0.90	-0.38	0.28
ปัจจัยด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน	5.16	1.01	1.01	-0.37	0.02
ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง	5.09	0.87	0.77	-0.06	-0.33
ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	2.95	1.20	1.44	0.43	-0.33
ปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน	5.20	1.17	1.36	-0.14	-0.75

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้าน การวางแผน/การตั้งเป้าหมาย อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) 5.45 จัดการการเข้าถึง ความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการรับรู้ในตนเอง อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 5.26, 5.27, 5.20 และ 5.09 ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับความสำคัญค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 2.95

ส่วนปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานสูง การมีผลงานดีเด่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 5.34 และ 5.35 ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานดี ผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ย 5.16, 5.29 และ 5.24 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (skewness) พบว่า อยู่ระหว่าง-0.06 ถึง 0.54 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ ตัวแปรในการวิจัยส่วนใหญ่มีลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) ตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบลักษณะค่อนมาทางลบ และมีส่วนน้อยที่มีลักษณะเบ้ขวา (ค่าความเบ้เป็นบวก) ได้แก่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยด้านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านการจัดการการเข้าถึง

สำหรับค่าความโด่ง (kurtosis) ของข้อมูล พบว่า อยู่ระหว่าง-0.33 ถึง 0.71 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงปกติ ตัวแปรในการวิจัยส่วนใหญ่มีค่าเป็นลบ หรือต่ำกว่าค่าความโด่งของโค้งปกติ มีเพียงปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน และปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ ที่มีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีค่าความโด่งสูงกว่าปกติ เกณฑ์การพิจารณาความเบ้ให้พิจารณาเครื่องหมายดังนี้ skewness เป็นลบ แสดงว่าเบ้ซ้าย, skewness เป็นศูนย์ แสดงว่า ม่มีความเบ้, skewness เป็นบวก แสดงว่าเบ้ขวา การพิจารณาค่าความโด่งให้พิจารณาเครื่องหมายดังนี้ kurtosis เป็นลบ แสดงว่าความโด่งต่ำกว่าปกติ, kurtosis เป็นศูนย์ แสดงว่าความโด่งเป็นปกติ, kurtosis เป็นบวก แสดงว่าความโด่งสูงกว่าปกติ (วัฒนา สุนทรธัย, 2553)

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง

ตารางที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง

(n=300)

อันดับ	รายการ	Mean	S.D.	ระดับ
1	ข้าพเจ้าแน่ใจว่าข้าพเจ้าสามารถทำงานได้ดี	5.53	1.12	มาก
2	ข้าพเจ้าคาดหวังสูงในการทำงาน	5.51	1.14	มาก
3	ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างที่ต้องการ	5.35	1.11	มาก
4	ผลการปฏิบัติงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบได้รับการพิจารณาว่าดีเยี่ยม	5.10	1.09	ค่อนข้างมาก
5	ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดีมาก	5.05	1.12	ค่อนข้างมาก
6	ข้าพเจ้าให้คะแนนผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าในระดับสูง	4.85	1.17	ค่อนข้างมาก
7	ข้าพเจ้าทำงานดีกว่าคนส่วนใหญ่ที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน	4.65	1.23	ค่อนข้างมาก
8	ผลงานของข้าพเจ้าดีกว่าผลงานของผู้อื่นที่ทำงานในกลุ่มเดียวกัน	4.63	1.21	ค่อนข้างมาก
	รวม	**5.08**	**1.15**	**ค่อนข้างมาก**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเองพบว่า ในภาพรวมปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าพเจ้าแน่ใจว่าข้าพเจ้าสามารถทำงานได้ดี เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.53 ส่วนผลงานของข้าพเจ้าดีกว่าผลงานของผู้อื่นที่ทำงานในกลุ่มเดียวกัน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 4.63

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเองปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากด้วยเหตุผลที่การรับรู้การบริหารตนเองของผู้บริหารเป็นการนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการรับรู้ของผู้บริหารเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้กำหนดสิ่งต่าง ๆ ให้ชัดเจนและจัดเงื่อนไขเพื่อเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติ

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

(n=300)

อันดับ	รายการ	Mean	S.D.	ระดับ
1	ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าจะดีเพียงใดขึ้นอยู่กับโชค	2.34	1.66	มาก
2	ข้าพเจ้ามักไม่สามารถควบคุมการปฏิบัติงานของตนเองได้	2.42	1.55	มาก
3	คนอื่นขัดขวางไม่ให้ข้าพเจ้าทำงานได้เต็มความสามารถ	2.88	1.57	ค่อนข้างมาก
4	ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับที่ข้าพเจ้าต้องการได้	3.13	1.60	ค่อนข้างมาก
5	ข้าพเจ้ามักควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้น้อย	3.18	1.53	ค่อนข้างมาก
6	การประเมินการทำงานของข้าพเจ้ามักไม่สะท้อนถึงการทำงานที่แท้จริง	3.24	1.55	ค่อนข้างมาก
7	ข้อจำกัดทางทรัพยากรขัดขวางไม่ให้ข้าพเจ้าทำงานได้ดีที่สุด	3.47	1.59	ค่อนข้างมาก
	รวม	**2.95**	**1.58**	**ค่อนข้างมาก**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นข้อคำถามเชิงนิเสธ ดังนั้น ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยถือว่าดีกว่าค่าเฉลี่ยมาก พบว่า ในภาพรวมปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 2.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าจะดีเพียงใดขึ้นอยู่กับโชค ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 2.34 ส่วนข้อจำกัดทางทรัพยากรขัดขวางไม่ให้ข้าพเจ้าทำงานได้ดีที่สุดเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 3.47

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเองด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากด้วยเหตุผลที่การที่ผู้บริหารตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการ และดำเนินการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังเช่น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เชื่อว่าการทำงานจะดีหรือไม่ดีนั้นไม่เกี่ยวกับโชคเลย และข้อจำกัดทางทรัพยากรไม่ได้ขัดขวางการทำงาน

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน

(n=300)

อันดับ	รายการ	Mean	S.D.	ระดับ
1	ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใด	5.30	1.13	มาก
2	ข้าพเจ้าสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานได้	5.26	1.16	ค่อนข้างมาก
3	ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าตนเองทำงานได้พอเพียง หรือไม่	5.25	1.18	ค่อนข้างมาก
	รวม	**5.27**	**1.16**	**ค่อนข้างมาก**

จากตารางที่ 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงานพบว่าในภาพรวมปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใดเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.30 ส่วนข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าตนเองทำงานได้พอเพียง หรือไม่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.25

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สรุปได้ว่า คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน ปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากด้วยเหตุผลที่เมื่อผู้บริหารมีความรู้ของงาน ผู้บริหารจะรู้ว่าตนมีความสำคัญ มีความหมาย มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลของงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ สามารถแสดงผลการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่งาน

ตารางที่ 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน

(n=300)

อันดับ	รายการ	Mean	S.D.	ระดับ
1	ผู้มีอำนาจตรวจสอบบอกได้อย่างชัดเจนว่าข้าพเจ้าทำงานได้ดีเพียงใด	5.20	1.21	ค่อนข้างมาก
2	ผู้มีอำนาจตรวจสอบกล้าพูดอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	5.20	1.29	ค่อนข้างมาก
	รวม	**5.20**	**1.25**	**ค่อนข้างมาก**

จากตารางที่ 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงานพบว่าในภาพรวมปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผู้มีอำนาจตรวจสอบบอกได้อย่างชัดเจนว่าข้าพเจ้าทำงานได้ดีเพียงใด และผู้มีอำนาจตรวจสอบกล้าพูดอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้งสองปัจจัยโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.20

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงานปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก ด้วยเหตุผลที่ผู้บริหารรู้ผลการกระทำของตน และเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เมื่อได้รับการตรวจสอบ จะก่อให้เกิดความพยายามที่จะปรับพฤติกรรมตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย

(n=300)

อันดับ	รายการ	Mean	S.D.	ระดับ
1	ข้าพเจ้าพยายามที่จะบริหารเวลาของข้าพเจ้า	5.59	1.15	มาก
2	โดยปกติข้าพเจ้าตั้งเป้าหมายการทำงาน ของข้าพเจ้าอย่างชัดเจน	5.54	1.11	มาก
3	ข้าพเจ้าวางแผนอาชีพของข้าพเจ้า ด้วยความระมัดระวัง	5.50	1.41	มาก
4	ข้าพเจ้าเข้าที่ทำงานก่อนเวลาเพื่อวางแผน การทำงานแต่ละวัน	5.49	1.18	มาก
5	ข้าพเจ้าพยายามจัดตารางการทำงานล่วงหน้า	5.45	1.18	มาก
6	ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานแต่ละวัน	5.44	1.23	มาก
7	ข้าพเจ้าตั้งเป้าหมายประจำวันของข้าพเจ้าเอง เช่น ...	5.38	1.15	มาก
8	ข้าพเจ้าใช้รายการที่เขียนไว้เพื่อกำหนดงาน แต่ละวัน	5.21	1.21	ค่อนข้างมาก
	รวม	**5.45**	**1.20**	**มาก**

จากตารางที่ 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านการวางแผน/การตั้งเป้าหมายพบว่าในภาพรวมปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อข้าพเจ้าพยายามที่จะบริหารเวลาของข้าพเจ้าเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.59 ส่วนข้าพเจ้าใช้รายการที่เขียนไว้เพื่อกำหนดงานแต่ละวันเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.21

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านการวางแผนปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากด้วยเหตุผลที่การวางแผนเป็นภารกิจสำคัญในการบริหารจัดการของผู้บริหารซึ่งเกี่ยวกับการคาดคะเนอนาคต และรวมทั้งวิธีดำเนินการให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับผู้บริหารเมื่อมีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายจะส่งผลถึงความอดทน ความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายมีอิทธิพลในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านการจัดการการเข้าถึง

(n=300)

อันดับ	รายการ	Mean	S.D	ระดับ
1	ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาติดต่อทางโทรศัพท์ได้	5.72	1.39	มาก
2	ข้าพเจ้าจะอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบโดยไม่เลือกเวลา	5.26	1.61	ค่อนข้างมาก
3	ข้าพเจ้าอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบโดยไม่เลือกสถานที่	4.78	1.74	ค่อนข้างมาก
	รวม	**5.25**	**1.58**	**ค่อนข้างมาก**

จากตารางที่ 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านการจัดการการเข้าถึง พบว่าในภาพรวมปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาติดต่อทางโทรศัพท์ได้เป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด ส่วนข้าพเจ้าอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบโดยไม่เลือกสถานที่ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 4.78

สรุปได้ว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเอง ด้านการจัดการการเข้าถึงปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากด้วยเหตุผลที่การจัดการการเข้าถึงเป็นการดำเนินการของการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสการจัดการการเข้าให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ

ตารางที่ 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(n=300)

อันดับ	รายการ	Mean	S.D.	ระดับ
1	นโยบาย และแนวปฏิบัติหลักของสถานศึกษามีความชัดเจน	5.33	1.28	มาก
2	ท่านตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้อย่างน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้	5.31	1.15	มาก
3	ท่านตัดสินใจแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์	5.25	1.09	ค่อนข้างมาก
4	การจัดหลักสูตรสถานศึกษาได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	5.20	1.25	ค่อนข้างมาก
5	การพัฒนาคุณภาพของงานของสถานศึกษาใช้พัฒนาจากแบบประเมินเป็นหลัก	5.11	1.17	ค่อนข้างมาก
6	การวางแผน และการบริหารงบประมาณประจำปีของสถานศึกษามีความเหมาะสม	5.04	1.28	ค่อนข้างมาก
7	ครู/บุคลากรทุกระดับของสถานศึกษามีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.86	1.40	ค่อนข้างมาก
	รวม	**5.16**	**1.01**	**ค่อนข้างมาก**

จากตารางที่ 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่าในภาพรวมปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ นโยบาย และแนวปฏิบัติหลักของสถานศึกษามีความชัดเจนเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.33 ส่วนครู/บุคลากรทุกระดับของสถานศึกษามีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 4.86

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากด้วยเหตุผลที่การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญของการตัดสินประสิทธิภาพองค์การและเป็นการประเมินประสิทธิผลผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

ตารางที่ 15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดี

(n=300)

อันดับ	รายการ	Mean	S.D.	ระดับ
1	การตัดสินใจเกี่ยวกับงานท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เกี่ยวข้องเสมอ	5.61	1.14	มาก
2	ครู/บุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	5.36	1.13	มาก
3	ครู/บุคลากรของสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม และร่วมมือกันทำงาน	5.32	1.07	มาก
4	การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลตามเวลาที่กำหนดไว้	5.24	1.11	ค่อนข้างมาก
5	การประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถาบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว และทันเหตุการณ์	5.18	1.20	ค่อนข้างมาก
6	ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	5.16	1.13	ค่อนข้างมาก
7	ครู/บุคลากรของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง	5.16	1.27	ค่อนข้างมาก
	รวม	**5.29**	**0.95**	**ค่อนข้างมาก**

จากตารางที่ 15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดีพบว่าในภาพรวมปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อการตัดสินใจเกี่ยวกับงานท่านรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้เกี่ยวข้องเสมอเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.61 ส่วนผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน และครู/บุคลากรของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากค่าเฉลี่ยต่ำสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.16

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดีปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก ด้วยเหตุผลที่ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลากรในหน่วยงานเดียวกันอันเป็นการบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำหรือมีการทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร

ตารางที่ 16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพงานสูง

(n=300)

อันดับ	รายการ	Mean	S.D.	ระดับ
1	มีการประชุม ประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	5.66	1.14	มาก
2	มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู/บุคลากรทุกระดับ	5.21	1.19	ค่อนข้างมาก
3	การปฏิบัติงานของครู/บุคลากรพบว่าเป็นไปตามมาตรฐานของสถานศึกษา	5.17	1.07	ค่อนข้างมาก
	รวม	**5.34**	**0.99**	**มาก**

จากตารางที่ 16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพงานสูงพบว่าในภาพรวมปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการประชุม ประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพงานเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.66 การปฏิบัติงานของครู/บุคลากรพบว่าเป็นไปตามมาตรฐานของสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.17

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพงานสูงปัจจัยมีความสำคัญในระดับมาก ด้วยเหตุผลที่ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างมาก ในการผลักดันงานด้านคุณภาพให้เกิดความสำเร็จในองค์กรการพัฒนาคุณภาพของผลการปฏิบัติงานสูงผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในตนเอง ซึ่งจะส่งเสริมให้การแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผลการปฏิบัติงานสูง ถือได้ว่าเป็นความสามารถพื้นฐานที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการให้เกิดผลผลิตทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลงานดีเด่น

(n=300)

อันดับ	รายการ	Mean	S.D.	ระดับ
1	ท่านตัดสินใจเกี่ยวกับงานโดยการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญอยู่เสมอ	5.63	1.12	มาก
2	มีผลงานที่บรรลุสำเร็จโดยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า	5.33	1.21	มาก
3	การปฏิบัติงานของครู/บุคลากรในสถานศึกษาของท่านบรรลุผลตามเป้าหมาย	5.08	1.08	ค่อนข้างมาก
	รวม	**5.35**	**0.95**	มาก

จากตารางที่ 17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลงานดีเด่นพบว่าในภาพรวมปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อท่านตัดสินใจเกี่ยวกับงานโดยการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญอยู่เสมอเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.63 ส่วนการปฏิบัติงานของครู/บุคลากรในสถานศึกษาของท่านบรรลุผลตามเป้าหมายเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.08

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลงานดีเด่นปัจจัยมีความสำคัญในระดับมากด้วยเหตุผลที่ผู้บริหารต้องตระหนักว่าทุกกระบวนการ ทุกกิจกรรมการบริหารจัดการต้องเน้นให้เกิดคุณภาพเป็นที่พึงพอใจกับการมีผลงานดีเด่น และการบริหารสถานศึกษา ทุกฝ่ายควรมีความพึงพอใจก็ต่อเมื่อการบริหารจัดการบรรลุผลตามเป้าหมาย ขณะเดียวกันก็ต้องเปิดโอกาสให้บุคคลากรแสดงความสามารถตามศักยภาพและตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ถาวรมีผลงานที่บรรลุสำเร็จโดยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 18 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวก

(n=300)

อันดับ	รายการ	Mean	S.D.	ระดับ
1	ผลงานของครู/บุคลากรมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา	5.27	1.05	ค่อนข้างมาก
2	ผลงานของหัวหน้าฝ่ายมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา	5.25	1.07	ค่อนข้างมาก
3	ผลการตัดสินใจเกี่ยวกับงานถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์	5.24	1.10	ค่อนข้างมาก
4	จำนวนครู/บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีพอต่อความต้องการของสถานศึกษา	5.21	1.28	ค่อนข้างมาก
	รวม	**5.24**	**0.95**	**ค่อนข้างมาก**

จากตารางที่ 18 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกพบว่า ในภาพรวมปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลงานของครู/บุคลากรมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษาเป็นปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.27 ส่วนจำนวนครู/บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีพอต่อความต้องการของสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากค่าเฉลี่ยเป็นอันดับต่ำสุดโดยมีค่าเฉลี่ย (mean) เท่ากับ 5.21

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกปัจจัยมีความสำคัญในระดับค่อนข้างมากด้วยเหตุผลที่ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีต่อความสำเร็จของสถานศึกษาด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นโยงของปัจจัยผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยด้านการวางแผน การจัดการการเข้าถึงของผู้ปฏิบัติ ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ซึ่งเป็นการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรตาม โดยข้อมูลอยู่ในรูปของข้อมูลต่อเนื่อง ดังตารางที่ 19

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัย

	PERC	ABIL	KNOW	FEED	PLAN	ACCE	APP	WORK	HQ	VP	PI
PERC	1.000										
ABIL	-.186**	1.000									
KNOW	.583**	-.291**	1.000								
FEED	.590**	-.255**	.609**	1.000							
PLAN	.590**	-.263**	.675**	.557**	1.000						
ACCE	.416**	-.092	.368**	.317**	.409**	1.000					
APP	.536**	-.257**	.577**	.520**	.532**	.343**	1.000				
WORK	.509**	-.253**	.567**	.510**	.520**	.367**	.894**	1.000			
HQ	.482**	-.258**	.560**	.482**	.556**	.313**	.838**	.847**	1.000		
VP	.490**	-.296**	.568**	.537**	.551**	.372**	.852**	.874**	.825**	1.000	
PI	.505**	-.242**	.529**	.528**	.490**	.286**	.848**	.870**	.843**	.850**	1.000

** p <.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 11 ตัว มีค่าระหว่าง 0.296 ถึง 0.894 ซึ่งมีค่าต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน

เมื่อพิจารณาในกลุ่มตัวแปรด้านปัจจัยการบริหารตนเองได้แก่ ตัวแปรปัจจัยผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า มีตัวแปรจำนวน 6 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน และตัวแปรความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน (r=0.609) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ตัวแปรความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (r=-0.291)

ในกลุ่มตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย การจัดการการเข้าถึง พบว่า มีตัวแปรจำนวน 9 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย และตัวแปรความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน (r=-0.675) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านการจัดการการเข้าถึง และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (r=-0.092)

ในกลุ่มตัวแปรปัจจัยผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนได้แก่ ตัวแปรปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานดี การมีคุณภาพงานสูง การมีผลงานดีเด่น ผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร พบว่า มีตัวแปรจำนวน 40 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ตัวแปรปัจจัยการปฏิบัติงานดี และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (r=-0.894) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านการมีผลงานดีเด่น และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (r=-0.296)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้มาตรวัด KMO ซึ่งถ้าค่า KMO มีค่าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลที่ใช้เหมาะต่อการวิเคราะห์ปัจจัย และใช้วิธีการทดสอบ Bartlett เพื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีเพียงพอหรือไม่ จะทำให้ทราบว่าตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยมีความสัมพันธ์กันมาก หรือน้อย ตั้งแต่แรกเริ่ม ถ้าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันน้อย ตัวแปรเหล่านี้ก็ยากที่จะมีปัจจัยร่วมกัน ตัวแปรที่ใช้จึงควรมีความสัมพันธ์สูง ถ้าค่าทดสอบ Bartlett มีนัยสำคัญทางสถิติ (ระดับ.05 หรือต่ำกว่า) แสดงว่าเมตริกนั้นไม่ใช่เมตริกเอกภาพ นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเพียงพอ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2548) ซึ่งการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะช่วยให้ได้ผลการวิเคราะห์ คือ มีปัจจัยน้อยตัว และแต่ละปัจจัยง่ายต่อการตีความหมาย รายละเอียดดังตารางที่ 20

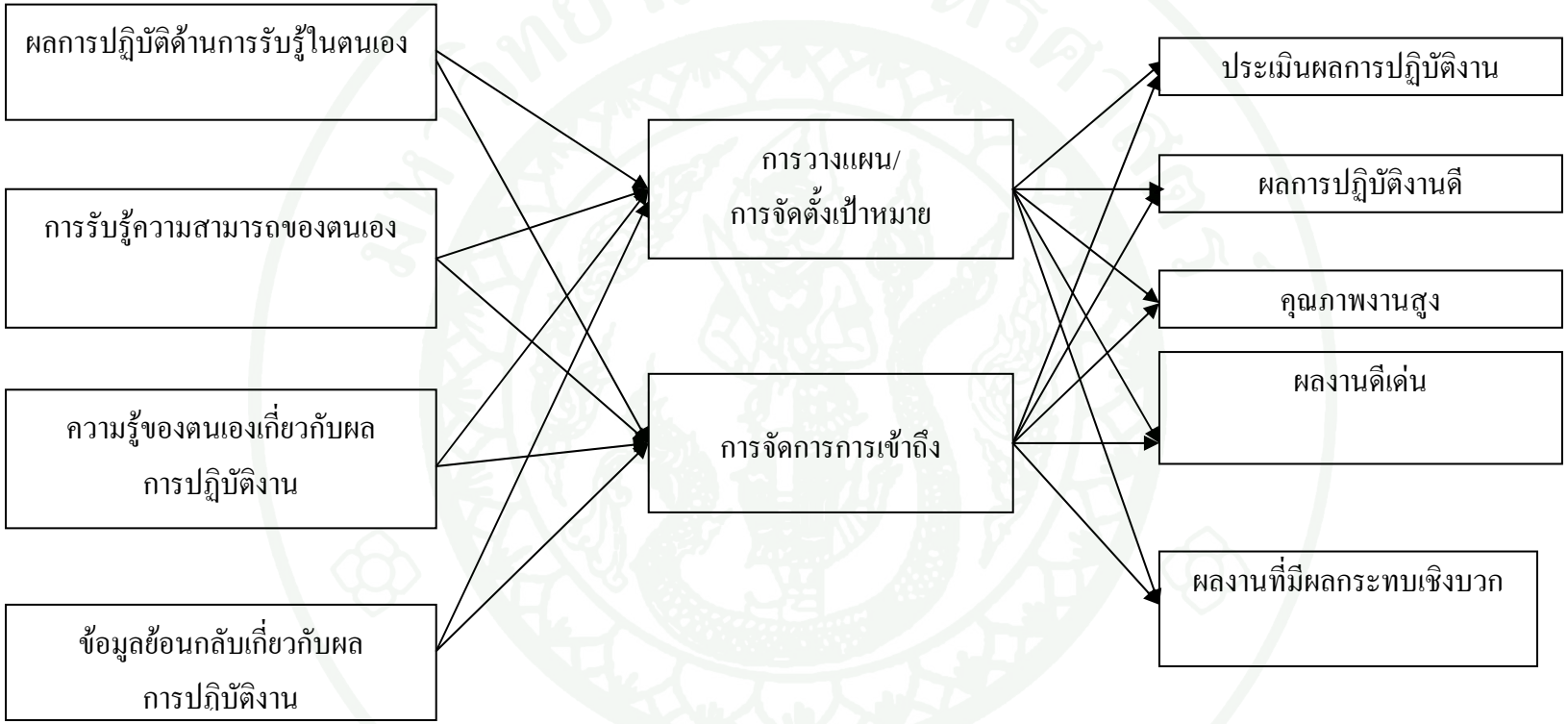
ตารางที่ 20 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตัวแปร	KMO	Bartlett's Test of Sphericity		
		Chi-square	df	Sig.
ผลการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ในตนเอง	0.86	1381.83	28	0.00
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.88	953.51	21	0.00
ความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน	0.69	598.94	3	0.00
ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน	0.50	251.48	1	0.00
การวางแผน	0.94	1883.15	28	0.00
การจัดการการเข้าถึง	0.68	332.56	3	0.00
การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	0.86	1381.83	28	0.00
การปฏิบัติงานดี	0.86	1381.83	28	0.00
การมีคุณภาพงานสูง	0.86	1381.83	28	0.00
การมีผลงานดีเด่น	0.86	1381.83	28	0.00
การมีผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์การ	0.86	1381.83	28	0.00

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 20 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ค่า KMO ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยอยู่ระหว่าง 0.50-0.94 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบมากได้แก่ ผลการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง การวางแผน และผลการปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการ ตามลำดับ โดยมีค่า KMO โดยเฉลี่ยเท่ากับ 0.80 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.50 และเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก จึงมีความเหมาะสมในการนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าการทดสอบ Bartlett ของ ผลการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง การวางแผน และผลการปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเพียงพอสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดังแสดงในภาพที่ 7

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 7 ตัวแบบเส้นโยงของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากภาพที่ 7 ตัวแบบเส้นโยงของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมุ่งเน้นในการศึกษาว่าปัจจัยการบริหารตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอย่างไร เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรทุกเส้นทางมีความสัมพันธ์ในทางใด และมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ตัวแปรปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละเท่าไร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ตัวแบบเส้นโยงของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในการศึกษาปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นโยงเริ่มต้นในการตรวจสอบสมมติฐานดังแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นโยงเริ่มต้นตามสมมติฐาน

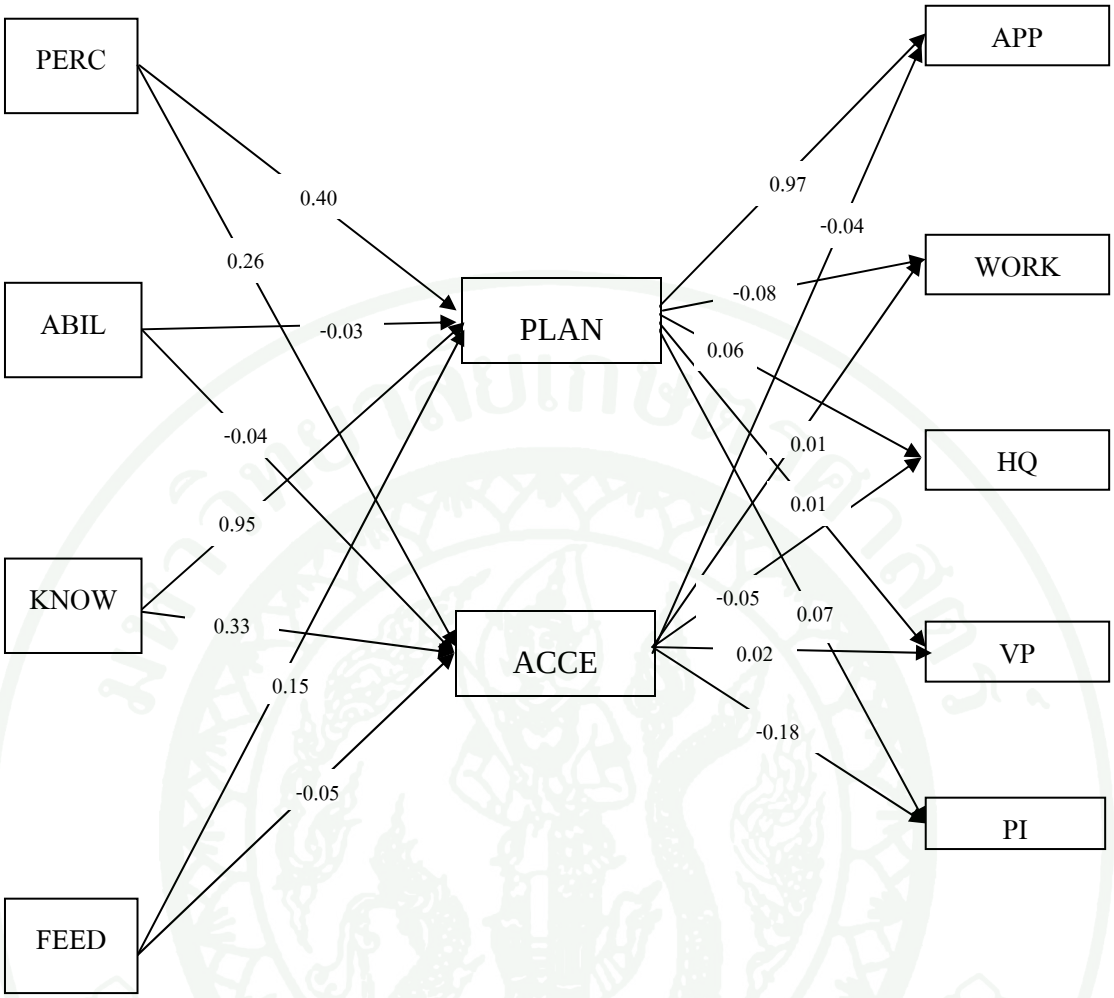
ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	5657.86	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.59	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.55	ไม่ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.11	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.10	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางพบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนไม่ผ่านเกณฑ์ กล่าวคือ ตัวแบบสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยได้ค่า χ^2=5657.86., GFI=0.59, AGFI=0.55, SRMR=0.11 และ RMSEA=0.10 ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนของตัวแบบนั้นควรมีค่า χ^2 ควรมีค่าเข้าใกล้ศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, GFI > 0.90, AGFI > 0.90, SRMR < 0.05 และ RMSEA < 0.05 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งการที่ตัวแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น Joreskog and Sorborm (1993) ได้อธิบายไว้ว่า ตัวแบบเริ่มต้นไม่จำเป็นต้องถูกต้อง หรือเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์เสมอไป ผู้วิจัยจะต้องหาตัวแบบเส้นโยงที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป็นตัวแบบที่มีค่าอิทธิพล มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างแท้จริง มีความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี และมีความเที่ยงตรงพอที่จะสามารถนำไปใช้กับตัวอย่างอื่นได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับแก้ตัวแบบตามคำแนะนำของโปรแกรม เพื่อให้ตัวแบบเส้นโยงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด และตัวแบบที่ได้จะต้องมีความเป็นไปได้ และสามารถอธิบายได้อย่างมีเหตุผล โดยผู้วิจัยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปร และพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับตัวแบบ (modification indices) ที่ได้เสนอไว้ในการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นโยงเริ่มต้น มาใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับตัวแบบให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นตามหลักการปรับแก้ตัวแบบของ สุภมาส อังศุโชติ (2554) ผู้วิจัยจึงปรับตัวแบบเส้นโยงของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใหม่ ดังภาพที่ 10

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นโยงที่ปรับแก้ให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ภาพที่ 8 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบเส้นโยงของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแบบเส้นโยงที่ปรับแก้แล้วสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยได้ค่า Chi-Square/ df=1.95, GFI=0.98, AGFI=0.96, SRMR=0.01 และ RMSEA=0.01 ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนของตัวแบบนั้นควรมีค่า Chi–Square ควรมีค่าเข้าใกล้ศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, GFI > 0.90, AGFI > 0.90, SRMR < 0.05 และ RMSEA < 0.05 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และได้สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังตารางที่ 22

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ตัวแปร	ตัวแปรคั่นกลาง		ตัวแปรผล														
ตัวแปรสาเหตุ	PLAN	ACCE	APP			WORK			HQ			VP			PI		
			DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
PERC	0.40	0.26	-	0.21	0.21	-	0.20	0.20	-	0.21	0.21	-	0.21	0.21	-	0.18	0.18
ABIL	-0.03	-0.04	-	-0.01	-0.01	-	-0.01	-0.01	-	-0.01	-0.01	-	-0.01	-0.01	-	-0.01	-0.01
KN0W	0.95	0.33	-	0.51	0.51	-	0.48	0.48	-	0.51	0.51	-	0.50	0.50	-	0.47	0.47
FEED	0.15	-0.05	-	0.08	0.08	-	0.07	0.07	-	0.09	0.09	-	0.08	0.08	-	0.09	0.09
PLAN	-	-	0.97	-	0.97	-0.08	-	-0.08	0.06	-	0.06	0.01	-	0.01	0.07	-	0.07
ACCE	-	-	-0.04	-	-0.04	0.01	-	0.01	-0.05	-	-0.05	0.02	-	0.02	-0.18	-	-0.18
R^2	0.63	0.28		0.56			0.51			0.57			0.54			0.49	

Chi-Square / df=1.95, p=0.90, RMSEA=0.01, GFI=0.98, AGFI=0.96

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า

1. ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน (KNOW) มีค่าอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.51 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง (PERC) มีค่าอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.21 ปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (FEED) มีอิทธิพลทางบวกค่าเท่ากับ 0.08 ต่ำสุดคือปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (ABIL) มีค่าอิทธิพลเป็นลบเท่ากับ -0.01

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานดีของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน (KNOW) มีค่าอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.48 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง (PERC) มีค่าอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.20 ปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (FEED) มีอิทธิพลทางบวกค่าเท่ากับ 0.07 ต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (ABIL) มีค่าอิทธิพลเป็นลบเท่ากับ -0.01

3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานสูงของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน (KNOW) มีค่าอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.51 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง (PERC) มีค่าอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.21 ปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (FEED) มีอิทธิพลทางบวกค่าเท่ากับ 0.09 ต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (ABIL) มีค่าอิทธิพลเป็นลบเท่ากับ -0.01

4. ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงานด้านผลงานดีเด่นของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน (KNOW) มีค่าอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.50 รองลงมาคือปัจจัยด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง (PERC) มีค่าอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.21 ปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (FEED) มีอิทธิพลทางบวกค่าเท่ากับ 0.08 ต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (ABIL) มีค่าอิทธิพลเป็นลบเท่ากับ -0.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงานด้านผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน (KNOW) มีค่าอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.47 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง (PERC) มีค่าอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.18 ปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (FEED) มีอิทธิพลทางบวกค่าเท่ากับ 0.09 ต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (ABIL) มีค่าอิทธิพลเป็นลบเท่ากับ -0.01

6. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง คือ ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน (KNOW) มีค่าอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.95 โดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง ตัวแปรการวางแผน ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร รองลงมาคือปัจจัยด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง (PERC) มีค่าอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.40 ส่วนปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน (KNOW) มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดมีค่าอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.33 ส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง ตัวแปรการจัดการการเข้าถึง ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง (PERC) มีอิทธิพลเป็นบวกค่าเท่ากับ 0.26 โดยผ่านตัวแปรขั้นกลาง คือ ตัวแปรการจัดการการเข้าถึง ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

7. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน คือ

ตัวแปรการวางแผนมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร(APP) ด้านผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร (PI) ด้านคุณภาพงานสูง (HQ) และด้านผลงานดีเด่น (VP) มีอิทธิพลเป็นบวกค่าเท่ากับ 0.97, 0.07, 0.06 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรการวางแผนที่มีอิทธิพลทางตรงที่มีอิทธิพลเป็นลบต่อตัวแปรด้านการปฏิบัติงานดี (WORK) เท่ากับ -0.08

ส่วนตัวแปรการจัดการการเข้าถึงมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรด้านการปฏิบัติงานดี (WORK) และด้านผลงานดีเด่น (VP) มีอิทธิพลเป็นบวกค่าเท่ากับ 0.01 และ 0.02 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรการจัดการการเข้าถึงที่มีอิทธิพลทางตรงที่มีอิทธิพลเป็นลบต่อ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (APP) ด้านคุณภาพงานสูง (HQ) ด้านผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร (PI) เท่ากับ -0.04, -0.05, -0.18 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

8. ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน คือ

ตัวแปรด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงานมีอิทธิพลสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการรับรู้ในตนเอง มีอิทธิพลเป็นบวกค่าเท่ากับ 0.95, 0.40 ตามลำดับ โดยส่งผ่านตัวแปรด้านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย มากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการจัดการการเข้าถึง ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลงานเด่น มีค่าอิทธิพลเป็นบวกเท่ากับ 0.97, 0.02 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแบบเส้นโยง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรด้านคุณภาพงานสูง (HQ) มีค่า R^2 เท่ากับ 0.57 แสดงว่า ตัวแปรด้านคุณภาพงานสูง (HQ) สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพงานสูง (HQ) ได้ร้อยละ 57.00

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงาน(APP) มีค่า R^2 เท่ากับ 0.56 แสดงว่า ตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงาน (APP) สามารถอธิบายความแปรปรวนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (APP) ได้ร้อยละ 56.00

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (squared multiple correlation: R^2) หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแบบเส้นโยง พบว่า ตัวแปรผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในตัวแบบนี้ สามารถอธิบายด้วย ตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรปฏิบัติงานดี ตัวแปรการมีคุณภาพงานสูง ตัวแปรการมีผลงานดีเด่น ตัวแปรผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวก มีค่า R^2 เท่ากับ 0.56 0.51 0.57 0.54 และ 0.49 ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาค่า R^2 คือ ค่า R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าสถิติที่มีค่าสูง แสดงว่าตัวแบบเส้นโยงมีความเที่ยง (validity) (Joreskog and Sorbom, 1989) และการพิจารณาตัวแบบเส้นโยงสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ57.00 และ 56 .00 ย่อมถือได้ว่าเป็นผลลัพธ์ที่ดี และยอมรับได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อวิจารณ์

ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ก่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในการบริหารตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง ตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวแปรปัจจัยด้านความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรปัจจัยด้านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย และตัวแปรปัจจัยด้านการจัดการการเข้าถึงของผู้บริหาร ตลอดจนได้รับทราบข้อมูล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารตนเองของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนโดยพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการบริหารตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา จากกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำเสนอข้อวิจารณ์จากผลการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยระบุว่า ข้อ 1 ปัจจัยการบริหารตนเอง ซึ่งประกอบด้วย ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบ วางแผน/การตั้งเป้าหมาย การจัดการการเข้าถึง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยการบริหารตนเองมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยการบริหารตนเองที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้พัฒนามาจากกรอบแนวคิดของ Castaneda, Kolenko, and Aldag (1999) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการรับรู้ในตนเอง (self perceive) ซึ่งจากแนวความคิดรูปแบบการบริหารตนเองของ Brief and Aldag (1981) ได้แสดงการรับรู้ และการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเอง เป็นศูนย์กลาง มีการเสริมแรง ซึ่งกันและกัน เช่น ความมีประสิทธิภาพของตนเองจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น และการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ และการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเอง เป็นส่วนประกอบที่เป็นไปได้ และมีความเป็นพลวัตร (dynamic) การโน้มน้าวด้วยคำพูด การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น การตรวจสอบด้วยเหตุผล การกระตุ้นทางอารมณ์ เป็นลักษณะที่เปลี่ยนแปลงของการรับรู้การบริหารตนเองของผู้บริหาร ดังนั้นการรับรู้ในตนเองเป็นการนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่ตามมา ซึ่งสอดคล้องกับ Cook, Hunsaker, and Phillip (2001) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้หมายถึง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การคัดเลือก การรวบรวมจัดระบบ และตีความหมายของข้อมูลที่รู้สึกเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลได้กำหนดสิ่งต่าง ๆ ให้ชัดเจน และจัดเงื่อนไขเพื่อเป็นแนวทางพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Jeffrey (1974) ให้ความเห็นว่า การบริหารตนเองเป็นการจุดประกายของการรับรู้ และการฝึกปฏิบัติ สำหรับโอกาสในการปรับปรุงความมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จของอาชีพ และเป็นพฤติกรรมการเสริมแรงเพื่อรักษาความมีประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น ในทำนองเดียวกัน Manz and Sim (1980) มีแนวคิดว่า การบริหารตนเองเป็นเหมือนศักยภาพความเป็นภาวะผู้นำที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และ Latham and Frayne (1989) ได้แสดงให้เห็นว่าผู้รับการฝึกโปรแกรมการบริหารตนเองมีความเอาใจใส่ในงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Nord (1976) ได้กล่าวว่า การรับรู้ในตนเองเป็นเสมือนพื้นฐานการกระทำของเรากับองค์การถ้าการรับรู้ของเราเป็นสิ่งที่เราคาดหมาย และเข้ากันได้เป็นอย่างดีกับสิ่งที่องค์การคาดหมายอย่างแน่แท้แล้ว เมื่อนั้นผลที่ได้จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพแต่ถ้าเป็นไปในทางตรงกันข้ามที่มีความคลาดเคลื่อนของการรับรู้ หรือมองภาพของความต้องการขององค์การไม่ถูกต้องแล้ว เมื่อนั้นผลลัพธ์ที่ได้ก็จะกลายเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และเป็นการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพในองค์การนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Barney (1991) ได้ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ซึ่งผลการปฏิบัติงานขององค์กรเกี่ยวข้องกับ การรับรู้ ความรู้ เทคโนโลยี และชื่อเสียงขององค์กร

ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (perceived self efficacy) จากการที่ผู้บริหารรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่ได้จากประสบการณ์ของงาน กิจกรรมการทำงาน และจากการประเมินของบุคคลที่มีความสำคัญต่อตน ผู้บริหารจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม ซึ่งผู้บริหารจะเลือกทำงานในสถานการณ์ที่ผู้บริหารเห็นว่าตนเองมีความสามารถพอที่จะทำงานให้สำเร็จได้ ผู้บริหารที่มีการรับรู้ในความสามรถของตนเองสูง จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่มีความสามารถประเมินความสามารถของตนได้ถูกต้องเหมาะสมจะส่งผลต่อการเลือกพฤติกรรมที่ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stajkovic and Luthans (1998) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสามารถของตนเอง และความสัมพันธ์ของงานต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ค่าเฉลี่ยของน้ำหนักระหว่างความสามารถของตนเอง และงานที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ .38 สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Hunter (1986) เรื่อง ความสามารถในการรับรู้ ความรู้ของงาน และผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความสามารถในการรับรู้แสดงการจัดลำดับของหัวหน้างาน และการฝึกปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ และความสามารถโดยทั่วไปในการรับรู้ที่แสดงวัตถุประสงค์ การวิเคราะห์แสดงความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แสดงความรู้ของงาน และความรู้ของงานแสดงผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความสามารถในการรับรู้สามารถแสดงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งทักษะเกี่ยวกับการรับรู้ถูกใช้ในงานทุก ๆ วัน

ปัจจัยด้านความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (self knowledge of performance) Hackman and Oldham (1975: 159-170) ได้พัฒนาแนวคิดแบบจำลองลักษณะงานที่แพร่หลายมากที่สุด และเป็นทฤษฎีที่แสดงแนวคิดไว้อย่างชัดเจนถึงผลกระทบของการออกแบบงานต่อความคิด ความรู้สึก แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การขาดงาน และการเปลี่ยนงานทฤษฎีนี้มีเงื่อนไขทางจิตวิทยา 3 ประการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ หรือมีความหมาย เป็นระดับที่บุคคลมีประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีคุณค่าต่อตน และองค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลของงานเป็นระดับที่บุคคลรู้สึกว่าตนมีส่วนที่ต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่งานเกิดขึ้น ซึ่งได้จากงานที่มีอิสระ (autonomy) บุคคลมีเสรีภาพในการทำงาน โดยไม่ขึ้นอยู่กับผู้อื่น เจ้าของงานสามารถกำหนดตารางการทำงานตลอดจนสามารถตัดสินใจ และกำหนดกระบวนการทำงานได้ด้วยตนเอง และความรู้ในผลงานที่ทำ หมายถึง ระดับที่บุคคลรู้ และเข้าใจอย่างต่อเนื่องถึงประสิทธิภาพการทำงาน เกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากงาน ความรู้ในผลงานก่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลและงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงขึ้นสอดคล้องกับ นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร และครูเป็นมืออาชีพ การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้ และความน่าเชื่อถือ สภาพแวดล้อมที่มีวัตถุประสงค์มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง

ปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน (Feedback) Locke (1968) ให้แนวคิดว่าผลการปฏิบัติงานย้อนกลับระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญในการเข้าใจความสัมพันธ์ของเป้าหมายการปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) กับผลการปฏิบัติงาน หรือความรู้ในผลลัพธ์สามารถเพิ่มความพยายาม และการปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีเหตุผล คือข้อมูลย้อนกลับ ชักนำให้บุคคลที่ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาการปฏิบัติ ข้อมูลย้อนกลับชักนำให้บุคคลเพิ่มระดับของเป้าหมายภายหลังจากบรรลุเป้าหมายก่อนหน้า ข้อมูลย้อนกลับช่วยให้บุคคลเพิ่มระดับความพยายามให้ได้เป้าหมาย และข้อมูลย้อนกลับช่วยให้บุคคลพัฒนาวิธีการปฏิบัติหน้าที่งาน เช่นเดียวกับ Erez (1977) ให้ความหมาย ข้อมูลย้อนกลับ ว่าเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติ นอกจากนี้ Renn and Fedor (2001) ได้ทดสอบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสัมพันธ์ระหว่างผลสะท้อนกลับ ปัญญาสังคม การตั้งเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงาน ในตัวแทนขาย และตัวแทนบริการลูกค้า ความต้องการข้อมูลย้อนกลับ และ การรับรู้ความสามารถของตนเอง สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทั้ง 2 มิติ ผ่านเป้าหมายของข้อมูลย้อนกลับ อย่างไรก็ตามรูปแบบของข้อมูลย้อนกลับ เช่น คำพูด การเขียน และคุณภาพ เช่น รายละเอียด และเรื่องทั่ว ๆ ไป รวมทั้งระดับของความผูกพันกับเป้าหมายหลังจากเกิดข้อมูลย้อนกลับแล้ว ซึ่งอาจเป็นผลต่อผลลัพธ์ของข้อมูลย้อนกลับ (Klein *et al*., 1999) ในทำนองเดียวกัน Bachrach, Bendoly, and Podsakoff (2001) พบว่าข้อมูลย้อนกลับสัมพันธ์กับพฤติกรรมการช่วยเหลือ ประกอบกับ Klein (2003) สนับสนุนแนวคิดนี้ โดยพบว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับในผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมทางสังคมในสถานที่ทำงาน โดยในงานวิจัยข้างต้นบางงานเสนอว่า ข้อมูลย้อนกลับ เป็นตัวแปรกำกับ ระหว่างความสัมพันธ์ของเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นบนพื้นฐานของข้อมูลย้อนกลับของผู้บริหาร ผู้วิจัยเสนอว่าเมื่อผู้บริหารได้รับข้อมูลย้อนกลับผู้บริหารจะเพิ่มระดับความพยายามของเป้าหมาย หรือพัฒนาวิธีปฏิบัติหน้าที่งาน

ปัจจัยด้านวางแผน/การตั้งเป้าหมาย (planning/goal setting) การวางแผนเป็นงานขั้นต้นของกระบวนการจัดการ และเป็นรากฐานของการจัดการที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารจะต้องทำการกำหนดเป้าหมาย และหาลู่ทางดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการสอดคล้องกับแนวคิดของ Kathryn and David (1994) ให้คำจำกัดความของการวางแผน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และการตัดสินใจหาวิธีการที่ดีที่สุดที่ทำให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จ ทำนองเดียวกัน กนกพร จรินทร์รัตนากร (2540: 15) ได้ศึกษาจากสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Association of School Administrator) เสนอแนวคิดไว้ว่า การวางแผน หมายถึง การคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตเพื่อจะให้การปฏิบัติตรงกับเป้าหมายที่ต้องการจึงได้กำหนดงานที่จะต้องทำวิธีที่จะทำ และจุดมุ่งหมายของการทำงานแต่ละอย่างไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การจากการศึกษา ซึ่งการวางแผนมีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อองค์กร การวางแผนให้ดีจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวางแผน แผนที่จัดทำขึ้นจึงควรมีความสอดคล้อง และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปปฏิบัติ และประเมินผล ตลอดจนการทบทวนแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป หากองค์กรวางแผนอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายใน และภายนอกองค์กร ตลอดจนวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรแล้ว แผนย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (ณัฐพล ลีลาวัฒนานันท์, ม.ป.ป.) ซึ่งสอดคล้องการศึกษาของอุทัย บุญประเสริฐ (2531) ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องคิดถึง และจะต้องปฏิบัติจัดทำ ถ้าต้องการให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูง สถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จำเป็นต้องมีการวางแผน หรือแผนกลยุทธ์กำหนดทิศทางในการบริหารจัดการศึกษาในกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ จะต้องมีการกำหนดพันธกิจ ภารกิจหลักของหน่วยงาน และผลลัพธ์ที่คาดหวังจะให้เกิดขึ้นจากผลผลิตที่ได้วางแผนไว้ (อำพร เรืองศรี, ม.ป.ป.) สอดคล้องกับการศึกษาของอาคม จันทสุนทร (2529) กล่าวว่าการวางแผนช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ ผู้ปฏิบัติงานทั้งผู้บริหาร และครูในโรงเรียนได้เห็นทิศทาง ตลอดจนแนวทางในการปฏิบัติล่วงหน้าก่อน ในทำนองเดียวกัน ทวี ทิมขำ (2523) กล่าวไว้ว่าโรงเรียนประถมศึกษาจะบริหารงานโรงเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลการวางแผน ดังคำกล่าวว่า การวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารทุกประเภทในโรงเรียน เพราะถ้าขาดการวางแผนแล้ว เป็นการยากที่จะทำให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บรรเลง คำพรรณ์, 2530) ในกระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย Locke (1968) เสนอแนะว่ามีสองความคิดได้แก่ ความยากของเป้าหมาย และความจำเพาะของเป้าหมาย การศึกษาต่อมาเสนอแนะว่าความยากของเป้าหมาย หากเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์การจะนำไปสู่ความพยายามส่วนบุคคล และการคงอยู่ของลูกจ้างที่มากขึ้น (Locke *et al*. 1981; Locke and Latham, 1990) และยังได้เสนอสมมติฐานไว้ว่าความตั้งใจที่รู้สำนึกในการที่จะกระทำให้สำเร็จผลของการมีเป้าหมายที่ยากจะทำให้ระดับการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงกว่าเป้าหมายที่ง่าย เป้าหมายที่เจาะจง การไม่มีเป้าหมาย รวมทั้งเป้าหมายทั่ว ๆ ไป เป้าหมายจึงมีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น เพราะว่ามีการระดมกำลังตั้งใจ และการสนับสนุนให้มีการคงอยู่ และยุทธวิธีในการพัฒนา (Locke and Latham, 1990) Locke (1968, 125-152) ได้อธิบายเหตุผลว่าการกำหนดเป้าหมายนั้นมีอิทธิพลในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน คือ เป็นตัวชี้แนะความตั้งใจ และปฏิกิริยาตอบสนอง (direct attention and action) จูงใจให้เขาทำการเตรียมตัวฝึกปฏิบัติ การปรับการใช้พลังในการเล่น หรือการแข่งขัน (mobilized expenditure) ความเพียรพยายามต่องาน (prolonged effort: persistence) การกำหนดเป้าหมายของกิจกรรมนั้นจะส่งผลถึงความอดทน หรือความเพียรพยายามในการทำกิจกรรมด้วย ซึ่งเป็นการรวมเอากลไกของการกำหนดทิศทาง หรือพฤติกรรมของตนเอง ในการกระทำกิจกรรมในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ผู้ที่กำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าจะมีความอดทน และเพียรพยายามในการบรรลุเป้าหมายได้ยาวนานกว่าคนที่ไม่มีการกำหนดเป้าหมาย หรือเพียรพยายามแต่คิดว่าทำให้ดีที่สุด และกระตุ้นให้เกิดพัฒนาการในขณะฝึก (motivates strategy development) ผลจากการตั้งเป้าหมาย Bandura (1988) ได้กล่าวถึงการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (self-set goal) เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลสร้างเกณฑ์เพื่อใช้ประเมินการกระทำด้วยตนเอง เนื่องจากบุคคลมีแนวโน้มที่จะตระหนักถึงระดับความสามารถของตนเองอยู่แล้ว ดังนั้นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองทำให้ได้เป้าหมายที่มีความเหมาะสมกับระดับความสามารถ รวมทั้งบุคคลรู้สึกว่าเป็นผู้กำหนด และตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งส่งผลต่อการยอมรับเป้าหมาย และการใช้ความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งขึ้น นอกจากนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การที่บุคคลผูกมัดตนเองกับเป้าหมายยังทำให้เขาต้องรับผิดชอบ และปรับปรุงผลการทำงานของตนเองให้มีความก้าวหน้าด้วย (Hanafin, 1981: 321-326) ถึงแม้ว่าการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะทำให้บุคคลสามารถคาดหวังผลกรรมที่จะเกิดขึ้นภายหลังการกระทำพฤติกรรมได้ แต่ถ้าบุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการทำพฤติกรรมแตกต่างกัน การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองอาจไม่สอดคล้องกับระดับความสามารถของเขาอย่างแท้จริงได้ คืออาจจะสูง หรือต่ำเกินไป ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำพฤติกรรม (Schunk, 1990: 71-86)

ปัจจัยด้านการจัดการการเข้าถึง(access management) Gigure (2007) ได้กล่าวไว้ว่าการจัดการการเข้าถึงเป็นการดำเนินการของการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ มีแนวทางที่มีประสิทธิภาพของการที่จะได้รับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และเป็นเส้นทางสำคัญของการดำเนินการ ในทำนองเดียวกัน Bohuslav (2004) มีแนวคิดว่าการจัดการการเข้าถึง มีความเหมาะสมที่จะนำไปสู่เส้นทางสำคัญของการมีอำนาจภาระหน้าที่ที่กระทำในงานที่สำคัญ สู่งานที่แบ่งแยกย่อยของการปฏิบัติตาม และการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ ซึ่งแนวคิดของ Schultz and Braloy (2007) ได้กล่าวถึงว่าเป็นการดำเนินการของเทคนิคและลักษณะที่สำคัญที่สามารถทำได้ มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในเบื้องต้นของงานที่สำคัญสำหรับหน่วยงานเป็นที่ยอมรับของการจัดการที่สามารถเข้าถึงในแนวทางที่นำไปสู่กฎ ระเบียบของการบริหารสอดคล้องกับการศึกษาของ Stajkovic and Luthans (1998) เรื่อง การจัดการพฤติกรรมและผลการปฏิบัติของงานในองค์การพบว่าการวิเคราะห์ทฤษฎีการขับเคลื่อน ซึ่งแสดงด้านการเงินผลย้อนกลับ และการยอมรับทางสังคมนั้น มีนัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ อนันต์ นามทองต้น (ม.ป.ป) ได้ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสู่มาตรฐาน กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบหลักของการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผลได้แก่ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพครู การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร การพัฒนาสถานศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องการศึกษาของ สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์ (2553) จากการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ด้านการบริหาร สรุปได้ว่า โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ร่วมกับคณะครู เพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ และผู้บริหารยังมีการชี้แจงนโยบาย/แนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนที่เป็นเลิศให้ทุกคนรับทราบ ผู้บริหารยังได้อธิบายวิสัยทัศน์และค่านิยมที่พึงประสงค์ของโรงเรียน รวมทั้งวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังครูและบุคลากรอื่นๆ เพื่อนำไปปฏิบัติได้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารได้มีการกำหนดวิธีการและขั้นตอนที่สำคัญในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พร้อมทั้งวิธีการติดตามผลการดำเนินการตามแผนเชิงกลยุทธ์ที่ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารยังมีการดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีการติดตามประสิทธิผลของกระบวนการบริหารเป็นระยะ ๆ และ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ยังมีการคาดการณ์ผลการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย/หน่วยงานโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พร้อมทั้งปรับปรุงให้ดีขึ้น

ปัจจัยการบริหารตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการสร้างความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้บริหาร สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2547) ซึ่งกล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง สามารถแสดงพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน และประพฤติตนเป็นตัวอย่าง มีความเป็นธรรมในการบริหารอันจะส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจของบุคลากรทุ่มเทให้แก่การทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กร การบริหารงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ไม่ว่าบริหารงานใด ๆ ก็ตามมักจะเน้นที่ความสำเร็จ กำหนดทิศทางในการทำงานให้สอดรับ หรือสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของบุคลากรทุกคน ทุกส่วนงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ เป้าหมายที่กำหนดสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะใช้เป็นฐานในการเปรียบเทียบกับผลงานจริงที่ทำได้ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องนำทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถพิจารณาได้ว่า แนวทาง หรือวิธีการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนนั้นอยู่ในวิสัยที่สนับสนุนเป้าหมายการทำงานที่กำหนดไว้ หรือไม่ในการดำเนินการของการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการเพื่อให้การวางแผนที่คาดการณ์ในอนาคตบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเกิดความมีประสิทธิภาพของงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Warrack (1996) ที่พบว่าปัจจัยด้านกระบวนการบริหารของสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพในการบริหาร และในการวิจัยของ Franse (1998) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของผู้บริหารกับการบริหารคุณภาพ โดยใช้แนวคิดของเดมมิ่ง พบว่า การบริหารคุณภาพมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษา เนื่องจากกระบวนการบริหารเป็นขั้นตอนในการดำเนินการบริหารเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ผู้บริหารจึงต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Evans and Lindsay, 2005) อาจกล่าวได้ว่าการบริหารตนเอง จึงมีการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย และการจัดการการเข้าถึง เป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตนเองกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ และการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเอง ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่เป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การ การบริหารตนเองจึงเป็นการนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานการวิจัยระบุว่า ข้อ 2 ปัจจัยการบริหารตนเอง ซึ่งประกอบด้วย ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบ วางแผน/การตั้งเป้าหมาย การจัดการการเข้าถึง มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารตนเองเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยมีตัวแปรการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย และการจัดการการเข้าถึง เป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังนั้นวางแผน/การตั้งเป้าหมาย การจัดการการเข้าถึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญมากต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและเป็นตัวเชื่อมโยงให้ปัจจัยการบริหารตนเองมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้วย แสดงให้เห็นข้อเท็จจริงประการหนึ่งที่ว่าการที่ผู้บริหารมีผลการปฏิบัติงาน และบริหารจัดการองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบควบคู่ไปกับการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย และการจัดการการเข้าถึงในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นโยงของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแบบเส้นโยงของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ข้อค้นพบที่ได้สามารถนำเสนอข้อวิจารณ์ตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยที่มีขนาดอิทธิพลสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน คือ ตัวแปรปัจจัยด้านการความรู้ของตนเอง (KNOW) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hackman and Oldham (1983) กล่าวถึงความรู้ในผลงานที่ทำเป็นระดับที่บุคคลมีความรู้ และเข้าใจอย่างต่อเนื่องถึงประสิทธิภาพการทำงาน ที่จะก่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Hunter (1986) เรื่องความสามารถในการรับรู้ ความรู้ของงาน และผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความสามารถในการรับรู้ในความรู้ของงานแสดงการจัดลำดับของหัวหน้างาน และการฝึกปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ และความสามารถโดยทั่วไปในการรับรู้ที่แสดงวัตถุประสงค์ การวิเคราะห์แสดงความสามารถเกี่ยวกับการรับรู้ที่แสดงความรู้ของงาน และความรู้ของงานแสดงผลการปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อย่างไรก็ตามความสามารถในการรับรู้ ความรู้ของงานสามารถแสดงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งทักษะเกี่ยวกับการรับรู้ความรู้ของงานถูกใช้ในงานทุก ๆ วัน

2. ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (ABIL) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ Bandura (1977) ที่เชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการ และดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับการศึกษาของ Strecher *et al.* (1986) ในการนำการรับรู้ความสามารถของตนไปใช้ในการฝึกการปรับพฤติกรรม และนำไปปฏิบัติ ซึ่งความสำเร็จของพฤติกรรมที่ได้ จะนำไปสู่กระบวนการของพฤติกรรมเป้าหมาย การส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตน บุคคล ซึ่งรับรู้ว่าตนมีความสามารถสูงจะมีความพยายามสูง และใส่ใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ มาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stajkovic and Luthans (1998) เรื่องความสามารถของตนเอง และความสัมพันธ์ของงานต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความสัมพันธ์ค่าเฉลี่ยของน้ำหนักระหว่างความสามารถของตนเอง และงานที่สัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ 0.38

3. ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานในการรับรู้ของตนเอง (PERC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานในการรับรู้ของตนเอง (PERC) ซึ่งการรับรู้เป็นการบ่งชี้พฤติกรรมของผู้บริหาร และส่งต่อข้อมูลข่าวสารให้แก่สมาชิกรับรู้ในรูปแบบต่าง ๆ กัน ในสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวังให้สมาชิกกระทำ หรือไม่กระทำไม่ว่าจะใช้ความพยายามอย่างหนักเท่าใดในการที่จะส่งข่าวสารให้แก่สมาชิกได้รับรู้ กระทำ เพื่อให้มีความชัดเจนในสิ่งที่คาดหวังจากสมาชิก ข่าวสารก็จะยังคงคลาดเคลื่อนในกระบวนการรับรู้ ซึ่งตรงกับตัวแบบแสดงการรับรู้ และการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเองของ Brief and Aldag (1981) ได้แสดงการรับรู้ และการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเอง ซึ่งเป็นศูนย์กลาง มีการเสริมแรง ซึ่งกันและกัน เช่น ความมีประสิทธิภาพด้วยตนเองจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น และการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเอง มีการวางแผน การตั้งเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นไปได้เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ และการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเอง เป็นส่วนประกอบที่เป็นไปได้ และมีความเป็นพลวัตร (dynamic) การโน้มน้าวด้วยคำพูด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น การตรวจสอบด้วยเหตุผล การกระตุ้นทางอารมณ์ เป็นลักษณะที่เปลี่ยนแปลงของการรับรู้การบริหารตนเองของผู้บริหาร ดังนั้นการรับรู้ในตนเองเป็นการนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่ตามมา ซึ่งสอดคล้องกับ Cook, Hunsaker, and Phillip (2001) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้หมายถึง การคัดเลือก การรวบรวมจัดระบบ และตีความหมายของข้อมูลที่รู้สึกเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลได้กำหนดสิ่งต่าง ๆ ให้ชัดเจน และจัดเงื่อนไขเพื่อเป็นแนวทางพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Nord (1976) กล่าวถึงการรับรู้ของเราเป็นสิ่งที่เราคาดหมาย และเข้ากันได้เป็นอย่างดีกับสิ่งที่องค์การคาดหมายอย่างแน่แท้แล้ว เมื่อนั้นผลที่ได้จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าเป็นไปในทางตรงกันข้ามที่มีความคลาดเคลื่อนของการรับรู้ หรือมองภาพของความต้องการขององค์การไม่ถูกต้องแล้ว เมื่อนั้นผลลัพธ์ที่ได้ก็จะกลายเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และเป็นการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพในองค์การนั้น และจากผลการศึกษาของ Barney (1991) ได้ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ซึ่งผลการปฏิบัติงานขององค์กรเกี่ยวข้องกับ การรับรู้ ความรู้ เทคโนโลยี และชื่อเสียงขององค์กร

4. ปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับ (FEED) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Locke (1968) ให้แนวคิดว่าผลการปฏิบัติงานย้อนกลับระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญในการเข้าใจความสัมพันธ์ของเป้าหมายการปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) กับผลการปฏิบัติงาน หรือความรู้ในผลลัพธ์สามารถเพิ่มความพยายาม และการปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีเหตุผล คือข้อมูลย้อนกลับ ชักนำให้บุคคลที่ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาการปฏิบัติ ข้อมูลย้อนกลับ ชักนำให้บุคคลเพิ่มระดับของเป้าหมายภายหลังจากบรรลุเป้าหมายก่อนหน้า ข้อมูลย้อนกลับช่วยให้บุคคลเพิ่มระดับความพยายามให้ได้เป้าหมาย ข้อมูลย้อนกลับช่วยให้บุคคลพัฒนาวิธีการปฏิบัติหน้าที่งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของRenn and Fedor (2001) ได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลสะท้อนกลับปัญญาสังคม การตั้งเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงาน ในตัวแทนขาย และตัวแทนบริการลูกค้า ความต้องการข้อมูลย้อนกลับ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทั้งสองมิติผ่านเป้าหมายของข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งการศึกษาของ Klein (2003) สนับสนุนแนวคิดนี้โดยพบว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับในผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมทางสังคมในสถานที่ทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. ปัจจัยด้านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สอดคล้องกับการศึกษาของ Bandura (1986) กล่าวว่า แรงจูงใจมีรากฐานมาจากองค์ประกอบทางปัญญา และส่วนบุคคล ซึ่งส่วนบุคคลมีรากฐานของแรงจูงใจที่แสดงออกในรูปของกระบวนการตั้งเป้าหมาย (goal setting) และการประเมินตนเอง (self-evaluation) หากบุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายก่อให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง และทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามต่อไปตราบจนการกระทำของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายใหม่ ๆ สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ Locke (1968) กล่าวว่า ผลของการมีเป้าหมายที่ยากจะทำให้ระดับการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงกว่าเป้าหมายที่ง่าย เป้าหมายจึงมีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น เพราะว่ามีการระดมกำลัง ตั้งใจ และการสนับสนุนให้มีการคงอยู่ และมียุทธวิธีในการพัฒนาต่อไป

6. ปัจจัยด้านการจัดการการเข้าถึงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านการจัดการการเข้าถึงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สอดคล้องกับการศึกษาของ Bohuslav (2004) กล่าวว่า การจัดการการเข้าถึงจะนำไปสู่เส้นทางของการมีอำนาจ ภาระหน้าที่ที่กระทำสู่งานที่แบ่งแยกย่อยของการปฏิบัติตาม และพัฒนาตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการจัดการการเข้าถึงเป็นการดำเนินการของการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ Yahaya (2009) วิเคราะห์พบว่า มีผลกระทบเพียงเล็กน้อยจากมุมมองที่ไม่ใช่สถาบันการเงินเกี่ยวกับประสิทธิภาพทางการเงิน ในการประเมินผลการดำเนินงานของธนาคาร บางปัจจัยไม่มีผลกระทบทางการเงินที่สำคัญ เช่นความพึงพอใจของลูกค้า กระบวนการภายในที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพของพนักงานมีบทบาทสำคัญอย่ายิ่ง ยังพบอีกว่าการนำการบริหารจัดการการเข้าถึงโดยใช้วิธี Balance Score Cardให้ข้อมูลที่แน่นอน เมื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานของประเทศกานา สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ Staples *et al*. (2006) ค้นพบว่า การประเมินตนเองในการรับรู้ความสามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานระยะไกล เช่นเดียวกับทัศนคติของพวกพนักงานที่มีต่อการทำงานระยะไกลในองค์กรของตนเอง โดยผู้จัดการค้นพบว่ามีความเป็นไปได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ผ่านความพยายามในการปรับปรุงการบริหารจัดการที่เข้าถึงพนักงานที่ทำงานจากระยะไกลด้วยตนเองให้เกิดประสิทธิภาพของงาน

7. ปัจจัยด้านด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน การรับรู้ในตนเอง ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนโดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรด้านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย และการจัดการการเข้าถึง

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดคือตัวแปรด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการรับรู้ในตนเอง ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรด้านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย มากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการจัดการการเข้าถึง ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร และครูเป็นมืออาชีพ การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้ และความน่าเชื่อถือ สภาพแวดล้อมที่มีวัตถุประสงค์ มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง เมื่อผู้บริหารมีความรู้ในผลงานที่ทำและสามารถปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารเกิดการรับรู้และเข้าใจอย่างต่อเนื่องถึงประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งการรับรู้ต่อลักษณะงานนั้นจะก่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Hackman and Oldham, 1983) ซึ่งในการบริหารจัดการของผู้บริหารนั้นรากฐานที่สำคัญของการบริหารจัดการที่จะเกิดขึ้นในอนาคตผู้บริหารจำเป็นต้องมีการวางแผนและการตั้งเป้าหมาย และหาลู่ทางดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกพร จรินทร์รัตนากร (2540: 15) เสนอแนวคิดไว้ว่า การวางแผน หมายถึง การคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตเพื่อจะให้การปฏิบัติงานตรงกับเป้าหมายที่ต้องการจึงได้กำหนดงานที่จะต้องทำ วิธีที่จะทำ และจุดมุ่งหมายของการทำงานแต่ละอย่างไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การจากการศึกษา ซึ่งการวางแผนมีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อองค์กร การวางแผนให้ดีจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวางแผน แผนที่จัดทำขึ้นจึงควรมีความสอดคล้อง และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปปฏิบัติ และประเมินผล ตลอดจนการทบทวนแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป หากองค์กรวางแผนอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายใน และภายนอกองค์กร ตลอดจนวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรแล้ว แผนย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (ณัฐพล ลีลาวัฒนานันท์, ม.ป.ป.) ขณะเดียวกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเป็นการตัดสินประสิทธิภาพขององค์กร (Haberstroh, 1965: 1184) และเป็นการประเมินประสิทธิผลการทำงานของบุคคลในองค์กรอีกด้วย (Porter, Lawler, and Hackman, 1987: 315)

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (KNOW) รองลงมาคือ ตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้ในตนเอง ตัวแปรปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรปัจจัยด้านวางแผน/การตั้งเป้าหมาย และปัจจัยด้านการจัดการการเข้าถึงไปยังผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ฉะนั้นจึงเป็นการยืนยันว่าตัวแบบเส้นโยงของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารตนเองกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และเพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ประชากร และตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารจากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2551 จำนวนโรงเรียน 419 แห่ง จำนวนผู้บริหาร 1,257 คน

ตัวอย่างการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2538: 187) ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้จำนวนผู้บริหาร 300 คน ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประจำภาคตามที่สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกำหนดไว้ ห้ากลุ่มภาค (สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2551) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง จำนวน 120 โรง ในแต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามให้ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารจำนวนโรงเรียนละสามคน ได้ตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 360 คน ได้รับกลับคืนมา 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.33

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ ตัวแปรการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย และตัวแปรการจัดการการเข้าถึง

3. ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การปฏิบัติงานดี การมีคุณภาพงานสูง การมีผลงานดีเด่น และการมีผลงานที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เรื่อง ปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็นสามตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนห้าข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเองจำนวนสามสิบเอ็ดข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ จำนวนยี่สิบสี่ข้อ

สำหรับตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ลักษณะของแบบสอบถามพัฒนาขึ้นจากเครื่องมือวัดการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเอง SMPS (self-management practices scale) มีเจ็ดระดับ โดยกำหนดคะแนนจากมีระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) ไปจนถึงมีระดับมากที่สุด (7 คะแนน) เครื่องมือได้ผ่านการตรวจพิจารณาความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าท่าน แล้วนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวนหกสิบคน และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปให้ตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวนสามร้อยหกสิบคน และได้แบบสอบถามที่ส่งกลับคืน และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวนสามร้อยฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.33

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์เป็นสี่ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความแปรปรวน (V) ค่าความเบ้ (SK) ความโด่ง (KU)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson product–moment correlation coefficient)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เส้นโยงของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 59.7 อายุมากกว่า 45 ถึง 60 ปีขึ้นไปร้อยละ 37.7 ตำแหน่งงานที่ทำสูงสุด อื่น ๆ ร้อยละ 75.7 รองลงมา ผู้อำนวยการ ร้อยละ 15 ประสบการณ์สูงสุด ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 47.3 รองลงมามีประสบการณ์มากกว่า 10 ถึง 20 ปี ร้อยละ 29

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยมีตัวแปรสามด้าน คือ ปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตัวแปรแต่ละตัวจะประกอบด้วยตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรตาม ค่าของตัวแปรที่นำมาคำนวณจะใช้คะแนนดิบ (raw score) ที่ได้จากแบบสอบถาม สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้าน การวางแผน/การตั้งเป้าหมาย อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 5.45 ปัจจัยด้านการรับรู้ในตนเอง ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน การจัดการการเข้าถึง และความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 5.09, 5.20, 5.26 และ 5.27 ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับความสำคัญค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 2.95 ส่วนปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับผลการปฏิบัติงานด้านการมีผลงานดีเด่น คุณภาพงานสูง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 5.35, 5.34 ส่วนการปฏิบัติงานดีผลงานที่ผลกระทบเชิงบวก การประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ย 5.29, 5.24, 5.15 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 11 ตัว มีค่าระหว่าง -0.296 ถึง 0.894 ซึ่งมีค่าต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ตัวแปรการปฏิบัติงานดี และตัวแปรการประเมินผลปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ตัวแปรผลงานดีเด่น และตัวแปรการปฏิบัติงานดี ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ตัวแปรผลงานดีเด่น และตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าเท่ากับ 4,712.27 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.80 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรของข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันภายในต่อกัน

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า พบว่า ตัวแบบเส้นโยงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า chi-square มีค่าเท่ากับ 2492.81 ซึ่งค่าดัชนีวัดระดับความความกลมกลืน(GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีมาตรฐานของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.01 และ ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เท่ากับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานนั่นคือ ปัจจัยความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุดส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คุณภาพงานสูง โดยมีขนาดอิทธิพลโดยรวมสูงสุดท่ากันคือ 0.51 รองลงมาคือ ผลงานดีเด่น การปฏิบัติงานดี และผลงานที่ผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลโดยรวมเป็น 0.50, 0.48 และ0.47 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีขนาดอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ การวางแผน/การตั้งเป้าหมาย มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.97 รองลงมา คือ การจัดการการเข้าถึงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานดี เท่ากับ 0.01

ปัจจัยที่มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนโดยส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.95 รองลงมาคือ การรับรู้ในตนเอง ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง เท่ากับ 0.40, 0.15 และ -0.03 ตามลำดับ และปัจจัยที่มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดการการเข้าถึง ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.33 รองลงมาคือ การรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.26, -0.04 และ -0.05 ตามลำดับ

จากผลการศึกษาปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ค้นพบว่าปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดคือตัวแปรด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงานมากที่สุด (0.95) รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการรับรู้ในตนเอง (0.40) ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านตัวแปรด้านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย มากที่สุด (0.97) รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการจัดการการเข้าถึง ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (squared multiple correlation: R^2) หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแบบเส้นโยง พบว่าตัวแปรคุณภาพงานสูง มีค่า R^2 เท่ากับ 0.57 สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพงานสูง ได้ร้อยละ 57.00 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) รองลงมาได้แก่ตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่า R^2 เท่ากับ 0.56 สามารถ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อธิบายความแปรปรวนของการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 56.00 ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาค่า R^2 คือ ค่า R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าสถิติที่มีค่าสูง แสดงว่าแบบจำลองโมเดลมีความเที่ยง (validity) (Joreskog and Sorbom, 1993)

สรุปผลการศึกษาปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการรับรู้ในตนเอง ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านตัวแปรด้านการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย มากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการจัดการการเข้าถึง ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และความแปรปรวนของตัวแปรคุณภาพงานสูง สามารถอธิบายได้ด้วยค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยการบริหารตนเอง จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบเส้นโยงตามสมมติฐานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้อค้นพบที่ได้สามารถนำเสนอข้อวิจารณ์ตามสมมติฐานได้ดังนี้ ปัจจัยการบริหารตนเองซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านการรับรู้ในตนเอง ความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบ วางแผน/การตั้งเป้าหมาย การจัดการการเข้าถึง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนโดยมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และพบว่า ตัวแบบเส้นโยงสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลก่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า ปัจจัยการบริหารตนเองเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยมีตัวแปรวางแผน/การตั้งเป้าหมาย การจัดการการเข้าถึง เป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากตัวแปรปัจจัยการบริหารตนเอง ได้แก่ ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานผ่านตัวแปรคั่นกลาง คือ การวางแผน/การตั้งเป้าหมาย และการจัดการการเข้าถึง ผู้บริหารจะมีผลการปฏิบัติงานดีนั้นต้องได้รับการฝึกการบริหารตนเอง โดยฝึกด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และได้รับการตรวจสอบจากผู้มีอำนาจตรวจสอบ โดยตรวจสอบจากข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีควรจะมีการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย และการจัดการการเข้าถึง ซึ่งเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตนเอง และผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ และการฝึกปฏิบัติการบริหารตนเอง ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่เป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การ ดังนั้นการบริหารตนเองจึงเป็นการนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย และข้อวิจารณ์ในบทที่ 4 นำมาสู่ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้เห็นแนวทางในการนำความรู้ที่ได้รับและข้อค้นพบมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามีดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านการความรู้ของตนเอง มีอิทธิพลรวมสูงสุดที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคุณภาพงานสูงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยเสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาหาความรู้สำหรับตนเอง ความรู้ที่ผู้บริหารสามารถได้มานั้นอาจเกิดจาก การศึกษาจากความรู้ในผลงานที่ทำ ศึกษาจากประสบการณ์ของผู้ที่ประสบความสำเร็จ ศึกษาจากการจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และศึกษาจากสังคมแห่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อนำมาพัฒนาตนเองจะเป็นการให้ความสำคัญต่อความรู้ของตนเอง และเกิดความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม องค์การ ผลที่ได้นั้นเป็นความรู้ในผลงานที่ทำ ความรับผิดชอบในผลงานที่แสดงออก ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงจะแสดงให้เห็นการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ ส่งผลต่อความมีความสามารถวิเคราะห์ในงาน และความรู้ของงาน ซึ่งจะแสดงออกทางผลการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยการบริหารตนเอง ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้วิจัยเสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนให้ดีขึ้น จะเกิดเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสังคม มีความสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

3. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การวางแผน/การตั้งเป้าหมาย เป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารตนเองกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพราะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง และเป็นตัวเชื่อมโยงให้ปัจจัยการบริหารตนเองมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยเสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีมาตรฐานทัดเทียมกับสถานศึกษาอารยประเทศ โดยควรมีการจัดทำคู่มือการบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยกระบวนการบริหารจัดการนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนงาน/การตั้งเป้าหมาย และการจัดการการเข้าถึง เป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญในระบบกระบวนการบริหารที่สร้างความก้าวหน้าการคาดคะเนอนาคต และกำหนดวิธีการที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูง

4. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การวางแผน/การตั้งเป้าหมายมีอิทธิพลตรงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยเสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเขียนและจัดอบรมแผนเชิงปฏิบัติการเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยมีรูปแบบของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ครอบคลุมทั้งปัจจัยองค์กรและปัจจัยบุคคล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ของตนเอง มีอิทธิพลสูงสุดที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน รองลงมาปัจจัยด้านการรับรู้ในตนเองโดยมีตัวแปรการวางแผน/การตั้งเป้าหมาย และการจัดการการเข้าถึงเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านความรู้ของตนเอง การรับรู้ในตนเอง กับปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และรองลงมาคือ ปัจจัยด้านการจัดการการเข้าถึง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้วิจัยเสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกปฏิบัติการรับรู้จากแหล่งเรียนรู้เพื่อให้เกิดความรู้ของตนเอง ซึ่งการรับรู้นั้นเป็นกระบวนการทางความคิดและจิตใจของมนุษย์ที่แสดงออกมาถึงความรู้สึก นึกคิด ความเข้าใจต่อสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามาทางประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ การได้เห็น การได้ยิน การสัมผัส การลิ้มรส และการได้กลิ่น แล้วมีการแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีจุดหมาย โดยมีแรงผลักดันจากความรู้และประสบการณ์เดิม ดังนั้น การฝึกปฏิบัติการรับรู้ที่ผู้บริหารควรปฏิบัติคือ การฝึกปฏิบัติเชิงปฏิบัติการ การฝึกทักษะเพื่อเป็นการเพิ่มสมรรถนะ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการศึกษาจากงานวิจัย เพื่อเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ เป็นต้น จากการฝึกปฏิบัติการรับรู้เพื่อให้เกิดเรียนรู้นั้น เมื่อผู้บริหารสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในกระบวนการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ จะมีแนวคิดอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา รู้จักวิเคราะห์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน และจะเกิดการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยการบริหารตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยเสนอว่า เมื่อผู้บริหารได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารตนเองและสามารถนำมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้การอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารตนเองให้กับครู เพื่อครูจะได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในระดับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จึงควรมีการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในระดับอื่น ๆ เช่น ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา รวมทั้งการศึกษาในภาครัฐบาล เพื่อศึกษาดูว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. งานวิจัยในครั้งต่อไปควรพิจารณาปัจจัยความสัมพันธ์เรื่อง การมีคุณภาพงานสูง มาประกอบการศึกษาของผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เนื่องจากการมีคุณภาพงานสูงที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นปัจจัยการบริหารจัดการที่สำคัญที่สุดของผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

3. ควรมีการศึกษาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนโดยการประยุกต์ใช้กับตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เช่น การวางแผนที่ดี การมีความรู้ในตนเองของผู้บริหาร การมีคุณภาพงานสูง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรู้ของตนเอง การรับรู้ในตนเอง การวางแผน/การตั้งเป้าหมาย กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร

5. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่สำคัญมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความรู้ในตนเองของผู้บริหาร ดังนั้นควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างความรู้ในตนเองของผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก และมีความชัดเจนยิ่งขึ้นถึงวิธีการพัฒนาความรู้ในตนเองของผู้บริหาร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพประกอบกันอันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ เรื่องความรู้ในตนเองของผู้บริหาร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กนกพร จรินทร์รัตนากร. 2540. **กระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กมลวรรณ รอดจ่าย. 2552. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กล้า ทองขาว, เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้, โสภณ นุ่มทอง และ โอภาส เกตุเดชา. 2554. **สรุปผลการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารอาชีวศึกษา.** โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ต ปทุมธานี 24-26 พ.ค. 2544.

กีร์รัตน์ สงวนไทร. 2552. **สรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้บริหาร หลักสูตร การบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร.** อาคารวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. 16-17 ก ค. 2552

จิรดาวัลย์ สุจิรานุธรรม. 2545. **คุณลักษณะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมณฑลจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุไรรัตน์ แสงบุญนำ. 2555. **ไทยรั้งท้ายไม่พร้อมสู่อาเซียน** (Online). www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=27816&Key=hotnews, 17 มิถุนายน 2555.

ชนิดา รักษ์พลเมือง. 2525. **การเลิกล้มกิจการของโรงเรียนสายสามัญ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชาญวิทย์ ทับสุพรรณ. 2554. **การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา** (Online). www.opec.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=6353%3A-2554&catid=1%3A2009-10-02-12-12-58&Itemid=7&lang=th., 18 มิถุนายน 2555.

ชุ่มจิตต์ แซ่ฉั่น. 2549. "ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการ และการเข้าถึงสารสนเทศในยุคอิเล็กทรอนิกส์." **วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์ และมนุษย์ศาสตร์.** 12 (2 เมษายน-มิถุนายน 2549).

ณรงค์ พุทธิชีวิน. 2528. **ผลของข้อมูลย้อนกลับระหว่างกลุ่มเพื่อนที่มีต่อสมรรถภาพการสอนของนักศึกษาฝึกสอน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพล ลีลาวัฒนานันท์. ม.ป.ป. **Business Opportunity Center** (Online). http: //boc.dip.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=345&Itemid=14, 14 มิถุนายน 2555.

ทวี ทิมขำ. 2523. **การวางแผนการศึกษาปัตตานี.** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ทิพาพร มหาสินไพศาล. 2553. **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการเรียนรู้ และผลปฏิบัติการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ธงชัย สันติวงษ์. 2530. **องค์การ และการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

นงลักษณ์ เรือนทอง. 2550. **รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 **โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. 2547. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นันทิกานต์ สุขสำราญ. 2545. **การเปรียบเทียบผลของการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ควบคู่กับการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบให้คะแนน และการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบวิพากษ์ที่มีต่อความสามารถในการเขียนสะกดคำภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดชัยฉิมพลี เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บำเพ็ญ พงศ์เพชรดิถ. 2543. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสัมฤทธิผลของระบบคุณภาพISO 9000.** คณะผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชนก. กระทรวงสาธารณสุข.

บุญชม ศรีสะอาด. 2538. **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

เบญจวรรณ ขุ้มทอง. 2551**. ทิศทางการอุดมศึกษาไทย** (Online). http: //tsumis.tsu.ac.th/tsukm/WritingDTL.asp?PIID=718, 17 มิถุนายน 2555.

ประคอง รัศมีแก้ว. 2551. **คุณลักษณะของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. **การจัดการ และบริหารอาชีวศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

เปรมชัย สโรบล. 2550. **ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พรสุรีย์ สุริยง. 2528. **การศึกษาผลการให้ข้อมูลย้อนกลับ และไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยในการเรียนการสอนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการสอน, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พิศสมัย อรทัย. 2548. **"**ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลายสุขภาวะทางจิต ทักษะ และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับพหุกลุ่ม**". วารสารวิธีวิทยาการวิจัย**. 19 (กันยายน-ธันวาคม 2549)

มานะ สินธุวงษานนท์. 2549. "ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ". **วารสารศึกษาศาสตร์.** 18 (พฤศจิกายน 2549 - มีนาคม 2550).

เริงศักดิ์ ปานเจริญ. 2535. **หลักการ และเทคนิคการประเมินผลงาน**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.

วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ. 2550. "รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน". **วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา**. 1 (เมษายน-กันยายน 2550).

วัฒนา สุนทรธัย. 2553. **มาตรวัดค่าการแจกแจงของข้อมูล สถิติพื้นฐาน** (Online). http: //tulip.bu.ac.th/~wathna.s/reliability.htmwebsite., 11 มกราคม 2555.

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. 2552. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร

สนานจิตร สุคนธทรัพย์. 2523. **การวางแผนพัฒนาโรงเรียน หน่วยที่ 1-7**. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2536. **ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. 2551. **โรงเรียนสมาชิกสมาคม** (Online). http: //www.rcheva.net/activity_detail.php?aid=40., 31 ตุลาคม 2551.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2542. **จากระเบียบสู่การปฏิบัติแนวทางการดำเนินกิจการโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. 2543. **1 ปี การปฏิรูปการศึกษาเอกชน.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2551. **พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำเร็จ วงศ์ศักดา, สบสันต์ อุตกฤษฎ์ และ อนันต์ งามสะอาด. 2554. “รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลต่อ ความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา”. **วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.** 21 (กันยายน-ธันวาคม 2554).

สุขดี ตั้งทรงสวัสดิ์. 2533. **การเปรียบเทียบผลการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวการบ้านที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2548. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ หลักการ วิธีการ และการประยุกต์.** กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์. 2553. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน** (Online). www.thaiedresearch.org/thaied/sites/all/modules/thaied/thaied-results.tpl.php?-table=thaied_results&-action=browse&-cursor=3093&-skip=3090&-limit=30&-mode=list&-sort=title+asc%2C+id+desc&recordid=thaied_results%3Fid%3D8777, 5 กรกฎาคม 2555.

สุภมาส อังศุโชติ. 2554. **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม Lisrel.** พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. 2549. **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร

สุรีย์ ป้องกัน. 2538. **การเปรียบเทียบผลของการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบทันทีกับการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบล่าช้าที่มีต่อความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมปีที่ 6.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แสงอรุณ ประสพกาญจน์. 2542. **ผลของการฝึกการตั้งเป้าหมายเชิงสร้างสรรค์ที่มีต่อการพัฒนาความคิด ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อนันต์ นามทองต้น. ม.ป.ป. **การบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสู่มาตรฐาน** (Online). www.pbn2.obec.go.th/sornor/article/1article_anan.pdf, 5 กรกฎาคม 2555.

อนันต์ พันนึก. 2554. **การวิจัย และพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อาคม จันทสุนทร. 2529. "แผนปฏิบัติงานของโรงเรียนทำกันจริงหรือยัง". **มิตรครู.** 15 (สิงหาคม 2529).

อำพร เรืองศรี. ม.ป.ป. **การวางแผนกลยุทธ์ระดับสถานศึกษา** (Online). www.gotoknow.org/blogs/posts/307234?locale=en, 15 มิถุนายน. 2555.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2531. **การวางแผนการศึกษาโครงการตำรา และเอกสารทางวิชาการ**. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 2538. **การวางแผน และการจัดระบบแผนงานในโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เอส ดี เพรส.

Abdel-Halim, A. A. 1980. "Effect of Higher Order Need Strength on the Job Performance-Job Satisfaction Relationship". **Personnel Psychology,** 33 (2): 335-347.

Albanese, R. and D. D.Van Fieel. 1983. **Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint**. Chicago: The Dryden Press.

Avolio, B. J., D. A. Waldman, and M. A. Mcdaniel**.** 1990. "Age and Work Performance in Non-managerial Jobs: The Effects of Experience and Occupational Type." **Academy of Management Journal,** 33 (2): 407-422.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Bachrach, D. G., E. Bendoly, and P. M. Podsakoff. 2001. "Attributions of the Causes of Group Performance as an Alternative Explanation of the Relationship between Organization Citizenship Behavior and Organization Performance". **Journal of Applied Psychology**, 86: 1285-1293.

Bandura, A. 1977. **Social Learning Theory.** Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.

_____. 1986. **The Social Foundations of Thought and Action.** Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.

Bandura, A. 1988. "Self-regulation of motivation and action through goal systems, " in **Cognitive perspectives on emotion and motivation**, eds. Hamilton, V., G. H. Bower, and N. H. Frijda, 37-61.

_____. 1997. **Self-efficacy: The Exercise of Control.** Stanford University. New York: W. H. Freeman and Company.

Barney, J. B. 1991. "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage." **Journal of Management,** 17(1): 99-120.

Bassett, G. A. 1979. "A Study of the Effects of Task Goal and Schedule Choice on Work Performance". **Organizational Behavior and Human Performance** 24: 202-227.

Bavelas, J. B. and E. S. Lee. 1978. "Effects of Goal Level on Performance: A trade-off of quantity And quality". **Canadian Journal of Psychology** 32 (4): 219-240.

Bohuslav, K. 2004. **Access Management Manual** (Online). www.accessmanagement.info/pdf/ Texas_acm.pdf., May 5, 2008.

Brief, A. P. and R. J Aldag. 1981. "The Self in Work Organization: A Conceptual Review". **Academy of Management Review** 6: 75-88.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Bugelske. 1964. **The Psychology of Learning Applied to Teaching**. Indianapolis: Bobbs-Merrill.

Campbell, D. J. and C. Lee. 1988. "Self-Appraisal in Performance Evaluation: Development Versus Evaluation". **Academy of Management Review** 13 (2): 302-314.

Castaneda, M., T. A. Kolenko and R. J. Aldag. 1999. "Self-Management Perception and Practices: A Structural Equations Analysis". **Journal of Organizational Behavior** 20: 101-120.

Castetter, W. B. 1981. **The Personnel Function in Educational Administration**. 3rd ed. New York: Macmillan Publishing Co., Inc.

Cook, C. W., P. L. Hunsaker and L. Phillip. 2001. **Management and Organization Behavior.** 3rd ed. New York: McGraw-Hill Book Inc.

Cumming, L. L. and D. P. Schwab. 1973. **Performance in Organizations: Determinants & Appraisal.** Glenview: Scott, Foresman and Company.

Cunningham, W. G. and P. A. Cordeiro. 2000. **Educational Administration: A Problem-Based Approach**. Boston: Allyn and Bacon.

Don Hellriegel, J., W. Slocum and W. W. Richard. 1998. "Perception and Attribution". **Organization Behavior**. 8th ed. Cincinnati, Ohio: South-Western College Publishing,

Erez, M. 1977. Feedback: "A necessary condition for the goal setting performance Relationship". **Journal of Applied Psychology** 62: 624-627.

Erez, M. and F. H. Kanfer. 1983. "The Role of Goal Acceptance in Goal Setting and Task Performance". **Academy of Management Review** 8: 454-463.\

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Evans, J. R. and W. M. Lindsay. 2005. **The management and control of quality**. Mason: OH: Thomson South Western.

Farth, J. L., D. Werbel and A. G. Bedeian. 1988. "An Empirical Investigation of Self–appraisal Based Performance Evaluation". **Personnel Psychology** 41 (1): 141-156.

Feldman, D. C. and J. A. Hugh. 1983. **Managing Individual and Group Behavior in Organization**. New York: McGraw-Hill Book Company.

Ferguson, G. A. 1981. **Statistical Analysis in Psychology and Education.** 6th ed. Singapore: McGraw-Hill International Book Co.

Franse, L. M. 1998. **An Exploratory Study of the Relationship Between Texas Administrators Perception of TQM Principle and Continuous Improvement in Students TASS Tast Scores (Total Quality Management)** (Online). www.Thailis.Uni.Net.Th/dao/detail.Nap., June 20, 2012

Frayne, C. A. and J. M. Geringer. 2000. "Self-Management Training for Improving Job Performance: A Field Experiment Involving Salespeople". **Journal of Applied Psychology** 85: 361-372.

Gigure, R. 2007. **Access Management** (Online). www.sddot.com/pe/roaddesign/docs/ rdmanual/rdmch17., May 7, 2008.

Gordon, J. R. 1996**. Management and Organizational Behavior**. Massachusetts: Allyn and Bacon.

Gulick, L. and L. Urwick. 1973. "Note on the Theory of Organization". **Paper on the Science of Administration**. Clifton, New Jersey: Augustus M. Kelly Publishers.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Haberstroh, C. J. 1965. **Organization Design and Systems Analysis in Handbook of Organization**. Edited by James G March. Chicago: Rand McNally & Company.

Hackman, J. R. and G. R. Oldham. 1983. "Work Design." p. 490-516. *In* **Motivation & Work Behavior**. Edited by Steers, R. M. and L. W. Porter. New York: McGraw-Hill Book Company.

Hannafin, M. J. 1981. "Effect of Teacher and Student Goal Setting and Evaluation on Mathematics achievement and student attitudes". **Journal of Educational Research** 74: 321-326.

Hodgetts, R. M. and S. Altman. 1979. **Organizational Behavior**. Philadelphia: W. B. Saunders Company.

Hout, T. M. and J. C. Carter. 1995. "Getting it done: New roles for senior executives". **Harvard Business Review**. (November/December 1995): 133-141.

Hunter, J. E. 1986. "Cognitive Ability, Cognitive Aptitudes, Job Knowledge, and Job Performance". **Journal of Vocational Behavior** 29: 340-362.

Huselid, M. A. and N. E. Day. 1991. "Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis". **Journal of Applied Psychology** 76 (3): 380-391.

Jerome, S.G and R. L. Matthew. 2006. **Access Management Guide** (Online). http://books.google.co.th/books?id=d4IZtT4FPjYC&pg=PA112&lpg=PA112&dq=Jerome+2006+Access+Management+Guide&source=bl&ots=G7V-LK82SP&sig=GPOFcfmMy1-69dRFK9Mw3vO_WUk&hl=th&sa=X&ei=t1ofUNfYFY7rrQferoCABg&sqi=2&ved=0CE4Q6AEwAQ#v=onepage&q=Jerome%202006%20Access%20Management%20Guide&f=false, May 5, 2008.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Jeffrey, D. B. 1974. "A comparison of the effect of external control and self-control on the modification and maintenance of weight". **Journal of Abnormal Psychology** 83: 404-410.

Joreskog, K. G. and D. Sorbom. 1993. **LISREL 8: Structural Equation Modeling with the Simple Command Language.** USA: Scientific Software International, Inc.

Kalish., H. I. 1981. **From Behavioral Science to Behavior Modification.** New York: McGraw-Hill.

Kathryn, M. B. and C. M. David. 1994. **Management.** New York: McGraw-Hill.

Kazdin, A. E. 1984. **Behavior Modification in Applied Settings**. Homewood, Illinois: Dorsey Press.

Kesselman, G. A., E. L. Hagen and R. J. Wherry. 1974. "A Factor Analytic Test Of the Porter-Lawler Expectancy Model of Work Motivation". **Personnel Psychology** 27 (4): 569-579.

Kimberly, M. P. and E. L. Margie. 2001. "Planning for the future: A life Management Strategy for increasing control and life satisfaction in adulthood". **Journal of the American Psychological Association** 16: 206-216.

Klein, H. J. M. J. Wesson, J. R. Hollenbeck and B. J. Alge. 1999. "Goal Commitment and the Goal-Setting Process: Conceptual Clarification and Empirical Synthesis". **Journal of Applied Psychology** 84: 885-896.

Klein, W. M. P. 2003. "Effects of Objective Feedback and Single Other or Average Other Social Comparison Feedback on Performance Judgment and Helping Behavior". **Personality and Social Psychology Bulletin** 29: 418-429.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kreitner, R. and K. Angelo. 1995. **Perception and Attributions** Organizational Behavior, 3rd ed. Richard D. Irwin. Inc.

Latham, G. P. and G. A Yukl. 1975. "A Review of Research on the Application of Goal Setting in Organization". **Academy of Management Journal** 18: 824-845.

Latham, G. P. and C. A. Frayne. 1989. "Self-management Training For Increasing Job Attendance: A Follow-Up And A Replication". **Journal of Applied Psychology** 74: 411-416.

Locke, E. A. 1968. "Towards a theory of task motivation and incentives". **Organizational Behavior and Human Performance** 3: 157-189.

_____. 1978. "The Interaction of Ability and Motivation in Performance: An Exploration of the Meaning of Moderators". **Personnel Psychology** 31: 269-280.

_____, K. N. Shaw, L. M. Saari and G. P. Latham. 1981. "Goal Setting and Task Performance: 1969-1980". **Psychological Bulletin** 90: 125-152.,

_____ and G. P Latham. 1990. **A Theory of Goal Setting and Task Performance.** Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.

Luthans, F. 1992. **Organization Behavior,** 6th ed. New York: McGraw-Hill Book Inc.

Manz, C. C. 1994. "Bossasaurus". **Financial Executive** 10 (November/December 1994): 64.

_____ and H. P. Sims. 1980. "Self-management as a substitute for leadership". **Academy of Management Review** 5: 361-367.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

McFarland. 1968. **Personnel Management: Theory and Practice**. New York: the Macmillan Company.

McGregor, D. 1979. **Performance Review and Management by Objectives,** in Classics of Personnel Management. Edited by Thomas H. Patten, Jr. Oak Park; Moore Publishing Company, Inc.

Mikluas, J. 1978. **Behavior Modification**. New York: Harper and Row.

Mills, P. 1983. "Self-management: Its Control and Relation to Other Organizational Properties". **Academy of Management Review** 8: 445-453.

Moorhead, G. and R. W. Griffin. 1998. "Perception in Organization". **Organization Behavior**. 5th ed. Hougton Miffin Company.

Nadler, D. A., J. R. Hackman, and E. E. Lawler. 1983. "Understanding Individual Behavior in Organizations**".** pp. 225-235. *In* Managing Behavior in Organizations: Text. Cases Readings. edited by L. A. Schlesinger *et al.* New York: McGraw-Hill Book Company.

Nhundu, T. J. 1988. "Job Satisfaction of Teacher of Teacher Interns and Its Relationship to Self-Appraisals, Supervisor-appraisals, Role-ambiguity and Selected Background Variables". **Dissertation Abstracts International** 48 (10): 2504-A.

Nord, W. R. 1976. **Concept and Controversy in Organizational Behavior**. Santa Monica, CA: Goodyear ed.

Osgood, C. E. 1975. **The Measurement of Meaning**. Urbane: University of Illinois Press.

Porter, L. W., E. E. Lawler, and J. R. Hackman. 1987. **Behavior in Organizations.** Auckland: McGraw-Hill Book Company.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Punnett, B. J. 2007. **Assigned Goals and Task Performance in a Caribbean Context**: **Extending Management Research to an Emerging Economy** (Online). www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1614225&show=pdf, May15, 2008.

Purkey, S. C, and Z. Smith. 1986. "Effect school: A review". **The Elementary School Journal** 83 (3): 427-452.

Radhakrishna, R. B. 1991. "Time Management and Job Performance of Country Extension Directors". **Dissertation Abstracts International** 51 (9): 2963-A.

Renn, R. W. and D. B. Fedor. 2001. "Development and Field Test of a Feedback Seeking, Self-Efficacy, and Goal Setting Model of Work Performance". **Journal of Management** 27: 563-583.

Robbins, S. P. 2000. **Essentials of Organizational Behavior**. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall.

Schermerhorn, J., G. Hunt and R. N. Osborn. 1991. **Managing Organizational Behavior,** 4th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.

_____. 2000. **Organizational Behavior.** 7th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Schultz, G. G. and K. T. Braloy. 2007. **A Prioritization Process for Access Management Implementation in Utah** (Online). www.dot.state.ut.us/main/uconowner.gf?n., May 12, 2008.

Schunk, D. H. 1990. "Goal Setting and Self-Efficacy during Self-Regulated Learning". **Educational Psychologist** 25: 71-86.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Scotter, V. J., S. J. Motowidloand and T. C. Cross. 2000. "Effect of Task Performance and Contextual Performance on Systemic Reward". **Journal of Applied Psychology** 85: 526-535.

Shipper, F. and J. Davy. 2002. "A Model and Investigation of Managerial Skills, Employee Attitudes and Managerial Performance". **The Leadership Quarterly** 13: 95-120.

Stajkovic, A. D. and F. Luthans. 1998. "Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis". **Psychological Bulletin** 124: 240-261.

Staples, D. S., S. H. John and A. H. Christopher. 2006. **Self-Efficacy Theory Explanation for the Management of Remote Workers in Virtual Organizations** (Online). http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1083- 6101.1998.tb00085.x/full, November 25, 2010.

Steers, R. M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". **Administrative Science Quarterly** 22 (1): 46-56.

_____. 1991. **Introduction to Organizational Behavior,** 4th ed. New York: Harper Collins Publishers.

Stewart, V. and A. Steward. 1980. **Practical Performance Appraisal**. Westmead: Gower Press.

Strecher, Devellis, Becker and Rosenstock. 1986. "The Role of Self-efficacy in Achieving Health Behavior Change". **Health Education Quarterly** 13 (1): 73-92.

Sue-Chan, C. and M. Ong, 2002. "Goal Assignment and Performance: Assessing the Mediating Roles of Goal Commitment and Self-Efficacy and The Mediating Roles of Goal Commitment and Self-Efficacy and the Moderating Role of Power Distance". **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 89: 1140-1161.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Szilagyi, A. D. and M. J Wallace. 1990. **Organizational Behavior and Performance.** 5th ed. Glenview: Scott, Foresman and Company.

Warrack, B. J. 1996. "An Inquiry into Quality Processes in Universities". in Benchmarking and Threshold Standards in Higher Education.

Yahaya, A. 2009. **Using The Balanced Scorecard to Access Performance of Banks in Ghana** (Online). http://www.essays.se/essay/c1490f9608/., February 6, 2012.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ์
   อาจารย์ประจำภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
   มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

2. ดร.วารุณี ลัภนโชคดี
   อาจารย์ประจำสาขาการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา
   ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
   มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

3. ดร.สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์
   อาจารย์ประจำภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
   มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

4. ดร.รังรอง งามศิริ
   อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

5. ผศ.ดร.อำนวย ปาอ้าย
   อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.ว.

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

23 มกราคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. จินตนา กาญจนวิสุทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. ตารางวิเคราะห์เพื่อสร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ชุด
3. แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางพรพิมล ศรีมณี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ดร.สนั่น	ประจงจิตร	ประธานกรรมการ
2. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ผศ.ดร.วินัย	ดำสุวรรณ	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนิสิต

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดี โครงการปริญญาเอกขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย)
ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

โครงการปริญญาเอก
โทร. 0-2579-7259, 0-2942-8670

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.ว.

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

23 มกราคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วารุณี ลัภนโชคดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. ตารางวิเคราะห์เพื่อสร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ชุด
3. แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางพรพิมล ศรีมณี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ดร.สนั่น	ประจงจิตร	ประธานกรรมการ
2. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ผศ.ดร.วินัย	ดำสุวรรณ	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนิสิต

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดี โครงการปริญญาเอกขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย)
ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

โครงการปริญญาเอก
โทร. 0-2579-7259, 0-2942-8670

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.ว.

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

23 มกราคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. ตารางวิเคราะห์เพื่อสร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ชุด
3. แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางพรพิมล ศรีมณี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ดร.สนั่น	ประจงจิตร	ประธานกรรมการ
2. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ผศ.ดร.วินัย	ดำสุวรรณ	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนิสิต

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดี โครงการปริญญาเอกขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย)
ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

โครงการปริญญาเอก
โทร. 0-2579-7259, 0-2942-8670

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.ว.

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

23 มกราคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.รังรอง งามศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. ตารางวิเคราะห์เพื่อสร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ชุด
3. แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางพรพิมล ศรีมณี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ดร.สนั่น	ประจงจิตร	ประธานกรรมการ
2. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ผศ.ดร.วินัย	ดำสุวรรณ	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนิสิต

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดี โครงการปริญญาเอกขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย)
ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

โครงการปริญญาเอก
โทร. 0-2579-7259, 0-2942-8670

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.ว.

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

23 มกราคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.ดร.อำนวย ปาอ้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. ตารางวิเคราะห์เพื่อสร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ชุด
3. แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางพรพิมล ศรีมณี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ดร.สนั่น	ประจงจิตร	ประธานกรรมการ
2. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ผศ.ดร.วินัย	ดำสุวรรณ	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนิสิต

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดี โครงการปริญญาเอกขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย)
ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

โครงการปริญญาเอก
โทร. 0-2579-7259, 0-2942-8670

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยการบริหารตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านและเติมข้อความที่เป็นจริงลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ 1. ☐ ชาย 2. ☐ หญิง

2. อายุ 1. ☐ ไม่เกิน 35 ปี 2. ☐ มากกว่า 35-45 ปี
   3. ☐ มากกว่า 45-60 ปี 4. ☐ มากกว่า 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ
   1. ☐ ปริญญาตรี 2. ☐ ปริญญาโท
   3. ☐ ปริญญาเอก 4. ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ตำแหน่งงานที่ทำ
   1. ☐ ผู้รับใบอนุญาต 2. ☐ ผู้อำนวยการ
   3. ☐ ผู้จัดการ 4. ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน
   1. ☐ ไม่เกิน 10 ปี 2. ☐ มากกว่า 10-20 ปี
   3. ☐ มากกว่า 20-30 ปี 4. ☐ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 แบบวัดปัจจัยการบริหารตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องว่างเจ็ดช่องหลังรายการแต่ละข้อที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเองของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

1 หมายถึง ไม่เคยทำเช่นนี้เลย
2 หมายถึง เคยทำเช่นนี้น้อยมาก
3 หมายถึง เคยทำเช่นนี้ค่อนข้างน้อย
4 หมายถึง เคยทำเช่นนี้ปานกลาง
5 หมายถึง เคยทำเช่นนี้ค่อนข้างมาก
6 หมายถึง เคยทำเช่นนี้มาก
7 หมายถึง ทำเช่นนี้เสมอ

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น						
		1	2	3	4	5	6	7
	ผลการปฏิบัติด้านการรับรู้ในตนเอง							
1.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างที่ต้องการ							
2.	ข้าพเจ้าแน่ใจว่าข้าพเจ้าสามารถทำงานได้ดี							
3.	ข้าพเจ้าคาดหวังสูงในการทำงาน							
4.	ผลการปฏิบัติงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบได้รับการพิจารณาว่าดีเยี่ยม							
5.	ข้าพเจ้าทำงานดีกว่าคนส่วนใหญ่ที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน							
6.	ข้าพเจ้าให้คะแนนผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าในระดับสูง							
7.	ผลงานของข้าพเจ้าดีกว่าผลงานของผู้อื่นที่ทำงานในกลุ่มเดียวกัน							
8.	ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดีมาก							
	การรับรู้ความสามารถของตนเอง							
9.	ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับที่ข้าพเจ้าต้องการได้							
10.	คนอื่นขัดขวางไม่ให้ข้าพเจ้าทำงานได้เต็มตามสามารถ							
11.	ข้อจำกัดทางทรัพยากรขัดขวางไม่ให้ข้าพเจ้าทำงานได้ดีที่สุด							
12.	ข้าพเจ้ามักควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้น้อย							

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น						
		1	2	3	4	5	6	7
13.	การประเมินการทำงานของข้าพเจ้ามักไม่สะท้อนถึงการทำงานที่แท้จริง							
14.	ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าจะดีเพียงใดขึ้นอยู่กับโชค							
15.	ข้าพเจ้ามักไม่สามารถควบคุมการปฏิบัติงานของตนเองได้							
	ความรู้เกี่ยวกับตนเองของการทำงาน							
16.	ข้าพเจ้าสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานได้							
17.	ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใด							
18.	ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าตนเองทำงานได้พอเพียงหรือไม่							
	ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีอำนาจตรวจสอบเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน							
19.	ผู้มีอำนาจตรวจสอบบอกได้อย่างชัดเจนว่าข้าพเจ้าทำงานได้ดีเพียงใด							
20	ผู้มีอำนาจตรวจสอบกล้าพูดอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า							
	การวางแผน							
21	ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานแต่ละวัน							
22	ข้าพเจ้าพยายามจัดตารางการทำงานล่วงหน้า							
23.	ข้าพเจ้าวางแผนอาชีพของข้าพเจ้าด้วยความระมัดระวัง							
24.	ข้าพเจ้าเข้าที่ทำงานก่อนเวลาเพื่อวางแผนการทำงานแต่ละวัน							
25.	ข้าพเจ้าใช้รายการที่เขียนไว้เพื่อกำหนดงานแต่ละวัน							
26.	โดยปกติข้าพเจ้าตั้งเป้าหมายการทำงานของข้าพเจ้าอย่างชัดเจน							
27.	ข้าพเจ้าตั้งเป้าหมายประจำวันของข้าพเจ้าเอง เช่น...							
28.	ข้าพเจ้าพยายามที่จะบริหารเวลาของข้าพเจ้า							
	การจัดการการเข้าถึง							
29.	ข้าพเจ้าจะอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบ โดยไม่เลือกเวลา							
30.	ข้าพเจ้าอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบ โดยไม่เลือกสถานที่							
31.	ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ติดต่อทางโทรศัพท์ได้							

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 แบบวัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องว่างเจ็ดช่องหลังรายการแต่ละข้อที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

1 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด
2 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยมาก
3 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
4 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
5 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
6 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
7 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น						
		1	2	3	4	5	6	7
1	นโยบายและแนวปฏิบัติหลักของสถานศึกษามีความชัดเจน							
2	การปฏิบัติงานของครู/บุคลากรในสถานศึกษาของท่านบรรลุผลตามเป้าหมาย							
3	ผลการตัดสินใจเกี่ยวกับงานถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์							
4	จำนวนครู/บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีพอต่อความต้องการของสถานศึกษา							
5	มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู/บุคลากรทุกระดับ							
6	การปฏิบัติงานของครู/บุคลากรพบว่าเป็นไปตามมาตรฐานของสถานศึกษา							
7	ครู/บุคลากรของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง							
8	ท่านตัดสินใจแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์							
9.	การวางแผนและการบริหารงบประมาณประจำปีของสถานศึกษามีความเหมาะสม							

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น						
		1	2	3	4	5	6	7
10.	มีผลงานที่บรรลุสำเร็จโดยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า							
11	การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลตามเวลาที่กำหนดไว้							
12.	การตัดสินใจเกี่ยวกับงานท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เกี่ยวข้องเสมอ							
13.	ครู/บุคลากรของสถานศึกษามีความคิดริเริ่มและร่วมมือกันทำงาน							
14.	ผลงานของหัวหน้าฝ่ายมีคุณภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา							
15.	ผลงานของครู/บุคลากรมีคุณภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา							
16.	ครู/บุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง							
17.	การประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถาบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว และทันเหตุการณ์							
18.	ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน							
19.	การจัดหลักสูตรสถานศึกษาได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น							
20.	ครู/บุคลากรทุกระดับของสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน							
21.	การพัฒนาคุณภาพของงานของสถานศึกษาใช้พัฒนาจากแบบประเมินเป็นหลัก							
22.	มีการประชุม ประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน							
23.	ท่านตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้อย่างน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้							
24.	ท่านตัดสินใจเกี่ยวกับงานโดยการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญอยู่เสมอ							

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ค

รายชื่อโรงเรียน และจำนวนผู้บริหารที่เป็นตัวอย่าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายชื่อโรงเรียน และจำนวนผู้บริหารที่เป็นตัวอย่าง

ภาค	ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร
กลาง	1	โรงเรียนปัญญาภิวัฒน์เทคโนโลยีบริหารธุรกิจ	3
	2	โรงเรียนดุสิตพณิชยการนนทบุรี	3
	3	โรงเรียนพงษ์สวัสดิ์พณิชยการ	3
	4	โรงเรียนพัฒนวิทย์บริหารธุรกิจ	3
	5	โรงเรียนเทคโนโลยีปทุมธานี	3
	6	โรงเรียนพณิชยการหัวหิน	3
	7	โรงเรียนพณิชยการปราจีนบุรี	3
	8	โรงเรียนเทคนิคพณิชยการอยุธยา	3
	9	โรงเรียนบริหารธุรกิจอยุธยา	3
	10	โรงเรียนเทคโนโลยีทีพีไอ	3
	11	โรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง	3
	12	โรงเรียนเทคโนโลยีภาคตะวันตก	3
	13	โรงเรียนบ้านโป่งบริหารธุรกิจ–เทคโนโลยี	3
	14	โรงเรียนเทคนิคพณิชยการลพบุรี	3
	15	โรงเรียนเทคโนโลยีละโว้	3
	16	โรงเรียนเทคโนโลยีบริหารธุรกิจเปรมฤทัย	3
	17	โรงเรียนไทย-ไต้หวันเทคโนโลยี	3
	18	โรงเรียนเทคโนโลยีชื่นชมไทย-เยอรมันสระบุรี	3
	19	โรงเรียนบริหารธุรกิจสระบุรี	3
	20	โรงเรียนบริหารธุรกิจการจนบุรี	3
	21	โรงเรียนวิศวกรรมบริหารธุรกิจภาคตะวันออก	3
	22	โรงเรียนเทคโนโลยีศรีวรการ	3
	23	โรงเรียนเทคโนโลยีฉะเชิงเทรา	3
	24	โรงเรียนเทคโนโลยียานยนต์โตโยต้า	3
	25	โรงเรียนเทคโนโลยีภาคตะวันออก (อี.เทค)	3
	26	โรงเรียนอักษรเทคโนโลยีพัทยา	3
	27	โรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ	3

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาค	ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร
กลาง	28	โรงเรียนเทคโนโลยีไทยอิโตะพัทยา	3
	29	โรงเรียนเทคโนโลยีวีรพัฒน์	3
	30	โรงเรียนเซนโยเซฟอินเตอร์เทคโนโลยี	3
รวม	**30**		**90**
ตะวันออกเฉียงเหนือ	1	โรงเรียนเทคโนโลยีสารสนเทศเอเชีย	3
	2	โรงเรียนขอนแก่นบริหารธุรกิจ	3
	3	โรงเรียนเทคโนโลยีธุรกิจอาชีวะ	3
	4	โรงเรียนเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3
	5	โรงเรียนขอนแก่นเทคโนโลยีพณิชยการ	3
	6	โรงเรียนชัยภูมิบริหารธุรกิจ	3
	7	โรงเรียนเทคโนโลยีชนะพลขันธ์	3
	8	โรงเรียนสุระภูมิโปลีเทคนิค	3
	9	โรงเรียนมารีย์บริหารธุรกิจ	3
	10	โรงเรียนอัสสัมชัญพณิชยการนครราชสีมา	3
	11	โรงเรียนสายมิตรเทคโนโคราช	3
	12	โรงเรียนพรเพชรโปลีเทคนิคร้อยเอ็ด	3
	13	โรงเรียนร้อยเอ็ดเทคโนโลยี	3
รวม	**13**		**39**
ภาคใต้	1	โรงเรียนโปลีเทคนิคตรัง	3
	2	โรงเรียนสหตรังอาชีวะ	3
	3	โรงเรียนเจริญมิตรพณิชยการ	3
	4	โรงเรียนเทคนิคสถาปัตย์นครบริหารธุรกิจ	3
	5	โรงเรียนเทคโนโลยีโสภณ	3
	6	โรงเรียนเทคโนโลยีทักษิณพณิชยการ	3
	7	โรงเรียนนครอาชีวศึกษา	3
	8	โรงเรียนปากพนังพณิชยการ	3
	9	โรงเรียนเทคโนโลยีพณิชยการสิชล	3
	10	โรงเรียนอาชีวศึกษาวีรศิลปิน	3
	11	โรงเรียนบริหารธุรกิจวิทยา	3

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาค	ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร
ภาคใต้	12	โรงเรียนบริหารธุรกิจสงขลา	3
	13	โรงเรียนพณิชยการหาดใหญ่	3
	14	โรงเรียนระนองเทคโนโลยี	3
รวม	**14**		**42**
ภาคเหนือ	1	โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงธนเชียงราย	3
	2	โรงเรียนพณิชยการเชียงราย	3
	3	โรงเรียนเชียงใหม่เทคโนโลยี	3
	4	โรงเรียนพณิชยการเชียงใหม่	3
	5	โรงเรียนเทคโนโลยีเอเชีย	3
	6	โรงเรียนพณิชยการลานนาเชียงใหม่	3
	7	โรงเรียนธนาเทคโนโลยีนานาชาติ	3
	8	โรงเรียนเทคโนโลยี และพณิชยการนครพิงค์	3
	9	โรงเรียนกรุงเทพการบัญชีวิทยาลัยลุ่มน้ำปิง	3
	10	โรงเรียนเทคโนโลยีภาคเหนือ	3
	11	โรงเรียนเทคโนโลยีนครสวรรค์	3
	12	โรงเรียนพณิชยการวิริยาลัยนครสวรรค์	3
	13	โรงเรียนบริหารธุรกิจนครสวรรค์	3
	14	โรงเรียนบริหารธุรกิจพณิชยการแพร่	3
	15	โรงเรียนพณิชยการล้านนา และเทคโนโลยี	3
	16	โรงเรียนไชยพันธ์พงษ์เทคโนโลยี (ซี.เทค.)	3
	17	โรงเรียนบริหารธุรกิจ และเทคโนโลยีพิษณุโลก	3
	18	โรงเรียนลำปางพณิชยการ และเทคโนโลยี	3
	19	โรงเรียนบริหารธุรกิจ และเทคโนโลยีบุญญรักษ์	3
	20	โรงเรียนพณิชยการสุโขทัยธานี	3
	21	โรงเรียนเมโทรเทคโนโลยี	3
	22	โรงเรียนโปลีเทคนิคลานนา	3
	22		**66**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาค	ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร
กรุงเทพมหานคร	1	โรงเรียนกุลสิริเทคโนโลยี และบริหารธุรกิจ	3
	2	โรงเรียนเซนต์จอห์นเทคนิคกรุงเทพ	3
	3	โรงเรียนดุสิตพณิชยการ (ภาคเช้า)	3
	4	โรงเรียนพณิชยการจรัลสนิทวงศ์	3
	5	โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงธน	3
	6	โรงเรียนพณิชยการธัชรินทร์	3
	7	โรงเรียนสยามบริหารธุรกิจ (เอส.แบค)	3
	8	โรงเรียนสารสาสน์โปลีเทคนิค	3
	9	โรงเรียนอัสสัมชัญพณิชยการ	3
	10	โรงเรียนนิดาบริหารธุรกิจ และวิศวกรรม	3
	11	โรงเรียนสารสาสน์บริหารธุรกิจกนกอนุสรณ์	3
	12	โรงเรียนกรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย	3
	13	โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ช่างกล ขส.ทบ. (เช้า)	3
	14	โรงเรียนเกษมโปลีเทคนิค	3
	15	โรงเรียนช่างฝีมือปัญจวิทยา	3
	16	โรงเรียนตั้งตรงจิตรพณิชยการ	3
	17	โรงเรียนเทคนิคพณิชยการเจ้าพระยา	3
	18	โรงเรียนเทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ	3
	19	โรงเรียนจรัสสนิทวงศ์บริหารธุรกิจ	3
	20	โรงเรียนเทคนิคพณิชยการจำนง	3
	21	โรงเรียนเทคนิคพณิชยการธนบุรี	3
รวม	**21**		**63**
รวมทั้งสิ้น	**100**		**300**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ง

ผลลัพธ์ในการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นโยง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

DATE: 1/5/2012

TIME: 11:10

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J”reskog & Dag S”rbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

The following lines were read from file D:\lisreL\path.LPJ:

TI PATH ANALYSIS

ABILITY OF COMPETE

!DA NI=55 NO=300 NG=1 MA=CM

SY='D:\lisreL\path.dsf' NG=1

SE

32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49

50 51 52 53 54 55 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 1

2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19

20 /

MO NX=20 NY=35 NK=4 NE=7 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY

LE

APP WORK HQ VP PI PLAN ACCE

LK

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

PERC ABIL KNOW FEED
FR LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,1) LY(7,1) LY(9,2)
FR LY(10,2) LY(11,2) LY(12,2) LY(13,2) LY(14,2) LY(16,3) LY(17,3)
FR LY(19,4) LY(20,4) LY(21,4) LY(23,5) LY(24,5) LY(26,6) LY(27,6)
FR LY(28,6) LY(29,6) LY(30,6) LY(31,6) LY(32,6) LY(34,7) LY(35,7)
FR LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,1) LX(6,1) LX(7,1) LX(8,1)LX(10,2)
FR LX(11,2) LX(12,2) LX(13,2) LX(14,2) LX(15,2) LX(17,3) LX(18,3)
FR LX(20,4) BE(1,7) BE(2,6) BE(2,7) BE(3,6) BE(3,7) BE(4,6) BE(4,7)
FR BE(5,6) BE(5,7) GA(6,2) GA(6,3) GA(6,4) GA(7,1) GA(7,2) GA(7,3)
FR GA(7,4)
VA 1.00 LY(1,1) LY(8,2) LY(15,3) LY(18,4) LY(22,5) LY(25,6) LY(33,7)
VA 1.00 LX(1,1) LX(9,2) LX(16,3) LX(19,4) BE(1,6) GA(6,1)
FR BE(4,1) BE(2,4) BE(5,2) BE(3,4) TD(7,5) BE(6,1) TE(20,7) TD(2,1)
FR TE(14,13) TE(18,10) TD(8,7) TE(5,3) TE(14,18) TE(26,25) TE(22,15)
FR TH(14,34) TE(24,21) TE(21,18) TE(6,2) TD(13,4) TD(13,9) TD(14,9)
FR TE(11,7) TE(20,10) TE(10,7) TE(35,10) TE(34,10) TE(31,18) TE(16,15)
FR TE(30,14) TE(23,20) TE(34,15) TD(6,1) TD(11,10) TD(15,10) TD(20,3)
FR TD(18,16) TE(33,12) TE(5,4) TE(35,2) TE(34,33) TE(33,6) TE(30,12)
FR TD(8,6) TD(15,14) TE(22,3) TE(20,19) TE(6,1) TH(7,12) TE(29,28)
FR TE(7,3) TE(30,10) TH(14,31) TD(7,5) TE(6,1) TE(10,5) TE(28,23)
FR TD(18,17) TD(6,6) TE(7,1) TD(16,14) TH(15,9) TD(2,1) TE(24,23)
FR TD(7,6) TD(6,5) TD(16,11) TD(16,5) TD(8,5) TD(19,3) TD(13,11)
TH(15,13)
FR TE(14,1) TE(18,1) TE(29,26) TH(19,33) TH(9,34) TE(35,9) TE(31,20)
FR TH(6,24) TH(18,15) TH(17,29) TE(19,3) TH(18,32) TE(25,3) TE(29,9)
FR TE(26,11) TH(12,3) TE(21,1) TH(6,9) TH(11,23) TE(17,1) TE(32,24)
FR TE(33,8) TH(11,10) TH(13,25) TE(17,5) TE(33,28) TH(19,13) TE(22,21)
FR TH(8,30) TE(6,4) TH(7,18) TE(31,30) TE(25,16) TE(18,16) TE(13,4)
FR TE(31,21) TH(1,16) TE(16,8) TE(21,6) TH(5,31) TH(5,21) TE(14,9)
FR TE(16,5) TH(14,17) TE(2,1) TH(20,24) TE(24,12) TE(19,15) TE(32,15)
FR TH(4,11) TE(19,15) TE(11,6) TE(15,11) TE(33,10) TE(16,13)
FR TH(8,16) TE(25,21) TE(25,23) TD(19,8) TH(4,12) TH(11,12) TE(23,12)
FR TH(7,26) TH(1,33) TH(19,28) TE(28,19) TH(12,23)
PD
OU ME=ML AM RS EF FS SC IT=250
TI PATH ANALYSIS

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Number of Input Variables 55

Number of Y - Variables 35

Number of X - Variables 20

Number of ETA - Variables 7

Number of KSI - Variables 4

Number of Observations 300

TI PATH ANALYSIS

Covariance Matrix

	APP1	APP2	APP3	APP4	APP5	APP6
APP1	6.44					
APP2	2.71	2.92				
APP3	1.71	1.15	1.08			
APP4	10.66	7.39	4.02	37.82		
APP5	5.55	3.64	2.58	14.88	10.64	
APP6	2.34	1.53	0.98	6.27	3.29	2.30
APP7	3.32	2.62	1.19	8.67	4.17	2.19
WORK1	1.89	1.33	0.79	4.61	2.42	1.18
WORK2	2.54	1.78	0.97	6.39	3.12	1.51
WORK3	3.39	2.86	1.10	9.84	3.55	2.21
WORK4	1.71	1.21	0.72	4.46	2.39	1.05
WORK5	4.49	3.04	1.66	10.95	5.61	2.90
WORK6	6.32	4.78	2.67	18.18	8.87	4.01
WORK7	3.16	2.38	1.30	8.62	4.42	2.09
HQ1	4.01	2.88	1.59	9.83	5.19	2.20
HQ2	2.25	1.51	0.90	5.65	2.69	1.34
HQ3	2.81	1.85	0.95	6.55	2.85	1.68
VP1	2.92	1.73	1.03	6.22	3.34	1.59
VP2	2.79	1.75	1.18	6.64	3.23	1.59
VP3	3.00	2.38	1.02	7.96	3.45	1.94
PI1	12.84	8.32	4.87	29.49	15.48	6.50
PI2	3.14	2.14	1.35	7.41	4.13	1.81
PI3	2.80	2.01	1.15	7.13	3.77	1.88
PI4	3.93	2.73	1.59	9.74	5.12	2.66

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	APP	WORK	HQ	VP	PI	PLAN
APP1	0	0	0	0	0	0
APP2	1	0	0	0	0	0
APP3	2	0	0	0	0	0
APP4	3	0	0	0	0	0
APP5	4	0	0	0	0	0
APP6	5	0	0	0	0	0
APP7	6	0	0	0	0	0
WORK1	0	0	0	0	0	0
WORK2	0	7	0	0	0	0
WORK3	0	8	0	0	0	0
WORK4	0	9	0	0	0	0
WORK5	0	10	0	0	0	0
WORK6	0	11	0	0	0	0
WORK7	0	12	0	0	0	0
HQ1	0	0	0	0	0	0
HQ2	0	0	13	0	0	0
HQ3	0	0	14	0	0	0
VP1	0	0	0	0	0	0
VP2	0	0	0	15	0	0
VP3	0	0	0	16	0	0
PI1	0	0	0	17	0	0
PI2	0	0	0	0	0	0
PI3	0	0	0	0	18	0
PI4	0	0	0	0	19	0
PLAN1	0	0	0	0	0	0
PLAN2	0	0	0	0	0	20
PLAN3	0	0	0	0	0	21
PLAN4	0	0	0	0	0	22
PLAN5	0	0	0	0	0	23
PLAN6	0	0	0	0	0	24
PLAN7	0	0	0	0	0	25
PLAN8	0	0	0	0	0	26

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

FEED	0.95	-0.55	4.08	2.60
	(0.11)	(0.11)	(0.43)	(0.25)
	8.48	-4.98	9.44	10.44

PSI

Note: This matrix is diagonal.

APP	WORK	HQ	VP	PI	PLAN
3.22	0.00	-0.11	0.09	-0.10	2.89
(0.35)	(0.01)	(0.08)	(0.02)	(0.06)	(0.56)
9.21	0.02	-1.31	5.24	-1.67	5.14

PSI

Note: This matrix is diagonal.

ACCE
2.48
(0.35)
7.14

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

APP	WORK	HQ	VP	PI	PLAN
0.26	1.00	1.03	0.94	1.04	0.30

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

ACCE
0.28

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

APP	WORK	HQ	VP	PI	PLAN
0.56	0.51	0.57	0.54	0.49	0.63

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

ACCE
0.28

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Reduced Form

	PERC	ABIL	KNOW	FEED
APP	0.54	-0.03	0.32	0.10
	(0.05)	(0.07)	(0.04)	(0.07)
	11.14	-0.43	7.99	1.52
WORK	0.23	-0.01	0.13	0.04
	(0.02)	(0.03)	(0.02)	(0.03)
	10.76	-0.45	7.64	1.49
HQ	0.50	-0.03	0.30	0.10
	(0.05)	(0.07)	(0.04)	(0.07)
	10.01	-0.40	7.51	1.55
VP	0.32	-0.02	0.19	0.06
	(0.03)	(0.04)	(0.02)	(0.04)
	10.94	-0.45	7.77	1.50
PI	0.34	-0.01	0.22	0.09
	(0.05)	(0.05)	(0.03)	(0.05)
	6.52	-0.26	6.38	1.62
PLAN	0.57	-0.03	0.32	0.10
	(0.04)	(0.07)	(0.04)	(0.07)
	13.65	-0.47	8.14	1.48
ACCE	0.59	-0.06	0.18	-0.06
	(0.20)	(0.09)	(0.05)	(0.09)
	3.02	-0.70	3.43	-0.68

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

KNOW1	- -	- -	- -	- -	0.76	- -
				(0.16)		
				4.80		
KNOW2	- -	- -	- -	- -	- -	- -
KNOW3	- -	- -	- -	- -	- -	- -
FEED1	- -	-0.14	- -	- -	- -	- -
	(0.12)					
	-1.19					
FEED2	- -	- -	- -	- -	- -	- -

THETA-DELTA

	ABIL5	ABIL6	ABIL7	KNOW1	KNOW2	KNOW3
	---	---	---	---	---	---
ABIL5	0.93					
	(0.10)					
	9.69					
ABIL6	- -	1.90				
		(0.19)				
		10.04				
ABIL7	- -	0.21	0.95			
		(0.08)	(0.09)			
		2.64	10.79			
KNOW1	- -	0.61	- -	4.11		
		(0.15)		(0.47)		
		3.95		8.80		
KNOW2	- -	- -	- -	- -	1.37	
					(0.18)	
					7.52	
KNOW3	- -	- -	- -	-1.43	3.45	30.22
				(0.68)	(0.79)	(4.44)
				-2.10	4.36	6.80
FEED1	- -	- -	- -	- -	- -	- -
FEED2	- -	- -	- -	- -	- -	- -

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

THETA-DELTA

	FEED1	FEED2
FEED1	0.29	
	(0.10)	
	3.09	
FEED2	- -	0.56
		(0.06)
		8.74

Squared Multiple Correlations for X - Variables

PERC1	PERC2	PERC3	PERC4	PERC5	PERC6
0.54	0.66	0.52	0.68	0.35	0.55

Squared Multiple Correlations for X - Variables

PERC7	PERC8	ABIL1	ABIL2	ABIL3	ABIL4
0.37	0.57	0.58	0.46	0.30	0.69

Squared Multiple Correlations for X - Variables

ABIL5	ABIL6	ABIL7	KNOW1	KNOW2	KNOW3
0.65	0.63	0.60	0.73	0.80	0.77

Squared Multiple Correlations for X - Variables

FEED1	FEED2
0.90	0.70

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 1274

Minimum Fit Function Chi-Square = 2892.94 (P = 0.90)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 2492.81 (P = 0.90)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1218.81

90 Percent Confidence Interval for NCP = (1080.93 ; 1364.44)

Minimum Fit Function Value = 9.68

Population Discrepancy Function Value (F0) = 4.08

90 Percent Confidence Interval for F0 = (3.62 ; 4.56)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.012

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.012 ; 0.90)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.90000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 10.12

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (9.66 ; 10.60)

ECVI for Saturated Model = 10.30

ECVI for Independence Model = 310.49

Chi-Square for Independence Model with 1485 Degrees of Freedom = 92727.69

Independence AIC = 92837.69

Model AIC = 3024.81

Saturated AIC = 3080.00

Independence CAIC = 93096.39

Model CAIC = 4276.02

Saturated CAIC = 10323.83

Normed Fit Index (NFI) = 0.97

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.98

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.83

Comparative Fit Index (CFI) = 0.98

Incremental Fit Index (IFI) = 0.98

Relative Fit Index (RFI) = 0.96

Critical N (CN) = 145.11

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.01

Standardized RMR = 0.01

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.98

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

TI PATH ANALYSIS

Fitted Covariance Matrix

	APP1	APP2	APP3	APP4	APP5	APP6
APP1	6.68					
APP2	2.88	3.02				
APP3	1.67	1.20	1.09			
APP4	10.66	7.68	4.10	38.22		
APP5	5.42	3.90	2.55	15.32	10.74	
APP6	2.35	1.59	1.04	6.41	3.36	2.34
APP7	3.38	2.61	1.33	8.91	4.53	2.25
WORK1	1.85	1.33	0.71	4.55	2.31	1.15
WORK2	2.60	1.87	1.00	6.40	3.25	1.61
WORK3	3.79	2.73	1.46	9.32	4.33	2.35
WORK4	1.85	1.33	0.71	4.54	2.31	1.03
WORK5	4.55	3.28	1.75	11.20	5.69	2.83
WORK6	6.63	4.78	2.55	17.35	8.29	4.12
WORK7	3.36	2.47	1.32	8.44	4.29	2.13
HQ1	4.02	2.90	1.55	9.89	5.03	2.50
HQ2	2.34	1.69	0.90	5.75	2.70	1.45
HQ3	3.00	1.88	1.00	6.42	2.89	1.62
VP1	3.00	1.82	0.97	6.21	3.16	1.57
VP2	2.66	1.92	1.24	6.54	3.32	1.65
VP3	3.24	2.33	1.25	7.97	4.05	2.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

KNOW1	-2.45	-1.38	-0.74			
KNOW2	-2.89	-1.61	-0.39	0.09		
KNOW3	-3.05	-2.47	-0.91	-0.81	-1.10	
FEED1	-1.41	-1.76	0.72	-1.34	-0.18	0.73
FEED2	-0.69	0.05	0.52	-2.49	-1.79	1.55

Standardized Residuals

	FEED2

FEED2	1.44

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -4.32

Median Standardized Residual = 0.02

Largest Standardized Residual = 6.47

Stemleaf Plot

- 4|321

- 3|99988877766555444322211111000000

-
2|99999988888888877777777766666666555555555544444444444444433333
33222222+47

-
1|99999999999999999998888888888888877777777777777777666666666666
66666666+95

-
0|99999999999999999999999999999998888888888888888888888888888888
87777777+90

0|11111111111111111111111111111111111122222222222222222222222222
22222222+90

1|00000000000000000000000000000000000000000001111111111111111111
11111111+87

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	PERC	ABIL	KNOW	FEED
PERC1	-0.23	-0.05	0.06	0.06
PERC2	- -	-0.10	0.06	-0.02
PERC3	- -	-0.10	0.10	0.28
PERC4	- -	0.01	-0.31	-0.01
PERC5	- -	0.35	-0.16	-0.10
PERC6	- -	0.23	-0.24	-0.35
PERC7	- -	-0.15	-0.11	0.21
PERC8	- -	0.11	0.57	-0.08
ABIL1	0.00	- -	0.05	0.04
ABIL2	-0.01	- -	0.01	-0.06
ABIL3	0.08	- -	0.11	0.05
ABIL4	0.09	- -	0.10	0.07
ABIL5	-0.02	- -	0.05	-0.02
ABIL6	-0.08	- -	-0.26	-0.11
ABIL7	-0.08	- -	-0.10	-0.01
KNOW1	0.42	0.00	- -	0.21
KNOW2	0.10	0.00	- -	-0.19
KNOW3	-1.40	0.01	- -	0.73
FEED1	-0.36	-0.12	0.71	- -
FEED2	0.24	0.08	-0.51	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	PERC	ABIL	KNOW	FEED
PERC1	-0.21	-0.05	0.06	0.05
PERC2	- -	-0.05	0.03	-0.01
PERC3	- -	-0.05	0.05	0.14
PERC4	- -	0.01	-0.18	0.00
PERC5	- -	0.07	-0.03	-0.02
PERC6	- -	0.03	-0.03	-0.05
PERC7	- -	-0.02	-0.01	0.03
PERC8	- -	0.02	0.13	-0.02
ABIL1	0.00	- -	0.04	0.03
ABIL2	-0.01	- -	0.01	-0.04
ABIL3	0.05	- -	0.07	0.03
ABIL4	0.08	- -	0.09	0.06

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

PLAN6	- -
PLAN7	- -
PLAN8	- -
ACCE1	1.85
ACCE2	1.37
ACCE3	2.61

LAMBDA-X

	PERC	ABIL	KNOW	FEED
	--------	--------	--------	--------
PERC1	0.82	- -	- -	- -
PERC2	1.83	- -	- -	- -
PERC3	1.46	- -	- -	- -
PERC4	1.42	- -	- -	- -
PERC5	3.00	- -	- -	- -
PERC6	5.25	- -	- -	- -
PERC7	4.63	- -	- -	- -
PERC8	3.30	- -	- -	- -
ABIL1	- -	1.04	- -	- -
ABIL2	- -	0.88	- -	- -
ABIL3	- -	0.88	- -	- -
ABIL4	- -	0.93	- -	- -
ABIL5	- -	1.31	- -	- -
ABIL6	- -	1.81	- -	- -
ABIL7	- -	1.18	- -	- -
KNOW1	- -	- -	3.33	- -
KNOW2	- -	- -	2.31	- -
KNOW3	- -	- -	9.97	- -
FEED1	- -	- -	- -	1.61
FEED2	- -	- -	- -	1.15

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

BETA

	APP	WORK	HQ	VP	PI	PLAN
APP	- -	- -	- -	- -	- -	0.97
WORK	- -	- -	- -	1.04	- -	-0.08
HQ	- -	- -	- -	1.00	- -	0.06
VP	0.96	- -	- -	- -	- -	0.01
PI	- -	1.04	- -	- -	- -	0.07
PLAN	-0.82	- -	- -	- -	- -	- -
ACCE	- -	- -	- -	- -	- -	- -

BETA

	ACCE
APP	-0.04
WORK	0.01
HQ	-0.05
VP	0.02
PI	-0.18
PLAN	- -
ACCE	- -

GAMMA

	PERC	ABIL	KNOW	FEED
APP	- -	- -	- -	- -
WORK	- -	- -	- -	- -
HQ	- -	- -	- -	- -
VP	- -	- -	- -	- -
PI	- -	- -	- -	- -
PLAN	0.40	-0.03	0.95	0.15
ACCE	0.26	-0.04	0.33	-0.05

Correlation Matrix of ETA and KSI

	APP	WORK	HQ	VP	PI	PLAN
APP	1.00					
WORK	0.97	1.00				
HQ	0.98	1.01	1.00			
VP	0.97	1.00	1.01	1.00		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ACCE1	0.59	-0.06	0.18	-0.06
	(0.20)	(0.09)	(0.05)	(0.09)
	3.02	-0.70	3.43	-0.68
ACCE2	0.44	-0.05	0.14	-0.05
	(0.15)	(0.07)	(0.04)	(0.07)
	2.99	-0.70	3.39	-0.68
ACCE3	0.84	-0.09	0.26	-0.09
	(0.27)	(0.13)	(0.07)	(0.13)
	3.14	-0.70	3.60	-0.68

TI PATH ANALYSIS

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	PERC	ABIL	KNOW	FEED
	--------	--------	--------	--------
APP	0.21	-0.01	0.51	0.08
WORK	0.20	-0.01	0.48	0.07
HQ	0.21	-0.01	0.51	0.09
VP	0.21	-0.01	0.50	0.08
PI	0.18	-0.01	0.47	0.09
PLAN	0.23	-0.02	0.53	0.08
ACCE	0.26	-0.04	0.33	-0.05

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	PERC	ABIL	KNOW	FEED
	--------	--------	--------	--------
APP	0.21	-0.01	0.51	0.08
WORK	0.20	-0.01	0.48	0.07
HQ	0.21	-0.01	0.51	0.09
VP	0.21	-0.01	0.50	0.08
PI	0.18	-0.01	0.47	0.09
PLAN	-0.17	0.01	-0.41	-0.07
ACCE	- -	- -	- -	- -

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	APP	WORK	HQ	VP	PI	PLAN
APP	-0.44	- -	- -	- -	- -	0.54
WORK	0.58	- -	- -	1.04	- -	0.51
HQ	0.50	- -	- -	1.00	- -	0.56
VP	0.53	- -	- -	- -	- -	0.53
PI	0.57	1.04	- -	1.08	- -	0.56
PLAN	-0.46	- -	- -	- -	- -	-0.44
ACCE	- -	- -	- -	- -	- -	- -

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	ACCE
APP	-0.02
WORK	0.00
HQ	-0.06
VP	-0.01
PI	-0.18
PLAN	0.02
ACCE	- -

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	APP	WORK	HQ	VP	PI	PLAN
APP	-0.44	- -	- -	- -	- -	-0.43
WORK	0.58	- -	- -	- -	- -	0.58
HQ	0.50	- -	- -	- -	- -	0.50
VP	-0.43	- -	- -	- -	- -	0.51
PI	0.57	- -	- -	1.08	- -	0.49
PLAN	0.36	- -	- -	- -	- -	-0.44
ACCE	- -	- -	- -	- -	- -	- -

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	ACCE
APP	0.02
WORK	-0.01
HQ	0.00
VP	-0.02
PI	0.00
PLAN	0.02
ACCE	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	APP	WORK	HQ	VP	PI	PLAN
APP1	1.16	- -	- -	- -	- -	1.13
APP2	0.83	- -	- -	- -	- -	0.81
APP3	0.45	- -	- -	- -	- -	0.43
APP4	2.85	- -	- -	- -	- -	2.77
APP5	1.45	- -	- -	- -	- -	1.41
APP6	0.72	- -	- -	- -	- -	0.70
APP7	0.97	- -	- -	- -	- -	0.94
WORK1	0.54	0.92	- -	0.96	- -	0.46
WORK2	0.75	1.29	- -	1.35	- -	0.65
WORK3	1.10	1.88	- -	1.96	- -	0.95
WORK4	0.54	0.92	- -	0.96	- -	0.46
WORK5	1.32	2.26	- -	2.36	- -	1.14
WORK6	1.92	3.29	- -	3.43	- -	1.66
WORK7	0.99	1.70	- -	1.78	- -	0.86
HQ1	0.98	- -	1.96	1.96	- -	1.09
HQ2	0.57	- -	1.14	1.14	- -	0.64
HQ3	0.64	- -	1.27	1.27	- -	0.71
VP1	0.66	- -	- -	1.25	- -	0.66

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

VP2	0.69	- -	- -	1.31	- -	0.69
VP3	0.84	- -	- -	1.60	- -	0.84
PI1	2.98	- -	- -	5.66	- -	2.98
PI2	0.88	1.59	- -	1.66	1.54	0.87
PI3	0.89	1.61	- -	1.68	1.55	0.87
PI4	1.23	2.22	- -	2.32	2.15	1.21
PLAN1	-0.92	- -	- -	- -	- -	1.13
PLAN2	-0.41	- -	- -	- -	- -	0.50
PLAN3	-0.44	- -	- -	- -	- -	0.53
PLAN4	-0.34	- -	- -	- -	- -	0.42
PLAN5	-0.33	- -	- -	- -	- -	0.41
PLAN6	-0.63	- -	- -	- -	- -	0.77
PLAN7	-0.42	- -	- -	- -	- -	0.52
PLAN8	-0.92	- -	- -	- -	- -	1.13
ACCE1	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ACCE2	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ACCE3	- -	- -	- -	- -	- -	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	ACCE

APP1	-0.05
APP2	-0.03
APP3	-0.02
APP4	-0.12
APP5	-0.06
APP6	-0.03
APP7	-0.04
WORK1	0.00
WORK2	0.00
WORK3	0.00
WORK4	0.00

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

WORK5	0.00
WORK6	0.00
WORK7	0.00
HQ1	-0.12
HQ2	-0.07
HQ3	-0.08
VP1	-0.01
VP2	-0.01
VP3	-0.01
PI1	-0.03
PI2	-0.28
PI3	-0.29
PI4	-0.40
PLAN1	0.04
PLAN2	0.02
PLAN3	0.02
PLAN4	0.01
PLAN5	0.01
PLAN6	0.03
PLAN7	0.02
PLAN8	0.04
ACCE1	1.85
ACCE2	1.37
ACCE3	2.61

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	APP	WORK	HQ	VP	PI	PLAN
	---	---	---	---	---	---
APP1	0.45	- -	- -	- -	- -	0.44
APP2	0.48	- -	- -	- -	- -	0.47
APP3	0.43	- -	- -	- -	- -	0.42
APP4	0.46	- -	- -	- -	- -	0.45

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

APP5	0.44	--	--	--	--	0.43
APP6	0.47	--	--	--	--	0.46
APP7	0.48	--	--	--	--	0.47
WORK1	0.47	0.81	--	0.85	--	0.41
WORK2	0.49	0.83	--	0.87	--	0.42
WORK3	0.43	0.74	--	0.77	--	0.37
WORK4	0.49	0.84	--	0.88	--	0.43
WORK5	0.52	0.88	--	0.92	--	0.45
WORK6	0.49	0.84	--	0.88	--	0.43
WORK7	0.51	0.88	--	0.91	--	0.44
HQ1	0.40	--	0.80	0.80	--	0.44
HQ2	0.41	--	0.82	0.82	--	0.46
HQ3	0.39	--	0.78	0.78	--	0.43
VP1	0.43	--	--	0.82	--	0.43
VP2	0.40	--	--	0.76	--	0.40
VP3	0.42	--	--	0.80	--	0.42
PI1	0.43	--	--	0.83	--	0.43
PI2	0.37	0.66	--	0.69	0.64	0.36
PI3	0.50	0.91	--	0.95	0.88	0.49
PI4	0.51	0.92	--	0.96	0.89	0.50
PLAN1	-0.36	--	--	--	--	0.44
PLAN2	-0.39	--	--	--	--	0.48
PLAN3	-0.39	--	--	--	--	0.47
PLAN4	-0.34	--	--	--	--	0.41
PLAN5	-0.34	--	--	--	--	0.42
PLAN6	-0.40	--	--	--	--	0.49
PLAN7	-0.39	--	--	--	--	0.48
PLAN8	-0.41	--	--	--	--	0.51
ACCE1	--	--	--	--	--	--
ACCE2	--	--	--	--	--	--
ACCE3	--	--	--	--	--	--

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	ACCE

APP1	-0.02
APP2	-0.02
APP3	-0.02
APP4	-0.02
APP5	-0.02
APP6	-0.02
APP7	-0.02
WORK1	0.00
WORK2	0.00
WORK3	0.00
WORK4	0.00
WORK5	0.00
WORK6	0.00
WORK7	0.00
HQ1	-0.05
HQ2	-0.05
HQ3	-0.05
VP1	0.00
VP2	0.00
VP3	0.00
PI1	0.00
PI2	-0.12
PI3	-0.16
PI4	-0.16
PLAN1	0.01
PLAN2	0.02
PLAN3	0.02
PLAN4	0.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

PLAN5	0.01
PLAN6	0.02
PLAN7	0.02
PLAN8	0.02
ACCE1	0.71
ACCE2	0.59
ACCE3	1.00

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	APP	WORK	HQ	VP	PI	PLAN
APP1	-0.92	- -	- -	- -	- -	1.13
APP2	-0.67	- -	- -	- -	- -	0.81
APP3	-0.36	- -	- -	- -	- -	0.43
APP4	-2.27	- -	- -	- -	- -	2.77
APP5	-1.16	- -	- -	- -	- -	1.41
APP6	-0.57	- -	- -	- -	- -	0.70
APP7	-0.77	- -	- -	- -	- -	0.94
WORK1	0.54	- -	- -	0.96	- -	0.46
WORK2	0.75	- -	- -	1.35	- -	0.65
WORK3	1.10	- -	- -	1.96	- -	0.95
WORK4	0.54	- -	- -	0.96	- -	0.46
WORK5	1.32	- -	- -	2.36	- -	1.14
WORK6	1.92	- -	- -	3.43	- -	1.66
WORK7	0.99	- -	- -	1.78	- -	0.86
HQ1	0.98	- -	- -	1.96	- -	1.09
HQ2	0.57	- -	- -	1.14	- -	0.64
HQ3	0.64	- -	- -	1.27	- -	0.71
VP1	0.66	- -	- -	- -	- -	0.66
VP2	0.69	- -	- -	- -	- -	0.69
VP3	0.84	- -	- -	- -	- -	0.84
PI1	2.98	- -	- -	- -	- -	2.98

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

PI2	0.88	1.59	- -	1.66	- -	0.87
PI3	0.89	1.61	- -	1.68	- -	0.87
PI4	1.23	2.22	- -	2.32	- -	1.21
PLAN1	-0.92	- -	- -	- -	- -	-0.90
PLAN2	-0.41	- -	- -	- -	- -	-0.40
PLAN3	-0.44	- -	- -	- -	- -	-0.43
PLAN4	-0.34	- -	- -	- -	- -	-0.33
PLAN5	-0.33	- -	- -	- -	- -	-0.32
PLAN6	-0.63	- -	- -	- -	- -	-0.62
PLAN7	-0.42	- -	- -	- -	- -	-0.41
PLAN8	-0.92	- -	- -	- -	- -	-0.90
ACCE1	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ACCE2	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ACCE3	- -	- -	- -	- -	- -	- -

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	ACCE

APP1	-0.05
APP2	-0.03
APP3	-0.02
APP4	-0.12
APP5	-0.06
APP6	-0.03
APP7	-0.04
WORK1	0.00
WORK2	0.00
WORK3	0.00
WORK4	0.00
WORK5	0.00
WORK6	0.00
WORK7	0.00

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

HQ1	-0.12
HQ2	-0.07
HQ3	-0.08
VP1	-0.01
VP2	-0.01
VP3	-0.01
PI1	-0.03
PI2	-0.28
PI3	-0.29
PI4	-0.40
PLAN1	0.04
PLAN2	0.02
PLAN3	0.02
PLAN4	0.01
PLAN5	0.01
PLAN6	0.03
PLAN7	0.02
PLAN8	0.04
ACCE1	- -
ACCE2	- -
ACCE3	- -

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	APP	WORK	HQ	VP	PI	PLAN
APP1	-0.36	- -	- -	- -	- -	0.44
APP2	-0.38	- -	- -	- -	- -	0.47
APP3	-0.34	- -	- -	- -	- -	0.42
APP4	-0.37	- -	- -	- -	- -	0.45
APP5	-0.35	- -	- -	- -	- -	0.43
APP6	-0.38	- -	- -	- -	- -	0.46
APP7	-0.38	- -	- -	- -	- -	0.47

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

WORK1	0.47	--	--	0.85	--	0.41
WORK2	0.49	--	--	0.87	--	0.42
WORK3	0.43	--	--	0.77	--	0.37
WORK4	0.49	--	--	0.88	--	0.43
WORK5	0.52	--	--	0.92	--	0.45
WORK6	0.49	--	--	0.88	--	0.43
WORK7	0.51	--	--	0.91	--	0.44
HQ1	0.40	--	--	0.80	--	0.44
HQ2	0.41	--	--	0.82	--	0.46
HQ3	0.39	--	--	0.78	--	0.43
VP1	0.43	--	--	--	--	0.43
VP2	0.40	--	--	--	--	0.40
VP3	0.42	--	--	--	--	0.42
PI1	0.43	--	--	--	--	0.43
PI2	0.37	0.66	--	0.69	--	0.36
PI3	0.50	0.91	--	0.95	--	0.49
PI4	0.51	0.92	--	0.96	--	0.50
PLAN1	-0.36	--	--	--	--	-0.35
PLAN2	-0.39	--	--	--	--	-0.38
PLAN3	-0.39	--	--	--	--	-0.38
PLAN4	-0.34	--	--	--	--	-0.33
PLAN5	-0.34	--	--	--	--	-0.33
PLAN6	-0.40	--	--	--	--	-0.39
PLAN7	-0.39	--	--	--	--	-0.38
PLAN8	-0.41	--	--	--	--	-0.40
ACCE1	--	--	--	--	--	--
ACCE2	--	--	--	--	--	--
ACCE3	--	--	--	--	--	--

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	ACCE

APP1	-0.02
APP2	-0.02
APP3	-0.02
APP4	-0.02
APP5	-0.02
APP6	-0.02
APP7	-0.02
WORK1	0.00
WORK2	0.00
WORK3	0.00
WORK4	0.00
WORK5	0.00
WORK6	0.00
WORK7	0.00
HQ1	-0.05
HQ2	-0.05
HQ3	-0.05
VP1	0.00
VP2	0.00
VP3	0.00
PI1	0.00
PI2	-0.12
PI3	-0.16
PI4	-0.16
PLAN1	0.01
PLAN2	0.02
PLAN3	0.02
PLAN4	0.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

PLAN5	0.01
PLAN6	0.02
PLAN7	0.02
PLAN8	0.02
ACCE1	- -
ACCE2	- -
ACCE3	- -

Standardized Total Effects of KSI on Y

	PERC	ABIL	KNOW	FEED
APP1	0.44	-0.03	1.05	0.17
APP2	0.32	-0.02	0.76	0.12
APP3	0.17	-0.01	0.40	0.06
APP4	1.09	-0.07	2.59	0.42
APP5	0.55	-0.04	1.32	0.21
APP6	0.27	-0.02	0.65	0.10
APP7	0.37	-0.03	0.88	0.14
WORK1	0.19	-0.01	0.44	0.07
WORK2	0.26	-0.02	0.62	0.10
WORK3	0.38	-0.03	0.90	0.14
WORK4	0.19	-0.01	0.44	0.07
WORK5	0.46	-0.03	1.08	0.17
WORK6	0.67	-0.05	1.57	0.25
WORK7	0.35	-0.02	0.81	0.13
HQ1	0.41	-0.03	1.00	0.17
HQ2	0.24	-0.02	0.58	0.10
HQ3	0.27	-0.02	0.65	0.11
VP1	0.26	-0.02	0.62	0.10
VP2	0.28	-0.02	0.65	0.10
VP3	0.34	-0.02	0.79	0.12
PI1	1.19	-0.08	2.81	0.44

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

PI2	0.27	-0.01	0.73	0.14
PI3	0.28	-0.01	0.73	0.14
PI4	0.38	-0.02	1.02	0.20
PLAN1	0.46	-0.03	1.08	0.16
PLAN2	0.21	-0.01	0.48	0.07
PLAN3	0.22	-0.02	0.51	0.08
PLAN4	0.17	-0.01	0.40	0.06
PLAN5	0.17	-0.01	0.39	0.06
PLAN6	0.32	-0.02	0.74	0.11
PLAN7	0.21	-0.02	0.50	0.08
PLAN8	0.46	-0.03	1.08	0.16
ACCE1	0.49	-0.06	0.61	-0.10
ACCE2	0.36	-0.05	0.45	-0.07
ACCE3	0.69	-0.09	0.86	-0.14

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	PERC	ABIL	KNOW	FEED
	--------	--------	--------	--------
APP1	0.17	-0.01	0.41	0.07
APP2	0.18	-0.01	0.44	0.07
APP3	0.16	-0.01	0.39	0.06
APP4	0.18	-0.01	0.42	0.07
APP5	0.17	-0.01	0.40	0.06
APP6	0.18	-0.01	0.43	0.07
APP7	0.18	-0.01	0.44	0.07
WORK1	0.17	-0.01	0.39	0.06
WORK2	0.17	-0.01	0.40	0.06
WORK3	0.15	-0.01	0.35	0.06
WORK4	0.17	-0.01	0.40	0.06
WORK5	0.18	-0.01	0.42	0.07
WORK6	0.17	-0.01	0.40	0.06
WORK7	0.18	-0.01	0.42	0.07

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

HQ1	0.17	-0.01	0.40	0.07
HQ2	0.17	-0.01	0.42	0.07
HQ3	0.16	-0.01	0.40	0.07
VP1	0.17	-0.01	0.41	0.06
VP2	0.16	-0.01	0.38	0.06
VP3	0.17	-0.01	0.40	0.06
PI1	0.17	-0.01	0.41	0.06
PI2	0.11	-0.01	0.30	0.06
PI3	0.16	-0.01	0.42	0.08
PI4	0.16	-0.01	0.42	0.08
PLAN1	0.18	-0.01	0.42	0.06
PLAN2	0.20	-0.01	0.46	0.07
PLAN3	0.20	-0.01	0.45	0.07
PLAN4	0.17	-0.01	0.39	0.06
PLAN5	0.17	-0.01	0.40	0.06
PLAN6	0.20	-0.01	0.47	0.07
PLAN7	0.20	-0.01	0.46	0.07
PLAN8	0.21	-0.01	0.48	0.07
ACCE1	0.19	-0.03	0.23	-0.04
ACCE2	0.16	-0.02	0.19	-0.03
ACCE3	0.26	-0.04	0.33	-0.05

Time used: 5.281 Seconds

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล	นางพรพิมล ศรีมณี
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 23 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2504
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2530 การบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม พ.ศ. 2547 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารอาชีวศึกษา) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้จัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษากบินทร์บุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยอาชีวศึกษากบินทร์บุรี 49 ถนนริมน้ำ ตำบลกบินทร์ อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25110

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์