

รูปแบบการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Administrative Models Affecting Educational Management Effectiveness of Private
Vocational Colleges in the Northeastern Region

บุษกร ไชยตันเทือก

ภักดี โพธิ์สิงห์

ยุภาพร ยูภาศ

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Bussakon Chaitontueang

Phakdee Phosing

Yupaporn Yupas

Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University

Corresponding E-mail : eliti_pana@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 20 มกราคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 13 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 3 มีนาคม 2566

Received: January 20, 2023; Revised: February 13, 2023; Accepted: March 3, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารจัดการการศึกษา 2) ศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา และ 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีศึกษาแบบผสมผสานวิธีประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เครื่องมือวิจัยที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสำรวจ สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาที่สำคัญ พบว่า 1) ระดับการบริหารจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย =3.48) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (ค่าเฉลี่ย=3.35) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย =3.22) ด้านการจัดทำแผนการศึกษา (ค่าเฉลี่ย=3.29) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.17) และด้านบรรยากาศสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย =3.11) 2) ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี Chi-Square=502.64, df = 433, P-value = 0.01152, RMSEA = 0.023, SRMR = 0.039 NFI = 0.98, NNFI =1.00, GFI = 0.91, AGFI = 0.88, CFI = 1.00 และ 3) รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย บรรยากาศ

สถานศึกษา การจัดทำแผนการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการคุณภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประกันคุณภาพ โดยเป็นตัวทำนายของประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้ร้อยละ 70

คำสำคัญ : ประสิทธิผลการจัดการศึกษา, รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

Abstract

This research article aims to 1) study the educational management level, 2) study the educational management model, and 3) confirm the educational management model that affects the educational management effectiveness of private vocational college personnel in the region. Northeast using a combined study method The study population consisted of administrators and personnel of private vocational colleges. The research tools used were a 5-point estimation questionnaire, statistics used were basic statistics, analytical statistics, and exploratory indicators. Confirmatory component analysis statistics and analyze multiple regression analysis

The results of the study were as follows: 1) the level of educational administration of private vocational college personnel; The overall level was at a moderate level, consisting of quality management (mean =3.48), internal educational quality assurance. (mean=3.35), human resource management (mean=3.22), educational plan preparation (mean = 3.29), academic leadership (mean = 3.17), and educational atmosphere (mean = 3.11). 2) The results of confirming the consistency of the management model of the private vocational colleges generated in accordance with the empirical data satisfactorily Chi-Square=502.64, df = 433, P-value = 0.01152, RMSEA = 0.023, SRMR = 0.039, NFI = 0.98, NNFI =1.00, GFI = 0.91, AGFI = 0.88, CFI = 1.00 and 3) The educational management model that affects the educational management effectiveness of private vocational college personnel in the northeastern region consists of school atmosphere. preparation of study plans Academic Leadership Quality Management human resource management quality assurance which is a predictor of the effectiveness of education management at 70 percent.

Keyword : Educational Management Effectiveness, Educational Management Model, Private Vocational Colleges

บทนำ

การจัดการศึกษาของเอกชนในปัจจุบันมีสถานภาพอยู่ในระดับที่แตกต่างกันมากทั้งความแตกต่าง ในด้านค่านิยม ด้านคุณภาพ ด้านการบริหารจัดการ ยังมีวิทยาลัยเอกชนอีกเป็นจำนวนมากที่ขาด การพัฒนาให้มีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารทราบแนวทางในการพัฒนาหรือนโยบายที่ชัดเจน ในการมอบหมายให้ภาคเอกชนเข้ามาแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทำให้ภาพลักษณ์โดยรวมของวิทยาลัยเอกชนเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ผู้ปกครองขาดความศรัทธาและในขณะเดียวกันรัฐบาลก็ขาดความมั่นใจ ในการมอบหมายให้เอกชนมาร่วมรับผิดชอบในการแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2556) ดังนั้นวิทยาลัยเอกชนจำเป็นต้องมีกระบวนการบริหาร ที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม ถูกทิศทางและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะการประกันคุณภาพทางการศึกษา จึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่วิทยาลัยเอกชนต้องพัฒนาองค์การเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ พัฒนา ความคิดและพัฒนาศักยภาพการศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อประโยชน์และบุคคลากรใน วิทยาลัยที่จะได้เรียนรู้จากกระบวนการ บริหารและความรู้ความสามารถที่นักศึกษาจะได้รับจากอาจารย์ที่มี คุณภาพ อันหมายถึง ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ วิทยาลัยเอกชนจึงเป็น องค์การหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจำเป็นต้องกำหนดดัชนีวัดคุณภาพและวัด ความสำเร็จของการดำเนินงาน (วรรณรัตน์ วัฒนานิมิตรกุล, 2557) การบริหารการศึกษา ในปัจจุบันมี องค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่จะช่วยให้องค์การนั้นอยู่ได้โดยมีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุ เป้าประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญ คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของ หน่วยงานนั้นในการที่จะรวมพลังเพื่อทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์ (พรชัย เจตมานัน นิตยาพร กิณบุญ และไพฑูรย์ พิมพ์, 2560) ดังนั้นแนวทางการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำวิทยาลัยเอกชน ไปสู่คุณภาพและ เป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหาร และบุคลากรครูจึงเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญและจะต้อง มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม การมีส่วนร่วม ตลอดจนภาวะผู้นำทางวิชาการ ในการบริหารจัดการ การศึกษาให้สัมฤทธิ์ผล (ธีระ รุญเจริญ, 2553) และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อ การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (รังสรรค์ อ้วนวิจิตร, 2554) การบริหารจัดการศึกษาในแนวทางพัฒนาตามกรอบหลักการของการวางแผนที่ยึด คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุลยั่งยืนและนำไปสู่การบรรลุ วิสัยทัศน์ระยะยาว ของการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง ส่งเสริม การมีส่วนร่วม จากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ

ประสิทธิผลการบริหารจัดการคุณภาพจะช่วยสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพเนื่องจากการ ดำเนินงานพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้บริหาร ขณะเดียวกันก็ช่วยเตรียมความพร้อม และพัฒนาศักยภาพแก่สมาชิก ตลอดจนช่วยสร้างความเข้าใจและแนวทางรองรับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อม ประการสำคัญช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ วิธีการหรือแนวทาง ใน

ความต้องการขององค์กร ให้ดำเนินงานอย่างเหมาะสมและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา จากการสร้างความชัดเจนในการบริหารจัดการศึกษา ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาทางด้านการศึกษาและการเรียนรู้ ยังเป็นกลไกหนึ่งในการนำไปสู่ การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสังคมการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมจำเป็นต้อง มีการวางแผนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่ดี ทั้งนี้การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของวิทยาลัยเอกชนจึงต้องมีจุดมุ่งหมายหรือมีเป้าหมายอย่างชัดเจนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การวัดคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนจึงต้องวัดหลายมิติ ทั้งในมิติของเป้าหมาย กระบวนการดำเนินงานและผลผลิต กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อกำกับติดตามให้แน่ใจว่าวิทยาลัยนั้นๆ มีคุณภาพหรือที่เรียกว่าการประกันคุณภาพการศึกษา (Segers and Dochy, 1996) ซึ่งเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนในการจัดการศึกษาต้องตระหนักและดำเนินการจนบรรลุผล ในที่สุด ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) จึงเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้นการประกันคุณภาพการศึกษามีส่วนสำคัญในการพิจารณาเพราะว่าวิทยาลัยเอกชนต่างๆ มีการดำเนินการที่มีประสิทธิผลขึ้นมาน้อยเพียงใดและที่สำคัญ คือ ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรครูที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผล ต่อคุณภาพการศึกษาในเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับเสาวนีย์ บุญธรรม (2558) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในขณะที่ ภารดี อนันต์นาวิ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมา ประกอบกับสภาพประสิทธิภาพการบริหารจัดการพบว่ามีปัญหาในการบริหารจัดการทั้งด้านปัจจัยภายนอกตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยี ตลอดจนปัจจัยในทั้งปัจจัยที่รู้ซึ่งที่ไม่สามารถพัฒนาก้าวหน้าต่อไปได้ หรือที่เป็นไปได้ อย่างล่าช้า ดังนั้นการเริ่มต้นแก้ปัญหาคุณภาพแรงงานจะต้องเริ่มต้นที่สถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อให้มีศักยภาพและความสามารถในการผลิตแรงงานและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประกอบกับคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นที่ต้องการของนายจ้างมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพที่เป็นที่พึงประสงค์ ในขณะที่ปัญหาที่เกิดจากการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาการผลิตกำลังคนส่วนใหญ่ไม่ได้อิงกับความต้องการของประเทศ สถาบันหรือสถานศึกษาเลือกผลิตกำลังคนตามขีดความสามารถทางทรัพยากรของตนเองทำให้เกิดปัญหาคนว่างงานไปพร้อม ๆ กับปัญหาการขาดแคลนกำลังคน สถานศึกษาในสายสามัญเพิ่มเป้าหมายในการรับนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เข้าเรียนต่อมัธยมศึกษาตอนปลายมากขึ้น ส่งผลกระทบให้มีผู้สมัครเรียนอาชีวศึกษาลดลง ปัญหาความไม่

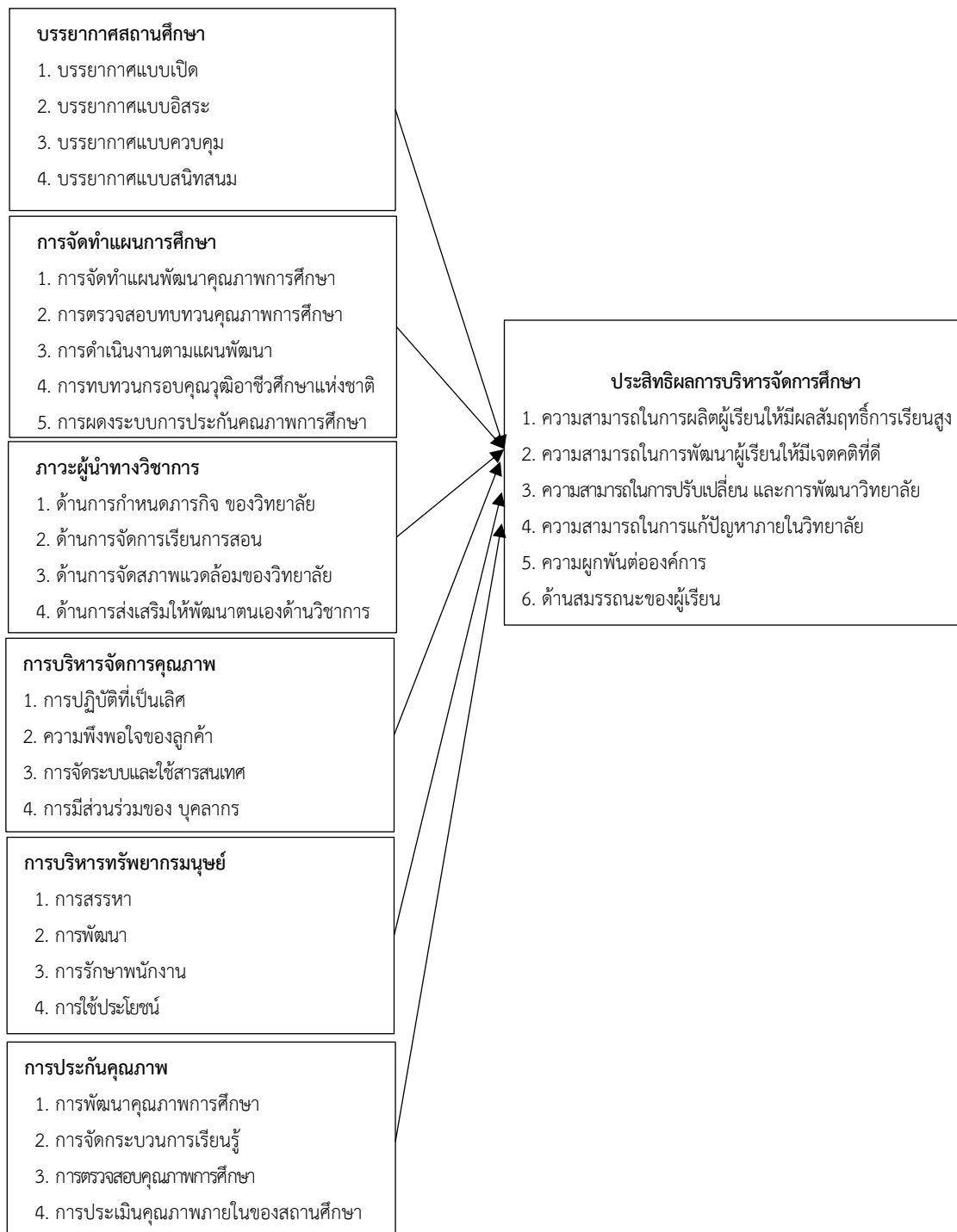
สอดคล้องกันในเชิงปริมาณและคุณภาพสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาผลิตกำลังคนได้ไม่ตรงกับสาขาที่ตลาดต้องการ ผู้จบการศึกษาด้านอาชีวศึกษาขาดความสามารถด้านสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะด้านสายงาน (Functional Competencies) คุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาบางแห่งไม่เป็นที่ยอมรับจากสถานประกอบการ รวมทั้งการขาดความพร้อมในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และข้อจำกัดของเงินอุดหนุนที่ได้รับ ครูสอนในระดับอาชีวศึกษามีปริมาณและคุณภาพไม่สอดคล้องกับภารกิจ ส่งผลต่อคุณภาพนักศึกษา ทำให้ไม่สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2555: 12) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบ การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรครูของวิทยาลัย เอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยและข้อค้นพบต่าง ๆ ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาวิทยาลัยเอกชนให้มีคุณภาพและมาตรฐาน และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ เหมาะสมตามศักยภาพและสอดคล้อง กับเป้าหมายของการศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการวิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การบริหารจัดการศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ บริรยากาศสถานศึกษา การจัดทำแผนการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการคุณภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประกันคุณภาพ

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้สูง ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติที่ดี ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาวิทยาลัย ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในวิทยาลัย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านสมรรถนะของผู้เรียน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ผู้บริหารและบุคลากรครูของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรครู จำนวน 20 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการร่วมสร้างและพัฒนาปัจจัย จำนวน 15 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2.3 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการสำรวจความคิดเห็น ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรครู ได้จากการสุ่มเลือกแบบแบ่งกลุ่มชั้นหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) การกำหนดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีขนาดของตัวแปรจำนวนมาก (Multivariate) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงควรมีจำนวน 500 คนขึ้นไป (Comrey & Lee, 1992) และข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติหรือสมมาตร โดยมีค่าความเบ้ (Skewness: SK) อยู่ระหว่างช่วง -3.00 ถึง +3.00 (Kline, 2005)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

รูปแบบการบริหารจัดการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชน

1. บริรยากาศสถานศึกษา
2. การจัดทำแผนการศึกษา
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
4. การบริหารจัดการคุณภาพ
5. การบริหารทรัพยากรมนุษย์
6. การประกันคุณภาพ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชน

1. ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้สูง
2. ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติที่ดี

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และการพัฒนาวิทยาลัย
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในวิทยาลัย
5. ความผูกพันต่อองค์กร
6. ด้านสมรรถนะของผู้เรียน

ผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารจัดการการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 1 ระดับการบริหารจัดการการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระดับการบริหารจัดการการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	M	SD.	แปลผล	ลำดับ
1. การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน	3.35	.698	ปานกลาง	2
2. การจัดทำแผนการศึกษา	3.29	.618	ปานกลาง	3
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	3.17	.623	ปานกลาง	5
4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.22	.678	ปานกลาง	4
5. การบริหารจัดการคุณภาพ	3.48	.669	ปานกลาง	1
6. บรรยากาศสถานศึกษา	3.11	.653	ปานกลาง	6
รวม	3.20	.657	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารจัดการการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย =3.48) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (ค่าเฉลี่ย=3.35) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย =3.22) ด้านการจัดทำแผนการศึกษา (ค่าเฉลี่ย=3.29) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.17) และด้านบรรยากาศสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย =3.11)

2. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยัน รูปแบบการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ตารางที่ 2 แสดงผลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง รูปแบบการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ตัวแปรใหม่	ตัวแปรสังเกตได้	EFA	CFA			
			B	SE	t	R ²
องค์ประกอบที่ 1 ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน&การทำแผน			0.82	0.06	14.71	0.68

ตัวแปรใหม่	ตัวแปรสังเกตได้	EFA	CFA			
			B	SE	t	R ²
X ₁	x _{1.3} การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาที่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย	.731	0.63			0.59
X ₂	x _{1.5} การจัดทำรายงานประจำปี การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การเขียนรายงาน และจัดทำรายงานผู้เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาเห็นชอบ	.645	0.66	0.04	15.96	0.56
X ₃	x _{1.1} การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	.653	0.63	0.04	16.60	0.60
X ₄	x _{1.4} การประเมินคุณภาพภายในโดยมีการประเมินการปฏิบัติงาน และคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัย	.681	0.65	0.04	17.15	0.63
X ₅	x _{1.2} การจัดกระบวนการเรียนรู้ ตามหลักสูตรและจัดการเรียนรู้เสริมหลักสูตร โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก	.667	0.67	0.04	15.82	0.55
	องค์ประกอบที่ 2 การจัดทำแผนการศึกษา		0.80	0.04	14.71	0.65
X ₆	x _{2.4} การทบทวนกรอบคุณวุฒิวิชาชีพศึกษาแห่งชาติ	.582	0.53	0.04	14.46	0.47
X ₇	x _{2.3} การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	.522	0.55	0.04	13.98	0.44
X ₈	x _{2.5} การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	.658	0.56	0.04	14.37	0.47
X ₉	x _{3.1} การกำหนดภารกิจของวิทยาลัย ด้วยการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน	.666	0.61	0.04	15.21	0.51
	องค์ประกอบที่ 3 การจัดการคุณภาพการศึกษา		0.76	0.06	13.20	0.58
X ₁₀	x _{3.1} การกำหนดภารกิจของวิทยาลัย ด้วยการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน	.701	0.69			0.57
X ₁₁	x _{5.2} การสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย	.724	0.66	0.04	16.24	0.66
X ₁₂	x _{5.4} การมีส่วนร่วมของบุคลากรร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การกำหนดมาตรฐานการศึกษา และสภาพความสำเร็จของวิทยาลัย	.677	0.59	0.04	13.71	0.47
X ₁₃	x _{5.3} การจัดระบบและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อดำเนินงานองค์กร	.600	0.60	0.04	14.27	0.51
X ₁₄	x _{4.4} การใช้ประโยชน์ด้วยการจัดคนให้ตรงกับงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และท้าทายบุคลากรให้อยากทำงาน	.628	0.62	0.04	14.25	0.51
	องค์ประกอบที่ 4 การจัดทำแผน&ผู้นำวิชาการ		0.90	0.07	13.60	0.81

ตัวแปรใหม่	ตัวแปรสังเกตได้	EFA	CFA			
			B	SE	t	R ²
X ₁₅	x _{3.3} การจัดสภาพแวดล้อม จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายใน อย่างเป็นระเบียบและปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	.736	0.55			0.47
X ₁₆	x _{2.1} การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	.730	0.64	0.05	13.07	0.53
X ₁₇	x _{3.4} การส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ ด้วยการ จัดประชุมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อสร้างสรรค์งานวิชาการ	.598	0.52	0.04	12.00	0.44
X ₁₈	x _{3.2} การจัดการเรียนการสอน การวัดผลการเรียนการสอนตาม มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตร	.666	0.59	0.04	13.42	0.57
X ₁₉	x _{3.2} การจัดการเรียนการสอน การวัดผลการเรียนการสอนตาม มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตร	.775	0.51	0.05	10.15	0.30
	องค์ประกอบที่ 5 บรรยากาศสถานศึกษา		0.89	0.08	11.74	0.80
X ₂₀	x _{6.2} การบรรยากาศแบบอิสระให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามความสามารถของตน ผู้บริหารวิทยาลัย เปิดโอกาสให้บุคลากร ครูแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจบางอย่างได้ตามความเหมาะสม	.762	0.51			0.30
X ₂₁	x _{6.3} การสร้างบรรยากาศแบบควบคุมโดยผู้บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผลงานเป็นหลักไม่คำนึงถึงตัวบุคคล คณะครูทำงานตามการ อำนวยการของผู้บริหารตลอดเวลา	.669	0.71	0.06	11.66	0.38
X ₂₂	x _{6.5} บรรยากาศแบบรวบอำนาจโดยผู้บริหารควบคุม ตรวจสอบ การทำงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด	.634	0.60	0.06	10.03	0.61
	องค์ประกอบที่ 6 การบริหารทรัพยากรมนุษย์		0.70	0.06	11.95	0.50
X ₂₃	x _{4.2} การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น	.771	0.64			0.38
X ₂₄	x _{6.1} การสร้างบรรยากาศแบบเปิดให้บุคลากร มีขวัญดี มีความพอใจ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์อันดีมิตร	.711	0.63	0.05	12.71	0.62
X ₂₅	x _{4.3} การรักษาพนักงานด้วยการดูแลในรูปค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่จูงใจ และรักษาบุคลากรให้อยู่ยาวนานที่สุด	.625	0.60	0.05	12.36	0.50

Chi-Square=502.64, df = 433, P-value = 0.01152, RMSEA = 0.023, SRMR = 0.039

NFI = 0.98, NNFI = 1.00, GFI = 0.91, AGFI = 0.88, CFI = 1.00

จากตารางที่ 2 องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จัดเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = 0.82 รองลงมา องค์ประกอบที่ 2 การจัดทำแผนการศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .80 ตามลำดับ องค์ประกอบที่ 3 การจัดทำแผน&ผู้นำวิชาการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .90 องค์ประกอบที่ 4 บรรยายภาคสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .89 องค์ประกอบที่ 5 การจัดการคุณภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = 0.76 และองค์ประกอบที่ 6 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .70 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน ความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลรูปแบบการบริหารจัดการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน อันดับสอง ปรากฏว่า ค่าไคสแควร์ (χ^2) = 935.43 ที่องศาอิสระ (df) = 270 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) = 0.0 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.85 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.82 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) = 0.97 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูป คะแนนมาตรฐาน (SRMR)=0.041 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (RMSEA) = 0.070 แสดงว่า โมเดลรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

3. ปัจจัยการบริหารจัดการการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา

ในส่วนนี้กำหนดวิเคราะห์ ปัจจัยการบริหารจัดการการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression : MRA) แบบรวม (Inter) และแบบขั้น (Stepwise) ผลวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังนี้

ตัวแปรทำนาย คือ รูปแบบการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน x_1 ด้านการจัดทำแผนการศึกษา x_2 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ x_3 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ x_4 ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ x_5 ด้านบรรยากาศสถานศึกษา x_6 โดยเป็นตัวทำนายของ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ซึ่งมีผลวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 3 ผลทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษา ด้วยตัวทำนายคือรูปแบบการบริหารจัดการ

ตัวแปรทำนายที่สำคัญตามลำดับ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	-	-
ค่าคงที่(Constant)	1.123	1.127	-	.997	.319
1. ด้านการจัดทำแผนการศึกษา	.497	.119	.222	4.192	.000
2. ด้านบรรยากาศสถานศึกษา	.430	.068	.243	6.296	.000
3. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	.618	.125	.223	4.929	.000
4. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน	.404	.090	.204	4.485	.000

5. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	.253	.090	.099	2.832	.005
6. ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ	.148	.066	.047	1.276	.005

$$R^2 = 70.00$$

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านบรรยากาศสถานศึกษา (Beta = 243.) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (Beta = .223) ด้านการจัดทำแผนการศึกษา (Beta = .222) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (Beta = .204) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Beta = .099) ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ (Beta = .047) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร รวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Y) ได้ร้อยละ 70.00 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.123 + 0.430 (X_2) + 0.618 (X_3) + 0.497 (X_1) + 0.404 (X_4) + 0.253 (X_5) + 0.148 (X_6)$ และสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.243 (X_2) + 0.223 (X_3) + 0.222 (X_1) + 0.204 (X_4) + 0.099 (X_5) + 0.047 (X_6)$

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย =3.48) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (ค่าเฉลี่ย=3.35) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย =3.2) 2) ด้านการจัดทำแผนการศึกษา (ค่าเฉลี่ย=3.29) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.17) และด้านบรรยากาศสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย =3.11)

2. ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลรูปแบบการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี Chi-Square=502.64, df = 433, P-value = 0.01152, RMSEA = 0.023, SRMR = 0.039 NFI = 0.98, NNFI = 1.00, GFI = 0.91, AGFI = 0.88, CFI = 1.00

3. รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย บรรยากาศสถานศึกษา การจัดทำแผนการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการคุณภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประกันคุณภาพ โดยเป็นตัวทำนายของประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้ร้อยละ 70

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นที่ 1 ระดับรูปแบบการบริหารจัดการของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่น ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่า การประกันคุณภาพ

การศึกษาเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีความครบถ้วนตามมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สงบ ลักษณะ (2541 : 2) คือ การวางแผนและการปฏิบัติหน่วยผลิตที่มุ่งเน้นจะผลิต สิ่งที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการ ซึ่งเป็นกระบวนการวางแผนและเป็นกระบวนการจัดการของผู้รับผิดชอบ การศึกษาควรได้รับการประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่าจะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้ครบถ้วนตามมาตรฐาน คุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตร และตรงกับความมุ่งหวังของสังคม

ประเด็นที่ 2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ รูปแบบการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เช่น องค์ประกอบที่ 1 ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ได้แก่ การตรวจสอบคุณภาพการศึกษามีการกำหนด ผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แผนคือตัวกำหนด ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนหรือตามเป้าหมายมาตรฐานคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) การประกันคุณภาพภายในเป็นการควบคุมตรวจสอบโดยตัวเองจะ ทำให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่เป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ ชัดเจน โดยในการดำเนินการตามแผนเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น ต้องมีการประเมินคุณภาพภายใน หรือ การประเมินตนเองเพื่อตรวจสอบและพัฒนาปรับปรุงให้เป็นไปตามเป้าหมายอยู่ตลอดเวลา องค์ประกอบที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์และจัดการคุณภาพ เช่น การกำหนดภารกิจของวิทยาลัย ด้วยการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งนี้ บุคลากรที่มีคุณภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญของการยกระดับหรือพัฒนาองค์กรสู่ เป้าหมายที่กำหนด ตามแนวคิดของ กัญญามน อินทวาท และสุพจน์ อินทวาท (2556) กล่าวคือการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดมาตรฐานและการคงอยู่ ในสภาพขององค์กรที่ปกติเพื่อองค์กรจะได้สามารถ แข่งขันกับคู่แข่งได้โดยตรวจสอบถึงคุณภาพของบุคลากรค่าตอบแทนและการจูงใจที่บุคลากรควรได้รับ ตรวจสอบวิเคราะห์วินิจฉัยองค์การด้าน คุณภาพมาตรฐานที่จะทำให้ได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้โดยปกติในการ แบ่งภารกิจหลักให้สอดคล้องกับสภาพการแข่งขันทางธุรกิจมักจะแบ่งภารกิจหลัก อีกทั้งสอดคล้องกับ การศึกษาของ Sushila (2007) โดยศึกษากิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพงานใน สหกรณ์ พบว่า กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของพนักงานและการให้ รางวัลเป็นต้น องค์ประกอบที่ 3 การจัดทำแผนและผู้นำวิชาการ เช่น การจัดสภาพแวดล้อม จัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมภายในอย่างเป็นระเบียบและปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ การศึกษาของ ภารดี อนันต์นาวิ (2555, น. 200) อธิบายถึง บรรยากาศองค์การที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น คือ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดสภาวะผู้นำ ซึ่งมาจากแหล่งต่าง ๆ สิ่งที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของ โรงเรียน ตามแนวคิดของ ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft) คือ ความสามารถหรือขาดความสามารถ ของผู้นำในการสร้างหรือริเริ่มการเกิดสภาวะการเป็นผู้นำขึ้นหากผู้นำไม่สามารถสร้างสภาวะผู้นำที่ดีให้เป็น ที่ยอมรับ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่มแล้วสมาชิกของกลุ่มก็จะเป็นผู้สร้างสภาวะผู้นำขึ้นเองทั้งนี้ เพื่อความมีประสิทธิภาพ และความสัมฤทธิ์ผลของกลุ่มเป็นสำคัญ องค์ประกอบที่ 4 บรรยากาศสถานศึกษา

เช่น การบรรยายภาคแบบอิสระให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานตามความสามารถของตน ผู้บริหารวิทยาลัย เปิดโอกาสให้บุคลากรครูแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจบางอย่างได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ซึ่งผู้บริหารถือเป็นตัวกลางสำคัญของการปรับเปลี่ยนบรรยากาศสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Halpin and Croft (1963, pp. 174-181) ได้อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การเป็นตัวกลางที่สำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์การในรูปแบบต่าง ๆ องค์ประกอบที่ 5 บริหารทรัพยากรมนุษย์และ บรรยากาศสถานศึกษา เช่น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ พจน์ อินทวาท และกัญญามน อินทวาท (2556, น. 36) กล่าวว่า การที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรม การศึกษาของพนักงาน การพัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงานให้พร้อมที่จะรับผิดชอบการเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการปรับหรือพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ชนะในการแข่งขันได้ในที่สุด เป็นต้น

ประเด็นที่ 3 โมเดลอิทธิพลเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา คือ รูปแบบการบริหารจัดการ เช่น ด้านการจัดทำแผนการศึกษา และหรือ บรรยากาศสถานศึกษา ทั้งนี้การที่ผู้บริหารหรือผู้นำได้เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นนั้นจะทำให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานเพื่อองค์กรบรรลุประสิทธิผลมากขึ้น กล่าวคือ การบรรยายภาคแบบอิสระให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานตามความสามารถของตน ผู้บริหารวิทยาลัย เปิดโอกาสให้บุคลากรครูแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจบางอย่างได้ตามความเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบรรยายภาคที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดสภาวะผู้นำซึ่งมาจากแหล่งต่าง ๆ สิ่งที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของโรงเรียนตามแนวคิดของ ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft) คือ ความสามารถหรือความสามารถของผู้นำในการสร้างหรือริเริ่มการเกิดสภาวะการเป็นผู้นำขึ้น หากผู้นำสามารถสร้างสภาวะผู้นำที่ดีให้เป็นที่ยอมรับจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่มหรือสมาชิกของกลุ่มก็จะเป็นผู้สร้างสภาวะผู้นำขึ้นเอง ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพ และความสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, น. 200) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ประการที่ 1 ควรพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เช่น ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โดยมีประเด็นคือ (1) การพัฒนาตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เช่น การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ซึ่งเป็นการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยให้ชัดเจน (2) ควรพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และจัดการคุณภาพ เช่น การกำหนดภารกิจของวิทยาลัย ด้วยการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน (3) ควรมีการจัดทำแผน และผู้นำวิชาการ เช่น การจัดทำสภาพแวดล้อม จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในอย่างเป็นระเบียบและปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้

ของผู้เรียน (4) ควรสร้างบรรยากาศสถานศึกษา เช่น การบรรยากาศแบบอิสระให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานตามความสามารถของตน ผู้บริหารวิทยาลัย เปิดโอกาสให้บุคลากรครูแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจบางอย่างได้ตามความเหมาะสม (5) ควรพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศสถานศึกษา เช่น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ 2 ควรยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาพรวม เช่น การยกระดับผู้เรียนด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อผลักดันให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข

ประเด็นที่ 3 โมเดลอิทธิพลเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา คือ รูปแบบการบริหารจัดการ เช่น ด้านการจัดทำแผนการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ประเด็นที่ 1 ควรมีการศึกษาเชิงทดลองหรือมีการติดตามประเมินผล รูปแบบการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำตัวบ่งชี้เป็นแนวทางของการพัฒนาระดับองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ประการที่ 2 ควรที่การนำโมเดลต้นแบบรูปแบบบริหารจัดการ ไปขยายผลการสู่การบริหารจัดการเพื่อศึกษาผลในระยะต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา** (ฉบับปรับปรุง)

เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกกรอบสาม. กรุงเทพฯ : ขาวฟ้า.

พรชัย เจตมานันท์ นิธยาพร กิณบุญ และไพฑูริย์ พิมพ์. (2560). **ทรัพยากรมนุษย์: มิติการบริหารจัดการ**

ศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สุตราพิศาลบิวเดอร์.

ภาวดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4.ชลบุรี : มนตรี.

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร. (2554). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก**.

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีสเทวิน.

วรรณรัตน์ วัฒนานิมิตกุล. (2557). **การศึกษาทัศนคติของผู้ประกอบการต่อการส่งออกทุเรียนไทยไปตลาดสาธารณรัฐประชาชนจีน**. สยามวิชาการ ปีที่ 15, 1(24).

สงบ ลักษณะ. (2541). **แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา**. วารสารข้าราชการครู. 18 (สิงหาคม – กันยายน 2541). 2-7.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **ระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล**. สืบค้นจาก: <http://portal.bopp-obec.info/obec56/>.

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555). **มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). **บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุพจน์ อินทว้าง และกัญญามน อินทว้าง. (2556). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- เสาวนีย์ บุญธรรม. (2558). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). **A First Course in Factor Analysis(2nd ed.)**. New Jersey:Lawrence Erlbaum Associates. Retrived October 15 , 2009 , from <http://www.ingentaconnect.com/content/apl/lcibi>
- Halpin, A.W, and Croft, D.B. (1963). **The Organizational Climate Of School**. Chicago :University of Chicago Press.
- Kline, R.B. (2005). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling (2ndEd)**. New York: The Guilford Press.
- Segers, MSR., & Dochy, F.J.R.C. (1996). **Performance Indicators**. Retrieved March, 17, 2006.from [http:// www. Positive. Quality Assurance in Higher Education: TheoreticalConsiderations and Empirical Evidence. Studies in Educational Evaluation, 22, 2,115-37.](http://www.Positive.QualityAssuranceinHigherEducation:TheoreticalConsiderationsandEmpiricalEvidence.StudiesinEducationalEvaluation,22,2,115-37)
- Sushila D. R. (2007). **HRM Practices and Employee Performance in Cooperatives: Direct and Indirect Relationship**. Malaysian Journal of Co-operatives Management, 4, 32-49.