

ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ
ของสถาบันการอาชีวศึกษา

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS INFLUENCING
ACADEMIC ADMINISTRATION FOR VOCATIONAL INSTITUTES

อัครพพร อังกินันท์ สมคิด สร้อยน้ำ แฉ่งน้อย ย่านวารีย์ และสวัสดี โพธิ์วัฒน์
Atcharporn Ankinandana, Somkid Sroinam, Naengnoi Yanwaree, and Sawat Pothivat,

หลักสูตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร งานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา และ 2) เพื่อตรวจสอบตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร งานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดกลุ่มตัวแปร ระยะที่ 2 เป็นขั้นตอนการตรวจสอบความสอดคล้องของ ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร งานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 490 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในครั้งนี้มีค่า IOC ระหว่าง 0.71 - 1.00 มีค่าความเที่ยง 0.93 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ใช้โปรแกรมลิสเรลในการวิเคราะห์ ความแบ่ ความโด่ง องค์กรประกอบเชิงยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยสรุปว่า

1. ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร งานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) สมรรถนะองค์กร 3) กระบวนการในการสื่อสาร 4) ความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ

2. ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงาน วิชาการ ของสถาบันการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแบบสุดท้ายมี ค่าสถิติดังต่อไปนี้ $t^2=10.40$, $df = 45$, $p=1.00$, $GFI= 1.00$, $AGFI= 0.99$, $RMSEA= 0.00$, $SRMR= 0.0065$, $LSR=1.54$, $CN= 3206.24$

3. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อการ บริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยเรียงลำดับสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมาก ไปหาน้อย มีดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรงมี 4 ปัจจัยคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะ องค์กร การกระบวนกรในการสื่อสาร และความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ 2) อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัยคือ สมรรถนะองค์กร ภาวะผู้นำทางวิชาการ การกระบวนกรในการสื่อสาร 3) อิทธิพลรวมมี 4 ปัจจัยคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะองค์กร การกระบวนกรในการ สื่อสาร และความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ

4. เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างของตัว แปรแฝง การกระบวนกรในการสื่อสาร ความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ การบริหารงาน วิชาการ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนคุณภาพ ตัวแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษาได้ถึงร้อยละ 85

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) To study a linear structural equation model of factors influencing academic administration for Vocational Institutes and 2) To study direct indirect and total effects of factors influencing academic administration for Vocational Institutes Quality. The Classify research which consisted of two phases. Phases 1 were study factors that influenced Academic Administration for Vocational Institutes by Document Analysis and 8 expert Semi-Structure Interviews. Phases2 was evaluation of The Causal Relationship Model of Factors Influencing Academic Administration for Vocational Institutes by survey research. The Classify Simple Random Sampling was applied for research samples which consisted of 490 directors. The research instrument was 5 point rating scale questionnaire was applied for data collection which gave Content Validity, IOC: (Item Objective Congruence Index) between: 0.71 - 1.00. The reliability by Cronbach' alpha coefficient method was 0.93. The data were collected by

mail and earned data were analyzed using by Statistical Package for the social Science (SPSS for Windows version 11.5) and the LISREL version 8.52 for skewness, kurtosis, confirmatory factors analysis and to investigate the consistency between the hypotheses model and the empirical data.

The findings of this study were summarized as follows:

1. The Causal Relationship Model of Factors Influencing Academic Administration for Vocational Institutes were Instructional Leadership, Organization Competencies, Communications Organization, and Co-Operative.

2. The structural model of the causal relationship model of factors influencing academic administration for vocational institutes was fitted to the empirical data too. The statistics computation $\chi^2=10.40$, $df = 45$, $P=1.00$, $GFI= 1.00$, $AGFI= 0.99$, $RMSEA= 0.00$, $SRMR= 0.0065$, $LSR=1.54$, $CN= 3206.24$

3. The effect of Factor in Structural Model. The direct effects, Indirect effects and total effects of The Causal Relationship Model of Factors Influencing Academic Administration for Vocational Institutes from maximum to least : 1) The direct effects was 4 variables; Instructional Leadership, Organization Competencies, Communications Organization and Co-Operative. 2) The indirect effects was 3 variables; Organization Competencies, Instructional Leadership, and Communications Organization. 3) The total effects was 4 variables; Instructional Leadership, Organization Competencies, Communications Organization and Co-Operative

4. The R- Square (R^2) of the structural equation model of factors COOR, COOP and ACAD influencing the causal relationship model of factors influencing academic administration for vocational institutes Quality was 85 %

คำสำคัญ

ตัวแบบ สถาบันการอาชีวศึกษา การบริหารงานวิชาการ

ความสำคัญของปัญหา

เป้าหมายของการพัฒนาประเทศคือ การทำให้คนมีความสุข ประกอบด้วยการมีสุขภาพแข็งแรง ครอบครัวที่อบอุ่นมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีสังคมที่สันติ เอื้ออาทร มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานการส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานภาคอุตสาหกรรม การสร้างงานให้ประชาชนในวัยทำงาน กระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการความรู้ ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งปัจจุบันเป็นยุคสังคมความรู้ (Knowledge-Based Society) ความรู้และภูมิปัญญาของสังคมถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันกับนานาชาติ ส่งผลให้ประเทศทั่วโลกทบทวนบทบาทแนวทางจัดการศึกษา ด้วยเป้าหมายเพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมการเมืองวัฒนธรรมให้ก้าวสู่ศตวรรษใหม่อย่างมั่นคงยั่งยืน การอาชีวศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา และฝึกวิชาชีพเพื่อผลิตพัฒนากำลังคนระดับฝีมือระดับเทคนิคระดับเทคโนโลยีที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน การประกอบอาชีพอิสระที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ตระหนักถึงความสำคัญของการเร่งรัดพัฒนาการอาชีวศึกษาเพื่อรองรับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา โดยจัดการศึกษาอาชีพตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ไว้ 3 รูปแบบคือ การอาชีวศึกษาในระบบ นอกระบบและระบบทวิภาคีเป็นสิ่งสำคัญในการผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูง สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ ค้นคว้าวิจัยให้บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สอศ. จึงถูกคาดหวังให้เป็นเครื่องมือพัฒนาประเทศเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาโดยจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา 19 แห่ง เหตุนี้การหาตัวแบบการบริหารงานวิชาการในสถาบันการอาชีวศึกษาจึงสำคัญและจำเป็น สภาพปัจจุบัน แนวโน้มส่งผลให้สถานศึกษาของ สอศ. มีการกำหนดเป้าหมายพัฒนาไปสู่ทิศทางแนวโน้มการปรับเปลี่ยนให้พันธกิจของสถานศึกษาตอบสนองความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนไป เพื่อสร้างพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้มีความสุข ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะค้นพบตัวแบบในการพัฒนางานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษาตามเกณฑ์ มาตรฐานเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการในอนาคต จากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องและมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ มุ่งสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ ที่สามารถตอบสนองความต้องการพัฒนาการศึกษา ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นที่จะศึกษา ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำข้อที่ค้นพบมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานวิชาการในสถาบันการอาชีวศึกษา และเพื่อ

นำเสนอตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถาบันการอาชีวศึกษา
2. ตัวแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา มีลักษณะอย่างไร
3. ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเอกสารแนวคิด และทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การจัดการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษา การบริหารงานวิชาการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการและรูปแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยแหล่งข้อมูลจากตำรา เอกสาร วารสาร ผลงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารระดับกระทรวง และผู้บริหารระดับสูงสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปี พ.ศ. 2552 ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ เป็นคณะกรรมการในการดำเนินการจัดตั้งสถาบัน และน่านโยบายตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ลงสู่การปฏิบัติจำนวน 8 คนในการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มประชากรในการวิจัยเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

รองผู้อำนวยการในสถานศึกษาจำนวน 2,075 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

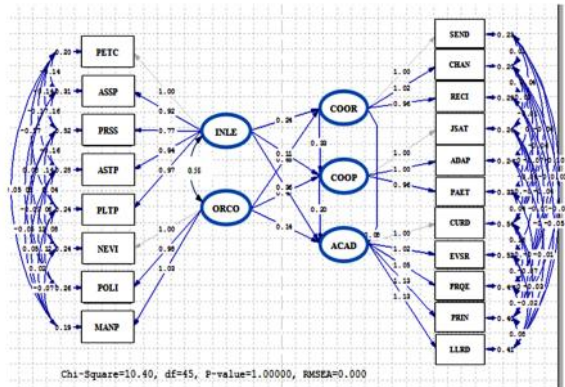
ขอบเขตด้านตัวแปร ในการวิจัยนี้ได้กำหนดตัวแปรเป็น 2 ประเภทคือตัวแปรแฝง ภายในและตัวแปรแฝงภายนอกที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษาเข้าไว้ในตัวแบบ ในที่นี้เสนอตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเป็น 2 ระยะ และกำหนดตัวแปรออกเป็นสองประเภท ดังนี้ (1) ตัวแปรภายนอก (Exogenous variables) 2 ตัวคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (INLE) สมรรถนะองค์กร (ORCO) (2) ตัวแปรภายใน (Endogenous Variables) 3 ตัวคือ กระบวนการสื่อสาร (COOR) ความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ (COOP) และการบริหารงานวิชาการ (ACAD)

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษาโดยวิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจัดข้อมูลเป็นกลุ่มตัวแปร ระยะที่ 2 เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษาโดยการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำนวน 415 แห่ง ๆ ละ 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 2,075 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรมลิสเรล 8.52 ในการวิเคราะห์ความแปร ความโค้ง และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

ในระยะที่ 1 การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา ผลการวิเคราะห์เอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดปัจจัยตัวแบบการบริหารงานวิชาการและจัดทำร่างปัจจัย ตัวแบบได้ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) สมรรถนะองค์กร 3) กระบวนการในการสื่อสาร 4) ความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้รวม 19 ตัวแปร ระยะที่ 2 การตรวจสอบตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบการวัดของตัวแปรแฝง และ

ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้งหมดสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความตรงเชิงโครงสร้าง มีความถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องในเชิงทฤษฎี การวิเคราะห์จำแนกออกเป็น 2 ประเภทคือ ตัวแปรแฝงภายนอกมีจำนวน 2 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะองค์กร ตัวแปรแฝงภายในมีจำนวน 3 ตัวแปรคือ การบริหารงานวิชาการ กระบวนการในการสื่อสาร และความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น รูปแบบสมมุติฐาน มีค่าไค-สแควร์ $\chi^2 = 518.52$, $df = 142$, $p = 0.00$, $GFI = 0.90$, $AGFI = 0.86$, $RMSEA = 0.075$, $SRMR = 0.038$, $LSR = 0.15$, $CN = 174.50$ องค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าไค-สแควร์ สัมพัทธ์ (ผลหารของค่าไค-สแควร์ด้วยค่าองศาอิสระ) ได้เท่ากับ 4.089 ซึ่งมีค่าเกิน 2.00 และการวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) ได้ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standard Residual) มีค่าสูงสุด = 8.67 ซึ่งตามเกณฑ์ไม่ควรเกิน 2.00 (สุภมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2522) ซึ่งแสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของรูปแบบมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไปทำให้กราฟควิล็อต (Q-Plot) มีความชันน้อยกว่าเส้นทแยงมุมแสดงว่ารูปแบบสมมุติฐานยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับปรุงแบบเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีการปรับเพิ่มพารามิเตอร์ (ธีรเดช ฉายอรุณ, 2552) ให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ตามคำแนะนำในดัชนีปรับโมเดล (Modification Indices) ของโปรแกรมลิสเรลที่ว่าค่าไค-สแควร์จะลดลงมากหากยอมผ่อนคลายให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้และอาศัยความรู้ในเชิงทฤษฎีประกอบในการปรับปรุงแบบ โดยปรับเพิ่มพารามิเตอร์จำนวน 121 คู่ 8 คู่ คือ TE 48 คู่ TH 45 คู่ และ TD 28 คู่ หลังจากการปรับปรุงแบบทำให้โมเดลสมมุติฐานที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้วัดความกลมกลืนของรูปแบบมีค่าไค-สแควร์ $\chi^2 = 10.40$, $df = 45$, $p = 1.00$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $RMSEA = 0.00$, $SRMR = 0.0065$, $LSR = 1.54$, $CN = 3206.24$ แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก (λ) อยู่ระหว่าง 0.77 ถึง 1.03 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.46 ถึง 0.81 ซึ่งทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตามเกณฑ์ถือว่ารูปแบบสมมุติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ตัวแบบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ปัจจัยความสัมพันธ์นี้ เพื่อศึกษาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร งานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ 5 ปัจจัยคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะองค์การ สามารถอธิบายการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 71 ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะองค์การ กระบวนการในการสื่อสาร สามารถอธิบายการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 76 ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะองค์การ กระบวนการในการสื่อสาร ความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ สามารถอธิบายการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 85 โดยผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการอภิปรายออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา พบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่วางไว้โดยทุกปัจจัยในตัวแบบ 5 ปัจจัยรวมกัน พยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 85 ถือได้ว่า เป็นตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้ ทั้งนี้เนื่องจากมีความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนอย่างแท้ จริจสอดคล้องกับการสัมภาษณ์รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ นายจรินทร์ ลักษณะวิศิษฏ์ ดร.วิลาวัลย์ ตัณวัฒน์พงศ์ สอดคล้องกับ ฮาลลิงเกอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985) พบว่า ความก้าวหน้าของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร การเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อสร้างแนวคิดภาวะผู้นำทาง

วิชาการ การพัฒนาพันธกิจเป้าหมายการบริหารจัดการศึกษา และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนงาน เลดท์วูด และดูค (Leithwood & Duke, 1999) กล่าวถึงภาวะผู้นำ 6 ประเด็นด้านจัดการเรียนการสอน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมคุณธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารจัดการ ความเท่าทันสถานการณ์ เบลสและเบลส (Blasé & Blase, 2004) สรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารพิจารณาจากการจัดกรอบแนวคิดเป้าหมายการสื่อสารเป้าหมาย ให้คำปรึกษา ประเมินผลการเรียนการสอน การประสานงานหลักสูตร การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน การใช้เวลาการเรียนการสอน ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ การบำรุง รักษาจัดสิ่งจูงใจให้ครูผู้สอน การควบคุมมาตรฐานของวิชาการ จัดสิ่งจูงใจให้ผู้เรียน กิตติมา ปรีดีติลล (2545) กล่าวถึงบทบาทการเป็นผู้นำต้องพัฒนาบุคลากร พัฒนาหลักสูตรการสอน การเงิน การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์ระหว่างงานโดยโยงสู่บทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการ และพอร์ทิน (Portin, 2001) สรุปว่า การแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้มีการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา มีปัจจัยที่สำคัญในการสนับสนุนเพื่อเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปอย่างราบรื่นเหมาะสมเกิดผลสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะองค์กร กระบวนการในการสื่อสาร ความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ

2. การศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ พบว่า

2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรง ต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบัน การอาชีวศึกษาโดยมี ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษาผ่านปัจจัยกระบวนการในการสื่อสาร และปัจจัยความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลรวมต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบัน การอาชีวศึกษา สอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของ นายประเสริฐ แก้วเพชร ดร.เอกนิษฐ์ คลังแสง ดร.สิริรักษ์ รัชชุตานติ ข้อค้นพบสามารถอธิบายได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลตรงต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา หมายถึงการเป็นสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพมีผลผลิตคือผู้เรียนที่มีสมรรถนะ ผู้บริหารถือว่าเป็นผู้มีมุมมองแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้าน

หลักสูตร มีวิธีการประเมินผู้เรียน รวมทั้งการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินการสอนของครู โดยการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้การจัดทำทะเบียนและวัดผลประเมินผลการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา การส่งเสริมพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ คุณสมบัติดังกล่าวเป็นคุณสมบัติของควมมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา จอห์น ที เซฟาส์ (John T. Seyfarth, 1999) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาว่า นอกจากมุมมองที่เป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่ท้าทาย ต้องบริหารจากการประเมินผล การบริหารจัดการที่เชี่ยวชาญ มีภาวะผู้นำทางการศึกษาตามแบบแผน และมีวัฒนธรรม มีการกระทำที่ถูกต้อง เป็นผู้ปรับเปลี่ยนผู้เรียนให้พัฒนาไปสู่ความโดดเด่นโดยจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ มีมุมมองการศึกษากับเศรษฐศาสตร์และสามารถเทียบเคียงกับอารยะประเทศได้ ตรงกับแนวคิดของ แม็คเก็ททริค และแมนเซอร์ (McGettrick & Mansor, 1999) กล่าวถึง 3 ตัวแปรคือ เป้าหมายของผู้เรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สมรรถนะของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชฟพาลด์ (Sheppard, 1996) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคอีแวน (McEwan, 1998) ซึ่งเสนอขั้นตอนการเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องสามารถทำงานวิชาการร่วมกับครูได้ต้องอาศัยนวัตกรรม บรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้

ในด้านความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหาร งานวิชาการ รองลงมา สอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของ ดร.อกนิษฐ์ คลังแสง ดร.สิริรักษ์ รัชชานันติ ท่านนริศรา ขวาลตันพิพัทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอลลิงเจอร์ และเฮค (Hallinger & Heck, 1997 อ้างถึงในอมรา จำรูญศิริ, 2555) ที่กล่าวว่า ผลของภาวะผู้นำทางวิชาการคือ การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ให้ชัดเจน สอดคล้องกับ เอริก มิคคาเร็ก และฮอย (Alig-Mielcarek, 2003) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวไม่สามารถช่วยให้โรงเรียนสัมฤทธิ์ผลระดับสูงได้ เพราะเป็นเพียงบทบาททางอ้อมที่ได้ผลโดยตรงนั้นเกิดจากการมุ่งเน้นทางวิชาการ การเอาใจใส่กับกระบวนการในการสื่อสาร ความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการที่ดีที่สุด สอดคล้องกับเจนติลลุคซี และมูโต (Gentilucci & Muto, 2007 อ้างถึงใน อมรา จำรูญศิริ (2555) ได้ทำการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษามีอิทธิพลสูงมาก ซึ่งในการที่จะพัฒนาผ่านบุคคลอื่นนั้น ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อผู้ร่วมงาน

อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา ผ่านปัจจัยกระบวนการในการสื่อสารและปัจจัยความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารถึงแม้จะมีบทบาทหรือพฤติกรรมกระตือรือร้นในการดำเนินงานของภาวะผู้นำทางวิชาการน้อย แต่บทบาทของการใช้กระบวนการในการสื่อสารให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานและบริหารจัดการโดยความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ ซึ่งการที่ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่น ๆ นั้นเป็นผลให้ผู้บริหารรู้จักเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ ไลท์วูด และ ดูก (Leithwood & Duke, 1999) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลสำเร็จของผู้เรียนเพียง 1 ใน 4 เท่านั้น ที่เหลือได้รับอิทธิพลทางอ้อมผ่านคณะครู หรือบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้เรียน

2.2 สมรรถนะองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสมรรถนะองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษาผ่านปัจจัยกระบวนการในการสื่อสารและปัจจัยความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ และมีอิทธิพลรวมต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา ข้อค้นพบสามารถอธิบายได้ว่าสมรรถนะองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญตัวแปรหนึ่งเพราะเป็นสภาพที่เกิดขึ้น ในองค์การ เป็นผลจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้แต่ละองค์การมีความแตกต่างกันเนื่องมาจากนโยบายการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สภาพแวดล้อมและโครงสร้างองค์การ สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ท่าน จุลินทร์ ลักษณะวิศิษฐ์ ดร.อกนิษฐ์ คลังแสง ดร.สิริรักษ์ รัชชศานติ นายเฉลียว อยู่สีมารักษ์ และกิตติมา ปรีดีติลล (2545) กล่าวว่า บทบาทของการเป็นผู้นำของผู้บริหารว่าได้ถูกพัฒนาเรื่องของบุคลากร นักเรียน สถานศึกษากับชุมชน การพัฒนาหลักสูตรการสอน การเงิน การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกความสัมพันธ์ระหว่างงานโดยโยงสู่บทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการแบบต่าง ๆ ควรทำหน้าที่เป็นผู้นำทางการสอน หรือผู้นำทางวิชาการ โดยมีความเข้าใจ และสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานของครู การตั้งความคาดหวังสูงเกี่ยวกับผู้เรียน และครูเน้นความมีมาตรฐานวิชาชีพที่สูง

การจัดดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ภายในเชิงบวกกับบุคลากรภายในและนอกสถานศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยคงความมีระเบียบ การพัฒนาแผน การพัฒนาสถานศึกษา

การจัดให้มีระบบการสื่อสารภายในที่ดี และเข้มงวดต่อการคัดเลือกผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งครู นอกจากนี้ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้พัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่ออธิบายปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่เป็นปัจจัยสาเหตุ หรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากการค้นพบผลการวิเคราะห์ พบว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว คือ นโยบายการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สภาพแวดล้อม และโครงสร้างองค์การ เป็นองค์ประกอบของตัวแปรสมรรถนะองค์การอย่างแท้จริง สอดคล้องดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2539) และแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, et al., 1993) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การจำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์การ 4 องค์ประกอบคือ ลักษณะขององค์การคือ โครงสร้างและเทคโนโลยี ลักษณะสภาพแวดล้อม ซึ่งรวมถึงสถานะเศรษฐกิจและการตลาด ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์การคือระดับงานที่ปฏิบัติและความผูกพันเกี่ยวข้องกับงาน นโยบาย และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

แต่อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา ผ่านปัจจัยกระบวนการใน การสื่อสาร และปัจจัยความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ นั้นแสดงว่าผู้บริหารนอกจากต้องมีความรู้และทักษะด้านนโยบายการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สภาพแวดล้อมโครงสร้างองค์การแล้วผู้บริหารยังต้องคำนึงถึงกระบวนการในการสื่อสาร ความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ โดยต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการรับข่าวสาร การใช้ช่องทางในการส่งข่าวสาร การส่งข่าวสาร การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ความพึงพอใจในงานของครูความสามารถในการปรับตัวของครู สอดคล้องกับแนวคิดของวรเดช จันทรศร (2539) กิตติ บุณนาค (2541) และแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, et al., 1993) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การว่า เป็นสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดผลสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมาย คาสท์ และ เจมส์ (Kast & James, 1973 อ้างถึงในเสาวณี ตรีพุทธรัตน์, 2547) ที่ให้ทัศนะว่า ในองค์การหนึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย 4 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ 2) ปัจจัยด้านมนุษย์ และวัฒนธรรม ซึ่งเป็นตัวริเริ่มเกี่ยวกับ ความคาดหวังในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านยุทธวิธี จะมีสารสนเทศเป็นตัวนำไปสู่โอกาสการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มุ่งเน้นไปที่กระบวนการเรียนการสอน ซึ่งทั้งสี่ปัจจัยดังกล่าวจะต้องทำงานไปด้วยกันจึงจะสามารถทำให้ระบบการบริหารจัดการในโรงเรียนประสบความสำเร็จ

2.3 กระบวนการในการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยกระบวนการ ในการสื่อสารมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหาร งานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา ผ่านปัจจัยความร่วมมือของผู้นับสนุนของผู้ปฏิบัติมีอิทธิพลรวมต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา ข้อค้นพบดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญตัวแปรหนึ่ง เพราะเป็นสภาพที่เกิดขึ้นในองค์กร เป็นผลมาจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้แต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน เนื่องมาจากเทคนิควิธีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับข่าวสาร การใช้ช่องทางในการส่งข่าวสาร การส่งข่าวสาร สอดรับกับการสัมภาษณ์ ท่านนริศรา ขวาลตันพิพัฒน์ และสอดคล้องกับ เอริก เมลเคเลค (Alig-Mielcarek, 2003) และตัวแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger & Murphy (1990) ; Murphy (2003) ; Weber (1996) คือ การให้คำนิยาม การสื่อสารเป้าหมายร่วม การกำกับติดตาม การให้ข้อมูลป้อนกลับต่อกระบวนการสอนและการเรียนรู้ การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพทั้งโรงเรียนมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียน และเมอร์ฟี (Murphy, 2003) พบว่า การพัฒนาสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการสนับสนุนงาน เบลส และเบลส (Blase & Blase, 2004) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของ ฮาลลิงเกอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1990) และ เชฟเพิร์ด Sheppard, 1996) สรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารคือ 1) การจัดกรอบแนวคิดเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) การให้คำปรึกษาและการประเมินการเรียนการสอน 4) การประสานงานเกี่ยวกับหลักสูตร 5) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การใช้เวลาในการเรียนการสอน 7) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ 8) การบำรุงรักษา 9) การจัดสิ่งจูงใจให้ครูผู้สอน 10) การควบคุมมาตรฐานของวิชาการ 11) การจัดสิ่งจูงใจให้นักเรียน เช่นเดียวกับ เมอร์ฟี (Murphy, 2003); เวบเบอร์ (Weber, 1996) คือ การให้คำนิยามและการสื่อสารเป้าหมายร่วม การกำกับติดตาม และการให้ข้อมูลป้อนกลับต่อกระบวนการสอนและการเรียนรู้การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ

แต่อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยที่พบว่า กระบวนการในการสื่อสารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา ผ่านปัจจัยความร่วมมือของผู้นับสนุนของผู้ปฏิบัติ นั้นแสดงว่า ผู้บริหารนอกจากต้องมีความรู้และทักษะกระบวนการในการสื่อสารเกี่ยวกับการบริหารวิชาการแล้ว ผู้บริหารยังต้องคำนึงถึงความร่วมมือของผู้นับสนุนของผู้ปฏิบัติ โดยต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ความพึงพอใจในงานของครู และความ สามารถในการปรับตัวของครู ดังที่ เลดท์วูด และดูค (Leithwood & Duke, 1999) มีแนวคิดสำคัญด้านภาวะผู้นำคือ การเรียนการสอน การเป็นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง การส่งเสริมคุณธรรม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการ ด้านความเท่าทันสถานการณ์ และจอห์น ที เซฟาสท์ (John T. Seyfarth, 1999) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาว่า นอกจากมุมมองที่เป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่ท้าทาย ต้องบริหารจากการประเมินผลการบริหารจัดการที่เชี่ยวชาญ และมีภาวะผู้นำทางการศึกษาตามแบบแผน และมีวัฒนธรรม มีการกระทำที่ถูกต้อง เป็นผู้ปรับเปลี่ยนผู้เรียนให้พัฒนาไปสู่ความโดดเด่นโดยจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ มีมุมมองการศึกษากับเศรษฐศาสตร์และสามารถเทียบเคียงกับอารยะประเทศได้

เนื่องจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีบริบทที่แตกต่างกันทั้งขนาดและสถานที่ตั้ง พอร์ติน (Portin, 2001) สรุปบทบาทที่เหมือนกันของผู้บริหาร แม้จะต้องบริหารสถานศึกษาที่มีบริบทต่างกันคือ การแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำส่งเสริมให้มีการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนย่อมจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และจากการสังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ เชฟเพิลด์ (Sheppard, 1996) พบว่า มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งมีองค์ประกอบคือ สนใจในการพัฒนาวิชาชีพ และนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการปฏิรูปการศึกษา ธงชัย สันติวงษ์ (2538 อ้างถึงใน เสาวณี ตรีพุทธรัตน์, 2548) ให้ทัศนะว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคล อบรมพัฒนารวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การสมัยใหม่ถือว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนระยะยาวที่ต้องมีการสนใจเป็นพิเศษเท่ากับเป็นการสร้างความมั่นใจขึ้น องค์การจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายระยะยาวได้ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพที่เกิดจากการสรรหา คัดเลือก อบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าได้อย่างยั่งยืน และเมื่อพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) พบว่า คุณภาพของการปฏิบัติงาน ถือเป็นตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพที่สำคัญของสถานศึกษาคือ ถ้าครูมีคุณภาพการสอนหรือการปฏิบัติงานต่ำ ผู้เรียนก็จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับศักยภาพความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของครู มีการวางแผน พัฒนาบุคลากร กำกับติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ (Chrispeels, 1990; Purkey & Smith, 1983 ; Shannon & Bylsma, 2003) ทั้งนี้ครูที่สอนในสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนา โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตรการสอน การประเมินผลอย่างเป็นระบบ จัดให้มีการเยี่ยมชั้นเรียน กำกับติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร เน้นงาน

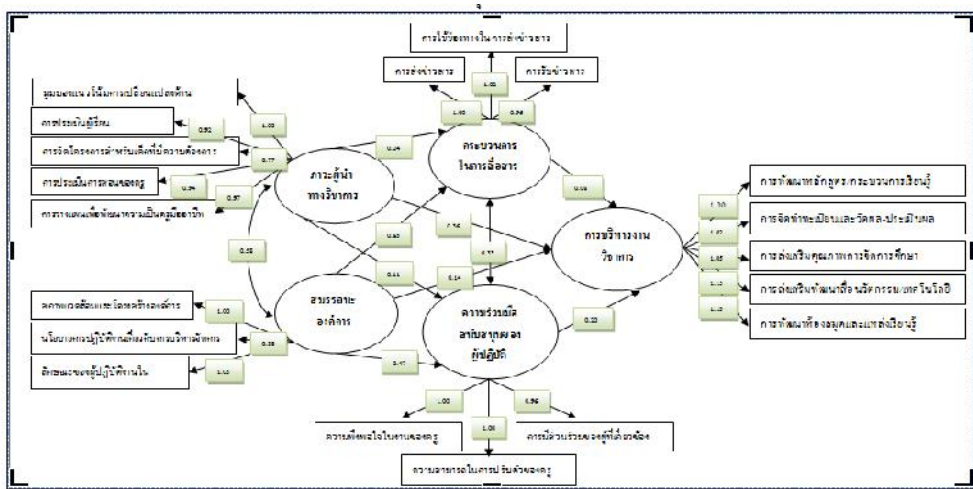
วิชาการ พัฒนาวิชาชีพของครู และพยายามให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู และนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (วิโรจน์ สารรัตน์ และอัญชลี สารรัตน์, 2546; Alig-Mielcarek, 2003)

2.4 ความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา และมีอิทธิพลรวมต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา ข้อค้นพบดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่า ความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลทางตรง เป็นเรื่องที่มีความสำคัญตัวแปรหนึ่งเพราะเป็นสภาพที่เกิดขึ้นในองค์การเป็นผลมาจากผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ทำให้แต่ละองค์การมีความแตกต่างกันอันเนื่องมาจากเทคนิควิธีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการแล้ว ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติโดยต้องเรียนรู้การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ความพึงพอใจในงานของครู และความสามารถในการปรับตัวของครู ตรงกันกับการสัมภาษณ์ ท่าน ดร.เอกนิษฐ์ คลังแสง นายประเสริฐ แก้วเพชร ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม และท่าน นริศรา ขวาลตันพิพัทธ์ ซึ่งแคพลอ (Caplow, 1964 อ้างถึงใน ภรณ์ กীরติบุตร มหานนท์, 2549) โดยเสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การควรวัดจาก 1) ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้ 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียว 3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก 4) ความสำเร็จ สำหรับมาโฮนีและเวทซ์เซล (Mahoney&Weitzel, 1969 cited in Streers, 1977) กล่าวว่า ต้องมีความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้ การวางแผน ความเชื่อถือได้ ความคิดริเริ่ม ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือ และการพัฒนาสอดคล้องกับแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงในภรณ์ กীরติบุตร มหานนท์, 2549) คือ 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการยืดหยุ่น กล่าวได้ว่า ถ้าผู้บริหารต้องการที่จะเห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การเพื่อให้เกิดสมรรถนะของผู้เรียนอันจะส่งผลถึงตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา ผู้บริหารต้องส่งเสริมความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติโดยคำนึงถึง ความพึงพอใจในงานของครู ความสามารถในการปรับตัวของครู การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวปฏิบัติ

ดังนั้นผลการวิจัยในครั้งนี้ จึงมีความน่าเชื่อถือได้ และสามารถนำผลการวิจัยที่ส่งผลถึงการบริหารงานวิชาการคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะองค์การ กระบวนการในการสื่อสาร และความร่วมมือสนับสนุนของ ผู้ปฏิบัติ ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้พัฒนากระบวนการบริหารจัดการผู้บริหารบุคลากร ผู้เรียน เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดผลสำเร็จอย่างต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารที่จะนำไปพัฒนาสถานศึกษา และ

สถาบันการอาชีวศึกษา ตลอดจนถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบนำไปใช้กำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และสถาบันการอาชีวศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีทิศทางมีความเป็นไปได้ และมีความเหมาะสมต่อไป รวมถึงเป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่หลากหลาย ทันสมัย และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการต่อไป

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษาครั้งนี้ ผลที่ปรากฏจากการวิจัยทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบและส่วนที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยนำแนวคิดกำหนดข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาโดยให้ข้อเสนอแนะไว้ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัย ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรใช้เป็นแนวทางกำหนดให้การบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา หรือสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้เกิดความสำเร็จอย่างต่อเนื่องโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะองค์การ กระบวนการในการสื่อสาร และความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติเนื่องจากเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษาได้เป็นอย่างดีโดยมีลักษณะตามตัวชี้วัดของแต่ละปัจจัย ทฤษฎี หลักการ ตลอดจนแนวทางที่ปรากฏให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถาบันการอาชีวศึกษา

1.2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยตามลำดับ ดังนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะองค์การ กระบวนการในการสื่อสาร และความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมสูงสุดต่อการเป็นตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ อีกทั้งค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมส่งผ่าน สมรรถนะองค์การ กระบวนการในการสื่อสาร และภาวะผู้นำทาง วิชาการ สมรรถนะองค์การ ส่งอ้อมผ่านความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ ไปยังการบริหารงานวิชาการแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้สมรรถนะองค์การ กระบวนการในการสื่อสาร และความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติร่วมกันเพื่อใช้ในการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษาได้ดี ดังนั้นผู้บริหารควรนำไปสร้างและพัฒนาองค์การในเรื่องต่าง ๆ และสามารถใช้กระบวนการเช่นเดียวกับงานวิจัยนี้ได้ กล่าวคือ มีการสร้างกรอบ ร่างรูปแบบ พัฒนาตัวแปร ใช้วิธีการทดสอบเพื่อยืนยันทางสถิติ จะทำให้ได้ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพไปใช้ในการกำหนดนโยบายและใช้ในการประเมินการดำเนินงานนั้น ๆ ได้

1.3 ควรพัฒนาปัจจัยในตัวแบบต่าง ๆ เพื่อให้มีอิทธิพลทางอ้อมที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงการพัฒนาที่ส่งผ่านการพัฒนาในปัจจัยอื่น ๆ ตามลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น 3 ตัวแบบ ดังนี้

ตัวแบบที่ 1 พัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อส่งผลการพัฒนาผ่านปัจจัยกระบวนการในการสื่อสาร และความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ

ตัวแบบที่ 2 พัฒนาปัจจัยสมรรถนะขององค์การ เพื่อส่งผลการพัฒนาผ่านปัจจัยกระบวนการในการสื่อสาร และความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ

ตัวแบบที่ 3 พัฒนาปัจจัยกระบวนการในการสื่อสาร เพื่อส่งผลการพัฒนาผ่านปัจจัยความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำตัวแปรที่คาดว่าจะเป็นตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบอาจจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ด้วย

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงลึกโดยการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการไปปฏิบัติ หรือการวิจัยกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อค้นหาลักษณะองค์ประกอบทางการบริหารอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้ได้ตัวแบบที่เหมาะสม และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด

2.3 ควรทำการวิจัยเพื่อสร้างเกณฑ์การประเมิน หรืออาจจะพัฒนาตัวแบบการบริหารงานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา ให้มีความชัดเจนมากขึ้นและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถาบัน

บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีติติก. (2545). **ทฤษฎีการบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรเดช ฉายอรุณ. (2552). **การพัฒนาสุขภาพเชิงพื้นที่ หลักการกรณีศึกษาและข้อเสนอที่ท้าทายต่อการขับเคลื่อนสุขภาพภาคกลาง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิโรจน์ สารรัตนะและอัญชลี สารรัตนะ. (2546). **ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย: ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วรเดช จันทรศร. (2539). **ทศวรรษรัฐประศาสนศาสตร์: รวบรวมบทความทางวิชาการ 2498- 2538**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสาวณี ตรีพุทธรัตน์. (2548). **ปัจจัยองค์การที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพในการนำหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ไปใช้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตววรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2552). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ : มิสชั่นมีเดีย.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547) การพัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภรณี กิริติบุตร มหามนธ์. (2549). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- อมรา จำรูญศิริ. (2555). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Alig-Mielcarek, M. J. (2003). **A model of school success: Instructional leadership, academic press, and student achievement.** Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in the Graduate School of The Ohio State University. Retrieved July 21, 2006, from http://www.ohiolink.edu/etd/send-pdf.cgi?acc_num=osu1054144000.
- Blasé, J., & Blasé, J. (2004). **Handbook of Instructional Leadership.** 2nd ed. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice.** 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Leithwood, K. & Duke, D. (1999). **A Century's Quest to Understand School Leadership.** New York: McGraw-Hill.
- Mc Ewan, E. K. (1998). **Seven Steps to Effective Instructional leadership.** California: Corwin Press.
- Mc Gettrick, A. & Mansor, N. (1999). Standards and level- a case study. **Assessment & evaluation in higher education.** 24 (2), 131-140.

- Murphy, J.F. Hallinger, P., & Mesa, R.P. (1990) “**School effectiveness checking progress and assumptions and developing a role for state and federal government**”. *Teacher College Record*. 86, 616-41.
- Chripeels, J. H. (1992). **Purposeful Restructuring**. London: Falmer Press.
- Murphy, J., & Datnow, A. (2003). Leadership lessons from comprehensive school reform designs. in J.Murphy & A. Datnow **Leadership lessons from comprehensive school reforms**, 263-78.
- Purkey, S. C. & Smith, M. S. (1983). Effective school: A review. **The Elementary School Journal**. 38 (1), 81-89.
- Portin, B. S. (2001). Explorations in principal leadership across an array of school types. **Paper presented at the annual meeting of the university council for educational administration**. Ohio : Cincinnati.
- Seyfarth, J. T. (1999). The principal: **New leadership for new challenger**. New Jersey : prentice-hall
- Shannon & Bylsma, (2003). **The new science of management decision**. New York: The free press.
- Sheppard, B. (1996). Exploring the transformation nature of instructional leadership. **Alberta Journal of Educational Research**. 42(4), 325-344.
- Steers. R. M., & Rhodes, S. R. (1993). Major influences on employee attendance : A process model. **Journal of Applied Psychology**. 63(4), 39 1-407.
- Weber. (1996). **School Leadership and Complexity Theory**. New York: Routledge Falmer.