

**รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25
THE STRUCTURAL EQUATION MODEL OF FACTORS
AFFECTING THE TEACHER PERFORMANCE EFFICIENCY
IN SCHOOL IN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA 25**

จตุพร วงศ์ไพธิสาร*

ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม**

ดร.สุคนธ์ สุคนธ์รัตน์สุข***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 855 คน ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรระหว่าง 0.9027-0.9063 วิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.52 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 25.33$, $df = 56$, $p = 0.99$, $RMSEA = 0.00$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $CN = 2823.14$ และ $LSR = 1.86$ ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของ โดยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.65, 0.24 และ 0.17 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมี 2 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.35 และ 0.07 ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม มี 3

* ศึกษานิเทศก์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

*** รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น



ปัจจัย เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร รองลงมา คือ บรรยากาศของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 1.00, 0.31 และ 0.17 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู, บรรยากาศโรงเรียน

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) develop and validate the linear structural equation model of factors affecting the teacher efficacy performance in school in secondary educational service area 25 2) to study direct, indirect and total effects of the factor on the teacher efficacy performance in school in secondary educational service area 25. The samples were 68 selected schools with 855 participants which multi-stage random sampling was applied. The research instrument for data collection was 5-point rating scale questionnaire with its reliability of variables between 0.9027-0.9063. The earned data were analyzed to obtain frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, kurtosis and Pearson's product moment correlation coefficient with SPSS for Windows version 16. LISREL version 8.52 was also employed to investigate the validity of the structure and the hypothesis's goodness of fit with the empirical data.

Data analysis showed the following results :

1. According to the statistic value $\chi^2= 25.33$, $df=56$, $p=0.99$, $\chi^2/df=0.45$, $RMSEA=0.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=0.99$, $CN=2823.14$, $LSR=1.86$. It revealed significantly the model which theoretically developed was fit with the empirical data.

2. The direct, indirect and total effects affecting the school effectiveness as follows : 1) Direct effect has three factors : visionary leadership and followed by school climate, and teacher motivation with the influence coefficients 0.65, 0.24 and 0.17 respectively. 2) Indirect effect has two factors : visionary leadership and school climate with the influence efficient 0.35 and 0.07 respectively. 3) The total effect has three factors : visionary leadership, school climate and teacher motivation with the influence coefficients 1.00, 0.31 and 0.17 respectively

Keywords: The Structural Equation Model, Teacher's Performance Efficiency, School Climate

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาครูเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสาร วิทยาการที่ล้ำหน้าเหล่านั้น ไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันทั่วโลกอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อระบบและคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ท่ามกลางสภาวะเช่นนี้ จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการพัฒนาคุณภาพ

นักเรียนให้มีศักยภาพทัดเทียมนานาประเทศให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูง ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษา ตั้งแต่โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ (พฤทธิ ศิริบรรณ พิทักษ์, 2546) ทั้งนี้จากแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปัจจุบันที่ใช้อยู่ตั้งแต่ปี 2545-2559 มีความจำเป็นที่จะ

ต้องมีการปรับปรุง เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาในช่วงระยะเวลาดังกล่าวต่อไป (สำนักงานรัฐมนตรี, 2553) โดยมีเจตนารมณ์เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในสังคมให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา

การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยกระบวนการที่สำคัญ คือ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการประกันคุณภาพสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของคุณครูผู้สอน ต้องพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นด้วยการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกันอย่างหลากหลาย โดยให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนและด้วยกระบวนการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2544) ที่กล่าวว่า ในปัจจุบันแม้จะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาอันทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลได้ ซึ่งผู้เรียนสามารถเลือกใช้เพื่อศึกษาค้นคว้าหาความรู้ได้ โดยไม่มีข้อจำกัดก็ตาม แต่ก็ไม่มีสิ่งใดสามารถทำหน้าที่ทดแทน “ครู” ได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนี้จึงสมควรได้รับการเอาใจใส่ดูแล ยกย่อง ให้ขวัญกำลังใจ ให้สิ่งตอบแทนและสวัสดิการ ให้การสนับสนุนรวมทั้งควรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น (ประเวศ วะสี, 2543)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาทดสอบกับโมเดลเชิงทฤษฎี โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ซึ่งเป็นรูปแบบสถิติอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรง ระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุประกอบด้วย

1. ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่

1) บรรยากาศของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) การมีความไว้วางใจในองค์การ (3) โครงสร้างการทำงานในองค์การและ (4) การสนับสนุนการทำงานในองค์การ

2) แรงจูงใจในการทำงานของครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) โอกาสแห่งความสำเร็จ (2) ผลตอบแทนและสวัสดิการ (3) การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และ (4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มี 12 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (2) มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน (3) มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (4) มาตรฐานที่ 4



พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (5) มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (6) มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (7) มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (8) มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (9) มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (10) มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน (11) มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ (12) มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ประจำปีการศึกษา 2556 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้อัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ซึ่งมีจำนวน 57 ค่า ในอัตราส่วน 15:1 จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 855 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกเป็น อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (VL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เชิงบวก เท่ากับ 0.65 (SE = 0.10, $t = 6.23$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 บรรยากาศของโรงเรียน (SC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเชิงบวก เท่ากับ 0.24 (SE = 0.14, $t = 2.89$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 แรงจูงใจในการทำงานของครู (MT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเชิงบวก เท่ากับ 0.17 (SE = 0.08, $t = 2.25$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2. อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีจำนวน 2 ตัว ได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (VL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เชิงบวก เท่ากับ 0.35 (SE = 0.09, $t = 3.91$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 บรรยากาศของโรงเรียน (SC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมด้านบวก เท่ากับ 0.07 (SE = 0.03, $t = 2.19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. อิทธิพลรวม (Total Effects) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่

3.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (VL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเชิงบวก เท่ากับ 1.00 (SE = 0.05, $t = 16.90$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 บรรยากาศของโรงเรียน (SC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเชิงบวก เท่ากับ 0.31 (SE = 0.09, $t = 3.41$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 แรงจูงใจในการทำงานของครู (MT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเชิงบวก เท่ากับ 0.17 (SE = 0.09, $t = 2.25$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาจาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ที่มีต่อตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปร พบว่า

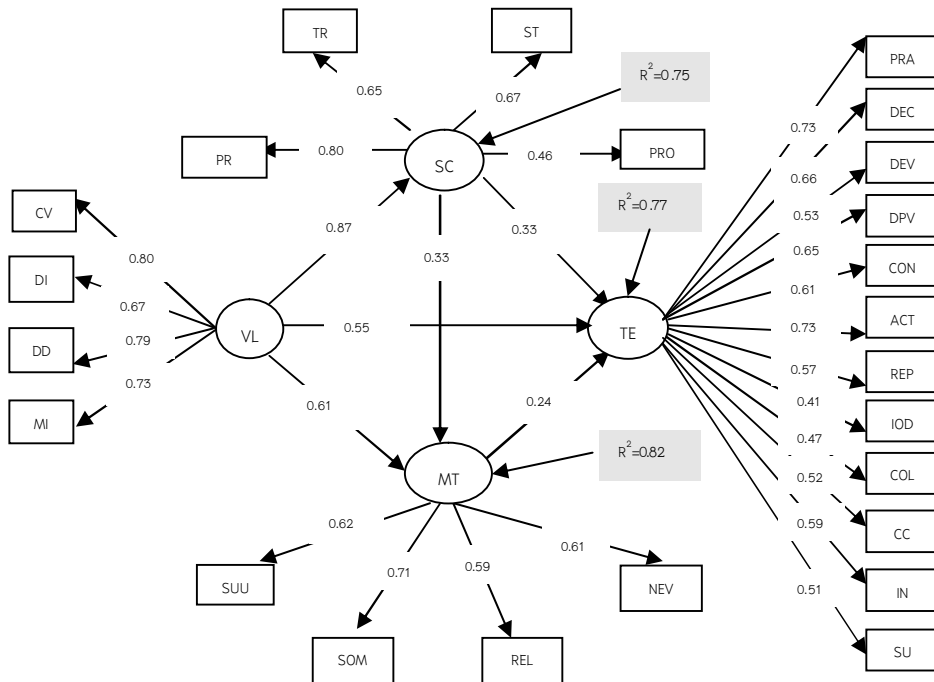
ตัวแปรสังเกตได้มีอิทธิพลการวัดสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (VL) สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัว ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (CV) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (DI) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (DD) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (MI) ได้ร้อยละ $0.81(.66)^2$, $0.69(.48)^2$, $0.71(.51)^2$, และ $0.76(.57)^2$ ตามลำดับ

2. องค์ประกอบบรรยากาศของโรงเรียน (SC) สามารถอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศของโรงเรียน ด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัว ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (PR) การมีความไว้วางใจในองค์การ (TR) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ST) และการสนับสนุนการทำงานในองค์การ (PRO) ได้ร้อยละ $0.81(.66)^2$, $0.66(.42)^2$, $0.63(.40)^2$, และ $0.30(.09)^2$ ตามลำดับ

3. องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงานของครู (MT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัว ได้แก่ โอกาสแห่งความสำเร็จ (SUU) ผลตอบแทนและสวัสดิการ (SOM) การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (REL) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN) ได้ร้อยละ $0.67(.45)^2$, $0.74(.55)^2$, $0.61(.37)^2$, และ $0.59(.34)^2$ ตามลำดับ

4. องค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (TE) สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 12 ตัว ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (PRA) มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน (DE) มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (DEV) มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (DP) มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (CO) มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (AC) มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (RE) มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (IO) มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (COL) มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน (CC) มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง (IN) และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (SU) ได้ร้อยละ $0.72(.52)^2$, $0.64(.53)^2$, $0.37(.08)^2$, $0.67(.53)^2$, $0.59(.48)^2$, $0.75(.49)^2$, $0.78(.05)^2$, $0.47(.20)^2$, $0.37(.14)^2$, $0.53(.33)^2$, $0.38(.15)^2$ และ $0.52(.23)^2$ ตามลำดับ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (VL) เป็นตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 สูงที่สุด อาจเนื่องมาจาก การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) คือรู้ว่าจะนำพาโรงเรียนไปสู่อนาคตที่ดีได้อย่างไร จะพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและเติมไปด้วยศักยภาพได้อย่างไร รู้การกำหนดแผนที่ (Mapping) การบริหารจัดการเพื่อบรรลุสูงสุดหมายถึงต้องการ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยการสร้างความมีส่วนร่วม ให้เกิดด้วยความเต็มใจ มีการเรียนรู้ (Learning) เพื่อให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกันและยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Mentoring) มีความสามารถในการนำ (Leading) และมีพฤติกรรมและคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและมีค่านิยม (Valuing) ที่ดีเป็นที่ยอมรับ และมีจรรยาบรรณในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับทัศนะของสุขสวรรค์

กันตะบุตร (2552) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นการบริหารจัดการโดยผู้เป็นผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กรที่จะไป และยอมปฏิบัติตามโดยให้อำนาจการตัดสินใจในระดับหนึ่ง เพื่อให้การตอบสนองความต้องการของลูกค้าสอดคล้องกับ Kahan (2008) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะทำงานในลักษณะบูรณาการ โดยมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์จะทำงานในลักษณะบูรณาการ โดยมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายที่วางไว้เน้นภาพรวม โดยใช้ความมุ่งมั่นตั้งใจ และปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีจินตนาการและมุ่งผลลัพธ์ที่สามารถจับต้องได้รวมถึงการมองอนาคตต้องอาศัยความคิดจินตนาการที่กว้างไกล เพื่อความสำเร็จของโรงเรียนสอดคล้องกับ ญฎฐินี เกสรทอง (2543) ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบทบาทที่เกี่ยวข้องของชุมชนที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณทางเทคโนโลยีการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในการ

บริหารจัดการเมื่อพิจารณาทิศทางการส่งอิทธิพล จะเห็นว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 25 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ ลำดับการมีอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรผลสอดคล้องกับรูปแบบที่พัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นว่าการทบทวนแนวคิดทฤษฎีมีความเหมาะสมกับสถานการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เป็นจริง โดยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก เป็นตัวแปรตั้งต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่นๆ ทุกตัว

2. บรรยากาศของโรงเรียน เป็นตัวแปรมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผ่านไปยังประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลไปยังประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศของโรงเรียนเป็นการรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งระบบการบริหารงานขององค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้มีลักษณะเฉพาะตัวหรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ ที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์การ และ นิคัญชา ลั่นเหลือ (2554) ได้สรุปความหมายบรรยากาศองค์การไว้คล้ายกันว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งระบบการบริหารงานขององค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์การ ที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การ ขณะที่ สมยศ นาวิกาน (2547) กล่าวถึง บรรยากาศองค์การว่า เป็นกลุ่มของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ทั้งทางตรงและ

ทางอ้อมและบรรยากาศองค์การยังเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพวกเขา สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวี (2551) ที่ให้ทัศนะว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้หรือความรู้สึก หรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์การที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งพฤติกรรมกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น การให้การสนับสนุน ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง เช่นเดียวกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ที่ให้ทัศนะว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นกลุ่มของคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ส่วน Hoy and Miskel (2008) ให้ความหมายว่า บรรยากาศของโรงเรียนหมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน Lunenburg and Ornstein (2004) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การว่าเป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวม (Total Environmental Quality) ซึ่งเกิดขึ้นภายในองค์การหนึ่ง ๆ ซึ่งอาจจะหมายถึงฝ่ายหนึ่ง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน เช่น อาคารสถานที่และสถานที่ตั้งของโรงเรียน เป็นต้น

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะการที่ครูมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมทำให้ครูเกิดพลัง ทั้งพลังกาย พลังปัญญา และพลังใจ ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แรงจูงใจในการทำงาน เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานและเป็นตัวกระตุ้น ที่มีความเข้มข้น และมีความยืนหยัดหรือความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย โดยกรอบแนวคิดในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ



Mitchell (1982) เป็นการมุ่งเน้นถึงสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความกระตือรือร้น (Arousal) ทิศทาง (Choice) และความยืนหยัด (Persistence) โดยความกระตือรือร้น เป็นการมุ่งเน้นถึงสิ่งที่กระตุ้นเร้าบุคคลซึ่งเป็นเรื่องของแรงขับ (Drive) เพื่อให้เกิดการกระทำ ส่วนการมีทิศทางจะเกี่ยวข้องกับการตอบสนองต่อแรงขับต่าง ๆ โดยการเลือกแนวทางปฏิบัติซึ่งเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ส่วนความยืนหยัดเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมา ซึ่งเป็นการรักษาระดับของพฤติกรรมให้คงอยู่อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายเพื่อทำให้ผู้อื่นประทับใจตน อาจจะต้องมีการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น หรือให้ความใส่ใจต่องานมากเป็นพิเศษ โดยยังคงรักษาระดับการแสดงพฤติกรรมไปจนกว่าตนจะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือ การทำให้ผู้อื่นเกิดความประทับใจที่ดี ดังนั้น เมื่อครุมีแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างดียิ่ง ผู้บริหารและตัวครูเองจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงาน ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นตัวผลักดัน กระตุ้นเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบ เพื่อทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานซึ่งจะต้องสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้า ซึ่งสามารถอธิบายได้จากพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลที่แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีความสามารถเท่าเทียมกันและมีสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน หากบุคคลขาดแรงจูงใจก็จะไม่มีความตั้งใจและพยายามในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีย่อมไม่เกิดขึ้น (พงษ์จันทร์ ภูพานิชย์, 2547) จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันของบุคคล

นอกจากนี้ การที่ครุมีแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมทำให้มีโอกาสแห่งความสำเร็จ ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี คຸ້มค่า เหมาะสม ยุติธรรม เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพให้ เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครุทั้ง 12 มาตรฐานได้ นอกจากนี้ การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น มีบรรยากาศของความ เป็นมิตร มีการช่วยเหลือและเอื้ออาทรต่อกัน ส่งผลให้มีการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และการรวมพลังร่วมมือกันซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น จากผลการวิจัยนี้ จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของครุส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครุให้เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานทั้ง 12 มาตรฐาน ได้ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้อง ส่งเสริม สนับสนุน สร้างบรรยากาศให้ครุมีแรงจูงใจ ในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความทุ่มเท อุทิศตนต่อ งานมากขึ้น เพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อส่วนรวมของ โรงเรียน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม จะเห็นว่า รูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครุที่ผู้วิจัยพัฒนา ขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สะท้อนให้เห็นว่า ในระบบการบริหารการศึกษา ปัจจัย ที่สำคัญยิ่งคือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ขณะเดียวกันบรรยากาศของโรงเรียนและแรงจูงใจใน การทำงานของครุ ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

หน่วยงานระดับสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา หรือหน่วยงานระดับสูงในกระทรวง หรือ สถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้อง ควรจัดหลักสูตรพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงานของครุหรือบุคลากร ทางการศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมศักยภาพของ นักเรียนและพัฒนาการศึกษาโดยรวมให้ก้าวหน้าต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มี แนวคิดเชิงทฤษฎีสนับสนุนว่าน่าจะมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครุ โรงเรียนทุกสังกัด

2.2 ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครุ โดยใช้กระบวนการวิจัยที่หลากหลาย

หลาย เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทฤษฎี ฐานราก (Grounded Theory) การวิจัยเชิง (Participatory Action Research) การวิจัยเพื่อค้นหา นโยบาย (Policy Research) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เขียวอึ้ง. (2544). **การจัดการและการพัฒนาองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ. (2548). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 122, ตอนพิเศษ 76 (กันยายน 2548) : 40 - 44.
- ณัฐฉาน เกสรทอง. (2543). **กรณีศึกษาการทำงานแบบพันธมิตรร่วมงานของผู้รับเหมาก่อสร้างไทย**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- นิกัญชลาลัน เหลือ. (2554). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเวศ วะสี. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- พงษ์จันทร์ ภูษาพิณชัย. (2547). **ออกแบบงานอย่างไรเพื่อสร้างแรงจูงใจภายในงาน**. มนุษย์ศาสตร์สาร, 4(1), 1-12.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). **รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิต และ การพัฒนาครุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- ภาวดี อนันต์นารี (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : มนตรี.
- สมยศ นาวิการ.(2547). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2553). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนา และการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานรัฐมนตรี. (2553). **กรมเห็นชอบแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559)**. ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2556, จาก <http://www.moe.go.th/websm/2010/jan/003.html>
- สุขสวัสดิ์ กันตะบุตร. (2552). **การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพมหานคร : สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- Kahan, Seth.(2009). **Visionary Leadership: Motivational Speaker**. from www.sethkah.com/ Retrieved. March 12,2013
- Mitchell, T. R. (1982). **People in organization : An introduction to organizational behavior**. (2nd ed). Tokyo: McGraw - Hill. Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (2004). **Educational Administration Concept and Practice**. 4th ed. United States of America : Thomson Learning.