

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน

THE CAUSAL EFFECT BETWEEN FACTORS AND TEACHER PERFORMANCE

EFFICIENCY IN THE CHINESE PRIVATE SCHOOL IN THAILAND

อำพร อัสวโรจนกุลชัย¹

ศิริชัย ชินะดังกูร²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน 3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน โดยใช้ครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน สังกัดกลุ่มงานโรงเรียนนโยบายพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 711 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.80

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนทั้ง 8 ด้านเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความร่วมมือของครู การรับรู้ความสามารถของตน สุขภาพจิตครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรู้ของครู การแสวงหาสารสนเทศ วัฒนธรรมโรงเรียน และโครงสร้างองค์การ ปัจจัยแต่ละด้านมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนอยู่ในระดับมาก และ 3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สร้างขึ้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 57 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือ ความรู้ของครู รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การแสวงหาสารสนเทศ สุขภาพจิตครู และโครงสร้างองค์การ โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.32, 0.25, 0.21, 0.18 และ 0.03 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.09 รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตน ความร่วมมือของครู และความรู้ของครู โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.07

คำสำคัญ : ปัจจัย/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู/โรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) the teacher performance efficiency factors of the Chinese private schools 2) the level of teacher performance efficiency of the Chinese private schools 3) Model of relationship between causal factors and teacher performance efficiency in the Chinese private schools. The samples of this study were teachers of the Chinese private schools under the Special Policy Department, Office of the Private Education Commission Authority. There were 711 teachers as samples who were in the position during education year 2010 and drawn by Multistage Random Sampling. The data were collected by a set of questionnaires with high reliability (α -coefficients were 0.95). The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, confirmatory factor analysis and path analysis.

¹ นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร., ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The findings of this research were: 1) The teacher performance efficiency factors of the Chinese private schools of 8 components respectively i.e. teacher collaboration, self-efficacy, teacher's mental health, achievement motivation, teacher knowledge, information seeking, school culture and organizational structure were well consistent with empirical data. 2) The level of teacher performance efficiency of the Chinese private schools was high. 3) Model of relationship between causal factors and teacher performance efficiency in the Chinese private schools could be able to explain 57 % of variance of teacher performance efficiency. The highest direct effect variables were teacher knowledge followed by achievement motivation, information seeking, teacher's mental health and organizational structure which direct effect sizes were 0.32, 0.25, 0.21, 0.18 and 0.03 respectively. The highest indirect effect variables were achievement motivation which effect sizes were 0.09 followed by self-efficacy, teacher collaboration, and teacher knowledge which effect sizes were 0.07.

Keywords: teacher performance efficiency / the Chinese private school

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อประเทศชาติ และการดำรงชีวิตของบุคคล บุคคลผู้มีความสำคัญในการจัดการศึกษาคือ ครู ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 13 กันยายน 2522 ความว่า “การให้การศึกษานั้น กล่าวสั้นโดยความหมายรวบยอดได้แก่ การช่วยให้บุคคลค้นพบวิธีดำเนินชีวิตโดยทางที่ชอบ ไปสู่ความเจริญและความสุขตามอัธยาศัยของตนๆ ผู้ที่มีหน้าที่ที่จะหาวิชาความรู้และวิธีการครองชีวิตที่ดีมาให้ศิษย์ เพื่อให้ศิษย์สามารถเรียนรู้ได้ก้าวหน้า และดำเนินชีวิตต่อไปด้วยดีตามทำนองคลองธรรมจนบรรลุจุดหมาย และในการนี้ ผู้สอนจำต้องมีวิธีอันเหมาะสม ทั้งในด้านเนื้อหาวิชาการและในด้านอบรมความประพฤติปฏิบัติทุกขั้นตอนโดยลำดับ จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลสมบูรณ์ กล่าวคือ สามารถให้การศึกษแก่ศิษย์ได้ครบทุกส่วน (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2540: 87) จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ให้ความสำคัญสูงสุดกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รู้จักแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขอย่างแท้จริง (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2543: 1) หัวใจของการ

ปฏิรูปการศึกษาคือการปฏิรูปการเรียนรู้ หัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ คือการปฏิรูปจากการยึดวิชาเป็นตัวตั้งมายึดมนุษย์หรือผู้เรียนเป็นตัวตั้ง หรือที่เรียกว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุดและครูถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูปการเรียนรู้ (ประเวศ วะสี, 2543: ก) โดยครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นที่สำคัญยิ่งในการเรียนรู้ของนักเรียน (Elaine Allensworth, Stephen Ponisciak, and Christopher Mazzeo, 2009: 29) ครู เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การศึกษาและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับว่าอาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงและผู้ที่อยู่ในอาชีพนี้จึงสมควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลยกย่อง รวมทั้งควรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539: คำนำ) ซึ่งการพัฒนาจะต้องทราบปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อนำเหตุนี้ไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดผลต่อไป

จากรายงานสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2550 โดยใช้ดัชนีของ Institute for Management Development (IMD) พบว่าไทยอยู่ในอันดับที่ 33 จากทั้งหมด 55 ประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 5) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของไทยยังไม่ค่อยดีนัก สัดส่วนการลงทุนด้านการศึกษาของไทยเมื่อเปรียบเทียบกับผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และงบประมาณแผ่นดินมีค่อนข้างสูง แต่พบว่าคุณภาพการศึกษาของไทยยังไม่น่าพึงพอใจ ทั้งในระดับนานาชาติและระดับประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 14) นอกจากนี้ จากสรุปรายงานการวิจัยในโครงการความร่วมมือระหว่างธนาคารโลกและกระทรวงศึกษาธิการ

ภายใต้กองทุน ASEM ผลการศึกษาชี้ว่า การเพิ่มคุณภาพการศึกษาทำได้โดยการเพิ่มคุณภาพครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550: 23)

การบริหารงานในองค์กรใดๆ ก็ตามมีจุดสำคัญอยู่ที่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นหากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ก็เป็นที่แน่ใจว่าองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมาน รังสิโยภักดิ์, 2541: 1) เจิ้งและสวี (Cheng and Tsui, 2001: 57-83) ได้เสนอความเห็นว่าคุณภาพของครูเป็นประเด็นหลักในกระแสด้านการเคลื่อนไหวการปฏิรูปการศึกษาและการปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้นเสมอ เป็นการเห็นพ้องโดยทั่วไปว่า ครู คือ กุญแจของการประสบความสำเร็จการจัดการศึกษา การศึกษาประสิทธิภาพของครูในยุคดั้งเดิม มุ่งเป้าหมายอย่างกว้างๆ ถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียนอย่างปัจเจกบุคคล กรอบความคิดแคบๆ เช่นนี้มักจำกัดและไม่สามารถพบถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการโรงเรียนที่มีคุณภาพของผู้ปกครองและสาธารณชนสูงขึ้น ถือเป็นเรื่องเร่งด่วนที่จะต้องเข้าใจในธรรมชาติของความซับซ้อนของประสิทธิภาพของครูและพัฒนากลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนในประเทศไทยนั้น คอจลิน (Coughlin, 1960: 144-153) กล่าวว่าโรงเรียนในประเทศไทยสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภททั่วไป คือ โรงเรียนรัฐบาลหรือผู้ที่ดำเนินการโดยรัฐบาลกลางและเขตเทศบาล และโรงเรียนเอกชนหรือโรงเรียนที่จัดตั้งโดยองค์กรไม่เป็นทางการและส่วนบุคคล โรงเรียนจีนเป็นโรงเรียนเอกชนที่ซึ่งใช้ภาษาจีนเป็นสื่อการสอนและมีหลักสูตรและเนื้อหาวิชาของตนเอง รัฐบาลไทยเรียกโรงเรียนเหล่านี้ว่า “โรงเรียนสอนภาษาจีน” (Chinese Language School) กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาอนุญาตให้ใช้ภาษาจีนสำหรับบางหลักสูตร โดยหลักสูตรโรงเรียนเหล่านี้ต้องสอดคล้องกับความต้องการหลักสูตร เช่นเดียวกับโรงเรียนไทยอื่นๆ กระทรวงศึกษาธิการควบคุม

ชาวจีนโดยตรงผ่านทางโรงเรียนเอกชน ไม่ว่าจะจัดตั้งขึ้นโดยบุคคลเอกชนหรือองค์กรชุมชน ซึ่งในธรรมชาติขององค์กรนี้ มัทธโนบล เห็นว่า เมื่อแรกเริ่มที่มีสถานศึกษาสอนภาษาจีนนั้น รูปแบบโดยมากมักเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการ คือชาวจีนร่วมกันจ้างครูจีนมาสอนและที่มาร่วมกันนั้นคือร่วมกันโดยกระจายออกไปตามกลุ่มสำเนียงพูดของภาษาถิ่น ทั้งนี้จีนแต่จิวเป็นสำเนียงพูดที่มีขนาดใหญ่ที่สุดส่วนที่จะมีการสอนด้วยสำเนียงจีนกลางนั้นมีน้อยมาก สถานศึกษาในรูปแบบที่เป็นทางการนี้ต่อมาได้ขยายตัวเติบโตขึ้น จนสามารถตั้งเป็นโรงเรียนที่รับนักเรียนได้เป็นจำนวนมากๆ ที่น่าสนใจก็คือว่า โรงเรียนเหล่านี้ต่างก็สอนวิชาต่างๆ ด้วยภาษาจีนทั้งสิ้น เมื่อเป็นเช่นนี้หากกล่าวเฉพาะคุณภาพของภาษาแล้ว ก็ย่อมจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจไม่น้อย ด้วยเหตุนี้ หากเราเข้าใจว่าโรงเรียนนานาชาติในปัจจุบัน คือ โรงเรียนที่สอนด้วยภาษาต่างชาติ (โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ) แล้ว โรงเรียนจีนเหล่านี้ก็น่าจะถูกจัดเป็นโรงเรียนนานาชาติกลุ่มแรกในไทยก็ว่าได้ ทั้งนี้ ประพิน มโนมัยวิบูลย์ (2550: 64-82) รายงานว่า การเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทย มีประวัติความเป็นมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ที่มีโรงเรียนจีนแห่งแรกในจังหวัดอยุธยา จนถึงช่วงกลางพุทธศตวรรษที่ 25 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่โรงเรียนจีนขยายตัวอย่างมาก หลังจากนั้นสถานการณ์ทางการเมืองทั้งในและนอกประเทศ ทำให้โรงเรียนจีนถูกควบคุมอย่างเข้มงวด เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลง โรงเรียนจีนในประเทศไทยก็มีพัฒนาการทั้งในด้านขึ้นและลงตามปัจจัยทางการเมืองในแต่ละช่วงเวลา จน พ.ศ. 2535 เมื่อกระทรวงศึกษาธิการประกาศให้ภาษาจีนกลางมีสถานะเท่ากับภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่นๆ ที่สอนอยู่ในโรงเรียนไทยทั่วไป ตั้งแต่นั้นการศึกษาภาษาจีนในประเทศไทยก็ได้รับความนิยมมากขึ้นรองจากภาษาอังกฤษ และมีการเรียนการสอนในทุกระดับตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับอุดมศึกษา การสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตไทย-จีนในปี พ.ศ. 2518 มีส่วนเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาภาษาจีนในประเทศไทย ในช่วงสามทศวรรษหลังนี้มีการพัฒนาและการขยายตัวอย่างมาก ปัจจุบันสังคมไทยมีความต้องการเรียน

ภาษาจีนเพิ่มขึ้น แต่สถานศึกษาไม่พร้อมและมีไม่เพียงพอ ขาดครูที่มีคุณภาพ ขาดหลักสูตรแกนกลางและสื่อการสอนที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับบริบททางสังคมไทย ซึ่งปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดสภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนที่ขาดความพร้อมและไม่มีประสิทธิภาพ การแก้ไขสภาพปัจจุบันและปัญหาการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทยนั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมาร่วมกันแก้ไขในระยะยาว และรัฐต้องมีความจริงจังและดำเนินการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาลงมือได้

จากการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนรอบแรก ช่วงเวลาปี พ.ศ. 2545 ถึง พ.ศ. 2548 จำนวน 109 โรงเรียนทั่วประเทศ โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เป็นการประเมินใน 3 ด้าน คือ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านนักเรียน รวม 14 มาตรฐาน แบ่งระดับผลการประเมินเป็น ดี พอใช้ และปรับปรุง พบประเด็นเด่นที่น่าสนใจหลายประการที่ทำให้เห็นว่า โรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนยังมีปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง ข้อค้นพบที่สำคัญคือ ครูไม่ได้รับการพัฒนาให้รู้เป้าหมายของการจัดการศึกษาและเป้าหมายของหลักสูตรอย่างชัดเจน ขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนการสอนยังเป็นการสอนแบบบรรยาย ครูขาดความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยไม่มีการประเมินเพื่อวินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อย และประเมินผลเพื่อปรับปรุงการสอน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, http://www.onesqa.or.th/th/eduassess/standard_managerreport.php?SystemMenuID=1&SystemModuleKey=99)

สภาพที่พบจากผลการประเมินคุณภาพจากภายนอกดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นความสำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของครูและความจำเป็นที่จะต้องแสวงหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นความสำคัญของการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู รวมไปถึงการค้นหาคำตอบที่เป็นสาเหตุของประสิทธิภาพและองค์ประกอบของปัจจัยเหล่านั้น ในที่นี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาครูในโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีสำคัญและน่าสนใจเพราะเป็นผู้ผลิตบุคคลให้รู้ถึงสองภาษา และยังไม่พบการศึกษาในลักษณะนี้มาก่อน ซึ่งครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนเหล่านี้ก็สมควรได้รับการพัฒนาเพื่อก้าวให้ทันกับความเป็นยุคใหม่ของสังคมโลกที่เป็นเศรษฐกิจฐานความรู้ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนให้ดีขึ้น ช่วยยกระดับคุณภาพครู สามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสม และเป็นสารสนเทศในการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้บรรลุความสำเร็จตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน
2. เพื่อทราบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน
3. เพื่อทราบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน

การประมวลเอกสาร

ในองค์การที่มีทรัพยากรจำกัดหรือขาดแคลนหรือองค์กรเอกชน เช่น โรงเรียนเอกชนจะมีการแข่งขันสูง ประสิทธิภาพจะถูกอธิบายถึงศักยภาพของการอยู่รอด (Survival potential) และการบรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรจะต้องมีทั้งประสิทธิผล (effectiveness) และประสิทธิภาพ (efficiency) แต่ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต มิใช่ต้นทุนของปัจจัยนำเข้า (ความพยายามของบุคลากรร่วมกับทรัพยากรในโรงเรียน) และ

ประสิทธิภาพเป็นผลจากการกระทำสิ่งต่างๆ ที่ถูกต้อง (doing the things right) ดังนั้นจึงอาจสรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนจึงเป็นการดำเนินการเพื่อการอยู่รอดอย่างมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น มาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มาตรฐานเป็นสิ่งที่ท้าทายให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามที่จะปฏิบัติให้ได้ เพื่อแสดงถึงความสามารถของตนเอง เป็นการง่ายที่จะไม่กำหนดมาตรฐานและง่ายที่อาศัยการเปรียบเทียบงานที่กำลังปฏิบัติอยู่กับงานที่เคยปฏิบัติมาครั้งก่อนๆ แต่การกระทำดังกล่าวย่อมไม่เป็นการเพิ่มผลผลิต เพราะไม่มีมาตรฐานอย่างใดที่จะเตรียมการหรือกำหนดการปรับปรุงให้ดีขึ้น ในทำนองเดียวกัน การประเมินผู้ปฏิบัติงานจะมีความหมายเพียงเล็กน้อยถ้าการประเมินไม่เกี่ยวเนื่องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เหตุที่ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพราะมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องด้วยและไม่เกี่ยวข้องด้วย สิ่งที่สำคัญคือเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชามุ่งหวังจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่งานนั้นๆ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และในขณะเดียวกันก็เป็นเป้าหมายที่ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นั้นจะต้องพยายามบรรลุให้ได้ตามที่กำหนดไว้ อันถือได้ว่าเป็นมาตรฐานที่จะใช้เปรียบเทียบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัตตมกร, 2539: 71)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ว่าเป็นการประเมินความสำเร็จของงาน อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่องค์การกำหนด โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ ตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552: 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถแบ่งเป็นได้หลายด้านด้วยกัน อาทิ ด้านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย หรือ พฤติกรรม

ของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมาตรฐานของงานบางประเภทจะออกมาในรูปของปริมาณ ในขณะที่บางประเภทอาจออกมาในรูปของคุณภาพองค์การ จึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของงานประเภทนั้นๆ ในการวิจัยนี้ เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู การวัดจึงเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของครูโดยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นซึ่งก็คือ “มาตรฐานการปฏิบัติงาน” จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 โดยกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (2548: 40-44) ซึ่งการวิจัยนี้กำหนดให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ที่เป็นตัวบ่งชี้หรือตัวกำหนดให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และในการอธิบายปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ดังต่อไปนี้

เดรสเซอร์ (Dresser, <http://www.archive.org/stream/humanefficiency00dresiala>) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล (Human efficiency) ว่าประกอบด้วย 1) ความร่วมมือในการทำงาน 2) สวัสดิการ และ 3) ชนิดและวิธีการทำงาน โปยาทชิส

(Boyatzis, 1982: 13-16) กล่าวถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมี 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความต้องการของงาน (job demands) 2) สิ่งแวดล้อมองค์การ (organizational environment) เช่น บรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ นโยบายองค์การ และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (individual competence) เช่น แรงจูงใจ (motive) อุปนิสัย (traits) อัตมโนทัศน์ (self-concept) ทักษะ (skills) และความรู้ (knowledge) สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993: 336) เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะที่ทำนายความสำเร็จในงานและชีวิต คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement orientation) 2) ความคิดริเริ่ม (initiative) 3) แสวงหาสารสนเทศ (information seeking) 4) การคิดเชิงมโนภาพ (conceptual thinking) 5) ความเข้าใจระหว่างบุคคล (interpersonal understanding) 6) ความเชื่อมั่นในตนเอง (self – confidence) 7) ผลกระทบและอิทธิพล (impact and influence) และ 8) ความร่วมมือ (collaborative) เมดลีย์ (Medley, 1982 quoted in Lorin W. Anderson, 1989: 18) กล่าวถึงครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพคือครูที่สามารถใช้สมรรถนะที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ และการรับรู้ความสามารถของตน (self – efficacy) รอคคอฟฟ์และคนอื่นๆ (Rockoff and others, http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal?_nf_pb) กล่าวถึงประสิทธิภาพครูว่าประกอบด้วยความรู้เนื้อหาวิชาเฉพาะ (specific content knowledge) ความสามารถทางสติปัญญา (cognitive ability) บุคลิกภาพ (personality traits) ความรู้สึกของการรับรู้ความสามารถของตน (feelings of self-efficacy) ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 12-23) กล่าวถึงผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่า จะต้องมีความสัมพันธ์ของคนเก่งและคนดีประกอบกัน ทฤษฎีด้านไม้จรรยาธรรมแสดงความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุและผลระหว่างจิตลักษณะบางประการ กับพฤติกรรมต่างๆ ที่น่าปรารถนาของคนดีและคนเก่ง ด้วยการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง รวมทั้งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการ

ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) การมุ่งอนาคตมากกว่ามุ่งปัจจุบัน 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และ 5) เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่สังคมปรารถนา จิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้าน คือ 1) สติปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาด รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้น ได้ถูกต้องแม่นยำ รู้จักคิดแบบนามธรรม นอกเหนือจากการคิดแบบรูปธรรม สามารถคิดแบบแยกนัยและเอนกนัยได้ 2) มีประสบการณ์ทางสังคมสูง และ 3) มีสุขภาพจิตที่ดี

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ทำให้ได้ตัวแปรที่คาดว่าหรือมีแนวโน้มว่าเป็นสาเหตุให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่

โครงสร้างองค์การ ทำให้เกิดกรอบแนวทางที่เป็นทางการสำหรับการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย โครงสร้างเกี่ยวข้องกับการแบ่งงานออกเป็น ส่วน เป็นงานย่อยในระดับปฏิบัติ และกำหนดแบบของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานเหล่านั้น การที่โรงเรียนมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน จะสามารถทำให้ครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

วัฒนธรรมโรงเรียน การทำความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การจะทำให้ทราบถึงลักษณะนิสัย บุคลิก และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ที่อาจส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน โรงเรียนเป็นองค์การประเภทหนึ่งที่มีวัฒนธรรมเฉพาะ การเข้าใจวัฒนธรรมในโรงเรียนทำให้ครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

สุขภาพจิตครู สภาพชีวิตที่เป็นสุข สภาพสมรรถนะทางจิตใจของครู ความพอใจและภูมิใจในกิจกรรมต่างๆ ความรื่นเริงเบิกบานและมีความสุขในหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดทั้งการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทั้งนักเรียนและเพื่อนร่วมอาชีพ เป็นสภาพที่เกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การรับรู้ความสามารถของตน การรับรู้ความสามารถของตนถูกเชื่อว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยทางจิตสังคม (Social - psychological) ที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู การรับรู้ความสามารถของตนของครู

ถูกเรียกว่าเป็นศูนย์กลางของวาทกรรมในการปฏิรูปการศึกษา และเป็นการพัฒนาที่ถูกมองว่าเป็นกุญแจสำคัญในการปรับปรุงการสอน คุณภาพของการศึกษา และความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความร่วมมือของครู การจัดการให้เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ การค้นหาจุดเด่นและความสนใจของนักเรียนเพื่อเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ การช่วยให้นักเรียนทุกคนพบความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมายเหล่านี้จำเป็นต้องใช้การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าความสามารถของครูแต่ละคน ครูจะต้องเรียนรู้ที่จะบูรณาการวิธีการคิด การรู้ ความรู้สึก และการทำหน้าที่เป็นหลัก และการปฏิบัติที่ตอบสนองต่อการเรียนการสอน ภายในชั้นเรียน ครูผู้สอนมีหลากหลายกิจกรรม เช่น การอธิบาย การฟัง การตั้งคำถาม การสาธิต การประเมิน การจัดการ การสร้างแรงบันดาลใจภายนอกชั้นเรียน ครูต้องวางแผนสำหรับการสอน การทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและผู้บริหาร ดังนั้น ความร่วมมือที่ดีจะทำให้ครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

ความรู้ของครู อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง ซึ่งได้รับเกียรติ การยอมรับนับถือ และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป การประกอบวิชาชีพครูนั้นมีความจำเป็นต่อสังคม การผลิตเยาวชนและอบรมดูแลสั่งสอนให้ได้รับความรู้ ให้ความอบอุ่นและความมั่นใจแก่ศิษย์ ครูมีหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และเป็นวิชาชีพที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ การใช้ทักษะและปัญญาในการสอนและการถ่ายทอดเป็นประการสำคัญ ครูที่รู้วิทยาการกว้างขวางจะทำให้ครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจในการทำงานมีหลายประเภท อาชีพครูเป็นอาชีพซึ่งต้องการแรงจูงใจในการผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จ แรงจูงใจที่มุ่งมั่นและเกิดจากภายในตัวครูเองชนิดหนึ่งคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้ครูบรรลุความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การแสวงหาสารสนเทศ ในศตวรรษใหม่การไหลของข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ครูจำเป็นต้องมี

ข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ การศึกษาของครูจะต้องเพิ่มทักษะของตนเองในด้านเทคโนโลยีให้มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบการสอน คิดค้นเทคโนโลยีสามารถนำไปบูรณาการในหลักสูตร การแสวงหาสารสนเทศเป็นแรงผลักดันในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (life long learning) ของความรู้ใหม่ ๆ และทักษะที่จำเป็นตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของงานในอนาคต การมีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจจะช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

ในการวิจัยนี้ จะทำการศึกษาองค์ประกอบ (Factor) ทั้ง 8 ด้านนี้ในการอธิบายปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการอธิบายรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนอยู่ในระดับมากขึ้นไป และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนอยู่ในระดับมากขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 3 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เป็นรูปแบบความสัมพันธ์หุ้ดตัวแปร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร ตำรา วารสาร บทความ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาเอกชนสอนภาษาจีนเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนจำนวน 7 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิว่าเป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน ซึ่งได้รับรางวัลครูสุคดีจากกระทรวงศึกษาธิการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นไป และการสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วมโรงเรียนเอกชนสอน

ภาษาจีนจำนวน 3 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนใน กรุงเทพมหานคร โรงเรียนเหนือกรุงเทพมหานคร และ โรงเรียนใต้กรุงเทพมหานคร ภูมิภาคละ 1 โรงเรียน ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลเพื่อนำไปสร้างเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงเครื่องมือ แล้วนำไปทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 จากนั้น จึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ ครู โรงเรียน เอกชนสอนภาษาจีน สังกัดกลุ่มงานโรงเรียนนโยบายพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 3,312 คน กลุ่มตัวอย่างคือ ครู โรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน จากตาราง ประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 346 คน แต่เนื่องจากในการวิจัยนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ตั้งแต่ 3 องค์ประกอบขึ้นไป ควรใช้กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 500 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป (Aroian and Norris อ้างถึงใน เสรี ชัดแจ้ง, 2547: 15-42) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ไม่น้อยกว่า 500 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random Sampling) มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 สุ่มจังหวัดจาก ภูมิภาค ทั้ง 6 กลุ่มภูมิภาค โดยสุ่มภูมิภาคละ 3 จังหวัด ได้ กลุ่มตัวอย่าง 18 จังหวัด ขั้นที่ 2 แต่ละจังหวัดสุ่มโรงเรียน จังหวัดละ 2 โรงเรียน จังหวัดใดมีโรงเรียนจีนเพียงโรงเรียน เดียวให้สุ่มเพิ่มจากจังหวัดที่มีโรงเรียนมากกว่า 2 โรงเรียน จนครบ จะได้กลุ่มตัวอย่าง 36 โรงเรียน ขั้นที่ 3 แต่ละ โรงเรียนพิจารณาเฉพาะครูที่มีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 2 ปี สุ่มโรงเรียนละ 25 คน ได้ครูจำนวน 900 คน เมื่อ เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบบสอบถามคืนที่สมบูรณ์ 711 ฉบับ จึงถือว่าครูจำนวน 711 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถาม ทางไปรษณีย์ และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ ส่งไปยังโรงเรียนต่างๆรวม 900 ฉบับ ได้รับการตอบกลับ 720 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.00 แบบสอบถามตอบกลับที่ สมบูรณ์มีจำนวน 711 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.00 ของ แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินตามขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การ วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในด้านเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาที่ทำการสอนในโรงเรียนปัจจุบันและ หน้าที่ที่ปฏิบัติ สถิติที่ใช้คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ สถิติ ค่าร้อยละ (percentage) ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากการตอบ แบบสอบถามปัจจัยประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ สถิติ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ ของปัจจัยประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.80 ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการวิเคราะห์โมเดล องค์ประกอบปัจจัยและโมเดลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรไม่เกิน 0.85 ซึ่งตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงกว่า 0.85 จะเกิด ปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.80

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

ประการที่หนึ่ง องค์ประกอบปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสอนภาษา จีนทั้ง 8 ด้าน เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ 1) ความร่วมมือของครู 2) การรับรู้ความสามารถของตน 3) สุขภาพจิตครู 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) ความรู้ของครู 6) การแสวงหาสารสนเทศ 7) วัฒนธรรมโรงเรียน และ 8) โครงสร้างองค์การ แต่ละด้านมีความสอดคล้องกันดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

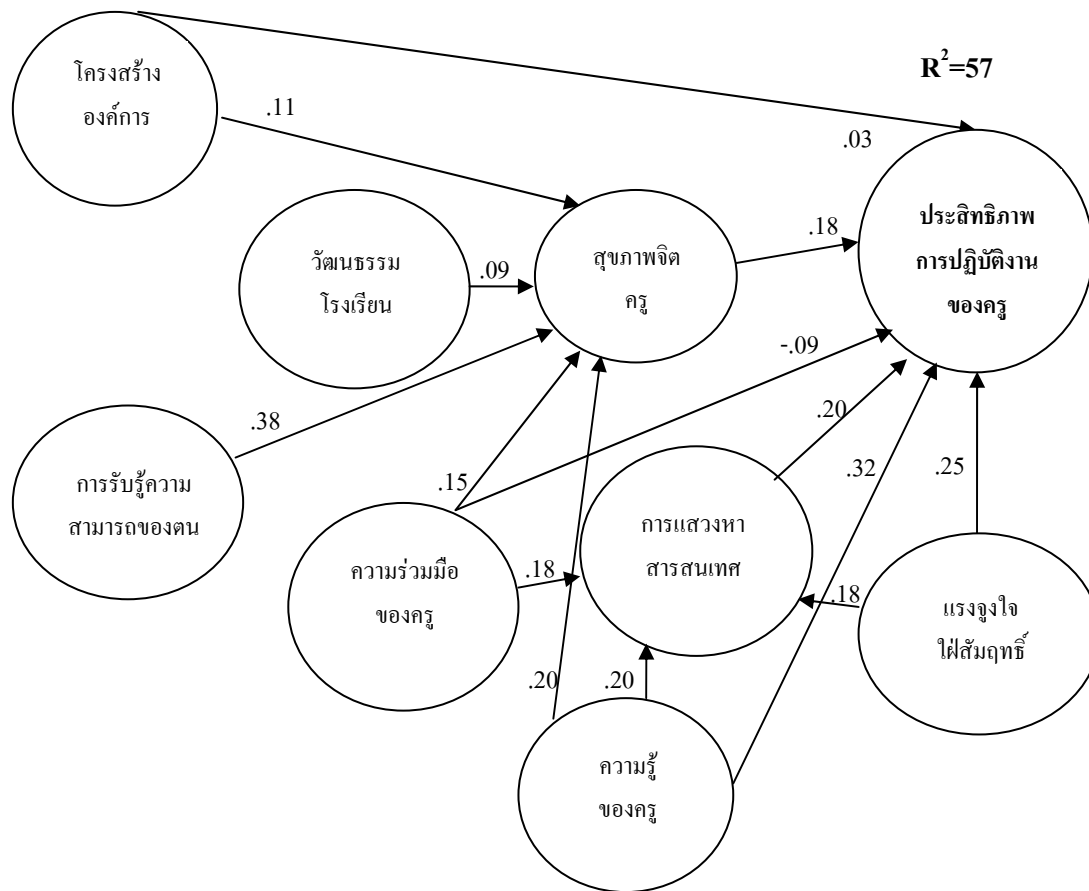
ประการที่สอง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกมาตรฐาน โดยอันดับแรก คือ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมา คือมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ตามลำดับ

ประการที่สาม โมเดลตามสมมติฐานมีค่าสถิติที่ไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด แสดงว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงทำการปรับโมเดลให้มีความกลมกลืนมากขึ้น ผลการปรับทำให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลจากโมเดลโครงสร้าง พบผลดังตารางและแผนภูมิดังนี้

ตารางแสดงขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ตัวแปร	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม			อิทธิพลรวม
		ผ่าน X_3	ผ่าน X_8	รวม	
โครงสร้างองค์การ (X_1)	.03	.02	-	.02	.05
วัฒนธรรมโรงเรียน (X_2)	-	.02	-	.02	.02
สุขภาพจิตครู (X_3)	.18	-	-	-	.18
การรับรู้ความสามารถของตน (X_4)	-	.07	-	.07	.07
ความร่วมมือของครู (X_5)	-.09	.03	.04	.07	-.02
ความรู้ของครู (X_6)	.32	.03	.04	.07	.39
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_7)	.25	-	.09	.09	.34
การแสวงหาสารสนเทศ (X_8)	.21	-	-	-	.21



แผนภูมิ แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรความรู้ของครู (.39) รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (.34) การแสวงหาสารสนเทศ (.21) สุขภาพจิตครู (.18) การรับรู้ความสามารถของตน (.07) โครงสร้างองค์กร (.05) วัฒนธรรมโรงเรียน (.02) และความร่วมมือของครู (-.02) ตามลำดับ โดยตัวแปรปัจจัยทั้ง 8 ตัวแปรร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนได้ร้อยละ 57 ผลการวิเคราะห์ทำให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลทางตรงในทางบวกจากตัวแปรความรู้ของครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การแสวงหาสารสนเทศ สุขภาพจิตครู และโครงสร้างองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .32, .25, .21, .18 และ .03 ตามลำดับ ส่วนตัวแปร

ความร่วมมือของครูมีอิทธิพลทางตรงในทางลบโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -.09

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรโครงสร้างองค์กรโดยผ่านทางสุขภาพจิตครูโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .02 ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนโดยผ่านทางสุขภาพจิตครูโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .02 ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนโดยผ่านทางสุขภาพจิตครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .07 ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรความร่วมมือของครูโดยผ่านทางสารสนเทศ และสุขภาพจิตครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .04 และ .03 ตามลำดับ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรความรู้ของครูโดยผ่านทางสารสนเทศ และสุขภาพจิตครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .04 และ .03 ตามลำดับ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปร

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผ่านทาง การแสวงหาสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .09

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน แบ่งการอภิปรายตามผลวิจัยที่ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนทั้ง 8 ด้าน เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ 1) ความร่วมมือของครู 2) การรับรู้ความสามารถของตน 3) สุขภาพจิตครู 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) ความรู้ของครู 6) การแสวงหาสารสนเทศ 7) วัฒนธรรมโรงเรียนและ 8) โครงสร้างองค์การ แต่ละด้านมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอภิปรายผลการวิจัยแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านที่หนึ่ง ด้านความร่วมมือของครู เป็นองค์ประกอบปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนที่มีความสำคัญมากที่สุด มีความแปรปรวนที่อธิบายปัจจัยประสิทธิภาพได้ร้อยละ 82 ผลที่พบเช่นนี้อาจเนื่องจากครูเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน ในลักษณะของการเสนอให้ความช่วยเหลือหรือขอความช่วยเหลือ หรือการทำกิจกรรมการพัฒนาซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดรสเซอร์ (Dresser, <http://www.archive.org/stream/humanefficiencyp00dresiala>) ที่ว่าปัจจัยความร่วมมือในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล และ จอนห์สัน (S. M. Johnson, http://www.nea.org/assets/docs/mf_wcreport.pdf) สรุปจากงานวิจัยหลายฉบับว่า การทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการปฏิบัติงานของพวกครูสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และเพิ่มความพึงพอใจของครู

ด้านที่สอง ด้านการรับรู้ความสามารถของตน เป็นองค์ประกอบปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนโดยมีความแปรปรวนที่

อธิบายปัจจัยประสิทธิภาพได้ร้อยละ 78 ผลที่พบเช่นนี้อาจเนื่องจากว่าครูได้ประมาณความสามารถของตนเองแล้วว่า สามารถปฏิบัติงานต่างๆที่กำหนดไว้ได้ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ครูมุ่งมั่นมากกว่าเดิมหากงานยังไม่ประสบความสำเร็จ ผลที่พบเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 1986: 391) ที่กล่าวว่าผู้ที่เชื่อมั่นในความสามารถของตนสูง จะมีผลต่อการประสบความสำเร็จในการจัดระบบและกระทำกิจกรรมที่ต้องทำ เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลตามที่กำหนดไว้

ด้านที่สาม ด้านสุขภาพจิตครู เป็นองค์ประกอบปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนโดยมีความแปรปรวนที่อธิบายปัจจัยประสิทธิภาพได้ร้อยละ 63 ผลที่พบเช่นนี้อาจเนื่องจากว่าในการปฏิบัติงานนั้นครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี มีความคิดถูกต้อง และสามารถแก้ปัญหาในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2547: 20-68) ได้กล่าวถึงจุดสำคัญที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขอยู่ที่ว่าจะต้องจัดการกับงานหรือปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ให้มีความสุขในขณะที่ทำงานวิธีการ คือ อยู่กับการทำใจ วางใจที่ถูกต้อง และมีหลักใจ สอดคล้องกับอ้อมเดือน สดมณี และ อุษา ศรีจินดารัตน์ (2549: บทคัดย่อ) พบว่า ครูที่มีความสุขใจสูงเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาดีกว่าครูที่มีความสุขใจต่ำและอรพิน สีแก้ว (2551: 122) ที่พบว่า ความสุขใจในการสอนเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูป การศึกษา

ด้านที่สี่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นองค์ประกอบปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนโดยมีความแปรปรวนที่อธิบายปัจจัยประสิทธิภาพได้ร้อยละ 46 ผลที่พบเช่นนี้อาจเนื่องจากว่าครูมีความมุ่งมั่นเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ ซึ่งความต้องการความสำเร็จในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการทำงานที่ดี ทำงานนั้นให้ดีที่สุด และทำได้สำเร็จ เมื่อทำได้สำเร็จแล้วจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นให้สำเร็จได้ สอดคล้องกับแมคเคลแลนด์และคน

อื่นๆ (McClelland and others, 1953: 110 – 111) ที่นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม หรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ

ด้านที่ห้า ด้านความรู้ของครู เป็นองค์ประกอบปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน โดยมีความแปรปรวนที่อธิบายปัจจัยประสิทธิภาพได้ร้อยละ 45 ผลที่พบเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความรู้และความรู้เดิมของผู้เรียนมีความแตกต่างกัน การทราบพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียนว่ามีความรู้เพียงใดจะนำไปสู่การจัดกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมแก่ผู้เรียน จัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนให้เหมาะสมแก่วัย และขั้นพัฒนาการของนักเรียน เตรียมการสอนวางแผนการเรียนเพื่อทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของบอยาตซิส (Boyatzis, 1982: 26) ที่ให้ความหมายของความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective job performance) โดยใช้คำว่า ความรู้เฉพาะ (specialized knowledge) ความรู้เฉพาะหมายถึง ใจความสำคัญของข้อเท็จจริง (facts) และแนวคิด (concepts) ที่พร้อมใช้งานได้

ด้านที่หก ด้านการแสวงหาสารสนเทศ เป็นองค์ประกอบปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน โดยมีความแปรปรวนที่อธิบายปัจจัยประสิทธิภาพได้ร้อยละ 37 ผลที่พบเช่นนี้อาจเนื่องจากว่า อิทธิพลของเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้ข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมในโลกถูกกระจาย ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลที่อยู่ในโลกตลอดเวลาและอย่างรวดเร็ว ดังนั้นครูจึงต้องพยายามเตรียมหรือปรับตัวเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วกับผลกระทบที่วิ่งเข้ามาหาอย่างรวดเร็วให้ได้ สิ่งที่ต้องทำก็คือการปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยการพัฒนาดตนเองให้พร้อมเสมอที่จะรับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเคส (Case, 2002: 34) ที่กล่าวถึงการแสวงหาสารสนเทศ (Information seeking) ว่าเป็นความใส่ใจที่ได้รับข้อมูลใน

การตอบสนองความต้องการหรือช่องว่างในความรู้ และวัฒนธรรมและไทรแกรม (Vathanophas and Thai-ngam, 2007: 66) กล่าวว่าเป็นความอยากรู้อยากเห็นสิ่งสำคัญที่ถูกซ่อนอยู่ ความต้องการรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่เป็นคนหรือปัญหา สร้างความพยายามที่จะได้รับข้อมูลเพิ่มเติม แสวงหาและตรวจรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับงาน ค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และค้นหาศักยภาพของโอกาสที่อาจจะใช้งานในอนาคต

ด้านที่เจ็ด ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน เป็นองค์ประกอบปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน โดยมีความแปรปรวนที่อธิบายปัจจัยประสิทธิภาพได้ร้อยละ 30 โดยพบว่าครูมีความเพียรพยายามและยืนหยัดยึดมั่นในเป้าหมายการทำงานอย่างมั่นคงเพื่อมุ่งสู่อนาคตที่ดี ผลที่พบเช่นนี้อาจเนื่องจากว่าครูมองเห็นประโยชน์ที่จะมีมาในอนาคตและเลือกที่จะกระทำพฤติกรรมที่แสดงถึงการ อดได้รอได้ เพราะเชื่อว่าการกระทำของตนจะส่งผลให้เกิดผลดีตามที่ตนต้องการได้ ขณะเดียวกันที่ครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองให้เข้ากับสังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งผลที่พบสอดคล้องกับแนวคิดมิติของวัฒนธรรมตามกรอบการศึกษาของ ฮอฟสเต็ด (Hofstede, อ้างถึงใน บุญกร วชรศรีโรจน์ โกวิทย์ กังสนันท์ และบุรพา ชดเชย, 2550: 14-29) ในมิติปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ 5 ซึ่งเรียกว่า พลวัตขงจื้อ (Confucian Dynamics) ซึ่งหมายถึงการดำเนินตามคำสอนของขงจื้อ หรือวิธีการมองอนาคตของคนว่ามองระยะสั้นหรือระยะยาว คำสอนของขงจื้อจะเป็นหลักยึดปฏิบัติในชีวิตประจำวันโดยมีหลักการสำคัญ คือ คนจะต้องทำงานที่ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะ หมั่นศึกษาหาความรู้ ทำงานหนัก และไม่ใช้จ่ายเงินความจำเป็น มีความอดทน และอดสาเห โดยถ้าระดับการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวยิ่งสูง แสดงถึงความเชื่อในคำสั่งสอนของขงจื้อสูง

ด้านที่แปด ด้านโครงสร้างองค์การ เป็นองค์ประกอบปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน โดยมีความแปรปรวนที่อธิบายปัจจัยประสิทธิภาพได้ร้อยละ 29 ผลที่พบเช่นนี้อาจเนื่องจากว่า โรงเรียนได้กำหนดขอบเขตขั้นตอนของอำนาจ

หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรออกเป็นกลุ่มหรือฝ่ายอย่างชัดเจน มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษา การประสานงานที่ดีจะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายโดยราบรื่นและรวดเร็ว ทุกคน ทุกฝ่าย มีความเข้าใจซึ่งถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น ช่วยประหยัดเวลา เงิน วัสดุและสิ่งของต่างๆ ในการทำงาน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลสำเร็จของงานให้มากขึ้น สร้างความกลมเกลียว ความเข้าใจอันดีและสามัคคี ช่วยลดข้อขัดแย้งในการทำงาน ป้องกันการก้าวร้าวหน้าที่ ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมล้ำกันก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงเข้าใจถึงข้อเท็จจริงและปัญหาของหน่วยงานอื่น นำไปสู่การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และสู่การปรับปรุงงาน สอดคล้องกับรอบบินส์และจังก์ (Robbins and Judge, 2009: 553 - 564) ที่กล่าวถึงพื้นฐานโครงสร้างองค์การ ในเรื่องการแบ่งแผนงาน (Departmentalization) ว่าเป็นการจัดกลุ่มงาน (Group) เข้าไว้ด้วยกัน มีสายงานบังคับบัญชา (chain of command) เป็นเส้นทางต่อเนื่องของอำนาจหน้าที่ที่กำหนดขอบเขตจากชั้นสูงสุดขององค์การสู่ตำแหน่งต่ำที่สุด และบอกความชัดเจนว่าใครจะต้องรายงานต่อผู้ใด เพื่อความสะดวกในการประสานงาน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลที่พบจากงานของวรัญช วัฒนภักดี (2548: 137) และ ธัญญรัตน์ ฟุ้งศิลปชัยพร (2548: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาในครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ส่วน สุวิธา ฤกษ์เกษมฐิติพร พิชญกุล และอรสา โกศลานันท์กุล (http://grad.vru.ac.th/download/q-10-10.pdf) ศึกษาในครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเครือวัลย์ โคมขวัญ (2551: 74-77) ที่ศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร ทั้งหมดล้วนพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนโดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรความรู้ของครู (.39) รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (.34) การแสวงหาสารสนเทศ (.21) สุขภาพจิตครู (.18) การรับรู้ความสามารถของตน (.07) โครงสร้างองค์การ (.05) วัฒนธรรมโรงเรียน (.02) และความร่วมมือของครู (-.02) ตามลำดับ โดยตัวแปรปัจจัยทั้ง 8 ตัวแปรร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนได้ร้อยละ 57 สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

ตัวแปรปัจจัยที่ 1 ความรู้ของครู การวิจัยพบว่าอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสูงที่สุด ผลที่พบเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูตระหนักดีว่าอาชีพครูนั้นเป็นวิชาชีพชั้นสูง ตาม พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้ผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ ดังแนวคิดที่ว่าความรู้เป็นองค์ประกอบประการหนึ่งของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบอยาตซีส (Boyatzis, 1982 : 13-16) โดยความรู้จะต้องเป็นความรู้เฉพาะ สอดคล้องกับร็อคคอฟฟ์และคนอื่นๆ (Rockoff and others, http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal?_nfpb) ที่กล่าวว่ากล่าวถึงประสิทธิภาพของครูว่า ครูจะต้องมีความรู้เนื้อหาวิชาเฉพาะ ทำนองเดียวกับวูลฟอล์ก (Woolfolk, 2007: 486-487) ที่กล่าวถึงครูที่มีประสิทธิภาพว่าจะต้องมีความรู้ ครูที่รู้ข้อเท็จจริง (facts) เกี่ยวกับวิชาที่สอน ครูจะมีวิธีการสอนที่ชัดเจนและรับรู้สภาพปัญหาของนักเรียนได้รวดเร็ว ครูมีพร้อมสำหรับทุกคำถามจากนักเรียนและมีคำตอบที่ชัดเจน นอกจากนี้ การวิจัยยังพบว่าความรู้ของครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยผ่านทาง การแสวงหาสารสนเทศนั้น เนื่องจากว่าโดยส่วนใหญ่แล้ว ครูมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาสารสนเทศเพื่อ

ประกอบการสอน การที่มีความรู้มากขึ้นจะช่วยให้ครูมีความชัดเจนในการสอนซึ่งก็คือการสอนที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง สอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพมาตรฐานที่ 11 ที่ครูจะต้องแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา โดยการค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู

ตัวแปรปัจจัยที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การวิจัยพบว่ามโนทัศน์ทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อาจเนื่องจากการที่ครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในงานได้ดี ผลที่พบเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993: 336) ที่เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะที่ทำงานความสำเร็จในงานและชีวิต อันดับแรกคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สอดคล้องกับแนวคิดของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 12-23) ที่กล่าวถึงผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะต้องมีคุณสมบัติของคนเก่งและคนดีประกอบกัน ผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องมีจิตลักษณะประการหนึ่งคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากนี้ ผลการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยผ่านทาง การแสวงหาสารสนเทศนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993: 26-27) ที่ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะแสวงหาสารสนเทศเพื่อการพิจารณาความชัดเจนในการทำกำไรที่อาจเกิดขึ้นจากผลตอบแทนของการลงทุนหรือการวิเคราะห์ต้นทุนผลประโยชน์ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การทดลองสิ่งใหม่ๆ และเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย

ตัวแปรปัจจัยที่ 3 การแสวงหาสารสนเทศ การวิจัยพบว่ามโนทัศน์ทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้อาจเนื่องจากการเรียนรู้ในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียน และครู การเรียนการสอนแบบดั้งเดิมจะลดน้อยลง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนจะเปลี่ยนแปลงไป เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ ความรู้ใหม่จากองค์ความรู้เดิม

ที่มีอยู่ โดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ครูจึงต้องติดตามความก้าวหน้าของวิชาที่จะถ่ายทอด จากหนังสือ เอกสาร วารสาร ตามสื่อต่างๆ ตลอดจนเข้าประชุมเพื่อรับรู้ความคิดใหม่ ๆ ข้อค้นพบที่ขยายความรู้ออกไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้ตนเองมีความรู้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ รวมไปถึงความรู้เรื่องของการถ่ายทอดวิชาการเหล่านั้น ครูจึงจำเป็นต้องติดตาม ศึกษา ค้นคว้า ให้ทันต่อความก้าวหน้าของศาสตร์การสอนเพื่อค้นหาวิธีการที่จะอธิบายหรือถ่ายทอดให้ศิษย์เข้าใจสาระต่าง ๆ และเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแมคเบอร์ (McBer quoted in James H. Stronge, 2007 : 158-159) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะการแสวงหาสารสนเทศเป็นองค์ประกอบหนึ่งของครูที่มีประสิทธิภาพ ทำนองเดียวกับวัธโนพาส และ ไทร-งาม (Vathanophas and Thai-ngam, 2007 : 45-70) ที่พบว่าสมรรถนะที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศในส่วนราชการของไทยประกอบด้วยองค์ประกอบประการหนึ่งคือการแสวงหาสารสนเทศเช่นกัน

ตัวแปรปัจจัยที่ 4 สุขภาพจิตครู การวิจัยพบว่าสุขภาพจิตครูมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้อาจเนื่องจากการทำงาน ครูสามารถจัดการกับปัญหาที่ต้องแก้ไข ตลอดทั้งอุปสรรคที่ต้องเผชิญในชีวิตของตน สามารถอดกลั้นต่อความผิดหวังและภาวะความคับข้องใจทางอารมณ์ ปฏิบัติตนได้สมบทบาท รู้ว่าจะปฏิบัติอย่างไร สามารถแสดงความรู้สึกออกมาโดยตรงและแสดงออกอย่างเหมาะสม สามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคและสิ่งแวดล้อม สามารถที่จะให้ความรักและรับความรักจากบุคคลอื่น อุทิศเวลาให้แก่งาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีความพอใจในสภาพแวดล้อมของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 12-23) ที่กล่าวถึงผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะต้องมีคุณสมบัติของคนเก่งและคนดีประกอบกัน ผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องมีจิตลักษณะประการหนึ่งคือมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2547: 20-68) ได้กล่าวถึงจุดสำคัญที่จะให้

ชีวิตมีความสุขอยู่กับการจัดการกับงานหรือปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยการทำใจของตนเองให้ผ่อนคลายเบิกบานตลอดเวลา

ตัวแปรปัจจัยที่ 5 การรับรู้ความสามารถของตนเอง การวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยผ่านทางสุขภาพจิตครู ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้อาจเนื่องมาจากว่าครูมีสภาพร่างกายและภาวะทางอารมณ์ที่ดี ส่งผลให้ครูเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 1986: 244-246) ที่กล่าวถึงสภาวะทางกายและอารมณ์ (Physiological and Affective State) ว่าบุคคลมักจะใช้ข้อมูลด้านสภาวะทางร่างกายในการตัดสินใจความสามารถของตน สภาวะทางกายหมายรวมถึงความอ่อนล้า ความเหนื่อย และความเจ็บปวด เมื่อบุคคลรับรู้ถึงสภาวะทางกายและภาวะทางอารมณ์ในทางบวกจะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตน ในทางตรงข้ามถ้าสภาวะทางกายและอารมณ์เป็นไปในทางลบจะลดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในบางกรณีถ้าลดการกระตุ้นทางอารมณ์ลงได้ จะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยแบนดูราได้เสริมอีกว่า คนที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความเครียดต่ำ จะไม่รู้สึกต่อต้านในทางลบ สามารถกระทำกิจกรรมหรือภาระงานที่มีความยาก จะมีความพยายามไม่ท้อแท้โดยจะให้ความสนใจและพยายามที่จะกระทำจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำเป้าหมายนั้นมาเป็นเงื่อนไขว่าจะต้องกระทำให้บรรลุ และถ้าประสบความสำเร็จแล้วเขาจะไม่ท้อแท้ แต่ให้เหตุผลว่าเนื่องจากการมีความพยายามไม่เพียงพอ จะไม่ให้เหตุผลว่าเนื่องจากตนเองมีความสามารถต่ำ

ตัวแปรปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ พบว่า โครงสร้างองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อาจเนื่องมาจากว่าในการจัดการศึกษา โรงเรียนจะต้องจัดโครงสร้างให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน เช่น มาตรา 30 ที่กำหนดให้โรงเรียนมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู และ

ผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยหนึ่งคนแต่ไม่เกินสามคนเป็น กรรมการ หรือมาตรา 37 ที่กำหนดให้ผู้รับใบอนุญาต แต่งตั้งผู้อำนวยการคนหนึ่งเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียน นอกจากนี้ ในการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มาตราฐานที่ 11 ที่กำหนดให้สถานศึกษามีการจัดองค์การ โครงสร้างการบริหาร และระบบการบริหาร ที่มีความคล่องตัวสูง ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม โดยสถานศึกษามีแผนภูมิการจัดองค์การและโครงสร้างการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งมีคำสั่งมอบหมายงาน และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน นอกจากนี้ การวิจัยพบว่า โครงสร้างองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยผ่านทางสุขภาพจิตครูนั้น อาจเนื่องจากโรงเรียนมีโครงสร้างที่ชัดเจน ไม่ซับซ้อน การประสานงานแต่ละฝ่าย สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนเพียงพอ ทำให้ครูทราบบทบาทของตนเองเพียงพอ หรือเกิดจากกฎระเบียบโรงเรียนที่ไม่เคร่งครัดเกินไป มีความยืดหยุ่นก็จะส่งผลให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและอย่างมีประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับวาร์ (Warr, quoted in Paul M. Muchinsky, 2006: 348-349) ที่กล่าวถึงกฎระเบียบในองค์การที่มีความชัดเจนว่าเป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิต

ตัวแปรปัจจัยที่ 7 วัฒนธรรมโรงเรียน การวิจัยพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยผ่านทางสุขภาพจิตครู ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้อาจเนื่องมาจากว่าโรงเรียนมีกฎระเบียบข้อบังคับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจำนวนมาก เพื่อเป็นกรอบให้กับครูในโรงเรียนปฏิบัติตาม จึงทำให้ภายในโรงเรียนมีความเครียดสูง สอดคล้องกับแนวคิดมิติของวัฒนธรรมตามกรอบการศึกษาของ ฮอฟสตีด (Hofstede, อ้างถึงใน บุญกร วชรศรีโรจน์ โกวิท กังสนันท์ และบุรพา ชดเชย, 2550), 14-29) ในมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) โดยฮอฟสตีด (Hofstede) ได้อธิบายว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน คือ ระดับที่สมาชิกของวัฒนธรรมหนึ่งๆ รู้สึกว่าถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่รู้หรือมีความไม่แน่นอน ซึ่งทำ

ให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจ องค์การที่มีลักษณะของการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงนั้น จะพยายามสร้างกฎระเบียบข้อบังคับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจำนวนมาก เพื่อเป็นกรอบให้กับสมาชิกในองค์การปฏิบัติตาม บางครั้งทำให้ภายในองค์การมีความเครียดสูง และการตัดสินใจต่างๆจะใช้มติของกลุ่มเป็นหลักหรือตามลำดับขั้นตอน ส่วนองค์การที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำนั้น จะมีโครงสร้างองค์การที่ไม่สลับซับซ้อน มีการสนับสนุนให้หัวหน้างานตัดสินใจในลักษณะที่กล้าเผชิญกับความเสี่ยง พนักงานมีความเครียดในการทำงานน้อย มีการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความคิดสร้างสรรค์สูง

ตัวแปรปัจจัยที่ 8 ความร่วมมือของครู การวิจัยพบว่า ความร่วมมือของครูมีอิทธิพลทางตรงในทางลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ผลที่พบเช่นนี้ไม่สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าความร่วมมือส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามแนวคิดของเดรสเซอร์ (Dresser, <http://www.archive.org/stream/humanefficiency/p00dresiala>) และผลการวิจัยหลายเรื่องที่พบผลวิจัยสรุปว่าการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการปฏิบัติงานของพวกครู สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และเพิ่มความพึงพอใจของครู ผลที่พบว่าไม่สอดคล้องกับผลงานในอดีตเช่นนี้อาจเนื่องจากเป็นความแตกต่างของกลุ่มเป้าหมายและวัฒนธรรมการทำงาน กล่าวคือ การทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนมีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) โดยครูให้ความสำคัญกับความเป็นตัวของตัวเองในทางความคิดและการกระทำมากกว่าความสนใจต่อกลุ่ม ไม่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่ม ระบบการจ้างงานของโรงเรียนเอกชนจะไม่จ้างคนโดยยึดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หากครูมีผลการปฏิบัติงานไม่ดี หมดสัญญาจ้าง ผิดสัญญา ก็สามารถเลิกจ้างได้ อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมแบบปัจเจกนิยมจะให้ความสำคัญกับงานมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อีกประการหนึ่ง ความร่วมมือในสังคมไทยอาจมิได้ส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเสมอไป เพราะ

สังคมไทยมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์เมื่อเข้ากลุ่ม ดังผลที่พบของฮอลลิงเจอร์และกันตามาระ (Hallinger and Kantamara, 2001 : 385-408) ในวัฒนธรรมในโรงเรียนของไทยที่ว่าสังคมไทยจะเน้นการรวมกลุ่มและรักพวกพ้อง (collectivism) ด้วยเหตุนี้การตัดสินใจของกลุ่มครู จึงมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในโรงเรียนมากกว่าการตัดสินใจของครูคนหนึ่ง และครูมักหลีกเลี่ยงการกระทำที่แตกต่างไปจากการกระทำของกลุ่ม เมื่อมีการเข้ากลุ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอาจจะไม่ได้ผลดีเท่ากับการทำงานของแต่ละบุคคลรวมกัน ซึ่งมีความแตกต่างจากสังคมตะวันตกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ยังมีการรวมกลุ่มจะยิ่งเพิ่มความเข้มแข็งของกลุ่ม เพราะทุกคนมุ่งมั่นความสำเร็จของงาน อย่างไรก็ตาม ค่าอิทธิพลทางลบที่พบมีน้ำหนักอิทธิพลค่อนข้างน้อย (-.02) ต่อตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงน่าจะกล่าวได้ว่า ความร่วมมือของครูเป็นตัวแปรที่ไม่สำคัญนัก สำหรับการอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน นอกจากนี้ ผลที่พบว่า ความร่วมมือของครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยผ่านทางสุขภาพจิตครูนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของวาร์ (Warr, quoted in Paul M. Muchinsky, 2006 : 350 - 351) ได้กล่าวถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตประการหนึ่งคือ โอกาสสำหรับการติดต่อระหว่างบุคคล (opportunity for interpersonal contact) สุขภาพจิตของบุคคลคือประสบการณ์ทางบวกที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายทางสังคมและอารมณ์ สิ่งแวดล้อมที่ขัดขวางการติดต่อระหว่างบุคคล โดยการโดดเดี่ยวบุคคลให้ทำงานลำพังเป็นการทำร้ายสุขภาพจิตอย่างมาก และผลที่พบว่าความร่วมมือของครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยผ่านทางสภาวะทางอารมณ์ สอดคล้องกับสเตรส (Straus, 2002 : 5) ที่เสนอหลักการความร่วมมือประการหนึ่งว่า ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือของความร่วมมือ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนสอนภาษาจีน นำไปสู่ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพราะถ้าครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้แล้ว จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพอันเป็นความสำเร็จของการจัดการศึกษา ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายสำคัญที่เกี่ยวข้องเป็นดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

ประการที่หนึ่ง จากผลการวิจัยที่พบว่า ความรู้ของครู และการแสวงหาสารสนเทศ เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู จึงควรมีการเสริมสร้างความรู้ที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน ทั้งในด้านความรู้เฉพาะและความรู้ทางวิชาชีพแก่ครูอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองในการค้นคว้าสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เสริมสร้างทักษะการแสวงหาสารสนเทศแก่ครู ขณะเดียวกันสถานศึกษาต้องมีอุปกรณ์เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงสารสนเทศ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ดำรง หรืองานวิจัย เป็นต้น

ประการที่สอง จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตน สุขภาพจิต เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู จึงควรมีการส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคุณลักษณะการรับรู้ความสามารถของตน โดยกระตุ้นให้เกิดความคิดทำงานเพื่องาน ทำงานเพื่อความสำเร็จ เอาชนะอุปสรรคเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายโดยพยายามไม่ลดละ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีกีฬาและนันทนาการ เน้นส่งเสริมคนทำดีได้ดี คนทำงานมากได้ผลตอบแทนมาก บริหารผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ให้ความรู้สึกเป็นมิตรและมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับครู

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความรู้ของครู เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ครูจึงควรพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยทำให้ได้สารสนเทศที่เสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ประการที่หนึ่ง จากการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทั้ง 8 ตัวแปรสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 57 ถึงแม้ว่าจะค่อนข้างสูงแต่แสดงว่า ยังมีตัวแปรอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอีกที่ผู้วิจัยมิได้นำเข้ามาศึกษา ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรแสวงหาตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์หรือเป็นสาเหตุให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอื่นๆ เช่น ทักษะคิดที่ดีต่องาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร การพัฒนาตนเอง เป็นต้น

ประการที่สอง อาจทำการวิจัยเชิงทดลอง โดยสร้างรูปแบบหรือหลักสูตรการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน โดยนำตัวแปรปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เด่นๆ ไปสร้างเป็นวิชาหรือกิจกรรมพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงยิ่งขึ้น

ประการที่สาม การศึกษากับกลุ่มเป้าหมายเดียวกันนี้ อาจทำการศึกษาเจาะจงลงในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันทางชีวสังคม เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น หรือนักวิจัยที่สนใจครูกลุ่มอื่น สังกัดอื่น อาจทำการศึกษากับกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวในลักษณะเช่นเดียวกันนี้ เพื่อให้ได้สารสนเทศเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพรบ.การศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2543.

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122, ตอนพิเศษ 76 ง (5 กันยายน 2548): 40-44.

เครือวัลย์ โฉมขวัญ. การศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม, 2551.

ธัญญรัตน์ ฟุ้งศิลป์ชัยพร. การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2548.

นุชกร วัชรศรีโรจน์ โกวิทย์ กังสนันท์ และนุรพา ชดเชย. รายงานวิจัยการวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมของคนไทยและนัยยะที่มีต่อการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.

ประพัฒน์ มโนมัยวิบูลย์. พัฒนาการของการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทย วารสารอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 36, 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2550), 64-82.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข ชีวิตกับการทำงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: อมรินทร์, 2547.

วรศักดิ์ มหัทธโนบล. ภาษาจีนในยุคสมัยของเรา [Online]. Accessed 25 March 2010. Available from

http://www.thaiworld.org/th/include/answer_search.php?question_id=718

วรัญช วัฒนภักดี. การศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.อีฟวิ้ง จำกัด, 2552.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา [Online]. Accessed 14 April 2010. Available from http://www.onesqa.or.th/th/eduassess/standard_managerreport.php?SystemMenuID=1&SystemModuleKey=99

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. รายงานสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2551.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. รายงานการสังเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : 2550.

สุวิธา ฤกษ์เกษม ฐิติพร พิษณุกุล และอรสา โกศลนันทกุล. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา [Online]. Accessed on 25 March 2010. Available from <http://grad.vru.ac.th/download/q-10-10.pdf>

เสรี ชัดเข้ม. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. วารสารและวัดผลการศึกษา 2, 1 มีนาคม 2547, 15-42.

อรพิน สีแก้ว. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

- อ้อมเดือน สดมณี และ อุษา ศรีจินดารัตน์. รายงานการวิจัย
ปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวกับ
พฤติกรรมการทำงานของครูในระดับ
ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ :
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.
- Allensworth, Elaine, Stephen Ponisciak and Christopher
Mazzeo. The Schools Teachers Leave:
Teacher Mobility in Chicago Public Schools.
Chicago: University of Chicago, 2009.
- Anderson, Lorin W. The effective teacher: study guide and
readings. New York : McGraw-Hill, 1989.
- Bandura, A. Social foundations of thought and action: a
social cognitive theory. Englewood Cliffs, N.J :
Prentice-Hall, 1986.
- Boyatzis, Richard E. The Competent Manager : A model
for Effective performance. New York: Wiley,
1982.
- Case, Donald O. Looking for Information A Survey of
Research on Information Seeking, Needs, and
Behavior. Amsterdam; New York: Academic
Press, 2002.
- Cheng, Yin Cheong and Kwok Tung Tsui. A framework
of Total Teacher Effectiveness. In Teaching
Effectiveness and Teacher Development:
Towards A New Knowledge Base, 57-83. Edited
by Yin Cheong Cheng, Magdalena Mo Ching
Mok, and Kwok Tung Tsui. Hong Kong: The
Hong Kong Institute of Education, 2001.
- Dresser, Horatio W. Human Efficiency : A Psychological
Study of Modern Problems [Online]. Accessed
on 7 April 2009. Available from [http://www.
archive.org/stream/humanefficiencyp00dresiala](http://www.archive.org/stream/humanefficiencyp00dresiala)
- Hallinger, P. and P. Kantamara. Exploring the cultural
context of school improvement in Thailand.
School Effectiveness and School Improvement
12, 4 (2001): 385-408.
- Johnson, S. M. The Workplace Matters : Teacher Quality,
Retention, and Effectiveness [Online]. Accessed
on 7 April 2009. Available from [http://www.
nea.org/assets/docs/mf_wcreport.pdf](http://www.nea.org/assets/docs/mf_wcreport.pdf)
- Muchinsky, Paul M. Psychology Applied to Work. 8th ed.
Belmont, Calif.: Thomson/Wadsworth, 2006.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. Organizational behavior. 13th ed. New Jersey:
Pearson Prentice Hall, 2009.
- Rockoff, Jonah E. and others. Can You Recognize an
Effective Teacher When You Recruit One?
NBER Working Paper No. 14485 (National
Bureau of Economic Research, 2008-11-00)
[Online]. Accessed on 7 April 2009. Available
from [http://www.eric.
ed.gov/ERICWebPortal/
Home.portal?_nfpb](http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal?_nfpb)
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. Competence at
work: models for superior performance. New
York: Wiley, 1993.
- Straus, David. How to make collaboration work: powerful
ways to build consensus, solve problems, and
make decisions. San Francisco: Barrett-Koehler
Publishers, 2002.
- Stronge, James H. Qualities of effective teachers. 2nd ed.
Alexandria, Va.: Association for Supervision and
Curriculum Development, 2007.
- Vathanophas, Vichita and Jintawee Thai-ngam. Competency Requirements for Effective Job
Performance in the Thai Public Sector.
Contemporary Management Research 3, 1
(March 2007), 45-70.
- Woolfolk, Anita. Educational psychology 10th ed. Boston,
Mass.: Pearson/Allyn and Bacon, 2007.