การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา

Developing a Causal Model for Factors Influencing the Work Effectiveness of Vocational Teachers

สุวรรณา สุ่มเนียม[1]
สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานครูอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) โดยใช้วิธีวิทยาเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 360 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติเบื้องต้น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2= 312.39 df =10 χ^2/df 2.92 GFI = 0.91 AGFI=0.91 RMR = 0.01) โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานครูอาชีวศึกษา ประกอบด้วย บรรยากาศสถานศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และสมรรถนะภาวะผู้นำครู สัดส่วนความเชื่อถือได้ของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่อธิบายประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาได้ ร้อยละ 75 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน รองลงมา คือ บรรยากาศสถานศึกษา และสมรรถนะภาวะผู้นำครู ตามลำดับ

คำสำคัญ : โมเดลเชิงสาเหตุ ประสิทธิผลการทำงาน ครูอาชีวศึกษา

---

[1] นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
e-mail : muay.sithi@gmail.com

[2] รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
e-mail : s_narkwiboonwong@hotmail.com

Developing a Causal Model for Factors Influencing the Work Effectiveness of Vocational Teachers

Suwanna Sumniem
Suwanna Narkwiboonwong

Abstract

The purpose of this research was to develop and examine a causal relationship model of the factors influencing the work effectiveness of vocational teachers. The study applied correlational research with quantitative methodology. The subjects were government teachers from the Vocational Education Commission Office. The stratified random sampling technique was used to obtain 360 samples. A questionnaire was used in collecting data. The statistics used for data analysis were descriptive and statistical, including confirmatory factor analysis and the analysis of Structural Equation Model. The research results indicated that the causal relationship model of the factors which affected the work of vocational teachers conformed to empirical data. (c2= 312.39 df =10 c2/df 2.92 GFI = 0.91 AGFI=0.91 RMR = 0.01) It found that some important factors affecting the work effectiveness of vocational teachers were institute atmosphere, working reinforcement and the teacher's leadership competency. The reliable ratio of the causal factors indicated that the working effectiveness of vocational teacher was at 75 percent. The factors that had the highest totals regarding the work effectiveness of vocational teachers were: working reinforcement, institute atmosphere and teacher's leadership competency respectively.

Keywords : Causal relationship model, Work effectiveness, Vocational teachers.

บทนำ

หน้าที่ของครูนั้นเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการปลูกฝัง ความรู้ ความคิด และจิตใจให้แก่เยาวชน เพื่อที่จะได้เติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่ดีและมีประสิทธิภาพของประเทศชาติในกาลข้างหน้า ครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์บันดาลอนาคตของชาติ ครูอาชีวศึกษาก็เช่นเดียวกัน ตราบใดที่สังคมมนุษย์ยังสามารถผลิตสมาชิกใหม่ให้สังคมความต้องการครูก็จะยังมีอยู่ตลอดไป ดังนั้นความต้องการใช้ครูจึงต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมซึ่งการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาของประเทศไทยยังมีปัญหาหลายประการ เช่น การขาดทิศทางและเป้าหมายการผลิตและพัฒนาโดยรวมมีผลให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามความพร้อมของสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและประเทศชาติ นับเป็นจุดอ่อนด้อยต่อการขยายการผลิตในภาคอุตสาหกรรมและเพิ่มผลิตภาพโดยรวมของประเทศ (สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์, 2556 : 20) ทั้งนี้การจัดการอาชีวศึกษาจะประสบความสำเร็จย่อมเกิดจากปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ ปัญหาการด้อยประสิทธิผลของครูอาชีวศึกษาซึ่งมาจากหลายปัจจัย อาทิ ครูอาชีวศึกษาขาดภาวะผู้นำครูในเรื่องของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู อันเนื่องมาจากปัญหาการจ้างครูที่ไม่มีคุณภาพ นอกจากนี้การขยายตัวเชิงปริมาณของการศึกษาในรอบ 20-30 ปีที่ผ่านมาทำให้มีการขยายเพิ่มการจ้างครูโดยมิได้พิจารณาความรู้ความสามารถและเน้นที่มีปริญญาบัตร ครูอาชีวศึกษาบางส่วนในปัจจุบันยังขาดสมรรถนะวิชาชีพครู ขาดการพัฒนาหรือจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในวงการอุตสาหกรรมไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้ครูอาชีวศึกษาไม่สามารถพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเทคโนโลยี นอกจากนี้แล้วครูอาชีวศึกษายังได้รับการฝึกอบรมมาแบบเก่าๆ ทั้งในด้านความรู้และทักษะในการสอน ครูอาชีวศึกษาจำนวนมากคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ประยุกต์ใช้ไม่ได้ ดังนั้นการเรียกร้องเรื่องการปฏิรูปการศึกษาจากบนลงล่างให้ครูสอนให้นักเรียนรักการอ่าน รู้จักวิเคราะห์สังเคราะห์จึงเป็นเพียงการเรียกร้องในเชิงหลักการหรืออุดมคติเท่านั้นโดยไม่คำนึงถึงข้อเท็จจริงว่า ในสภาพที่ครูอาชีวศึกษาจำนวนมากไม่ใฝ่รู้ คิดวิเคราะห์สังเคราะห์ไม่เป็น การที่จะฝึกอบรมระยะสั้นหรือให้ครูสอนให้นักเรียนทำในสิ่งที่ครูอาชีวศึกษาทำไม่ได้นั้นเป็นเรื่องที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ยาก ประเด็นที่ยังเป็นปัญหากับประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาอีกด้านหนึ่งคือ ครูอาชีวศึกษาขาดแรงจูงใจ เช่น คิดว่าเป็นงานหนักซ้ำซากไม่ก้าวหน้าได้ค่าตอบแทนต่ำ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานและขาดการพัฒนาตนเอง (สุวิทย์ แย้มเผื่อน, 2552 : 30) ปัจจุบันประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาเป็นประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจในยุคสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยังขาดความชัดเจนของข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของสังคมไทยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา ว่าควรจะสะท้อนปัจจัยใดบ้างและมีลักษณะอย่างไร งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นให้ความสนใจต่อการวิเคราะห์ เพื่ออธิบายในเชิงสาเหตุ

ของประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา ซึ่งมีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศสถานศึกษาและสมรรถนะภาวะผู้นำครู ผู้วิจัยเชื่อว่าการอธิบายประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา จะสามารถอธิบายได้จากการบูรณาการทฤษฎีด้านพฤติกรรมระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม (Lewin, 1995 : 210 ; Bandura, 1986 : 223) กับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของครู (Gibson, 1979 : 211) ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย ซึ่งหากโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษามีความชัดเจนจะเป็นแนวทางที่เกิดประโยชน์ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูอาชีวศึกษา พัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้เรียน ผลิตบุคลากรครูอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นทรัพยากรที่ช่วยพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการวิจัย

1. **ประชากร** ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้งหมด จำนวน 14,416 คน จากวิทยาลัยในสังกัด จำนวน 421 แห่ง (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2556 : 30) ในการศึกษาตัวแปรพหุนาม (Multivariate Analysis) ซึ่ง Linderman (1980 : 122) ได้กำหนดว่าการประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรทำนาย 1 ตัวควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 ตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ มีค่าพารามิเตอร์ ที่ต้องประมาณค่าในรูปแบบจำนวน17ค่ากลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 360 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของครูอาชีวศึกษาลักษณะเป็นข้อคำถามประเภทให้ตรวจสอบรายการ (checklist) และแบบเติมข้อความตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา และตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

(Rating Scale) ผู้วิจัยดำเนินการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC= Item Objective Congruence Index)โดยข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 -1.00 นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งส่งแบบสอบถามให้กับผู้เกี่ยวข้องของหน่วยงานต่างๆ ด้วยตนเองและกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

4. วิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงของตัวแปรโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่ง

2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

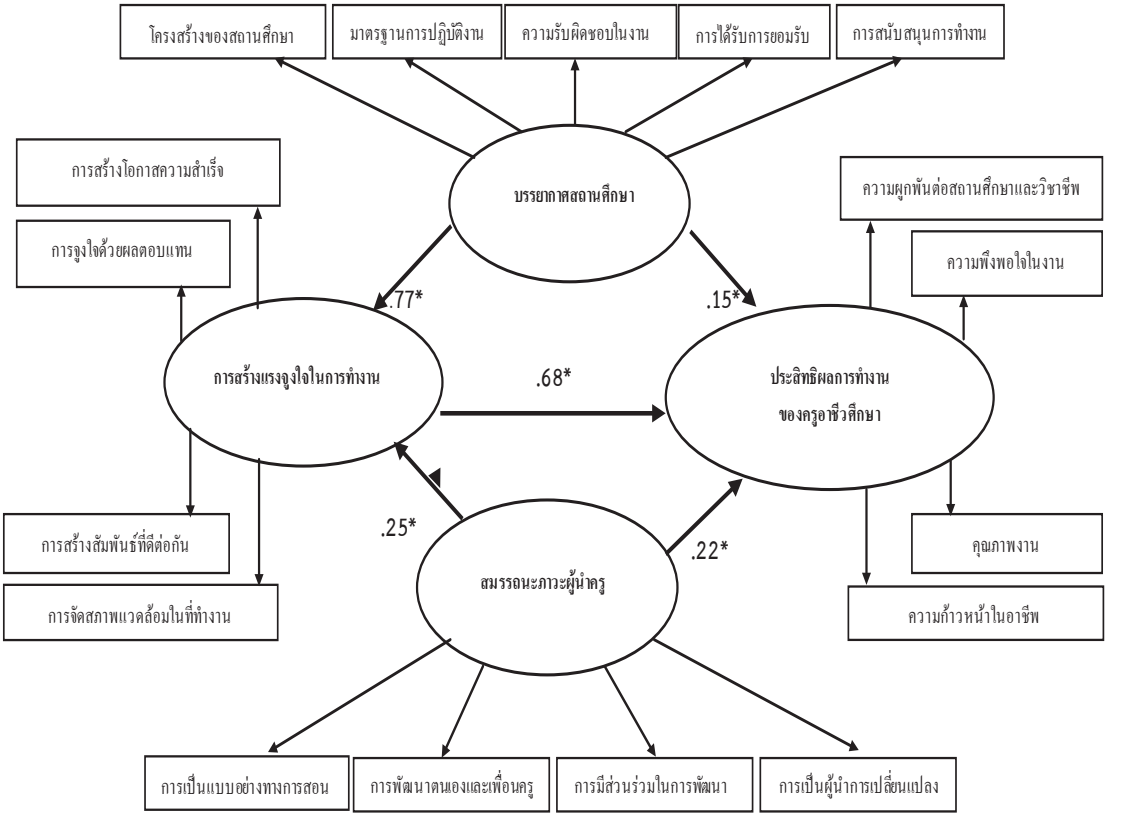
3. วิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาประกอบด้วย 1) ประสิทธิผลการทำงานประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพงานและความก้าวหน้าในอาชีพ 2) ตัวแปรแฝงด้านปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษาประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ โครงสร้างของสถานศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับและการสนับสนุนการทำงาน 3) ตัวแปรแฝงปัจจัยด้านสมรรถนะภาวะผู้นำครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การเป็นแบบอย่างทางการสอน การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 4) ตัวแปรแฝงด้านปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การสร้างโอกาสความสำเร็จ การจูงใจด้วยผลตอบแทน การสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

2. ผลการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา (DE=0.675) ปัจจัยด้านบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการทำงานที่มีประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาโดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (DE= 0.149, IE= 0.524) และปัจจัยด้านสมรรถนะภาวะผู้นำครูมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาโดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในการทำงาน (DE = 0.215,IE = 0.167) สรุปโดยรวมได้ว่าการทำงานของครูอาชีวศึกษาจะเกิดประสิทธิผลที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษา การมีบรรยากาศสถานศึกษาที่ดี และครูมีสมรรถนะภาวะผู้นำที่มากพอ ซึ่งสมรรถนะภาวะผู้นำดังกล่าวจะช่วยเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ในระดับดีและยอมรับได้ และสัดส่วนความเชื่อถือได้ของปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถอธิบาย ประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 75 ดังภาพที่ 1 และตารางที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และการวิเคราะห์อิทธิพลของการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา

ตัวแปรผล / ตัวแปรเหตุ	WM			WE		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
WM	-	-	-	0.675*	-	0.675*
SA	0.769*	-	0.769*	0.149*	0.524*	0.673*
LC	0.248*	-	0.248*	0.215*	0.167*	0.382*

ค่าสถิติ Chi-square =312.396, df = 107, GFI = 0.911, RMR = 0.000, RMSEA = 0.039 p< .05

สมการโครงสร้างตัวแปร	WM	WE
R^2	0.653	0.750

เมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	WE	SA	LC	WM
WE	1.00			
WM	0.89	0.63	0.83	1.00
SA	0.67	1.00		
LC	0.63	0.65	1.00	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ

WM หมายถึง ตัวแปรแฝงด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
SA หมายถึง ตัวแปรแฝงด้านบรรยากาศสถานศึกษา
LC หมายถึง ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะภาวะผู้นำครู
WE หมายถึง ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูอาชีวศึกษา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน แสดงว่าประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา ต้องอาศัยบรรยากาศสถานศึกษา ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูภายในสถานศึกษา ซึ่งรับรู้ได้ด้วยตัวครู ทั้งทางตรงและส่งผลทางอ้อมผ่าน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามทฤษฎีสนามที่ Lewin (1995 : 34) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมที่แสดงออกหรือประสิทธิผลการทำงานของมนุษย์เกิดจากการรับรู้สภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล โดยสอดคล้องกับทฤษฎีการเกิดพฤติกรรม ของ Bandura (1959 :18) ที่เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีองค์ประกอบส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่กำหนดซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังสอดคล้อง Stringer (2002 : 134) Lussier (2002 : 11) Cherrington (1994 : 134) และ Biswas & De (1995 : 314) เช่นเดียวกับ Freiberg (1998 : 32) และ Barth (2001 : 12) Eaton (2003 : 14) ที่ศึกษาพบว่า บรรยากาศสถานศึกษาที่เป็นบวกจะมีผลทางบวกต่อผลผลิตการศึกษาและผลทางจิตใจของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา แต่ถ้าหากสถานศึกษามีบรรยากาศทางลบก็จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอันเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา บรรยากาศสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อความรู้ของบุคลากร หากบรรยากาศสถานศึกษาที่ดีจะทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับสมจิตร อุดม (2547 : 11) ที่ศึกษา พบว่าบรรยากาศสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อความรู้ของบุคลากร หากบรรยากาศสถานศึกษาดีจะทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย ตรงกันข้ามหากบรรยากาศสถานศึกษาไม่ดีก็จะทำให้ครูเบื่อหน่ายขาดความกระตือรือร้น เช่นเดียวกับอิสระ บุญญะฤทธิ์ (2545 : 111) จุฬารัตน์ เสกนำโชค (2548 : 22) และศิริรัตน์ เมืองสง (2548 : 24) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรมิติโครงสร้างองค์กรและความรับผิดชอบมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของครู เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุรีรัตน์ พัฒนาเธียร (2552 : 15) ที่พบว่าบรรยากาศสถานศึกษาที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความคิดจิตใจและคุณธรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ให้แก่บุคลากร จนอยากทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตรงกันข้ามถ้าหากบรรยากาศสถานศึกษาไม่ดี ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ขาดขวัญกำลังใจและขาดประสิทธิภาพ ในที่สุดนอกจากนั้นตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษายังส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับ Lewin (1995 : 112) Bandura (1986 : 11) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองโดยแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีพลังและมีทิศทาง สอดคล้องกับเนตรรุ้ง อยู่เจริญ (2553 : 11) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศสถานศึกษา ซึ่งแสดงว่าบรรยากาศสถานศึกษาส่งผลทางตรงและทางอ้อมผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งหากบุคคลได้รับความรู้สึกอบอุ่น เป็นมิตร ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจจนเกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล

2. ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการทำงานที่มี

ประสิทธิผลของครูอาชีวศึกษา แสดงว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิผลของครูอาชีวศึกษาอันจะเห็นได้จากลักษณะของครูที่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นต่อสิ่งที่ท้าทาย มีความทะเยอทะยาน มีการตั้งระดับความคาดหวังสูงและมีทัศนคติที่ดีต่อความสามารถของตน ทำให้ไม่เลิกล้มความตั้งใจ แต่จะพยายามต่อไปจนประสบความสำเร็จ ดังจะเห็นได้จากทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของ Mc Clelland (1985 : 112) ซึ่งเชื่อว่าความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการทำงานที่ท้าทายความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งงานมีคุณภาพและมาตรฐานที่เป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับ Hoy & Miskel (1982 : 12) และ Luthans (1998 : 90)ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์ใช้ความสามารถมากขึ้น แรงจูงใจคือสภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่ตนเองต้องการ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างมีทิศทาง นอกจากนี้ เนตรรุ้ง อยู่เจริญ (2553 : 122) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครู ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3. ปัจจัยสมรรถนะภาวะผู้นำครูมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำครูมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน อาจเนื่องมาจากสมรรถนะภาวะผู้นำที่สูงย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลงานที่น่าพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นการที่ครูมีสมรรถนะภาวะผู้นำที่สูงย่อมมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย อันจะเห็นได้จาก Frullan (1993 : 12) Herris & Lambert (2003 : 55) และ Katzenmeyer & Moler (2001 : 90) ที่กล่าวว่าสมรรถนะภาวะผู้นำครูเป็นการแสดงออกถึงความรู้ และทักษะของครู ก่อให้เกิดการรวมพลังในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ Pellicer & Anderson (1995 : 32) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในวิทยาลัยชุมชนที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผล ความพยายามที่เพิ่มขึ้นและความพึงพอใจของนักศึกษาบริหารธุรกิจ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูเป็นตัวแปรที่สนับสนุนหรือทำนายตัวแปรผลลัพธ์ อันได้แก่ ประสิทธิผลความพยายามที่เพิ่มขึ้นของครู

นอกจากนี้ปัจจัยสมรรถนะภาวะผู้นำครูยังส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรการสร้างแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ในประเด็นที่สมรรถนะภาวะผู้นำครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการทำงานของครู อันจะเห็นได้จาก Herris & Lambert (2003 : 45) ที่กล่าวว่าสมรรถนะภาวะผู้นำ เป็นการแสดงออกถึงความรู้ทักษะของครูอันก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานอย่างร่วมพลัง แสดงให้เห็นการสร้างแรงจูงใจในด้านการสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันของครู ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Pellicer & Anderson (1995 : 56)

ที่กล่าวว่าความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนมิได้ถูกกำหนดจากฝ่ายบริหาร แต่เกิดจากตัวของครู ภายใต้การสนับสนุนของโรงเรียน ซึ่งแสดงว่าสมรรถนะภาวะผู้นำครูส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการทำงานผ่านการสร้างแรงจูงใจในด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทน รวมทั้งสอดคล้องกับ Suranna & Moss (2002 : 134) ที่พบว่า ประสิทธิผลการทำงานของครูผู้ที่มีสมรรถนะภาวะผู้นำคือการทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งตรงกับการสร้างแรงจูงใจด้านการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อีกทั้งจะต้องเป็นผู้มีความก้าวหน้าในอาชีพที่พัฒนากว่าครูคนอื่น มีความสนใจเรื่องของการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ ทุ่มเท มุ่งมั่นสู่โอกาสของความสำเร็จ ซึ่งตรงกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในด้านการสร้างโอกาสความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูอาชีวศึกษา เนื่องจากในปัจจุบันครูอาชีวศึกษาขาดแรงจูงใจรวมทั้งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นการที่จะนำไปสู่การทำให้ครูเกิดประสิทธิผลในการทำงานนั้น สถานศึกษาควรจะใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูผู้สอน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าวหลายๆ ด้าน ดังเช่น การสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จ พร้อมทั้งควรจูงใจด้วยผลตอบแทนในการทำงานมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหน่วยงาน จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่ครู เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจ อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นที่ทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้น มีความมุมานะในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล

2. ด้านบรรยากาศสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมาต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา ซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูนั้น จำเป็นต้องอาศัยบรรยากาศของสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความอบอุ่น รู้สึกเป็นมิตรต่อกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เช่น หากสถานศึกษาใดมีการติดต่อสื่อสารกันในทุกระดับองค์กรมีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันจนเกิดการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันก็จะทำให้ครูมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาและมีความรับผิดชอบต่องาน ทั้งนี้ต้องมาจากปัจจัยในด้านโครงสร้างของสถานศึกษา มาตรฐานในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่องานของครู ได้รับการยอมรับ และการสนับสนุนจากสถานศึกษา จะทำให้ครูมีประสิทธิผลในการทำงานได้เป็นอย่างดี

3. ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำครู เป็นปัจจัยสุดท้ายที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา เป็นการแสดงออกของครูในการปฏิบัติของตัวครูเองซึ่งทำให้ครูมีความเป็นผู้นำในการทำงาน จนเป็นที่ยอมรับและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมหรือจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาด้านสมรรถนะภาวะความเป็นผู้นำอย่างจริงจัง

มากขึ้นก็จะส่งผลให้การทำงานของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้สามารถพัฒนาการเป็นแบบอย่างทางการสอนความเป็นผู้นำทางวิชาการ อีกทั้งครูต้องมีการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนครูให้เกิดการพัฒนา รวมถึงการมีส่วนร่วมกันในการพัฒนางาน พัฒนาสถานศึกษา ครูควรมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีการพัฒนาทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ หากครูมีสมรรถนะภาวะผู้นำดังกล่าวก็จะส่งผลให้ครูมีประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของครูอาชีวศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นการศึกษาลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรโดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลแบบคงที่สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว คือ ครูผู้สอนอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยจึงมีรูปแบบเหมือนกันโดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของบริบทสถานศึกษา ดังนั้นจึงควรศึกษาตัวแบบสมการโครงสร้างประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา ในลักษณะวิเคราะห์พหุกลุ่มซึ่งน่าจะชี้ให้เห็นความแตกต่างหรือลักษณะเฉพาะตามบริบทต่างๆ ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. การศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษาในโอกาสต่อไป ควรใช้กลุ่มตัวอย่างของครูอาชีวศึกษาในสังกัดอื่น เช่น ครูสถานศึกษาเอกชนมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแปร

บรรณานุกรม

จุฬารัตน์ เสกนำโชค. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เนตรรุ้ง อยู่เจริญ. (2553). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ศิริรัตน์ เมืองสง. (2548). **การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สเวนเซ่นส์ (ไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา. (2556). **วิสัยทัศน์ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ**. กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2556, จาก http://techno.vec.go.th/.

สมจิตร อุดม (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2539). **รายงานการวิจัยประสิทธิภาพการใช้ครู** : กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุรีรัตน์ พัฒนเธียร. (2552). **ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์. (2556). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการเรียนรู้อย่างมีความสุขตามแนวปฏิรูปการศึกษาของนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสันติราษฎร์. **วารสารศรีปทุมปริทัศน์** 13(1) :112-121.

สุวิทย์ แย้มเผื่อน. (2552). **หลักการจัดการ**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อิสระ บุญญะฤทธิ์. (2545).**การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะบรรยากาศองค์กรและประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Biswas, P.C. & De,T. (1995). **A Survey on Effectiveness of Secondary, School Teacher in Tripura.** Retrieved June 11, 2013, from http://www.cd,net3.Chula.ac.th.

Bandura, A. (1986). **Social Foundations of Though and Action : A Social Cognitive Theory .** Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall

Barth, R.S. (2001). Teacher leader. **Phi Delta Kappan.** 82(6) : 12

Cheng, Y.C., Mok, M.C. and Tsui, K.T. (2001). **Teaching Effectiveness and Teacher Development : Towards A New Knowledge Base.** Hongkong : The Hongkong Institute of education.

Cherrington, D.J. (1994). **Organizational Behavior : The Management of Individual and Organization Performance.** 2nd ed. Boston, MA : Allyn and Bacon.

Eaton, S.C. (2003). If You Can Use Them : Flexibility Policies, Organizational Commitment, and Perceived Performance. **Industrial Relations.** 42(1) : 67-145

Freiberg, H.L. (1998). **Measuring school cremate: Let me count the ways. Educational Leadership.** 56(11) : 22-26.

Frullan, M. (1993). **Change Forces: Prosing the Depths of Educational Reform.** London: Falmer Press.

Gibson, J.L. Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. (1979). **Organizations : Behavior : Stucture : Procees.** 6thed. Texas : Business Publications.

Herris, A. & Lambert, L. (2003). **Building Leadership capacity for school improvement.** Maidenhead-Philadephia : Open University Press.

Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (1982). **Educational administration : theory, research and practice.** New York : Random House.

Kanter, R.M. (1983). **The Change Master Coporete Entrepreneurs at work M.** London : Loutledge.

Katzenmeyer, M. & Molor, G. (2001). **Awagening the sleeping giant : helping teacher develop as leaders.** Thousand. Oaks, C.A. : Corwin Press.

Lewin, Kurt. (1995). **Field Theory in Social Science.** New York : Harper and Row.

Lindeman, R.H., P.F. (1980). **Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis.** Scott, Foresman, Glenview, IL.

Lussier , R.N. (2002). **Human Relattions in Organizations Application and Skill Bullding.** 5th ed. New York : McGraw- Hill.

Mc Clelland, D.C. (1985). **Human motivation Glenview** III.Scott, U.S.A : Foreman.

Pellicer, L.O. & Anderson, L.W. (1995). **A Handbook for Teacher Reader**, Thousand. Oaks , C.A. : Corwin Press.

Stringer, R. (2002). **Leadership And Organization** Climate . New Jersey : Upper Saddle River.

Suranna, K.J. & Moss, D.M. (2002). **Exploring teacher leadership in the context of** teacher preparation. paper presented at the annual meeting of the Education Research Asosiation. (p. 4) New Orleans, L.A. (April 2, 2002)