



Effects of Supervisor Support and Trait Competitiveness via Self-Efficacy and Effort on Job Satisfaction and Performance of Teachers in Private Schools of Thailand

อิทธิพลของการสนับสนุนจากหัวหน้างานและคุณลักษณะของการแข่งขันผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองและความพยายามที่มีต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย

ดร. พิมพ์ประภา อมรกิจบุญโญและ ดร. ธนินาฏ ณ สุนทร

Abstract

The purposes of this research were to 1) to compare the averages of job satisfaction and performance between teacher with difference background 2) to development and validate the causal model of job satisfaction and performance in the private school and 3) to study the effects of supervisor support, trait competitiveness, self-efficacy and effort on job satisfaction and performance. The research sample consisted of 1,000 teacher, multi stage randomly selected from the private higher educations in Thailand. The research instruments were questionnaires. Data analysis were comparison mean analysis, analysis of variance, multiple regression and the model validation analysis using statistical program. The research findings were : 1) The teacher with difference background had no statistically different

means of job satisfaction and had statistically different means of performance at .05 level. 2) The validation of the causal model of job satisfaction and performance indicated that the model was fit to the empirical data ($\chi^2 = 98.877$, $df = 78$, $p = .055$, $GFI = .985$, $AGFI = .977$, $RMR = .032$). The variables in the causal model could explain 59.0 and 69.4 percents of variance in job satisfaction and performance, respectively. And 3) Supervisor support had the highest direct effect on job satisfaction (direct effect size = .621^{**}). Self-Efficacy had the highest direct effect on performance (direct effect size = .554^{**}). Trait Competitiveness had the highest indirect effect on performance (indirect effect size = .371^{**}).

Keywords: Supervisor Support, Trait Competitiveness, Effort, Job Satisfaction and Performance

พิมพ์ประภา อมรกิจบุญโญ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
ชั้น 9 อาคาร ชิน โสภณพนิช มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
1110/5 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
โทรศัพท์ 02-938-8353 โทรสาร 02-938-8353
e-mail: 510741006@stjohn.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและผล



การปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาขนาดของอิทธิพลของการสนับสนุนจากหัวหน้างาน คุณลักษณะของการแข่งขันการรับรู้ความสามารถของตนเองและความพยายามที่มีต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูประจำการในสถานศึกษาเอกชนจำนวน 1,000 คนได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการตรวจสอบความตรงของโมเดลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) การตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 98.877$, $df = 78$, $p = .055$, $GF = .985$, $AGF = .977$, $RMR = .032$) ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนในความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 59.0 และ 69.4 ตามลำดับ และ 3) การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลบวกทางตรงสูงสุดต่อความพึงพอใจในงาน (ขนาดอิทธิพลทางตรง = .621**) ในขณะที่การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลบวกทางตรงสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงาน (ขนาดอิทธิพลทางตรง = .554**) นอกจากนี้ คุณลักษณะของการแข่งขันมีอิทธิพลบวกทางอ้อมสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงาน (ขนาดอิทธิพลทางอ้อม = .371**)

คำสำคัญ: การสนับสนุนจากหัวหน้างาน คุณลักษณะของการแข่งขันการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพยายาม ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน

บทนำ

ในประเทศไทยเริ่มให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาภายใต้การอุดหนุนของรัฐตั้งแต่นั้นปี พ.ศ. 2476

เป็นต้นมา โดยสัดส่วนการจัดการศึกษาของภาคเอกชนต่อภาครัฐเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี แต่การที่รัฐบาลโดยมีนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ประกาศให้มันโยบายเรียนฟรี 15 ปี [1] และประกอบกับสภาวะที่ประเทศมีปัญหาทางเศรษฐกิจทำให้ประชาชนต้องมีความระมัดระวังในเรื่องการใช้จ่าย จึงส่งผลให้มีจำนวนผู้เรียนในสถานศึกษาเอกชนลดลง โดยในปี พ.ศ. 2553 มีจำนวนผู้เรียนลดลงจากปี พ.ศ. 2552 ร้อยละ 10.33 [2] ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจการของสถานศึกษาเอกชน ทำให้สถานศึกษาเอกชนมีการแข่งขันกันในเรื่องคุณภาพการศึกษาสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยต้องทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้ปกครองยินดี และเต็มใจที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในสถานศึกษาเอกชน การที่ผู้เรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้นั้นเกิดจากผลการปฏิบัติงานของครูทั้งสิ้น [3] ดังนั้นสถานศึกษาเอกชนต้องหาวิธีการ หรือให้นโยบายในการบริหารจัดการที่จะทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อที่จะได้บรรลุเป้าหมายสำคัญ คือ การทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยแล้วพบว่า การที่หัวหน้างาน (หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้จัดการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระต่าง ๆ หรืออาจจะมีตำแหน่งอื่น ๆ ที่เป็นตำแหน่งในการบริหารจัดการ) ให้การสนับสนุนครูในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีการรับรู้ว่าคุณภาพตนเองนั้นมีความสามารถในการทำงาน [4][5] ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูมีความพยายามในการทำงานมากขึ้น [6] ส่งผลให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ [7] และก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นด้วย [8][9]

นอกจากนี้ การที่ครูรู้ว่าตนเองคุณลักษณะของการแข่งขันในตัวเองสูงแล้วจะช่วยให้ครูรับรู้ว่าคุณภาพของตนเองได้ดีขึ้น [5] ซึ่งจะก่อให้เกิดครูมีความพยายามในการทำงานมากขึ้น [7] ปัจจัยต่าง ๆ



เหล่านี้ล้วนส่งผลให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นด้วย [7]

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากหัวหน้างาน คุณลักษณะของการแข่งขันผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพยายามที่มีต่อความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานในบริบทของสถานศึกษาเอกชน โดยใช้วิธีการหาคำตอบโดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุซึ่งได้คำตอบที่เป็นเหตุเป็นผลของตัวแปรตามลำดับก่อนหลัง สามารถบอกเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรได้ทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม และสามารถทำการตรวจสอบความถูกต้องหรือความตรงของทฤษฎีได้ผลการศึกษาค้างนี้จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งเท่ากับเป็นการช่วยให้สถานศึกษาเอกชนประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของครู
3. เพื่อศึกษาขนาดของอิทธิพลของการสนับสนุนจากหัวหน้างาน คุณลักษณะของการแข่งขันการรับรู้ความสามารถของตนเองและความพยายามที่มีต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของครูทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

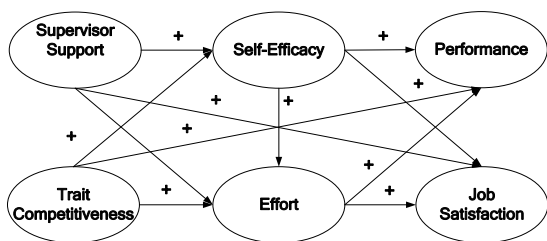
วิธีการดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีงานวิจัยของ Karatepe,Uludag,Menevis, Hadzimehmedagic and Badder [7] ทำวิจัยเรื่อง The effect of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction พบว่า คุณลักษณะของการแข่งขันและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกกับความพยายาม ในขณะที่การรับรู้ความสามารถของตนเองและความพยายามต่างมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้คุณลักษณะของการแข่งขันมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกกับผลการปฏิบัติงานด้วย ผู้วิจัยพิจารณาเพิ่มเส้นทางความสัมพันธ์จากคุณลักษณะของการแข่งขันไปที่การรับรู้ความสามารถของตนเองตามหลักฐานการวิจัยของ Karatepe and Olugbade[5] และเพิ่มตัวแปรอีก 1 ตัวแปร คือ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพราะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปร 3 ตัวแปร คือ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเองบุคคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพิ่มขึ้นจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น[5] 2) ความพยายาม บุคคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานสูงขึ้นจะมีความพยายามเพิ่มขึ้น [9] และ 3) ความพึงพอใจในงาน บุคคลากรที่มีหัวหน้างานให้การสนับสนุนในการทำงานเพิ่มขึ้นจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น [9]ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานที่เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามภาพที่ 1

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ 2 ข้อ คือ

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของครูมีความตรง (สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ)



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลบวกทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและอิทธิพลบวกทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพยายามเป็นตัวแปรส่งผ่าน และคุณลักษณะของการแข่งขันมีอิทธิพลบวกทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานและอิทธิพลบวกทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพยายามเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในขณะที่การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลบวกทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน โดยมีความพยายามเป็นตัวแปรส่งผ่าน และความพยายามมีอิทธิพลบวกทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือครูประจำการในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูประจำการในสถานศึกษาเอกชนจำนวน1,000คน ได้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(multistagerandomsampling)

ตัวแปรในการวิจัย

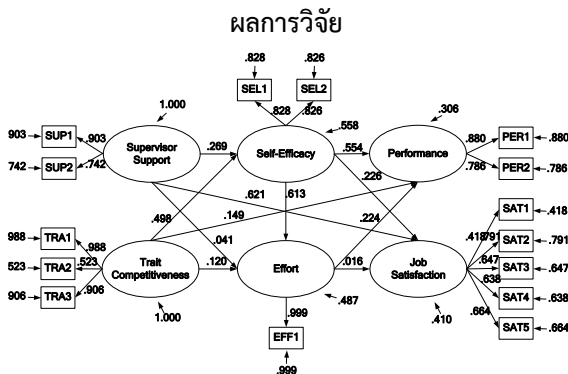
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด6ตัวแปรแบ่งเป็น3ประเภทมีดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก(exogenouslatentvariable) คือ การสนับสนุนจากหัวหน้างานและคุณลักษณะของการแข่งขัน
- 2 .ตัวแปรแฝงส่งผ่าน(mediatinglatentvariables) คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความพยายาม และ
3. ตัวแปรแฝงผลลัพธ์ (outcomelatentvariables) คือ ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน

การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับที่ใช้วัดตัวแปร 6 ตัวแปร คือ ตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างานคุณลักษณะของการแข่งขันการรับรู้ความสามารถของตนเองความพยายามความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามโดยใช้ข้อความแปลจากแบบสอบถามของงานวิจัยต่างประเทศและนำแบบสอบถามจากงานวิจัยต่างประเทศมาปรับปรุง ดัดแปลง และสร้างข้อความเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย พร้อมทั้งนำข้อความในแบบสอบถามมาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (item-objective congruence: IOC)พบว่า ข้อความดังกล่าวมีค่า IOC ตั้งแต่ .60-1.00 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาดัชนีอำนาจจำแนกด้วยสหสัมพันธ์ระหว่างข้อและคะแนนที่ปรับแก้แล้ว (corrected item total correlation : CITC) พบว่าแบบสอบถามทั้ง 6 ตัวแปรแต่ละข้อมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .102ถึง .958 ตามลำดับ แสดงว่ามีแบบสอบถามบางข้อที่มีอำนาจจำแนกไม่ค่อยดี ส่วนการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability)ของแบบสอบถามทั้ง 6 ตัวแปรด้วยการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่ามีค่าความเที่ยงอยู่

ระหว่าง .801 ถึง .923 นับว่าเป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพดี และผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของตัวแปร 6 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรแฝงทั้ง 6 ตัวแปรมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชนช่วยจัดส่งแบบสอบถามให้กับครูประจำการ พร้อมทั้งติดตามทวงถามและนัดหมายการรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 850 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับเท่ากับร้อยละ 85.0 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน



1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังต่างกันพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรและความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 98.877 ที่องศาอิสระ 78 ระดับนัยสำคัญ .055 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .985 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า .977 และ

ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.032 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 59.0 และ 69.4 ตามลำดับตามภาพที่ 2

เมื่อพิจารณาผลรวมอิทธิพล (total effect = TE) ของตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปรที่มีต่อตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน (SAT) และผลการปฏิบัติงาน (PER) ตามตารางที่ 1 และภาพที่ 1 พบว่า สามารถแยกประเภทตัวแปรอิสระได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก เป็นกลุ่มตัวแปรที่มีทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มตัวแปรที่มีแต่อิทธิพลทางตรง และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มตัวแปรที่มีแต่อิทธิพลทางอ้อม ตามผลการวิเคราะห์ที่นำเสนอแยกตามตัวแปรตามเป็นรายตัวแปรดังนี้

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุของตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SAT) สรุปได้ว่า กลุ่มที่ 1 มี 2 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SUP) เป็นตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลรวมสูงสุด (.685) ต่อความพึงพอใจในงาน (SAT) แบ่งเป็นอิทธิพลทางตรง

(.621) ซึ่งมีขนาดสูงกว่าอิทธิพลทางอ้อม (.064) เท่ากับ 9.70 เท่า หมายความว่า การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานโดยตรงมีผลทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นทันที และ 2) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEL) มีอิทธิพลรวมต่ำต่อความพึงพอใจในงาน (SAT) ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ .236 แบ่งเป็นอิทธิพลทางตรงต่ำ (.226) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่ำมาก (.010) โดยมีอิทธิพลทางตรงมากกว่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 22.6 เท่า หมายความว่า ครูที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถมีผลทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น กลุ่มที่ 2 ตัวแปรความพยายาม (EFF) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SAT) โดยมีขนาดอิทธิพลค่อนข้างต่ำ (.016) หมายความว่า เมื่อครูมีความพยายามมากขึ้น



จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นน้อยมาก และกลุ่มที่ 3 ตัวแปรคุณลักษณะของการแข่งขัน (TRA) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SAT) โดยมีขนาดอิทธิพลต่ำเท่ากับ .120 แสดงว่า ครูที่มีคุณลักษณะของการแข่งขันสูงไม่ได้ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นโดยตรง แต่จะทำให้ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น มีความพยายามมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 1

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุของตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (PER) สรุปได้ว่า กลุ่มที่ 1 มี 2 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรคุณลักษณะของการแข่งขัน (TRA) มีอิทธิพลรวมขนาดปานกลาง (.521) ต่อผลการปฏิบัติงาน (PER) แบ่งเป็นขนาดอิทธิพลทางตรงต่ำ (.150) และขนาดอิทธิพลทางอ้อมค่อนข้างปานกลาง (.371) โดยขนาดของอิทธิพลทางอ้อมมากกว่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 2.47 เท่า แสดงว่า ครูที่มีคุณลักษณะของการแข่งขันสูงทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นทางตรงน้อยกว่าทางอ้อม โดยมีผลทำให้ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น และมีความพยายามมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และ 2) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEL) เป็นตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลรวมสูงสุด (.692) ต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (PER) แบ่งเป็นอิทธิพลทางตรง (.554) ซึ่งมีขนาดสูงกว่าอิทธิพลทางอ้อม (.138) เท่ากับ 4.02 เท่า นั่นคือ ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มีผลทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นโดยตรงมาก กลุ่มที่ 2 ตัวแปรความพยายาม (EFF) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (PER) โดยมีขนาดอิทธิพลต่ำเท่ากับ .224 แสดงว่า เมื่อครูมีความพยายามมากขึ้นจะทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นเล็กน้อย และกลุ่มที่ 3 ตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SUP) เป็นตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรผลการ

ปฏิบัติงาน (PER) ต่ำ (.195) ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 1

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 59.0 และ 69.4 และ 2) การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลบวกทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและอิทธิพลบวกทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพยายามเป็นตัวแปรส่งผ่าน และคุณลักษณะของการแข่งขันมีอิทธิพลบวกทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานและอิทธิพลบวกทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพยายามเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในขณะที่การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลบวกทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน โดยมีความพยายามเป็นตัวแปรส่งผ่าน และความพยายามมีอิทธิพลบวกทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 2



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรผล		SEL			EFF			
ตัวแปรสาเหตุ	ค่าสถิติ	TE	IE	DE	ค่าสถิติ	TE	IE	DE
SUP	CS	.269**	-	.269**	CS	.206**	.165**	.041
	SE	(.036)		(.036)	SE	(.033)	(.024)	(.031)
TRA	CS	.498**	-	.498**	CS	.426**	.305**	.121**
	SE	(.035)		(.035)	SE	(.030)	(.028)	(.028)
SEL	CS	-	-	-	CS	.613**	-	.613**
	SE				SE	(.041)		(.041)
ตัวแปรผล		SAT			PER			
ตัวแปรสาเหตุ	ค่าสถิติ	TE	IE	DE	ค่าสถิติ	TE	IE	DE
SUP	CS	.685**	.064**	.621**	CS	.195**	.195**	-
	SE	(.065)	(.012)	(.063)	SE	(.026)	(.026)	
TRA	CS	.120**	.120**	-	CS	.521**	.371**	.150**
	SE	(.024)	(.024)	-	SE	(.032)	(.029)	(.028)
SEL	CS	.236**	.010	.226**	CS	.692**	.138**	.554**
	SE	(.044)	(.025)	(.054)	SE	(.044)	(.022)	(.051)
EFF	CS	.016	-	.016	CS	.224**	-	.224**
	SE	(.042)		(.042)	SE	(.037)		(.037)
ตัวแปร	SUP1	SUP2	TRA1	TRA2	TRA3	SEL1	SEL2	EFF1
R ²	.815	.551	.976	.274	.821	.686	.682	.998
ตัวแปร	SAT1	SAT2	SAT3	SAT4	SAT5	PER1	PER2	
R ²	.174	.626	.419	.407	.441	.774	.617	
สมการโครงสร้าง	SEL	EFF	SAT	PER				
R ²	.442	.513	.590	.694				

หมายเหตุ: 1. ** p < .01

2. TE = อิทธิพลรวม (total effect), IE = อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect), DE = อิทธิพลทางตรง (direct effect)

3. CS คือ ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานแบบสมบูรณ์ (completely standardized coefficient)

4. SE คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)

5. - = ไม่รายงานค่า SE

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรสาเหตุ	อิทธิพลทางตรง	ผลการทดสอบสมมติฐาน	อิทธิพลทางอ้อม	ผลการทดสอบสมมติฐาน
2.1 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	ความพึงพอใจในงาน	ยอมรับ	ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน	ยอมรับ ยอมรับ
2.2 คุณลักษณะของการแข่งขัน	ผลการปฏิบัติงาน	ยอมรับ	ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน	ยอมรับ ยอมรับ
2.3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง	ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน	ยอมรับ ยอมรับ	ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน	ยอมรับ ยอมรับ
2.4 ความพยายาม	ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน	ยอมรับ ยอมรับ		



สรุปและอภิปรายผล

จากการดำเนินการวิจัยเรื่องอิทธิพลของการสนับสนุนจากหัวหน้างานและคุณลักษณะของการแข่งขันผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองและความพยายามที่มีต่อความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน ผู้วิจัยสรุปประเด็นการอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัยรวม 3 ข้อ และข้อจำกัดในการวิจัยรวมเป็น 4 ประเด็นดังนี้

1. การอภิปรายผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่มีภูมิหลังต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

1) การวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ไม่มีการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ในโมเดล และตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ยังมีความคลาดเคลื่อนในการวัด [10] 2) จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่เป็นผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร/พนักงาน สาขารัฐกิจ มีเพียงเรื่องเดียวที่เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจาก

กลุ่มตัวอย่างครู วัฒนธรรมการทำงานของครูและบุคลากรสายธุรกิจแตกต่างกัน ในขณะที่สายธุรกิจมีการแข่งขันกันสูง เพื่อทำงานได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่แตกต่างกันเห็นได้ชัด ในขณะที่บุคลากรครูมีการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณวิชาชีพครูกำหนดไว้ชัดเจน [11] ผลการปฏิบัติงานของครูจึงไม่แตกต่างกันมาก และ 3) ในการทำงานนั้นทางสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประจำปีเพื่อพิจารณาการเพิ่มเงินเดือนโบนัสหรือการจ้างงานต่อ ดังนั้นจึงอาจ

เป็นเหตุผลที่ทำให้ครูที่มีภูมิหลังต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีมีผลการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ อธิบายได้ว่า เมื่อครูมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ครูจะสามารถทำงานได้ดีขึ้น และสถานศึกษาพยายามหาทางที่จะธำรงรักษามูลค่าของกลุ่มนี้ไว้ให้อยู่กับองค์กร เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้เป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่าขององค์กร เพื่อให้บุคลากรกลุ่มนี้ได้ถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานให้กับบุคลากรรุ่นหลัง รวมทั้งสามารถทำแทนเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรรุ่นหลังได้อีกด้วย ซึ่งทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโทมีผลการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ อธิบายได้ว่า วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นของครูมีส่วนช่วยให้ครูสามารถทำงานได้ดีขึ้น จึงมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสถานศึกษาควรรับครูที่มีการศึกษาระดับสูงเพิ่มขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาต่อไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรระยะสั้น หรือหลักสูตรระยะยาว

นอกจากนี้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการประเมินค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนต่ำมาก (2.864) แสดงว่าในสถานศึกษาเอกชนมีปัญหาในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนให้ครูเป็นจำนวนมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา [12][13][14] ทางสถานศึกษาเอกชนอาจจะต้องช่วยครูในเรื่องค่าตอบแทน เพื่อให้ครูมีรายได้ที่เพียงพอกับการดำรงชีวิต โดยการจัดให้มีรายได้ในส่วนอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การสอนพิเศษประจำวัน การดิว้นักเรียนก่อนสอบต่าง ๆ เป็นต้น

2. การอภิปรายผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน มีความตรงเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบความตรง พบว่า

ค่าโค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 98.877 ที่องศาอิสระ 78 ระดับนัยสำคัญ .055 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .985 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า .977 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.032 โดยที่ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SAT) และผลการปฏิบัติงาน (PER) ได้ร้อยละ 59.0 และ 69.4 ตามลำดับ แสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นโมเดลที่ดี มีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับเกณฑ์การวิจัยทางสังคมศาสตร์ (ร้อยละ 60)

ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยศึกษา ทั้ง ๆ ที่งานวิจัยส่วนใหญ่มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายธุรกิจ แสดงว่า กรอบแนวคิดทฤษฎีมีศักยภาพในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มสาขาวิชาชีพใด ประเด็นที่น่าสนใจที่ควรแก่การอภิปรายคือ ความเหมาะสมของโมเดลที่พัฒนาขึ้นรวม 3 ประเด็นดังนี้

1) ความเป็นสากล/ลักษณะตามทั่วไป (generality) ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีตามที่คุณผู้วิจัยได้กล่าวแล้วว่า ผู้วิจัยได้พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดทฤษฎี และตามผลการวิจัยที่ส่วนใหญ่เป็นการศึกษากับกลุ่มบุคลากรสายธุรกิจ แต่ผลการวิจัยพบว่าโมเดลมีความตรง อธิบายได้ว่า กรอบแนวคิดทฤษฎีมี ความเป็นสากลลักษณะตามทั่วไป (generality) สามารถประยุกต์ใช้ได้กับปรากฏการณ์และกลุ่มบุคคลหลากหลาย [15]

2) การประหยัด (parsimonious) [15] คือ มีตัวแปรในโมเดล และเส้นทางอิทธิพลน้อยที่สุด มีเฉพาะที่จำเป็น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตตัวแปรในการ

พัฒนาโมเดลครั้งนี้ให้มีตัวแปรที่จำเป็นเพียง 6 ตัวแปร ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย (policy related variables) ที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของครู อย่างไรก็ตามจุดที่เหมาะสมพอดีในการเลือกโมเดลให้มีความประหยัดยังเป็นจุดที่ไม่แน่นอน หากพิจารณาเพิ่มตัวแปรลงในโมเดลอีกตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่นตัวแปรภาวะผู้นำ [16] การรับรู้ความยืดหยุ่นในงาน [17] การกระจายความยุติธรรม [18] และความมีอิสระในงาน [19] จึงมีคำถามต่อไปว่าหากมีการเพิ่มตัวแปรเชิงสาเหตุต่าง ๆ เข้าในโมเดล จะทำให้ได้โมเดลที่มีคุณค่ามากขึ้นหรือไม่ อย่างไรและมีผลต่อความประหยัดของโมเดลอย่างไร

3) ความเหมาะสมของเส้นทางอิทธิพลในโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไม่มีเส้นอิทธิพลจากความพึงพอใจในงาน (SAT) ไปที่ผลการปฏิบัติงาน (PER) หรือ ผลการปฏิบัติงาน (PER) ไปที่ความพึงพอใจในงาน (SAT) เนื่องจากไม่มีเอกสารสนับสนุน แต่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน (SAT) และผลการปฏิบัติงาน (PER) พบว่า มีค่า .508 แสดงว่า น่าจะมีความสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในงาน (SAT) ไปที่ผลการปฏิบัติงาน (PER) [20] หากมีการเติมเส้นทางอิทธิพลดังกล่าวลงในโมเดล จึงต้องมีคำถามที่ต้องมีการทำวิจัยต่อไปว่าจะทำให้ได้โมเดลที่มีคุณค่า เหมาะสมมากขึ้นอย่างไร คุ่มค่าหรือไม่ที่จะเพิ่มเส้นอิทธิพลดังกล่าวลงในโมเดล

3. การอภิปรายผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SUP) คุณลักษณะของการแข่งขัน (TRA) ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEL) และความพยายาม (EFF) ที่มีต่อความพึงพอใจในงาน (SAT) และผลการปฏิบัติงาน (PER)



ผลการวิจัยในตอนนี้อย่างอภิปรายได้ 2 ประเด็น คือ 3.1) การนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบาย และ 3.2) การนำผลการวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติ ดังสาระในการอภิปรายต่อไปนี้

3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบาย จากผลการวิจัย พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SUP) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน (SAT) สูงสุด (ขนาดอิทธิพลทางตรง = .621^{**}) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEL) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (PER) สูงสุด (ขนาดอิทธิพลทางตรง = .554^{**}) โดยที่การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SUP) วัดจากการสนับสนุนทางตรง (SUP1) (น้ำหนักองค์ประกอบ = .836) และการสนับสนุนทางอ้อม (SUP2) (น้ำหนักองค์ประกอบ = .188) ดังนั้นผู้บริหารต้องมีนโยบายในการสนับสนุนครูโดยตรงอย่างชัดเจน โดยมีการวางแผนการพัฒนาครูทั้งครูเก่าและครูใหม่ เช่น ในกลุ่มครูเก่ามีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น มีการส่งครูไปฝึกอบรม หรือเรียนต่อเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพ [8] ส่วนกลุ่มครูใหม่ควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงที่ชัดเจนในการสอนงานและประเมินผล ผู้บริหารช่วยกระตุ้นให้กำลังใจ รวมทั้งมีการกำหนดแผนดังกล่าวไว้ในแผนกลยุทธ์ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวของสถาบัน เพื่อให้ครูจะได้เห็นโอกาสความก้าวหน้าของตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้โอกาสครูในการแสดงความสามารถในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูรับรู้ว่าคุณภาพของตนเองมีความสามารถในด้านอื่น ๆ ด้วย

3.2 การนำผลการวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติ จากผลการวิจัย พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SUP) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน (SAT) สูงสุด (ขนาดอิทธิพลทางตรง = .621^{**}) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEL) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (PER) (ขนาดอิทธิพลทางตรง = .554^{**}) สูงสุด โดยที่การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEL) วัดจากตัวแปรสังเกต

ได้ 2 มิติ คือ ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (SEL1) และ 2) ความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (SEL2) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบใกล้เคียงกัน (.536 และ .523 ตามลำดับ) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนควรจัดให้มีการส่งเสริมครูตามความสามารถของครู โดยจัดให้ครูแต่ละคนได้รับการพัฒนาในด้านที่แตกต่างกัน ให้ครูทุกคนมีความมั่นใจและมีความคาดหวังในความสามารถของตน พร้อมทั้งหมอบหมายให้ครูมีความรับผิดชอบงานในด้านที่ได้รับการพัฒนา เพื่อแสดงให้เห็นว่าได้รับการสนับสนุนและทุกคนมีความสามารถ เช่น ครูสายวิทยาศาสตร์ก็ได้รับการพัฒนาในด้านการสอนและความรู้ทางวิทยาศาสตร์ พร้อมทั้งหมอบหมายให้ครูสายวิทยาศาสตร์เป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาการเรียนการสอนในสายวิทยาศาสตร์ เป็นผู้จัดโครงการประกวดผลงานทางวิทยาศาสตร์ หรือเป็นผู้ประสานงานในการส่งนักเรียนเข้าค่ายวิทยาศาสตร์ เป็นต้น เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจและมีความคาดหวังว่าจะได้ผลลัพธ์จากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

4. การอภิปรายข้อจำกัดในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการวิจัย ซึ่งไม่อาจแก้ไข ปรับปรุงก่อนลงมือวิจัย สรุปได้เป็น 4 ประการ คือ 1) ข้อจำกัดในการพัฒนาโมเดลด้านความเหมาะสมของโมเดลระหว่างโมเดลที่สมบูรณ์และโมเดลที่ประหยัด ผู้วิจัยกำหนดให้มีตัวแปรแฝงในโมเดล 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรสาเหตุภายนอก 2 ตัวแปร ตัวแปรส่งผ่าน 2 ตัวแปร และตัวแปรผล (ตัวแปรตาม) 2 ตัวแปร หากมีการเพิ่มตัวแปรแฝงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ความมีอิสระในงาน [19] เป็นตัวแปรแฝง อาจทำให้โมเดลมีความเหมาะสมมากขึ้น 2) ข้อจำกัดเนื่องจากการเพิ่มเส้นทางอิทธิพลโดยไม่เพิ่มตัวแปร โดยเฉพาะการปรับเพิ่มอิทธิพลย้อนกลับจากความพยายาม (EFF) ที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEL) ซึ่งจะส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดเปลี่ยนแปลง แต่ยังคงเป็นโมเดลที่มีความตรง หากมีการเพิ่มเส้นทางอิทธิพลดังกล่าวจะได้ผลการวิจัยที่มีคุณค่า

คัมกับการปรับโมเดลหรือไม่ จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบยืนยันต่อไป 3) ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานแบบสมมาตรของตัวแปรสังเกตได้ ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน (SAT1) มีค่า .418 สะท้อนให้เห็นว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสำคัญน้อยในการวัดความพึงพอใจในงาน (SAT) อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย การปรับปรุงมิติการวัดด้านนี้ อาจได้ผลการวิจัยที่ดีขึ้นได้ และ 4) ข้อจำกัดเนื่องจากไม่มีเส้นอิทธิพลระหว่างความพึงพอใจในงาน (SAT) และผลการปฏิบัติงาน(PER) จากผลการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในงาน (SAT) ไปที่ผลการปฏิบัติงาน (PER) [20] หากมีการเพิ่มเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงทั้งสอง น่าจะทำให้ได้โมเดลที่มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SUP) มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SAT) สูงสุด (.621^{**}) สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SUP) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญมากต่อการทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน (SAT) ดังนั้นผู้บริหารต้องมียุทธศาสตร์ในการสนับสนุนครูอย่างชัดเจน โดยอาจรวมนโยบายการสนับสนุนครูอยู่ในแผนพัฒนาครูประจำปี ซึ่งจะทำให้ครูเห็นภาพการสนับสนุนครูอย่างชัดเจน ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น นอกจากนี้ควรจัดให้มีระบบที่เลี้ยงที่ชัดเจนในการสอนงานครู เพื่อที่ครูจะได้ทำงานเป็นเร็วขึ้น และสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องด้วย รวมทั้งมีที่ปรึกษาในเวลาที่เกิดปัญหาขึ้นในเวลาที่ทำงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรคุณลักษณะของการแข่งขัน (TRA) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEL) และความพยายาม

(EFF) ต่อผลการปฏิบัติงาน (PER) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEL) ต่อความพึงพอใจในงาน (SAT) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีคุณลักษณะของการแข่งขัน (TRA) เพิ่มมากขึ้น โดยการกระตุ้นให้ครูมีการทำงานต่าง ๆ เพื่อแข่งกับตัวเอง นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมให้ครูส่งผลงานประกวดทั้งในและนอกสถาบันเพื่อแข่งขันกับผู้อื่นด้วย และเป็นการเพิ่มความปรารถนาที่จะชนะด้วย ดังนั้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งเสริมให้ครูมีผลการปฏิบัติงาน (PER) ดีขึ้น

3. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEL) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (PER) สูงสุด (ขนาดอิทธิพลทางตรง = .554^{**}) และเป็นตัวแปรส่งผ่านสมบูรณระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEL) กับผลการปฏิบัติงาน (PER) และระหว่างคุณลักษณะของการแข่งขัน (TRA) กับความพึงพอใจในงาน (SAT) และเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วนระหว่างการแข่งขัน (SUP) กับความพึงพอใจในงาน (SAT) และระหว่างคุณลักษณะของการแข่งขัน (TRA) กับผลการปฏิบัติงาน (PER) สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEL) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญมากต่อการทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น โดยอาจจัดให้มีการประกวดผลงานหรือโครงการต่าง ๆ ขึ้นภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีรางวัลเป็นเครื่องกระตุ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูได้แสดงความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ อีกทั้งควรมีการส่งเสริมให้ครูส่งผลงานไปประกวดภายนอกสถานศึกษาด้วย

4. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ภูมิหลังของครูโดยเฉพาะด้านครูหญิงที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโทมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชายที่มีประสบการณ์ในการ



ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี แสดงว่า ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาต่อระดับปริญญาโทมากขึ้น และพิจารณาในการรับครูหญิง และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์มากขึ้น ได้แก่ ก) การเพิ่มตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุให้มากขึ้น เช่น ภาวะผู้นำ [16] การรับรู้ความยืดหยุ่นในงาน [17] วัฒนธรรมองค์กร [16] การกระจายความยุติธรรม [18] และความมีอิสระในงาน [19] มีตัวแปรมากมายที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรในโมเดล แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปนั้นไม่ควรศึกษาตัวแปรทั้งหมดพร้อมกัน แต่ควรศึกษาตัวแปรแยกเป็นชุด ๆ เพื่อจะได้โมเดลรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานแล้วพิจารณาหาโมเดลที่มีความกลมกลืนที่สุด และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานได้มากกว่านี้ และ ข) เพิ่มเส้นทางอิทธิพลจากความพยายาม (EFF) ย้อนกลับไปหาการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEL) [21] หรือเส้นทางอิทธิพลจากความพึงพอใจในงาน (SAT) ไปที่ผลการปฏิบัติงาน (PER) [20]

2. การทำวิจัยต่อเนื่องโดยเสนอโมเดลแข่งขัน (competing model) จากการเพิ่มเส้นทางอิทธิพลตามข้อ 1- ข้างต้น เป็น 2 โมเดลเพื่อเปรียบเทียบโมเดลเดิมโมเดลแข่งขัน1 มีเส้นอิทธิพลย้อนกลับจากความพยายาม (EFF) ไปที่การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEL) ด้วย และโมเดลแข่งขัน 2 มีเส้นอิทธิพลจากความพึงพอใจในงาน (SAT) ไปที่ผลการปฏิบัติงาน (PER) ด้วย

3. การทำวิจัยเพื่อปรับปรุงการวัดตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SAT) โดยเฉพาะมิติความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน (SAT1) ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากท่านศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย ผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านวิธีวิทยาการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการเป็นผู้ประเมินงานวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณท่านนายแพทย์จุฬาเกษม ชินะผา อธิการบดีมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์นที่ได้มอบทุนในการทำวิจัย และให้การสนับสนุนตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2551. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีนายกรัฐมนตรีอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภาวันจันทร์ที่ 29 ธันวาคม 2551. กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2554. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร. [Accessed on June 20, 2011] Available from :<http://www.opec.go.th>
- [3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553. สภาวะการศึกษาไทยปี 2551/2552 บทบาทการศึกษากับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพมหานคร: วี.ที. ซีคอมมิวเคชั่น.



- [4] Gibson, J. A., Grey, I. M. and Hastings, R. P. 2009. Supervisor support as a predictor of Burnout and Therapeutic Self-Efficacy in Therapists Working in ABA School. *Journal of Autism and Developmental Disorders* 39: 1024-1030.
- [5] Karatepe, O. M. and Olugbade, O. A. 2009. The effects of job and personal resources on hotel employees' work engagement. *International Journal of Hospitality Management* 28: 504-512.
- [6] บดี ตรีสุคนธ์. 2553. 8 ประการที่หัวหน้าควรทำและไม่ควรทำ. [Accessed on February 10, 2011] Available from: <http://www.sbdco.co.th>
- [7] Karatepe, O. M., Uludag, O., Menevis, I., Hadzimehmedagic, L. and Badder, L. 2006. The Effect of selected individual characteristics on frontline employee performance and Job satisfaction. *Tourism Management* 27: 547-560.
- [8] ภาณุวัฒน์ เบ็ญเรฆมาน. 2552. โอกาสและการเติบโตในภาวะเศรษฐกิจขาลง. *กรุงเทพธุรกิจ* 17 กันยายน 2552
- [9] Griffin, M. A., Patterson, M. G. and West, M. A. 2001. Job satisfaction and teamwork: the role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior* 22: 537-550.
- [10] Joreskog, K. G. and Saban, D. 1996. LISREL 8: User's Reference Guide. IL: Scientific Software International, Inc.
- [11] ศุภสกา. 2555. จรรยาบรรณครู. [Accessed on March 1, 2013] Available from: <http://www.ksp.or.th/ksp2009/>
- [12] ไตรธรรมเศรษฐี. 2543. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6. *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- [13] จุฬามาตย์. 2544. การศึกษาการจัดสวัสดิการแก่ครูของโรงเรียนเอกชน. *ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- [14] ฝาสุกสมามาลย์กุล. 2550. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- [15] Kerlinger, F. N. and Lee, H. B. 2000. *Foundations of behavioral research*. 4th ed. Holt, New York: Harcourt College.
- [16] Chang, S. C. and Lee, M. S. 2007. A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The Learning Organization* 14 (2): 155-185.
- [17] Peltier, J. W., Schibrowsky, J. A. and Nill, A. 2012. A Hierarchical Model of the Internal Relationship Marketing Approach to Nurse Satisfaction and Loyalty. *European Journal of Marketing* 47 (5) (Date online 17/6/2012).



- [18] Crow, M. S., Lee, C.B. and Joo, J. J. 2012.
Organizational justice and organizational
commitment among South Korean police
officers: An investigation of job satisfaction
as a mediator. *Policing: An International
Journal of Police Strategies & Management*
35 (2) : 402-423.
- [19] Bamber, E. M., Iyer, V. 2009. The effect of
auditing firms' tone at the top on
auditors' job autonomy, organizational-
professional conflict, and job satisfaction.
*International Journal of Accounting and
Information Management* 17 (2) : 136-150.
- [20] Leach-Lopez, M. A., Stammerjohan, W. W.
and McNair, F. M. 2008. Effects of
budgetary participation conflict on job
performance of Mexican and US managers.
*Advances in Accounting, incorporating
Advances in International Accounting* 24:
49-54.
- [21] Wang, G. and Netemeyer, R. G. 2002. The
Effects of Job Autonomy, Customer
Demandingness, and Trait Competitiveness
on Salesperson Learning, Self-Efficacy, and
Performance. *Journal of the Academy of
Marketing Science Summer* 30 (3): 217-228.