

ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

FACTORS OF ADMINISTRATOR CHARACTERISTICS, TEACHER JOB DESCRIPTIONS, AND TEACHER WORKING MOTIVATIONS AFFECTING ON THE PERFORMANCE QUALITY OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS

สนั่น ประจงจิตร¹ และศิริรัตน์ ทองมีศรี²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และเพื่อเสนอความสัมพันธ์ของปัจจัย คุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตัวอย่างเป็นครูปฏิบัติการสอนจำนวน 588 คน จากโรงเรียนเอกชน 115 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์สหสัมพันธ์ วิเคราะห์องค์ประกอบ และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางตรงต่อคุณภาพในการปฏิบัติของครู 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และลักษณะงานของครูมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพในการปฏิบัติของครู ผ่านแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนผลการปฏิบัติงานของคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 68 ($R^2 = 0.68$)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, วิสัยทัศน์, แรงจูงใจในการทำงาน, คุณภาพในการปฏิบัติงาน, โรงเรียนเอกชน

¹ อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ E-mail: fedumdc@ku.ac.th

² งานศึกษาและพัฒนาโครงการพิเศษ (โครงการจัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์) สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ E-mail: sirirattho@pim.ac.th

Abstract

The purposes of this study were to investigate the influences of administrator characteristics, teacher job descriptions, and teacher working motivations, on the performance quality of private school teachers, and to propose a causal model showing relationship among administrator characteristics, teacher job descriptions, and teacher working motivation in private schools. The samples of 588 teachers randomly selected from 115 private schools under the Office of the Private Education Commission. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. Data were analyzed through descriptive statistics, correlation coefficient analysis, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and structural equation model analysis. The research results indicated that 1) The factors of administrators' vision, administrators' leadership, teachers' job descriptions, and teachers' working motivation directly influenced quality of private school teachers, 2) The factors of administrators' vision, administrators' leadership and teachers' job descriptions indirectly influenced the quality of private school teachers through a mediating function of teachers' working motivation factors. This model could explain 68 ($R^2 = 0.68$) percent of the organizational performance variance.

Keywords : Leadership, Vision, Motivation, Performance Quality, Private School

บทนำ

สถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่ให้การศึกษาพื้นฐานแก่เยาวชนไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนของรัฐหรือโรงเรียนเอกชนต่างมีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของเยาวชน และคุณภาพของเยาวชนจะดีได้นั้นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู William and Fry (1994 cited in Pennington, 1999: 5) กล่าวว่าครูผู้สอนที่ดีมีคุณภาพจะช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ มีสติปัญญาเฉียบแหลม มีพัฒนาการทางเขาวนปัญญา มีพัฒนาการทางจริยธรรม และช่วยในการเตรียมเยาวชนให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับบทบาทและหน้าที่หลากหลายของการเป็นพลเมืองดีของประเทศ จากผลการประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า สถานศึกษาเอกชนมีคุณภาพระดับดี มีสัดส่วนไม่สูงมาก และควรให้การสนับสนุนและการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียนเอกชนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

ที่มีคุณภาพมาจากสาเหตุใดเป็นสำคัญ

จากการศึกษาของ Sergiovanni (1984: 7) พบว่าการที่ครูจะทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพปัจจัยหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยคุณลักษณะผู้บริหารที่มีผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูได้แก่วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการจะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพราะวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะก่อให้เกิดแนวนโยบายในการบริหารงานใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา สามารถกำหนดเป็นปรัชญา เป็นแผนปฏิบัติการ และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ นอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารก็เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วย (Miskel and Dorothy, 1985: 55) กล่าวคือ ภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจ ให้ทุกคนในองค์กรร่วมกันปฏิบัติการกิจ และเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารขององค์การเพื่อความสำเร็จขององค์การ นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตามด้วย

เพราะความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย (Cranny, Smith, and Stone, 1992: 15)

นอกจากวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานแล้ว ทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุดในองค์กร คือ คน การจัดให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ความถนัด และตามความสนใจ จะทำให้บุคคลรับรู้ถึงความสำคัญของงาน การมีอิสระในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน และมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง จะทำให้บุคคลรู้สึกถึงความมีคุณค่าของงาน ฉะนั้น ลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง โดยลักษณะงานเป็นกระบวนการของการบริหารงานที่ให้ความสำคัญกับคน และสุดท้ายปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดจะเป็นพลังผลักดันให้คนต้องการทำงาน คือ แรงจูงใจ เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจสูงจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในการทำงาน (McClelland, 1962 cited in Gibson, Ivancevich, and Donnelly, 1997: 138)

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาปัจจัยคุณลักษณะผู้บริหารด้านวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ว่าจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนหรือไม่ เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาโรงเรียนสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อเสนอความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน 4 ประเด็น คือ คุณลักษณะ

ผู้บริหาร ลักษณะงานของครู แรงจูงใจในการทำงานของครู และคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้บริหาร

คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าจะต้องมีคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำ ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของ Braun (1991) ซึ่งได้กำหนดมิติของวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เป็น 3 ด้าน คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulation Vision) ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน วิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้มีใช่ความเพ้อฝัน สามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulation Vision) เมื่อมีการสร้างวิสัยทัศน์สูงสุดแล้ว ผู้นำที่ดีจะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้แก่สมาชิกในองค์การ เพื่อที่จะได้ให้ทุกคนในองค์การได้รับทราบว่าหน่วยงานของเรามีวิสัยทัศน์อย่างไร เพื่อที่จะได้นำองค์การไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Operationalizing Vision) เมื่อมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ต่อสมาชิกในองค์การแล้วก็จำเป็นต้องนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือ ท่วมเทก่าลังกาย ใจ ความคิด ความพยายามของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของ Bass (1985: 48) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยแยกผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็น 2 ลักษณะคือ 1) ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และ 2) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

1.2.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ประกอบด้วย ความเสน่ห์หา (Charisma) คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเป็นธรรมชาติ สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของผู้ตาม สามารถโน้มน้าวผู้อื่นและมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ การคลใจ (Inspiration) คือ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำของตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร โดยใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งวิธีการกระตุ้นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหา มากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการวิเคราะห์การนำไปใช้ การตีความและการประเมินผล และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถ ซึ่งในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะสามารถช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานได้ดีขึ้น

1.2.2 คุณสมบัติภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ประกอบด้วยรางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) คือ การที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามให้การปฏิบัติตนเพื่อบรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะทำได้โดยการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีและการสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนขึ้น ให้โบนัสและการเลื่อนตำแหน่ง การให้บรรยากาศการทำงานที่ดี ปลอดคภัย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี และการบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) คือ การที่ผู้นำจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องจนกว่าจะมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจึงเข้าไปแก้ไข ซึ่งเป็นการให้แรงเสริมทางลบ หรือการลงโทษ

การบริหารงานแบบวางเฉยนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ (Bass and Avolio, 1990: 22) 1) ภาวะผู้นำแบบวางเฉยเชิงรุก จะเป็นลักษณะที่ผู้นำสอดส่องดูแลความผิดพลาดหากการปฏิบัติงานบิดเบือนไปจากมาตรฐานก็จะเข้าไปแก้ไข 2) ภาวะผู้นำแบบวางเฉยเชิงรับ จะเป็นลักษณะที่วางเฉยไม่ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอะไรถ้างานยังดำเนินไปด้วยดีตามแผนงานเดิม และจะเข้าไปช่วยเหลือเมื่องานไม่ได้มาตรฐาน

2. ลักษณะงานของครู

ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ที่แสดงถึงมิติของงาน ซึ่งนำไปสู่ภาวะทางจิตใจ (Psychological State) ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงาน การขาดงาน และการลาออกจากงานต่ำ ภาวะทางจิตใจ (Psychological State) ที่ถือว่าสำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน มีอยู่สามภาวะ คือ 1) การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Meaningfulness of the Work) บุคคลจะต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล 2) ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Responsibility for Work Outcome) บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่างๆ จากความพยายามของตนเอง และ 3) การรู้ผลการกระทำ (Knowledge of Result) บุคคลจะต้องสามารถที่จะตีความผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ การที่ภาวะทางจิตใจทั้งสามภาวะจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยคุณลักษณะเฉพาะของงาน ซึ่งประกอบด้วยห้ามิติ คือ 1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันอันเนื่องมาจากงานหลายๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ ความสามารถ และความชำนาญส่วนบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะงานที่แสดงให้เห็นถึงขอบเขตของงานขั้นตอน และกระบวนการทำงานที่ชัดเจนที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance)

หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีผลกระทบต่อบุคคลอื่น ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4) ความมีเอกสิทธิ์ในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจและมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง และ 5) ผลย้อนกลับของงาน (Job Feedback) หมายถึง คุณลักษณะงานที่บุคคลได้รับการประเมินและรับทราบการประเมินผลจากการปฏิบัติงาน

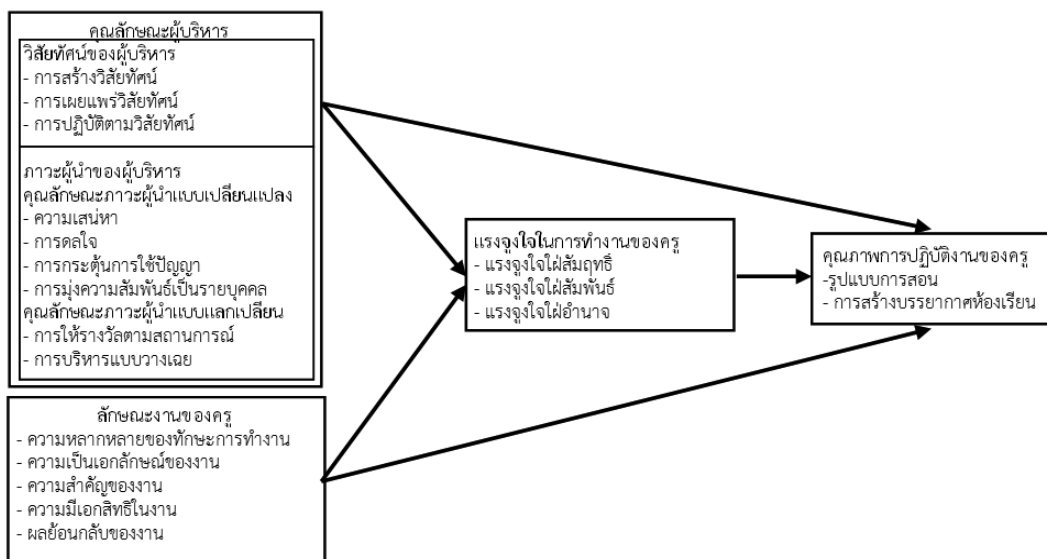
3. แรงจูงใจในการทำงานของครู

ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของ McClelland (1987) มีความเชื่อว่า บุคคลทุกคนมีแรงจูงใจที่เด่นๆ อยู่ 3 แบบ คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) ความต้องการที่จะนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานของเป้าหมายที่กำหนด และเป็นพลังที่ทำให้เกิดความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าที่จะคิดถึงรางวัลหรือผลตอบแทนของความสำเร็จ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Need for Affiliation) ความต้องการที่จะเป็นมิตรไมตรีและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น และ 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power)

ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและต้องการควบคุมผู้อื่น

4. คุณภาพการปฏิบัติงานของครู

หน้าที่ในการปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียนคือการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นคุณภาพการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะแสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของการนำหลักสูตรไปใช้เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพหรือด้อยคุณภาพ ทั้งนี้คุณภาพของการปฏิบัติงานหรือการสอนของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่อำนวยความสะดวกการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง คุณภาพของการสอนจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่ง Cheng and Tsui (1999: 142) เสนอว่าครูจะมีประสิทธิผลเมื่อครูมีคุณภาพในการสอน ซึ่งรูปแบบนี้มีความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการสอน และกระบวนการของโรงเรียน อย่างไรก็ตามรูปแบบนี้มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าของนักเรียนด้วย เนื่องจากความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้ และประเภทของบุคลิกลักษณะของนักเรียน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรลักษณะงานของครู และตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู

2. ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร และตัวแปรลักษณะงานของครูส่งผลทางอ้อมต่อตัวแปรคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานของครู

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่ได้มาตรฐานระดับดีมาก จากการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบสอง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 25 มิถุนายน 2552) จำนวนทั้งสิ้น 362 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้รวม 19 ตัวแปร สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย การประมาณตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คำนวณจากสูตรของ Linderman and Gold คือ 20×19 ได้ผลลัพธ์ตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 380 คน วิธีการเลือกตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กับโรงเรียนเอกชน โดยผู้วิจัยแบ่งประชากรออกเป็น 6 ภูมิภาค โดยใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนในการสุ่มตัวอย่าง (Proportionate Random Sampling) ได้จำนวน 115 โรงเรียน เก็บข้อมูลกับครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนละ 6 คน ได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 690 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีการพัฒนาและปรับปรุงมาจากงานวิจัยในต่างประเทศจำนวน 1 ฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 การรวบรวมข้อมูลเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

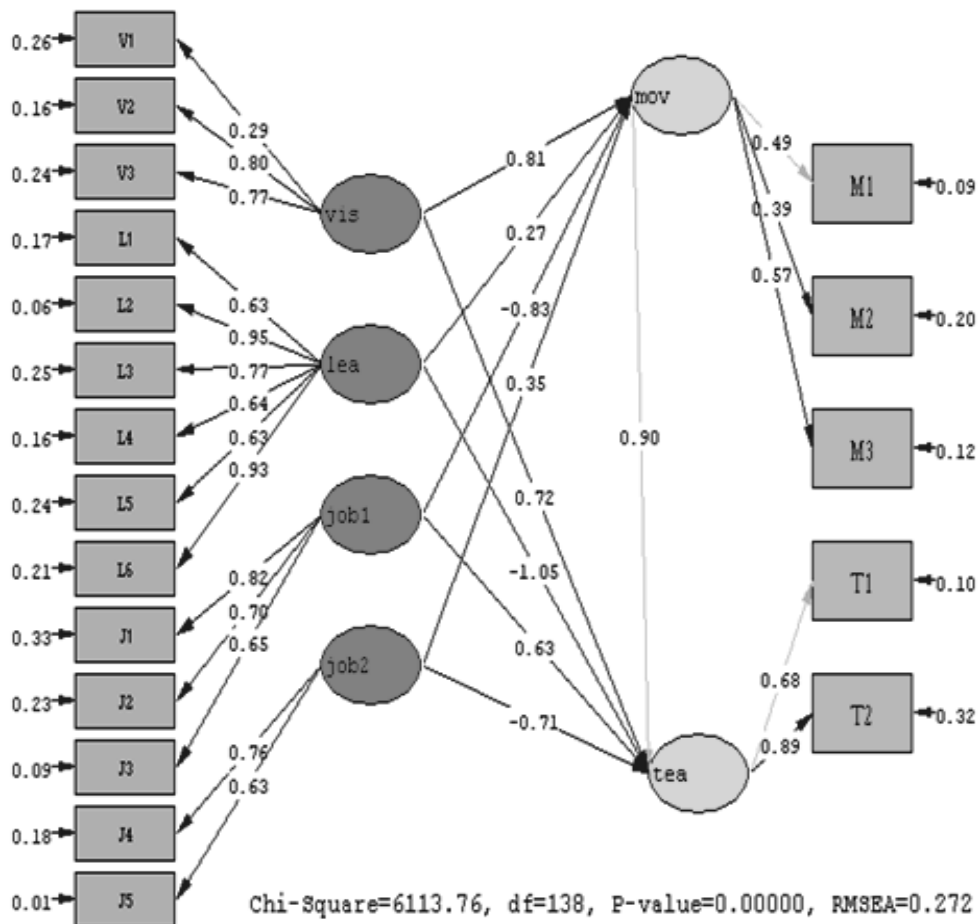
ได้แบบสอบถามที่ส่งกลับคืน และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 588 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.22

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง มีจำนวน 510 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุดคือ การศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 476 คน มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในสถานศึกษาระหว่าง 6-15 ปี มีจำนวน 243 คน ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนเขตภาคกลาง มีจำนวน 287 คน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 297 คน

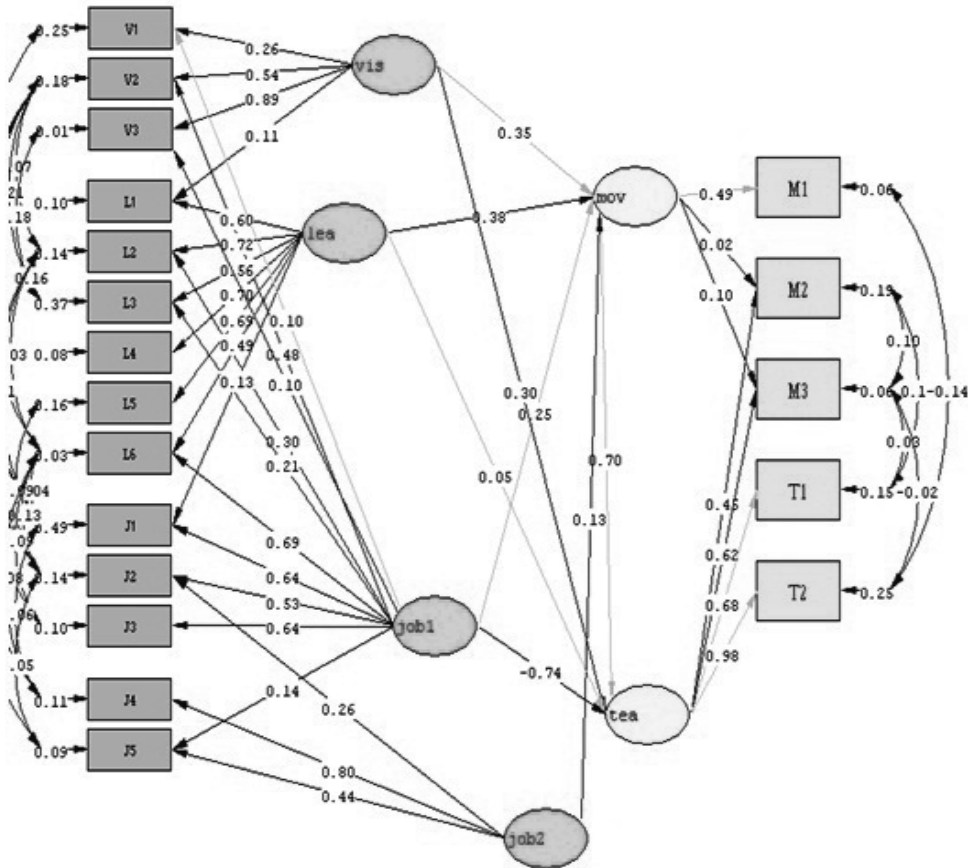
ผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างการวิจัยหรือผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งแรก พบว่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีเพียงพอ โดยที่ค่า $\chi^2 = 6113.76$, $df = 59$, $P = 0.00$, $CFI = 1.00$, $GFI = 0.94$, $AGFI = 0.92$, $RMR = 0.085$, $RMSEA = 0.027$, $LSR = 5.52$ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างเชิงเส้น (ก่อนปรับ)

ผู้วิจัยจึงปรับรูปแบบความสัมพันธ์ให้เหมาะสม โดยผู้วิจัยได้ปรับเส้นอิทธิพลที่มีนัยสำคัญและค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ตามดัชนีตัดแปลง (Modification Indices) ที่โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL เสนอแนะ และใช้การประมาณค่า LISREL Estimates ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ปรับน้ำหนัก (Unweighted Least Square: ULS) ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์และการเปลี่ยนแปลงของค่าดัชนีตัดแปลงและการปรับการประมาณค่าเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแบบ

สมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อยู่ในเกณฑ์ดี โดยที่ค่า $\chi^2 = 110.93$, $df = 106$, $P = 0.35$, $CFI = 1.00$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.99$, $RMR = 0.032$, $RMSEA = 0.0089$, $LSR = 2.64$ ดังภาพที่ 3



Chi-Square=110.93, df=106, P-value=0.35, RMSEA=0.0089

ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างเชิงเส้น (หลังปรับ)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยสรุปพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะงานของครู1 และลักษณะงานของครู2 เป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลทางตรงและส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานครู โดยที่แรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นตัวแปรแฝงภายในที่เป็นตัวเชื่อม (Mediator) ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะงานของครู1 และลักษณะงานของครู2 กับคุณภาพในการปฏิบัติงานครู

เมื่อพิจารณาค่าสถิติในการวัดตัวแปรแต่ละตัวที่เป็นตัวแปรแฝงภายใน และตัวแปรแฝงภายนอก พบว่า

ตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี (ค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.617 ถึง 0.942) และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบได้สูง (ค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.528 ถึง 0.786) ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.26 ถึง 0.99 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพยากรณ์องค์ประกอบนั้นสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบรวมได้โดยอยู่ระหว่าง 26.00 ถึง 99.00

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรคุณภาพในการ

ปฏิบัติงานของครู (TEA) มีค่า R^2 เท่ากับ 0.68 แสดงว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ได้แก่ ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะงานของครู1 ลักษณะงานของครู2 และแรงจูงใจในการทำงานของครู สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 68

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง -0.39 ถึง 0.83 ซึ่งตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางบวก

สรุปได้ว่าตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความสำคัญกับตัวแปรการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มากที่สุด รองลงมาคือการเผยแพร่วิสัยทัศน์ สำหรับตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารมุ่งให้ความสำคัญกับตัวแปรการดูแลมากที่สุด รองลงมาคือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ส่วนตัวแปรลักษณะงานของครู1 (JOB1) ให้ความสำคัญกับความหลากหลายของทักษะ และความสำคัญของงานมากกว่าความเป็นเอกลักษณ์ของงาน สำหรับตัวแปรลักษณะงานของครู2 (JOB2) ให้ความสำคัญกับความมีเอกสิทธิ์ในงานมากกว่าผลย้อนกลับของงาน ส่วนตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานของครูให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นอันดับแรก รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ และตัวแปรคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู ให้ความสำคัญกับตัวแปรการสร้างบรรยากาศห้องเรียนมากกว่ารูปแบบการสอน

จากการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงทั้งหมดตัวแปรคือตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (VIS) ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEA) ตัวแปรลักษณะงานของครู1 (JOB1) ตัวแปรลักษณะงานของครู2 (JOB2) ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานของครู (MOV) และตัวแปรคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู (TEA) โดยการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) และได้ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่

ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผล

การอภิปรายผลในที่นี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายใน 2 ประเด็น เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ข้อ ดังนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่หนึ่งซึ่งเป็นการศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ผลวิจัยได้พบข้อค้นพบตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 และตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ระบุว่าตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรลักษณะงานของครูและตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู ผลจากการวิจัยพบว่ายอมรับสมมติฐานทั้งนี้สามารถอธิบายได้จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังนี้

ตัวแปรวิสัยทัศน์ผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพในการปฏิบัติของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fekete (1991: 755) ได้ศึกษาองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลกระทบทางบวกต่อผลการเรียนของนักเรียน Bridges (1992:669) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่าในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้

ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kendrick (1988) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองให้มีประสิทธิผล โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระยะเริ่มแรก และต่อมาได้ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงาน

จนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตัวแปรลักษณะงานของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Spector and Jex (1991) ได้ตรวจสอบแบบจำลองคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในงาน โดยสำรวจจากข้อมูลพนักงานในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะของงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยในกลุ่มผู้มีหน้าที่ประจำ คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งลักษณะงานของครูในส่วนของโรงเรียนเอกชนนั้นเป็นงานที่ค่อนข้างจะไม่มีอะไรซับซ้อนมากนัก ส่วนใหญ่แล้วเป็นงานการสอนในวิชาที่ตนเองถนัดอยู่แล้ว ซึ่งจะมีเครือข่ายงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การทำแผนการสอน การออกข้อสอบ การทำงานทะเบียนที่เกี่ยวกับงานประจำชั้น การติดตามประเมินผลในด้านต่างๆ ของนักเรียน เป็นต้น ซึ่งงานที่กล่าวมาแล้วนั้นล้วนแต่เป็นงานที่ต้องอาศัยระยะเวลา โดยต้องทำอย่างสม่ำเสมอ ค่อยเป็นค่อยไป สะสมงานไปเรื่อยๆ

ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพในการปฏิบัติของครู ทั้งนี้พบว่า หัวใจของความเร็จด้านวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถในการจูงใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานด้านการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานของครูจึงนับว่ามีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของครูและความสำเร็จในการบริหาร McCarthy (1998) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ระบุว่าตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร และตัวแปรลักษณะงานของครูส่งผลทางอ้อมต่อตัวแปรคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานของครู ผลจากการวิจัยพบว่ายอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 สามารถอธิบายได้จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังนี้

ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูโดยส่งผ่านแรงจูงใจในการทำงานของครู เมื่อทุกคนมีวิสัยทัศน์ก็จะมีพลังมากขึ้นด้วย ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์นั้นก่อให้เกิดสติปัญญาและจิตใจที่ทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lock et al. (1990: 94) ได้เสนอแบบจำลองแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดจากปัจจัยภายในตัวผู้นำ ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะตน ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางการบริหาร และความสามารถด้านสติปัญญา

ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพในการปฏิบัติของครูโดยส่งผ่านแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นศิลปะอันจำเป็นและสำคัญยิ่งของผู้บริหารต่อการนำหน่วยงานหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ เพราะผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจ ให้ร่วมกันปฏิบัติภารกิจและเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารขององค์การผู้บริหารหรือผู้นำนอกจากจะมุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การแล้วยังต้องสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ตามด้วย เพราะความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้น ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นผลมาจากอิทธิพลภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ

ตัวแปรลักษณะงานของครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพในการปฏิบัติของครูโดยส่งผ่านแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งลักษณะงานนั้นเป็นกระบวนการทางพฤติกรรม เพื่อเพิ่มความสำคัญของงานที่ทำให้บุคคลเกิด

แรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน รับรู้ถึงคุณค่าของงาน ผลของงาน และความรับผิดชอบในผลของงาน โดยบุคคล จะแสดงออกถึงความเต็มใจ และตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับ มอบหมายตามความรู้ ความสามารถ ทักษะและความ ขำนาญที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ผลผลิตที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานสูงขึ้น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่สองซึ่งเป็นการ เสนอตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย คุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจ ในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะ งานของครู แรงจูงใจในการทำงานของครู และคุณภาพ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในผลงานวิจัยนี้ สามารถอธิบายปัจจัยที่เป็นสาเหตุของคุณภาพการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนในบริบทสังคมไทยได้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพในการปฏิบัติงานของ ครูขึ้นอยู่กับการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ที่มีความรู้ความ สามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้มีความพยายามทุ่มเทในการศึกษาค้นคว้า ทดลองหาแนวทางใหม่ๆ ที่มีคุณภาพในหลายๆ มุมมอง เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการเลือกแนวทางที่เป็นประโยชน์ ต่อโรงเรียนมากที่สุด และนำมาประยุกต์ใช้อย่าง เหมาะสม สามารถกำหนดทิศทางในการทำงาน มีเป้าหมาย ที่ชัดเจนให้กับองค์กร สามารถกำหนดขอบข่าย กฎระเบียบปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรทำงาน ได้สูงกว่ามาตรฐานสามารถเสริมแรงเพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในองค์กร

2. ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารใช้พฤติกรรมการ บริหารภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน ส่งผลให้ครูมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น

ผู้บริหารนอกจากจะมุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร แล้วยังต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครูด้วย ซึ่งภาวะ ผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำโรงเรียน ไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรมีศักยภาพในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจ เพื่อให้ครู ปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในกลุ่มประชากรที่หลากหลาย เช่น กลุ่มผู้ปกครอง กลุ่มนักเรียน เพื่อเปรียบเทียบและ ยืนยัน และค้นหารูปแบบที่เหมาะสม
2. ควรทำการศึกษาในสถานศึกษาอื่น เช่น สถาน ศึกษาในภาครัฐ ซึ่งมีบริบทแตกต่างกัน เพื่อสร้างและ ค้นหารูปแบบที่หลากหลายต่อการนำไปประยุกต์ใช้
3. ควรนำผลที่ได้จากการศึกษานี้ไปศึกษาเชิง คุณภาพ เพื่อเปรียบเทียบกับการวิจัยเชิงปริมาณ และ เพื่อศึกษาคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูในเชิงลึกต่อไป

บรรณานุกรม

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2549). “(ร่าง) บทสรุปสำหรับผู้บริหารผลสะท้อนจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก”. *เอกสารประกอบการประชุมเฉลิมพระเกียรติฯ เนื่องในโอกาสจัดงานฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. and B. J. Avolio. (1990). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologist.
- Braun, J. B. (1991). An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to School Climate. *Dissertation Abstracts International*. 52(04):1139-A.
- Cheng, Y. C. and K. T. Tsui. (1999). Multi-models of Teacher Effectiveness: Implications for Research. *Journal of Educational Research*. 92 (3):141-150.
- Cranny, C. J., P. C. Smith and E. F. Stone. (1992). *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How it Affects Their Performance*. New York: Maxwell Macmillan International.
- Fekete, D. (1991). The Dimensions of Vision in Educational Leadership. *Dissertation Abstracts International*. 51(3): 12A.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich and J. H. Donnelly. (1997). *Organizations: Behavior Structure Processes*. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, R. J. and G. R. Oldham. (1980). *Work Redesign*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Kendrick, J. A. (1988). The emergence of transformational leadership practice in a school improvement effort: A reflective study. *Dissertation Abstracts International*. 46(6A):1330.
- McCarthy, F. C. (1998). A Study of the Factors Which Affect Job Satisfaction and Job Dissatisfaction in Public School Teachers. *Dissertation Abstracts International-A*. (CD-ROM). 58(10): 3789.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University.
- Miskel, C. and C. Dorothy. (1985). *Leader Succession in School Setting*. Review of Educational Research.
- Pennington, G. (1999). *Toward a New Professionalism: Accrediting Higher Education Teaching, A Handbook for Teacher and Learning in Higher Education Enhancing Academic Practice*. London: Kogan Page.
- Sergiovanni, T. J. (1984). *Leadership and Excellence in Schooling, Educational Leadership*. New York: The Free Press.



Sanan Prachongchit had been receive his Bachelor degree of Education Faculty Major Education Administration from Prasanmit university, Thailand. Then he continues his master degree and Phd. degree in the Education Faculty Major Education Administration at university of Alberta, Canada. He is Working at Education Faculty, Kasetsart University Bangkok.



Sirirat Thongmeesri had been receive her bachelor degree in Faculty of Education, major in Education Computer from Phranakhon Rajabhat University in A.D.2001. After that She was graduated her master degree in Faculty of Education,major in Educational Administration in A.D. 2005 from Suan Sunandha Rajabhat University. Later, She further Study Phd. level Program and graduated in Faculty of Education, Major in Education Administration from Kasetsart University in A.D. 2013. She is Currently working full time in Education and, development of special Project Department at Panyapiwat institute of management (PIM).