

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A Linear Structural Relationship Model of Factors Affecting Professional Teachers of Private Vocational Education Institutes in the Northeast

สจีรัตน์ แจ่มสุข¹ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร² ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ³ และ วาโร เฟ่งสวัสดิ์⁴
Sajeerat Jangsuk,¹ Sakthai Surakitbowon,² Tanongsak Koomkhainam³
and Waro Phengsawat⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยและการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรได้แก่ครูของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3,429 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 540 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และความเป็นครูมืออาชีพ ส่วนผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบพบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 58.79$, P-value = 1, df = 126, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, LSR = 1.73) 2) อิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านภาระงาน และปัจจัยด้านลักษณะองค์การ โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 5 ตัวสามารถอธิบายความเป็นครูมืออาชีพ ได้ร้อยละ 83.4

คำสำคัญ : รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น / ความเป็นครูมืออาชีพ / สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Doctoral Student in Education Administration and Development, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

^{2,3} รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Associate Professor, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Assistant Professor, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University



ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to create a linear structural relationship model of factors affecting professional teachers in private vocational education institutes and investigate goodness of fit of the created model with the empirical data, and 2) to examine influence of various factors on the professional teachers. The study was divided into two phases: construction of conceptual framework of research and test of the research hypotheses by using a questionnaire in data collection. Population included 3,429 teachers of private vocational education colleges in the Northeast. A sample of 540 teachers was selected by multi-stage random sampling. The data was analyzed using statistics of percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Analysis of confirmatory factors and test of goodness of fit of the model with the empirical data were conducted using a statistic package.

The study yielded the following results: 1) The model comprised 6 factors, namely factors of individual teachers, factors of administration, factors of motivation, factors of organizational generality, factors of working and factors of professional teachers and the test of goodness of fit between the created model and the empirical data showed their harmony which could be unveiled by these statistics: $\chi^2 = 58.79$, P-value = 1, df = 126, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, LSR = 1.73. 2) Factors influencing the professional teachers as arranged from higher to lower ranking were: individual teacher factors, working factors, administration factors, motivation factors and organizational generality factors. These five causal factors can explain the professional teachers at confidence level of 83.4%.

Keywords : Linear Structural Relationship Model / Professional Teacher / Private Vocational Education Institutes

บทนำ

ประเทศไทยกำลังจะก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจจะสูงขึ้นเป็นอย่างมาก ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การอาชีวศึกษาจึงมีส่วนสำคัญยิ่งในการผลิตช่างฝีมือแรงงานระดับช่างเทคนิค ผู้ชำนาญการและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ตลอดจนภาคธุรกิจบริการ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันระบบการอาชีวศึกษาของไทยไม่สามารถผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาได้ตามความต้องการของประเทศ (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2557) เนื่องจากปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนมีมากในหลายๆ ด้าน เช่น ขาดการส่งเสริมจากภาครัฐอย่างจริงจังในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าเรียนต่ออาชีวศึกษา การจัดการอาชีวศึกษาของประเทศไทยยังล้าหลังขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย ครูผู้สอนขาดประสบการณ์ ขาดคนเก่งมาเป็นครู อัตราค่าตอบแทนครูยังต่ำมาก เมื่อเทียบกับการทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ สภาพปัญหาที่กล่าวมานั้น ยิ่งเห็นเด่นชัดมากในสถาบันอาชีวศึกษา

เอกชนที่ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐอย่างเพียงพอ

การอาชีวศึกษาเอกชนเป็นการจัดการศึกษาที่ภาคเอกชนเข้ามาแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของชาติ ปัจจุบันการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมีปัญหามากอยู่หลายด้านที่ต้องการการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐอย่างจริงจัง เช่น การอุดหนุนรายหัวผู้เรียน การส่งเสริมด้านนโยบายการจัดการศึกษา การสนับสนุนด้านเครื่องมืออุปกรณ์การศึกษา การขาดแคลนครูชำนาญการและครูเชี่ยวชาญด้านอาชีวศึกษา เป็นต้น จากสภาพปัญหาดังกล่าว ปัญหาที่สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง คือ ปัญหาด้านครู ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่สามารถบริหารจัดการได้ โดยผู้มีหน้าที่หลักคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูเป็นอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเหมาะสม (เบญจพร กาสิวงค์. 2557) ดังนั้นผู้วิจัย จึงเล็งเห็นความสำคัญของการส่งเสริมและพัฒนาครู และจากประสบการณ์การทำงานของผู้วิจัยด้านการบริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนมากกว่า 15 ปี พบว่า ปัญหาสำคัญประการหนึ่งของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนคือ ปัญหาการขาดแคลนครูอาชีวศึกษาสายตรง ซึ่งหมายถึง ครูด้าน

วิชาชีพเฉพาะที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่ตรงกับสาขาวิชาที่สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเปิดสอน ปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุเนื่องจากครูส่วนใหญ่เมื่อทำงานในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จะมีประสบการณ์เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในวิชาชีพแล้ว มักจะลาออกไปประกอบอาชีพอื่น เช่น ทำงานห้างร้านบริษัท สอบบรรจุรับราชการ ประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามก็ยังมีครูกลุ่มหนึ่งที่ยังรักที่จะประกอบอาชีพเป็นครูอยู่ในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเป็นเวลายาวนานเกินกว่า 10 ปี ซึ่งอาจเชื่อได้ว่าครูกลุ่มนั้นมีความเป็นครูมืออาชีพ มีใจรักเป็นครูเพื่อถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ของตนให้แก่ศิษย์ด้วยความเต็มใจและไม่คิดแสวงหาที่จะไปประกอบอาชีพอื่นซึ่งอาจมีความมั่นคงและมีรายได้มากกว่าการเป็นครูอาชีวศึกษาเอกชน

จากแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานชี้ให้เห็นว่า ปัญหาความล้มเหลวของการศึกษาไทยไม่ได้มีสาเหตุมาจากการขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็น แต่เกิดจากการขาด “ประสิทธิภาพ” ในการใช้ทรัพยากรอันเนื่องมาจากการขาด “ความรับผิดชอบ” การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจึงควรเริ่มต้นด้วยการสร้างความรับผิดชอบต่อผู้จัดการศึกษาทั้งภาครัฐ โรงเรียน และครู ซึ่งครูนับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดต่อคุณภาพของผู้เรียน เพราะครูคือ ผู้ชี้แนะแนวทางการศึกษาที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด คุณภาพของครูจึงเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพทางการศึกษาด้วยเช่นกัน (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. 2556) จากที่กล่าวมา จึงเห็นได้ว่าในระบบการศึกษา ครูคือผู้มีบทบาทที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะครูที่เป็นครูด้วยใจรักเสียสละเพื่อศิษย์มีมานะอดทน ไม่เห็นแก่อาภิสลินจางใดๆ และมีความปรารถนาสูงสุดคือการสร้างลูกศิษย์ให้เป็นคนดี คนเก่งและมีสุข ซึ่งครูที่มีลักษณะเช่นนี้ คือ ครูมืออาชีพ แต่ครูดังที่กล่าวมาเหลือน้อยเต็มที เพราะในปัจจุบันล้วนมีแต่คนที่เป็นครูอาชีพเป็นครู ซึ่งบางคนเป็นครูเพื่อจะได้รับค่าตอบแทนที่สูง แสวงหาความมั่นคงในอาชีพ มีฐานะทางสังคม มีคนยกย่อง มีอาชีพเสริมเพื่อหารายได้เพิ่มเติม เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2556) สำหรับครูในระบบอาชีวศึกษานอกจากต้องมีคุณลักษณะดังที่กล่าวมาแล้ว ยังต้องมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเฉพาะ เพราะครูอาชีวศึกษาคือผู้ฝึกสอนผู้เรียนให้มีทักษะความชำนาญและเชี่ยวชาญเพื่อเป็นช่างเทคนิคต่อไป (ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี. 2556) ดังนั้นปัญหาหลักของระบบการศึกษาไทยที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ที่เต็มใจและมีใจรักในอาชีพ มีความเชี่ยวชาญชำนาญเฉพาะ มีความมานะอดทน เสียสละเพื่อศิษย์ นั่นคือการเป็นครูเพื่อศิษย์นั่นเอง

อาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง คุณลักษณะที่ดีของครูต้องเป็นสิ่งที่ต้องการของสังคม ครูต้องมีความรักและความเมตตาต่อศิษย์ เสียสละ หมั่นเพียรศึกษาปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนา

ตนเองอยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี มีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ใช้วิธีการสอนหลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรม ยอมรับ และเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2556) จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ครูมืออาชีพเป็นครูด้วยใจรัก มีใจอาภิสลินจางหรือผลประโยชน์ตอบแทนใดๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพสำหรับครูในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับครูมืออาชีพไว้เช่น Bliss, Fierstone & Richards (1991), Clark (1995), Hoy & Miskel (1996), Sadker (1997), Green (1998) ที่กล่าวถึงความ สำคัญของการเป็นครูมืออาชีพว่า ครูมืออาชีพนั้นต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความชำนาญในงานปฏิบัติ มีจิตอาสาเป็นครูเพื่อศิษย์ มีความรักในอาชีพครู มีจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพครูและต่อสถาบันการศึกษาที่ตนปฏิบัติหน้าที่

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเบื้องต้น ผู้วิจัยพบว่ายังไม่เคยมีงานวิจัยในเรื่องนี้มาก่อน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องดังกล่าว ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทางตรงต่อการจัดการศึกษา นั่นคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข ประสบผลสำเร็จในชีวิต ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ครู คือผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน ผู้วิจัยจึงตั้งใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อศึกษาตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อครูและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐานที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อครูและจะเป็นการส่งเสริมสนับสนุนครูอาชีวศึกษาเอกชนให้ได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพ รวมทั้งเป็นการยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน



สมมติฐานการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ปัจจัยต่างๆ ที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อความเป็นครูมืออาชีพ ตามรูปแบบสมมติฐานการวิจัยที่สร้างขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการด้านการศึกษา เช่น Bliss, Fierstone & Richards (1991), Clark (1995) และเส้นทางมืออาชีพสำหรับครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) แล้วนำมาจัดสร้างเป็นรูปแบบสมมติฐานการวิจัยในเบื้องต้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบสมมติฐานการวิจัยในเบื้องต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย 1) สังเคราะห์เอกสารเพื่อให้ได้ตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน องค์ประกอบและตัวชี้วัด 2) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และ 3) ศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มีความเป็นเลิศ 2 แห่ง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วนำผลที่ได้ไปสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย

ระยะที่ 2 ตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3,429 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 540 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก มีโครงสร้างของเนื้อหา ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของผู้บริหารและครู ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านการจ้างงาน และความเป็นครูมืออาชีพในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

ระยะที่ 2 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 7 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 เป็นข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนตอนที่ 2 - 7 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใน 6 ด้าน ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านการจ้างงาน และความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน แล้วนำไปทดลองใช้ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.27 - 0.89 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และศึกษา
ดูงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)
2 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ
วิทยาลัยเทคโนโลยีสันตพล ในระหว่างวันที่ 9 มิ.ย. - 7 เม.ย. 2558
ระยะที่ 2 นำส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ แล้วจึง
ประสานผ่านทางโทรศัพท์เพื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน
แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนตั้งแต่เดือน มิ.ย. - ก.ค. 2558 จำนวน
540 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้ว
จึงวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

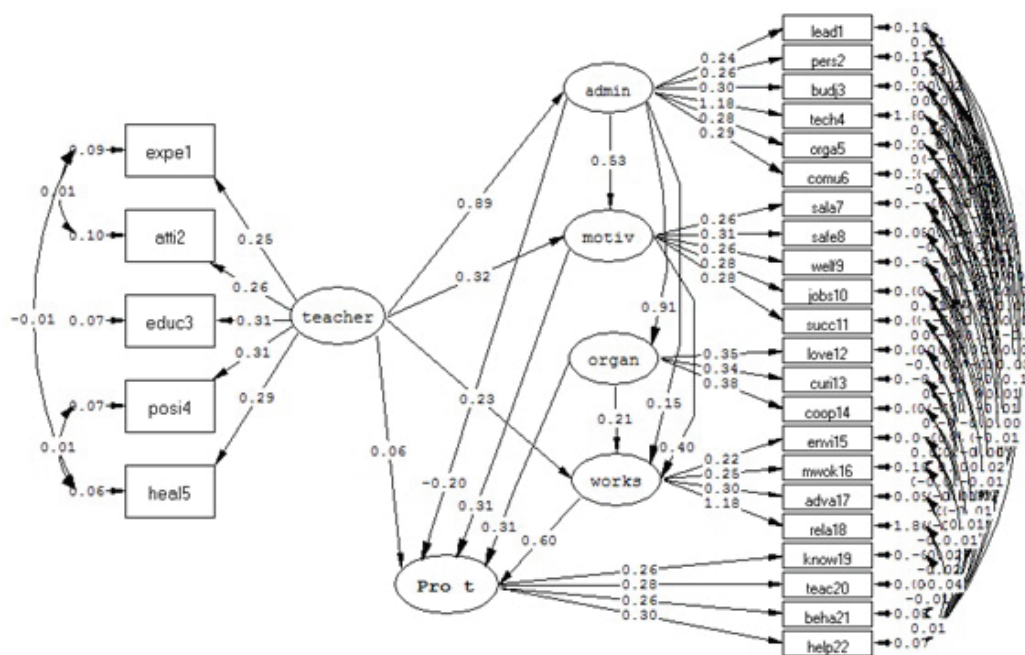
ระยะที่ 1 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)
และสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษา

ระยะที่ 2 ศึกษาคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหา
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment
Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายสภาพทั่วไปของตัวแปร
และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง
เชิงสาเหตุจากทฤษฎีที่ได้ศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธี
Maximum Likelihood Estimate กับโมเดลที่ใช้เป็นกรอบแนวคิด
การวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบประกอบ ด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร
คือ ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของครู ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่
ประสบการณ์ทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน
และสุขภาพกายและจิต ในส่วนของตัวแปรแฝงภายในประกอบด้วย
4 ตัวแปร คือ 1) ปัจจัยด้านการบริหาร มีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่
ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลากรและทีมงาน ด้านงบประมาณด้าน
เทคโนโลยีและครุภัณฑ์ ด้านโครงสร้างและการบริหาร และด้าน
การติดต่อสื่อสารในองค์กร 2) ปัจจัยด้านการจูงใจ มีตัวแปรสังเกตได้
ได้แก่ ด้านรายได้ค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน
ด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงานตรงความสามารถด้านความสำเร็จ
ของงาน 3) ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่
ด้านเทคโนโลยีและครุภัณฑ์ ด้านโครงสร้างและการบริหาร และด้าน
การติดต่อสื่อสารในองค์กร 4) ปัจจัยด้านการทำงาน มีตัวแปร
สังเกตได้ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านภาระงาน
รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์
ในองค์กร และในส่วนของตัวแปรผล คือ ความเป็นครูมืออาชีพ
มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ
ด้านการสอนและการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตน และด้านการ
ช่วยเหลือเพื่อนครู

2. รูปแบบมีความสอดคล้องกับการศึกษาในบริบทจริง
และ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า
 $\chi^2 = 58.79$, $df = 126$, $P\text{-value} = 1.00$, $RMSEA = 0.00$, GFI
 $= 0.99$, $AGFI = 0.98$ และ $LSR = 1.73$ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่
teacher แทน ปัจจัยส่วนบุคคลของครู มีตัวแปรสังเกต
ได้ 5 ตัว คือ

expe1 แทน ประสบการณ์ทำงาน
atti2 แทน เจตคติต่อวิชาชีพ
educ3 แทน คุณวุฒิการศึกษา
posi4 แทน ตำแหน่งงาน
heal5 แทน สุขภาพกายและจิต

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่

2.2.1 admin แทน ปัจจัยด้านการบริหาร มีตัวแปร
สังเกตได้ 6 ตัว คือ

lead1 แทน ด้านภาวะผู้นำ
pers2 แทน ด้านบุคลากรและทีมงาน
budj3 แทน ด้านงบประมาณ
tech4 แทน ด้านเทคโนโลยีและครุภัณฑ์
orga5 แทน ด้านโครงสร้างและการบริหาร
comu6 แทน ด้านการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.2.2 motiv แทน ปัจจัยด้านการจูงใจ
มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ

sala7 แทน รายได้ค่าตอบแทน
safe8 แทน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน
welf9 แทน สวัสดิการ

jobs10

succ11

2.2.3 organ

love12

curi13

coop14

2.2.4 works

สังเกตได้ 4 ตัว คือ

envi15

mwok16

adva17

rela18

2.2.5 Pro t

สังเกตได้ 4 ตัว คือ

know19

teac20

beha21

help22

3. ตัวแปรแฝงทุกตัวมีอิทธิพล (γ อิทธิพลของ ตัวแปรแฝง
ภายนอก β อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายใน) ต่อความเป็นครู
มืออาชีพ (Pro t) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการ
วิเคราะห์ค่าอิทธิพล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น														
			ปัจจัยส่วนบุคคลของครู			ปัจจัยด้านการบริหาร			ปัจจัยด้านการจูงใจ			ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ			ปัจจัยด้านการทำงาน		
			γ	SE	t	β	SE	t	β	SE	t	β	SE	t	β	SE	t
ความเป็นครูมืออาชีพ	83.4% 0.834	DE	0.06	0.13	0.45	-0.20	0.27	-0.75	0.31	0.11	2.71**	0.31	0.17	1.80	0.60	0.19	3.22**
		IE	0.82	0.12	6.63**	0.78	0.24	3.25**	0.24	0.09	2.70**	0.13	0.11	1.20	-	-	-
		TE	0.88	0.06	15.45**	0.58	0.12	4.74**	0.55	0.08	7.07**	0.43	0.16	2.66**	0.60	0.19	3.22**

*p < .05 **p < .01

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของครู มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.06 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.82 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัว ได้แก่ 1) ปัจจัยด้าน

การบริหาร มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -0.20 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.78 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ปัจจัยด้านการจูงใจ มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.31 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.24 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.31 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.13 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมเท่ากับ

0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีเฉพาะอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.60 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าอำนาจพยากรณ์ (R²) พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 5 ตัวนั้นสามารถอธิบายความเป็นครูมืออาชีพได้ร้อยละ 83.4

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัว ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของครู 2) ปัจจัยด้านการบริหาร 3) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน 4) ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ และ 5) ปัจจัยด้านการพัฒนา ซึ่งส่งผลต่อตัวแปรแฝงความเป็นครูมืออาชีพ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรสิทธิ์ เจริญพร (2555) ซึ่งพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวครู ปัจจัยภายในโรงเรียนและสภาพแวดล้อมการทำงาน จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ส่วนผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบพบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

2. ตัวแปรที่นำมาศึกษาล้วนมีความสัมพันธ์กันและมีอิทธิพลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของครู เป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ โดยมีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรแฝงภายในปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ และปัจจัยด้านการพัฒนา โดยมีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และสุขภาพกายและจิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดลฤดี เกตุรุ่ง (2555) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ครูที่ผ่านประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนมานานจะมีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดีกว่า และสุรสิทธิ์ เจริญพร (2555) ได้ศึกษาพบว่า ครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพที่ดีจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า และปัจจัยส่วนบุคคลของครู ครูที่มีวุฒิการศึกษาทางครูจะปฏิบัติการสอนได้ดีและมีความรับผิดชอบด้านการสอนดีกว่าครูที่ไม่มีวุฒิการศึกษาทางครู

2.2 ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นตัวแปรแฝงภายในที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ โดยมีอิทธิพลทางตรง และมี

อิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรแฝงภายใน ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ และปัจจัยด้านการพัฒนา มีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลากรและทีมงาน ด้านงบประมาณ ด้านเทคโนโลยีและครุภัณฑ์ ด้านโครงสร้างและการบริหาร และด้านการติดต่อสื่อสารในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Clark (1995) ได้อธิบายไว้ว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูจะเกิดผลที่ตื้นเขินขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการบริหารต่างๆ เช่น ภาวะผู้นำผู้บริหาร ทีมงาน งบประมาณ และการสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (1996) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดความคุ้มค่าต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา อันได้แก่ การบริหารงานบุคคล การจัดสรรงบประมาณ การจัดหาเครื่องมือและ สื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมเสริมต่างๆ ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน

2.3 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรแฝงภายในที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ โดยมีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรแฝงภายในปัจจัยด้านการบริหาร มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ รายได้ค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สวัสดิการ ลักษณะงานตรงความ สามารถ และความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wiles (1967) ได้อธิบายว่า ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัยในงานทำให้คนมีความต้องการเข้าสู่อาชีพครู และการให้โอกาสครูรับผิดชอบตรวจสอบผลการทำงานของตนเองเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครู และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จันทร์แรม พุทธิบุญกุล (2554) ซึ่งพบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี และเงินเดือนและค่าตอบแทนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ เป็นตัวแปรแฝงภายในที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ โดยมีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรแฝงภายในปัจจัยด้านการบริหาร มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ และความสามัคคีร่วมมือในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Halpin & Croft (1996) ได้อธิบายว่าบรรยากาศของโรงเรียนที่ดีจะส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นของผู้บริหารและครู รวมทั้งส่งเสริมคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นด้วยสิ่งสำคัญคือความสามัคคี ซึ่งจะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herbert (1972) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลากร



ขององค์การถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการบริหารบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การที่ดี จะส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์การและสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์การที่ดี เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สามัคคีร่วมมือกันเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

2.5 ปัจจัยด้านการดำเนินงาน เป็นตัวแปรแฝงภายในที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งมีเฉพาะอิทธิพลทางตรงโดยมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ภาระงานรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Green (1998) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพนั้น องค์การต้องจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเอื้อต่อการดำเนินงาน จัดสรรงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล และให้ผลตอบแทนรางวัลใจและการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมเป็นธรรม และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รินดา ชันธกรม (2555) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ภาระงานที่มากเกินไปจะทำให้ประสิทธิภาพการสอนของครูลดน้อยลง การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะส่งเสริมประสิทธิภาพงานของครูที่ดีขึ้น และความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนครูจะส่งเสริมความรักและผูกพันต่อโรงเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของครูเป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อความเป็นครูมืออาชีพมากที่สุด ดังนั้นสถาบัน

อาชีวศึกษาเอกชนควรคัดเลือกครูที่มีคุณสมบัติด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมเพื่อมาเป็นครูซึ่งจะสามารถพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพได้

2. ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นตัวแปรแฝงภายในที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นครูมืออาชีพมากที่สุด ดังนั้นสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนต้องมีผู้บริหารที่เป็น ผู้นำที่ดี มีทีมงานคุณภาพ จัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และยึดรูปแบบการบริหารเชิงคุณภาพและมีระบบประกันคุณภาพที่ดี

3. ปัจจัยด้านการดำเนินงาน เป็นตัวแปรแฝงภายในที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นครูมืออาชีพมากที่สุด ดังนั้นสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนต้องจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมต่อครูและไม่มากเกินไป มีการให้รางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงานของครูที่ดี และหมั่นสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับสมาชิกเพื่อนครูอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยในเรื่องเดียวกันโดยศึกษาในหน่วยการศึกษาระดับอื่น ภูมิภาคอื่นหรือในระดับประเทศ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบกัน

2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาในเชิงลึก โดยอาศัยรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น

3. ควรทำวิจัยเพื่อต่อยอดในเชิงลึก เช่น การวิจัยทฤษฎีฐานราก การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การวิจัยและพัฒนา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดลฤดี เกตุรุ่ง. (2555). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของครู ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เบญจพร กาสิวงศ์. (2557, มกราคม-เมษายน). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 4(1), 79.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รินดา ชันธกรม. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.



- ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี. (2556). *แนวทางการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2556). *เส้นทางมืออาชีพสำหรับผู้ช่วย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2556). *สถิติการศึกษาเอกชน*. สืบค้นเมื่อ มกราคม 2558, จาก <http://www.opec.go.th/sthiti-rongreyn-xekchn>.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2557). *สถาบันสร้างขีดความสามารถของมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ มกราคม 2558, จาก http://www.hcbi.org/2011/index.php?option=com_content&view=article&id=97&Itemid=7.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2556). *ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สุรสิทธิ์ เจริญพร. (2555). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Bliss, R., Fierstone, W. & Richards, E. (1991). *Rethinking effective schools: Research and practice*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Clark, C. M. (1995). *Thoughtful teaching*. London : Cassell.
- Green, G. (1998). *Theories of personality* (4thed.). New York : John Wiley and Sons.
- Halpin, A.W. & Croft, D.B. (1996). *Organizational climate*. New Jersey : Prentice Hall.
- Herbert, H.G. (1972). *The management of organization: A systems and human resources approach*. (12nded.). New York : Appleton-Century-Crofts.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1996). *Educational administration: Theory, research, and practice* (5thed.). New York : McGraw-Hill.
- Sadker, M. P. & Sadker, D. M. (1997). *Teachers, schools, and society* (5thed.). New York : McGraw-Hill.
- Wiles, K. (1967). *Supervision for better schools*. New Jersey : Prentice-Hall Inc.

Translated Thai References

- Bhuddanukul, C. (2011). *Factors affecting job satisfaction of personnel at Saraburi Industrial and Community Education College, Saraburi province* (Unpublished master's thesis). Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani, Thailand. [in Thai]
- Dual Vocational Education Center. (2013). *Guidelines for management of vocational education in the dual system*. Bangkok : Office of the Vocational Education Commission. [in Thai]
- Gedrung, D. (2012). *The casual relationship between work motivation and organizational commitment of teachers in private schools under Office of Songkhla Private Education Promotion* (Unpublished master's thesis). Thaksin University, Songkhla, Thailand. [in Thai]
- Industry Council of Thailand. (2014). *Human Capacity Building Institute*. Retrieved on January 2015, from http://www.hcbi.org/2011/index.php?option=com_content&view=article&id=97&Itemid=7. [in Thai]
- Kaseewong, B. (2014, January-April). School administrators' role in promoting practice in compliance with the professional ethics among teacher-officials at schools under the Office of Buengkan Primary Education Service Area. *Nakhon Phanom University Journal*, 4(1), 79. [in Thai]



- Khanthakram, R. (2012). *Factors affecting organizational commitment and performance efficiency of teachers at private vocational colleges in central Thailand* (Unpublished master's thesis). Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Ayutthaya, Thailand. [in Thai]
- Office of the Basic Education Commission. (2013). *A work performance manual of government teacher*. Bangkok : The Agricultural Co-operative Federation of Thailand, Limited. [in Thai]
- ._____. (2013). *The path to a professional teacher for teacher assistants*. Bangkok : The Agricultural Co-operative Federation of Thailand, Limited. [in Thai]
- Office of the Private Education Commission. (2013). *Private Education Statistics*. Retrieved on January 2015, from <http://www.opec.go.th/sthiti-rongreiyn-xekchn>. [in Thai]
- Phertphring, S. (2012). *Work motivation factors affecting job morale of teachers in private vocational schools* (Unpublished master's thesis). Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand. [in Thai]
- Srisa-aad, B. (2011). *Introduction to research* (10th Ed.). Bangkok : Suwiryasan Publisher. [in Thai]
- Tangkitvanich, S. (2013). *Strategy to reform accountability in basic education*. Bangkok : Thailand Development Research Institute. [in Thai]