

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย
ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์กลุ่มพหุตามช่วงวัยของครู^{*}
Development of a Structural Equation model of Factors
Affecting the Performance Effectiveness of Teachers under
The Basic Education Commission: Multiple Group Analysis
according to Teacher's Generations

ยุวดี พันธุ์สุจริต และจันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์

Yuwadee Pansutcharit and Jantarat Phutiariyawat

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประเทศไทย

Srinakharinwirot University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Yuwadee.pansutcharit@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามช่วงวัย สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามช่วงวัย สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 931 คน (ครูเจนเนอร์เรชั่น X จำนวน 462 คน และครูเจนเนอร์เรชั่น Y จำนวน 469 คน) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

^{*}ได้รับบทความ: 28 ตุลาคม 2567; แก้ไขบทความ: 14 ธันวาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 23 ธันวาคม 2567

Received: October 28, 2024; Revised: December 14, 2024; Accepted: December 23, 2024



ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยประกอบด้วยตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างครูเจนเนอเรชั่น X สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติ Chi-Square = 1452.98, df = 128, P-value = 0.050 RMSEA = 0.050, RMR = 0.044, SRMR = 0.044, NFI = 0.95 และ CFI = 0.95, GFI = 0.96, AGFI = 0.95 และผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างครูเจนเนอเรชั่น Y สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติ Chi-Square = 933.58, df = 128, P-value = 0.061, RMSEA = 0.016, RMR = 0.048, SRMR = 0.048, NFI = 0.97 และ CFI = 0.97, GFI = 0.97, AGFI = 0.96

คำสำคัญ: ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู; พหุช่วงวัย; เจนเนอเรชั่นของครู; โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

Abstract

The purposes of this research were: 1) develop a structural equation model (SEM) of factors affecting teacher performance effectiveness based on multiple generation, and 2) verify the model's alignment with empirical data. The sample group in this research consists of 931 teachers under the Office of the Basic Education Commission (462 Generation X teachers and 469 Generation Y teachers) and was selected through multistage random sampling. The data collection tool was a 5-point Likert scale questionnaire. The statistics used for data analysis included basic statistics, confirmatory factor analysis, and structural equation modeling.

The results revealed that:

1. The structural equation model of factors influencing the work effectiveness of teachers under the office of the basic education commission includes variables of executive leadership, organizational commitment, organizational climate, and work motivation.

2. The analysis of the structural equation model of factors affecting the work effectiveness of Generation X teachers was found to align well with empirical data, with



Chi-Square = 1452.98, $df = 128$, P-value = 0.050, RMSEA = 0.050, RMR = 0.044, SRMR = 0.044, NFI = 0.95, CFI = 0.95, GFI = 0.96, and AGFI = 0.95. Similarly, the analysis of the model for Generation Y teachers was found to align well with empirical data, with Chi-Square = 933.58, $df = 128$, P-value = 0.061, RMSEA = 0.016, RMR = 0.048, SRMR = 0.048, NFI = 0.97, CFI = 0.97, GFI = 0.97, and AGFI = 0.96.

Keywords: Teacher performance effectiveness; multiple Group Analysis; teachers' generations; Structural Equation model

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เห็นได้ชัดคือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ (age structure) ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนของประชากรในกลุ่มอายุต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกประเทศกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันเป็นกระบวนการเปลี่ยนผ่านทางประชากร (demographic transition) (ศุภเจตน์ จันทรสาส์น และสมภูมิ แสงกุล, 2555, หน้า 3-11) ซึ่งถือเป็นความท้าทายในการบริหารองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนไปอย่างมีคุณภาพท่ามกลางสภาวะการณ์ความหลากหลายทางช่วงอายุ ในปัจจุบันบุคลากรที่ทำงานในบริษัทหรือในองค์กรมีอายุตั้งแต่ 18 ถึง 60 ปี ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 4 เจเนอเรชัน ได้แก่ Generation Z อายุ 10-25 ปี (เกิดพ.ศ. 2540-2555), Generation Y หรือ Millennials อายุ 26-41 ปี (เกิดพ.ศ. 2524-2539), Generation X อายุ 42-57 ปี (เกิด พ.ศ. 2508-2523) และ Baby Boomers Generation อายุ 58-76 ปี (เกิดพ.ศ. 2489-2507) ความหลากหลายของอายุยังสะท้อนถึงคุณลักษณะต่างๆ รวมถึงความรอบคอบและประสบการณ์ในการทำงานอีกด้วย ความหลากหลายรุ่นเหล่านี้นำไปสู่ความแตกต่าง และหากไม่ได้รับการจัดการความแตกต่างเหล่านี้อย่างเหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในองค์กรในระยะยาว อย่างไรก็ตาม แต่ละเจเนอเรชันมีคุณสมบัติในการทำงานที่ต่างกันไป เช่น เด็กรุ่นใหม่อาจได้เปรียบที่เก่งและเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี รู้จักใช้ประโยชน์จากงานของตนและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมหรือสังคมได้ในทางกลับกัน ผู้สูงวัยอาจมีประสบการณ์ กลวิธีในการทำงาน ความเข้าใจ และเกิดความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในการแก้ปัญหา หากผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถ ดึงวัยต่างๆ มาทำงานร่วมกัน นำศักยภาพแต่ละวัยมาใช้ในการทำงานองค์กรก็จะประสบความสำเร็จสูงสุดเช่นกัน (พงศ์พิชญ์ ตางจงราช และดาวรุตรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 140-159)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่ประกอบด้วยบุคลากรที่หลากหลายเนื่องจากองค์กรต้องเปิดรับความแตกต่างและหลากหลายควบคู่กับการสร้างความสามัคคี ความร่วมมือขององค์กรเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จ และการทำงานเป็นทีมเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายส่งเสริมความสามัคคีในการทำงานให้เกิดการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ผลผลิตของนักเรียนตอบสนองกับต้องการของตลาดแรงงานทั้งใน



และต่างประเทศ (สำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย, 2560) Polat, Çelik, & Okçu (2019, 1-12) ได้ศึกษาวิจัย วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ของครูรุ่น Generation X และ ครูรุ่น Generation Y พบว่า จุดแข็งของครู Generation X คือ มีประสบการณ์ในการเปลี่ยนผ่านของช่วงเวลา มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นมืออาชีพที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน และจุดแข็งของครู Generation Y คือ การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดกว้างรับเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์อันดีและแน่นแฟ้นกับลูกศิษย์อยู่เสมอ มีความรู้ความสามารถในการทำงานที่รวดเร็ว ในขณะที่ จุดอ่อนของครู Generation X คือ การปิดการเรียนรู้ มีอคติที่รู้ทุกอย่าง มีความรู้ทางเทคโนโลยีไม่เพียงพอตามไม่ทันคนรุ่นหลัง และจุดอ่อนของครู Generation Y คือ การขาดประสบการณ์เนื่องจากเป็นครูในระยะเริ่มต้น ขาดความรู้ลึกเป็นเจ้าขององค์กร ขาดระเบียบแบบแผน ประสบปัญหาในการควบคุมนักเรียน จะเห็นได้ครูในแต่ละเจนเนอเรชั่น มีจุดอ่อน จุดแข็งที่แตกต่างกันภายใต้ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การบริหารจัดการครูพหุช่วงวัย จึงเป็นอีกเรื่องสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ต้องศึกษา ทำความเข้าใจความคาดหวังในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูพหุช่วงวัย เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการกับครูพหุช่วงวัยให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในฐานะมืออาชีพเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของนักเรียน ความสามารถของครูไม่ว่าจะเป็น มีความมั่นใจ สร้างบรรยากาศ ที่สะดวกสบายสำหรับนักเรียน รักษาปฏิสัมพันธ์ และรักษาการติดต่อกับนักเรียนสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการเรียนรู้ คุณภาพการสอนของครู เช่น ห้องเรียนการจัดการและการกระตุ้นการรับรู้ยังส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย (IBurić, & Kim, 2020) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะที่ครูเป็นผู้สร้างและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของสังคมและประเทศชาติ ครูที่มีประสิทธิผลจะสามารถส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สร้างแรงบันดาลใจ และพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของโลกในยุคปัจจุบัน ความสำเร็จของระบบการศึกษาในภาพรวมจึงขึ้นอยู่กับการทำงานของครูที่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานในวิชาชีพของตน ดังนั้น ครูที่มีความเป็นมืออาชีพสามารถสร้างนักเรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งจะกลายเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู เจนเนอเรชั่น X และครูเจนเนอเรชั่น Y สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทั้งสองเจนเนอเรชั่นเป็นบุคลากรหลักที่ปฏิบัติหน้าที่ในระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบัน การวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์กลุ่มพหุ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สำหรับกลุ่มตัวอย่างครูเจนเนอเรชั่น X และครูเจนเนอเรชั่น Y แยกเป็น 2 โมเดล ซึ่งจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่มี



สารสนเทศที่ลึกซึ้งกว่างานวิจัยโดยทั่วไป เพราะจะทำให้สารสนเทศที่เฉพาะเจาะจงถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละเจนเนอเรชั่น ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ เป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาครูในแต่ละเจนเนอเรชั่นให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นอันก่อให้เกิดคุณภาพของผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามช่วงวัย สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามช่วงวัย สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) องค์กรประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้ององค์กรประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวใช้เป็นกรอบในการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในการเลื่อนเงินเดือนและยังใช้เป็นกรอบในการประเมินในการขอมติและขอเลื่อนวิทยฐานะของครู แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงได้รวบรวม วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ เพื่อกำหนดทิศทางความสัมพันธ์ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศขององค์กรและภาวะผู้นำของผู้บริหาร พัฒนาเป็นกรอบแนวคิด โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์



การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยวางแผนที่จะดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์การและภาวะผู้นำของผู้บริหารจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหา และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) และสำนวนการใช้ภาษาในแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน แล้วนำมาหาค่าความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 0.80-1.00 3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) ในกลุ่มครูผู้สอนโรงเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 4) นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) รวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.978 5) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 455,019 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรแฝงและความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ (Syamsuddin, Ringgasa, & Badarwan, 2017, pp. 2460-2280; Adewale, Ghavifekr, & Daud, 2018) ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ในแต่ละโมเดลจะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 430 คน (ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลครูเจเนอเรชั่น X จำนวน 500 คน และครูเจเนอเรชั่น Y จำนวน 500 คน) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครู โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือขอความร่วมมือ ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม 2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบของติดแสตมป์เพื่อให้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาทางไปรษณีย์ หรือประสานโรงเรียนในการส่งลิ้งค์แบบสอบถามเก็บข้อมูลผ่านกูเกิ้ลฟอร์ม 3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่าง ได้รับตอบกลับมาจาก ครูเจเนอเรชั่น X จำนวน 462 คน และครูเจเนอเรชั่น Y 469 คน ซึ่งเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง จากโปรแกรม LISREL for window เพื่อประเมินผลความถูกต้องของโมเดล และเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเพื่อหาค่าความถี่และค่าร้อยละและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียดดังนี้ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผล



การปฏิบัติงานของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์การและภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) 2) ตรวจสอบสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์กลุ่มพหุตามช่วงวัยของครู ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามช่วงวัย สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศองค์การไปยังประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู บรรยากาศองค์การส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไปยังประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามช่วงวัย สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แบ่งเป็น โมเดลของครูเจนเนอเรชั่น X และครูเจนเนอเรชั่น Y มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างครูเจนเนอเรชั่น X มีค่า Chi-Square = 1452.98, df = 128, P-value = 0.050, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.050 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของเศษเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.044 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.044 ดัชนี NFI เท่ากับ 0.95 และ ดัชนี CFI เท่ากับ 0.95 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.96 ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเจนเนอเรชั่น X



ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเจอนอเรนซ์ X

ตัวแปรตาม ตัวแปรต้น	บรรยากาศองค์การ			แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			ความผูกพันต่อองค์กร			ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู		
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.71*	-	0.71*	-	-	-	0.02	0.69*	0.70*	-	-	-
บรรยากาศองค์การ	-	-	-	1.09	-	1.09	0.94*	-	0.94*	-0.37	0.34*	0.36*
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.20*	-	0.20*
ความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.26*	-	0.26*
R²	0.62			0.92			0.75			0.78		

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 DE = ส่งผลทางตรง IE = ส่งผลทางอ้อม TE = ส่งผลโดยรวม

อิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล ประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคือ 0.71 และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคือ 0.02 แต่มีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล คือ 0.70

ตัวแปรเชิงสาเหตุบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ และบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคือ 0.94 และเมื่อพิจารณาตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล คือ 0.69

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ บรรยากาศองค์การ (0.36) เมื่อพิจารณาตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ คือ บรรยากาศองค์การ (-0.37) แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (0.20) และความผูกพันต่อองค์กร (0.26) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อม ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคือบรรยากาศองค์การ (0.34)



2.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างครู เจเนอเรชัน Y มีค่า Chi-Square = 933.58, df = 128, P-value = 0.061, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.016 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.048 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.048 ดัชนี NFI เท่ากับ 0.97 และดัชนี CFI เท่ากับ 0.97 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.97 ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชัน Y

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเจเนอเรชัน Y

ตัวแปรตาม	บรรยากาศองค์การ			แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			ความผูกพันต่อองค์กร			ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู		
ตัวแปรต้น												
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.58*	-	0.58*	-	-	-	0.78*	0.18*	0.96*	-	-	-
บรรยากาศองค์การ	-	-	-	-	-	0.82*	0.42*	-	0.42*	0.00	0.40*	0.42*
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.28*	-	0.28*
ความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.20*	-	0.20*
R ²	0.68			0.93			0.74			0.82		

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 DE = ส่งผลทางตรง IE = ส่งผลทางอ้อม TE = ส่งผลโดยรวม

อิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล คือ 0.58 บรรยากาศองค์การอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล คือ 0.82 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคือ 0.96 และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.18

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ บรรยากาศองค์การ (0.42) เมื่อพิจารณาตัวแปรเชิงสาเหตุ



ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ คือ บรรยายาศองค์การ (0.00) แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (0.28) และความผูกพันต่อองค์กร (0.20) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ บรรยายาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคือ 0.40

5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์กลุ่มพหุตามช่วงวัยของครู สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเจนเนอเรชั่น X ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้วยค่าอิทธิพล -0.02 ส่วนในโมเดลครูเจนเนอเรชั่น Y มีค่าอิทธิพล 0.78 สอดคล้องกับ Kanya, Fathoni, & Ramdani (2021, pp. 1462-1468) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู สอดคล้องตามทฤษฎีที่ Cohen (1990) ศึกษาภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความแตกต่างของครูทั้ง 2 เจนเนอเรชั่น กล่าวคือภาวะผู้นำของผู้บริหารมีส่วนสำคัญและมีความสำคัญในการสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูเจนเนอเรชั่น Y แต่มีอิทธิพลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยค่าอิทธิพล -0.02 หรืออาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูเจนเนอเรชั่น X อาจเป็นเพราะครูเจนเนอเรชั่น X มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรมานานอาจจะมีผลผูกพันต่อองค์กรด้วยตนเองซึ่งอาจจะมีการเปลี่ยนผ่านผู้บริหารมาโดยตลอด จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูเจนเนอเรชั่น X นี้ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการใช้ภาวะผู้นำในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูเจนเนอเรชั่น Y มากกว่าครูเจนเนอเรชั่น X ซึ่งจะทำให้ครูเจนเนอเรชั่น Y มีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้นอันจะส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย

2. จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเจนเนอเรชั่น X และครูเจนเนอเรชั่น Y สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าอิทธิพลทางบวก นั้นแสดงให้เห็นว่า ถ้าหากครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นแล้ว ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูก็จะเพิ่มสูงขึ้นด้วย เป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยตามแนวคิดของ Herzberg ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานสามารถทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดคณิง ปกปิด (2562, หน้า 139-157) ที่พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ



Kanya, Fathoni, & Ramdani (2021, pp. 1462-1468) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกโดยตรงต่อประสิทธิภาพของครู

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยโมเดลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเจนเนอเรชั่น X พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีค่าขนาดอิทธิพลสูงที่สุด ดังนั้นในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารในระดับโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด เช่น การสร้างโปรแกรมหรือกลยุทธ์การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูเจนเนอเรชั่น X อันจะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

1.2 ผลการวิจัยโมเดลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเจนเนอเรชั่น Y พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีค่าขนาดอิทธิพลสูงที่สุด ดังนั้นในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารในระดับโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจนเนอเรชั่น Y โดยเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการระบุลักษณะงานและการกำหนดความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งเป็นด้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด อันจะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูเจนเนอเรชั่น X ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จึงควรมีการศึกษาวิจัย กลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หรือสร้างโปรแกรมการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมกับครูเจนเนอเรชั่น X

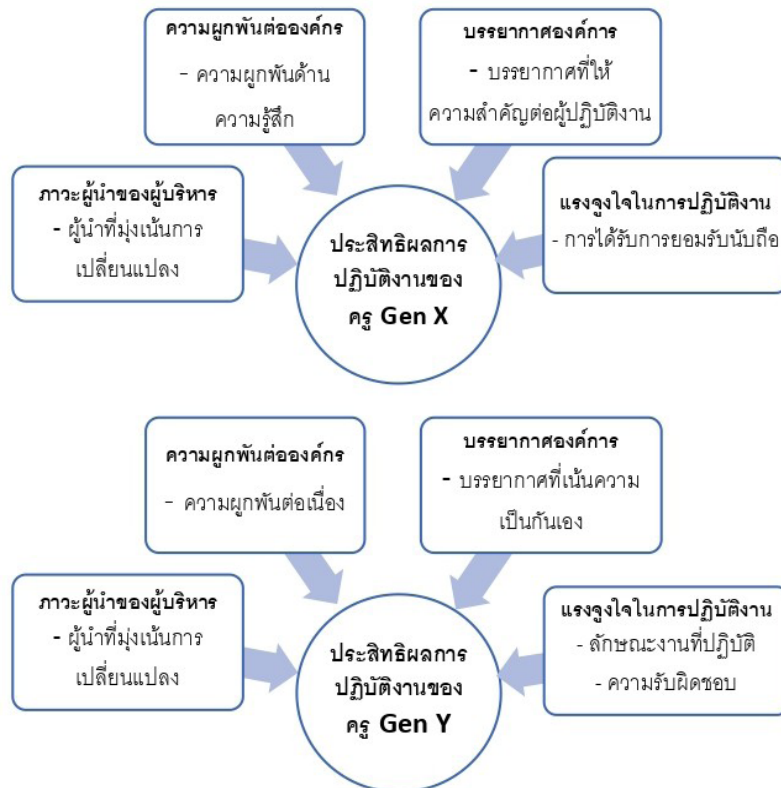
2.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะ ครูเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y ซึ่งในอนาคตจะมีครูในเจนเนอเรชั่น Z เข้ามาในระบบด้วย ควรมีการศึกษาพิจารณาลักษณะการเรียนรู้และการทำงานที่แตกต่างกันจากเจนเนอเรชั่นก่อนหน้านี้เพิ่มเติมให้ครอบคลุมบุคลากรทั้งระบบ เพื่อทำให้ได้ข้อเสนอแนะครอบคลุมและเป็นประโยชน์

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

องค์ความรู้ที่ได้รับ ผลจากการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y มีค่าขนาดอิทธิพลแตกต่างกัน



บางค่า แต่ที่เป็นข้อสังเกตคือค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรปัจจัยที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่สำหรับการต่อยอดศึกษาวิจัยต่อไป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากโมเดลครูเจนเนอเรชัน X และโมเดลครูเจนเนอเรชัน Y

เอกสารอ้างอิง

- พงศ์พิชญ์ ตางจรรยา และดาวรรณ ธิวิลการ. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทาง
เจนเนอเรชันของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 2. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 16(1), 140-159.
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/PNRU_JHSS/article/view/251007/170866
- ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น และสมภูมิ แสงวงกุล. (2555). การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและความท้าทาย
ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย. วารสารนักบริหาร, 32(3), 3-11.



- สำนักงานศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย. (2560). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. เข้าถึงได้จาก https://www.maetha.ac.th/home/wp-content/uploads/2018/07/มาตรฐาน_โรงเรียนมัธยม-ฉบับปรับปรุง2560.pdf
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *มาตรฐานวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สุดคณิง ปกปิด. (2562). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และเขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 8(1), 139-157. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JLPRU/article/view/164560>
- Adewale, S. A., Ghavifekr, S., & Daud, M. B. K. A. (2018). *Predictors of Organizational Citizenship Behavior in Higher Education Institutions: Implication for Effective Leadership*. Retrieved From <https://ejournal.um.edu.my/index.php/PEMIMPIN/article/.../7767/>
- Burić, I., & Kim, L. E. (2020). Teacher self-efficacy, instructional quality, and student motivational beliefs: An analysis using multilevel structural equation modeling. *Learning and Instruction*, 66, 101302. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2019.101302>
- Cohen, W. A. (1990). *The art of leadership*. Englewood Cliffs. Prentice-Hall.
- Haryaka, U., & Sjamsir, H. (2021). Factors Influencing Teachers' performance in Junior High School. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(6), 2058-2071.
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(4), 1462-1468. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.11525>
- Polat, S., Çelik, Ç. I., & Okçu, Y. (2019). School administrators' perspectives on teachers from different generations: SWOT analysis. *SAGE Open*, 9(2), 1-12. <https://doi.org/10.1177/2158244019843423>
- Syamsuddin, S., Ringgasa, L., & Badarwan, B. (2017). The effect of self-efficacy on organizational citizenship behavior (OCB) employees of Institut Agama Islam Negeri Kendari. *Langkawi*, 3(2), 2460-2280. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/langkawi/article/view/543/529>

