

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

THE STRUCTURAL EQUATION MODEL OF FACTORS AFFECTING TEACHERS' COMPETENCIES

UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN THE NORTHEAST.

กรรณา โถชาตรี¹, รศ.ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร², รศ.ดร.ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ³, ผศ.ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์⁴

Karuna Thocharee¹, Assoc. Prof. Dr. Sakthai Surakitbowon², Assoc. Prof. Dr. Thanongsak Koomkhainam³, Asst. Prof. Dr. Waro Phengsawat⁴

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

² ที่ปรึกษาหลัก ประธานสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³ ที่ปรึกษาร่วม กรรมการสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

⁴ ที่ปรึกษาร่วม กรรมการสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์และ เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การกำหนด

กรอบแนวคิดของการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 900 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่าจากการดำเนินการวิจัยใน ระยะที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การศึกษายอบรม ปัจจัยจิตจริยธรรม ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและความมุ่งมั่น ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู และการปฏิบัติตนต่อ

วิชาชีพครู ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้าง
องค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่นและการ
สนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ปัจจัยความผูกพันต่อ
องค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพัน
ต่อเนื้อเรื่อง และความผูกพันตามมาตรฐานสังคม สมรรถนะ
ครู ได้แก่ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การจัดการ
เรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ
วิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู และคุณธรรม
จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

Abstract

The objectives of this research were to develop model and validate concordance a linear structural relationship of the factors that affect the teachers' performance under the Office of Primary Education in the Northeast that developed with empirical data, and to study the direct effect, indirect effect and combined influence of the factors that affect the teachers' performance under the Office of Primary Education in the Northeast. The research study was divided into two phases: Phase 1 Conceptual framework of the research by analyzing the documents and related research, expert interviews and outstanding school education. Phase 2 Checking the hypothesis of the research, the data was collected using a questionnaire rating scale. The sample consisted of 900 basic school teachers in the state of the Office of Primary Education in the Northeast in 2014, acquired by multi-stage random sampling. Data were analyzed by using a computer program to determine the frequency, percentage, the standard deviation, coefficient, Pearson correlation and using program computer confirmatory factor analyses to verify the consistency between the model and the hypothesis with empirical data.

Results indicated that the research conducted in Phase 1 of the linear structural relationship of the factors that affect teachers' performance under the Office of Primary Education in the Northeast. Obtained from the analysis of documents and related research, expert interviews and outstanding school education, personal factors include the level of teacher education, work experience and education training experience. The factors ethics of Mental including moral reasoning characterizes the self-control, the locus of control, achievement motivation and mental health. The factors of the attitude toward career including Understanding the teaching profession, Teacher appreciation and behave toward career. The factors of organizational climate including the Organizational structure, Responsibility, Award, Warmth and Encouragement and Standards of Conduct. The factors of organizational commit including Emotional ties, continuing commitment and social standards. The Teacher Competencies include the accumulated expertise in the profession, Learning Management, Classroom Management, Analysis, Synthesis and Research, Teacher Leadership, Moral, Ethics and Professional ethics.

บทนำ

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงการเมือง การปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการศึกษา เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้โลกที่กว้างใหญ่เป็นโลกไร้พรมแดนแห่งการเรียนรู้ สังคมโลกมีทั้งการแข่งขัน และร่วมมือกันมากขึ้น สังคมยุคนี้จึงเป็นยุคแห่งองค์ความรู้ (Knowledge-Based Society) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มี

ประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อพร้อมเข้าสู่การแข่งขันกับนานาชาติ โดยอาศัยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่ได้ระบุเจตนารมณ์ในการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และในมาตรา 52 ได้กำหนดให้กระทรวง ศึกษาธิการ กำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการให้เป็นบุคลากรที่พร้อมไปด้วยคุณภาพและมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง [1]

ทั้งนี้ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารจัดการ การศึกษา หน่วยงานหรือองค์กรย่อมเกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายการบริหารราชการ โดยเป็นไปตามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐที่เน้นการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและผู้รับบริการ แต่การปฏิรูปจะสำเร็จได้ต้องให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิง

พฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าคนอื่นในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานที่ดีกว่าทำให้องค์กรมีการพัฒนาในลักษณะที่ยั่งยืน ดังนั้น จึงมีการนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลที่ยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษา เป็นต้นว่า สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล [2]

ด้วยเหตุและผลตามที่กล่าวมา ครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะ โดยเป็นครูที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานด้วยเพราะครูเป็นผู้นำหลักสูตรไปใช้ เป็นบุคลากรสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข การที่ครูจะพัฒนานักเรียนให้มีความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวได้ ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรหรือครู ปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพตามที่กล่าวมาแล้ว [3]

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องของหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ซึ่งเป็นคุณสมบัติของบุคคลหรือบุคลากรที่เกิดจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และการศึกษาอบรมมาผสมผสานกันทำให้บุคลากรเป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การศึกษาอบรม ปัจจัยจิตจริยธรรมเป็นลักษณะภายในจิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้

บุคลากรปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จไป
ด้วยดี โดยทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เป็นผู้มีจริยธรรม
สูง และมีความมานะพยายามในการพัฒนาตนเอง
ประกอบด้วย เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและ
ควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
และสุขภาพจิต ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครูเป็นลักษณะ
ภายในจิตใจของบุคลากรครูอันเป็นสาเหตุสำคัญแห่ง
พฤติกรรมประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรครู ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจต่อ
วิชาชีพครู ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู และการปฏิบัติ
ตนต่อวิชาชีพครูปัจจัยบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่มี
ความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์กรหรือมีผลต่อประสิทธิภาพของ
องค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จูงใจหรือช่วยกระตุ้นให้
บุคลากรพึงพอใจ โดยปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
รวมทั้งเป็นเครื่องช่วยค้ำจุนมิให้บุคลากรเกิดความไม่พึง
พอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร
ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่นและการสนับสนุน
มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มี
ความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในองค์กรหรือมีผลต่อประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความ
ผูกพันต่อองค์กร ย่อมทุ่มเท ตั้งใจและเอาใจใส่ในงาน
ทำให้ผลการปฏิบัติ งานของบุคลากรเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้าและประโยชน์แก่
องค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความ
ผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันตามมาตรฐานสังคม (สุ
พรรณณี กุเหล็กคำ [4], ปัตติยะ สุภรณ์ [5], จุฑามาศ มูสิ
เกิด [6], สมหมาย นาควิเชียร [7], เขวลักษณ์ น้อยสกุล
[8], วิไลวรรณ จันทิพย์ [3], จุฑารัตน์ กิตติเขมากร [9],
สุรเดช อนันตสวัสดิ์ [10]) ซึ่งทุกปัจจัยตามที่ได้กล่าวมา
ล้วนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์หรือส่งผลต่อสมรรถนะครู
ทั้งสิ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยต่างๆ
ตามที่กล่าวมาในการส่งผลต่อสมรรถนะครู โดยใช้การ
วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ซึ่งเป็นการ
วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร และ
สามารถศึกษาตัวแปรหลายตัวได้พร้อมกัน รวมทั้ง
สามารถทดสอบสมมติฐานการวิจัยพร้อมกันเป็นการ
ทดสอบภาพรวมทั้งหมดได้ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลนี้
เป็นการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโมเดลลิสมัล นอกจากนี้
การที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมี
ภารกิจที่รับผิดชอบในการสนับสนุนการจัดการ ศึกษาขั้น
พื้นฐานโดยตรงและยังเป็นองค์กรหรือหน่วยงานต้น
สังกัดของข้าราชการครูรวมทั้งผู้วิจัยด้วยได้ให้
ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งระบบ การ
สนองตอบต่อนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนองตอบนโยบายการ
ปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในทศวรรษ
ที่สอง เป็นสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัย
สนใจศึกษาเรื่องนี้ด้วย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็น
ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู
ให้มีคุณภาพและมาตรฐานรวมทั้งเป็นแนวทางให้ครู
เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ดียิ่งขึ้น
ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์
ของการวิจัยไว้ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์
โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อตรวจสอบความ
สอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และ
อิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ
คือ ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย และ
ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมุติฐานของการวิจัย โดยมี
รายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย
ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยการ 1) การวิเคราะห์
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis)
กับสมรรถนะครู และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ สมรรถนะครู 2)
การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) 9 คน
ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เป็นผู้มีความรู้
ความสามารถในด้านการบริหารการศึกษาโดยเครื่องมือที่
ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
(Structured Interview) 3) การศึกษาโรงเรียนดีเด่น (Case
Study) 3 แห่ง เป็น โรงเรียนพระราชทานระดับ
ประถมศึกษาขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ผู้ให้ข้อมูล
ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ โรงเรียน แห่งละ 1 คน
ครูผู้สอนดีเด่น ร้อยละ 30 ของจำนวนครูทั้งหมดใน
โรงเรียน โดยครูผู้สอนดีเด่นใช้การสุ่มแบบลูกโซ่ หรือ
การสุ่มแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) โดยการ
แนะนำของผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูในโรงเรียน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมี
โครงสร้าง (Structured Interview) แล้วนำข้อมูลที่ได้
มาสังเคราะห์ พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมุติฐานของการวิจัย
ในการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นการดำเนินการตรวจสอบ
สมมุติฐานของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัยที่
ได้ศึกษา

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร
เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 133,364
คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา
2557 จำนวน 900 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่
ขนาดละ 300 คน

2) ตัวแปรที่ศึกษา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัด
กลุ่มตัวแปรแฝง ดังนี้คือตัวแปรแฝงภายนอก
ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยบรรยากาศ
องค์การปัจจัยส่วนบุคคล วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว
คือ 1) ระดับการศึกษา 2) ประสบการณ์การทำงาน 3)
ประสบการณ์การศึกษายอบรม ปัจจัยบรรยากาศองค์การ
วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) โครงสร้างองค์การ 2)
ความรับผิดชอบ 3) รางวัล 4) ความอบอุ่นและการ
สนับสนุน 5) มาตรฐานการปฏิบัติงานตัวแปรแฝงภายใน
ประกอบด้วยปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพ
ครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และสมรรถนะครูปัจจัย
จิตจริยธรรม วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) เหตุผล
เชิงจริยธรรม 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและความมุ่งมั่น 3)
ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5)
สุขภาพจิตปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู วัดจากตัวแปร
สังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู 2)
ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู 3) การปฏิบัติตนต่อวิชาชีพ
ครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ วัดจากตัวแปรสังเกตได้
3 ตัว คือ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก 2) ความผูกพัน
ต่อเนื้อเรื่อง 3) ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม สมรรถนะ
ครู วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ 1) สมรรถนะด้าน
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้าน
การจัดการเรียนรู้ 3) สมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียน 4)
สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย 5)
สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 6)
สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ
วิชาชีพ

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดย
สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะครู

4) การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล
ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
โมเดล วัดความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ซึ่งพิจารณาความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล
จากค่าสถิติความกลมกลืนและวิเคราะห์ความสัมพันธ์
โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ระยะที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบ
ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการ
วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น สามารถนำมา
สังเคราะห์และสรุปได้ดังนี้

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิง
เส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร
สังเกตได้ 3 ตัว คือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การ
ทำงาน และประสบการณ์การศึกษาอบรม 2) ปัจจัย
บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว
คือ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความ
อบอุ่นและการสนับสนุน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3)
ปัจจัยจิตจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว
คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุม
ตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ
สุขภาพจิต 4) ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ประกอบด้วย

ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพ
ครู ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู และการปฏิบัติตนต่อ
วิชาชีพครู 5) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย
ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกร
ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันตามมาตรฐานสังคม
ส่วนสมรรถนะครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว
คือ สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการ
จัดการชั้นเรียน สมรรถนะ
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย สมรรถนะด้าน
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และสมรรถนะด้าน
คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์
โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูนั้น
ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูที่ค้นพบ ประกอบด้วย
ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยจิต
จริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู และปัจจัยความ
ผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่อาศัยผลการวิจัย
จากนักวิชาการ คือ สุพรรณณี กุเหล็กคำ [4], ปัตติยะ สุ
กรมย์ [5], จุฑามาศ มุสิกเกิด [6], เขียวลักษณ์ น้อยสกุล
[8], จุฑารัตน์ กิตติเขมากร [9], สุรเดช อนันตสวัสดิ์ [10]
โดยปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคุณสมบัติของบุคคลหรือ
บุคลากรครูที่เกิดจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และ
การศึกษาอบรมมาผสมผสานกันทำให้บุคลากรครูเป็นผู้มี
ศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายของ
องค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผล

ต่อสมรรถนะครู ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การ
ทำงาน และประสบการณ์การศึกษาอบรม

ปัจจัยจิตจริยธรรม เป็นปัจจัยที่อาศัยผลการวิจัย
จากนักวิชาการ คือ ปัตติยะ สุกรมย์ [5], จุฑามาศ มุสิกเกิด
[6], สมหมาย นาควิเชียร [7], เขียวลักษณ์ น้อยสกุล [8],
วิไลวรรณ จันทิพย์ [3], จุฑารัตน์ กิตติเขมากร [9], สุร

เดช อนันตสวัสดิ์ [10] โดยปัจจัยจิตจริยธรรม เป็นลักษณะภายในจิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยบุคลากรครุที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ย่อมปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี โดยทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ส่วนบุคลากรครุที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นการมุ่งอนาคตและควบคุมตนยอมปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นผู้มีจริยธรรมสูง สำหรับบุคลากรครุที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นความเชื่ออำนาจในตน ย่อมเป็นผู้ที่เชื่อว่าตนสามารถทำนายและควบคุมผลที่เกิดกับตนได้มาก จึงเป็นผู้ที่มีกำลังในการริเริ่มการกระทำสิ่งต่างๆ และมีความมานะพยายามในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยจิตจริยธรรม ประกอบด้วย เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต

ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู เป็นปัจจัยที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ คือ สุพรรณณี กุเหล็กคำ [4], จุฑามาศ มุสิเกิด [6], สมหมาย นาควิเชียร [7], เขวลักษณ์ น้อยสกุล [8], สุรเดช อนันตสวัสดิ์ [10] โดยปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครูเป็นลักษณะภายในจิตใจของบุคลากรครุอันเป็นสาเหตุสำคัญแห่งพฤติกรรมประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครุ ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู ความนิยมชมชอบต่อวิชาชีพครู และการปฏิบัติตนต่อวิชาชีพครู

ปัจจัยบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ คือ สุพรรณณี กุเหล็กคำ [4], ปัตติยะ สุกรมย์ [5], จุฑามาศ มุสิเกิด [6], สมหมาย นาควิเชียร [7], เขวลักษณ์ น้อยสกุล [8], วิไลวรรณ จันทิพย์ [3], จุฑารัตน์ กิตติเชมากร [9], สุรเดช อนันตสวัสดิ์ [10] โดยปัจจัยบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรหรือมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรครุแสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ขององค์กรและปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป บุคลากรครุที่มีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมทุ่มเท ตั้งใจและเอาใจใส่ในงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้าและประโยชน์แก่องค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันตามมาตรฐานสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ในด้านวิชาการ งานวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจในวิชาการด้านนี้ เพราะผลการวิจัยที่ได้สามารถขยายขอบเขตความรู้ และการประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีให้เพิ่ม

ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรพึงพอใจ โดยปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นเครื่องช่วยค้ำจุนมิให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น บรรยากาศที่ดีและเหมาะสมย่อมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น การสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมต่อการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรครุมีขวัญและกำลังใจที่ดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรครุดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบรางวัล ความอบอุ่นและการสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ คือ ปัตติยะ สุกรมย์ [5], จุฑามาศ มุสิเกิด [6], สมหมาย นาควิเชียร [7], เขวลักษณ์ น้อยสกุล [8], วิไลวรรณ จันทิพย์ [3], จุฑารัตน์ กิตติเชมากร [9], สุรเดช อนันตสวัสดิ์ [10] โดยปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรหรือมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรครุแสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ขององค์กรและปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป บุคลากรครุที่มีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมทุ่มเท ตั้งใจและเอาใจใส่ในงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้าและประโยชน์แก่องค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันตามมาตรฐานสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ในด้านวิชาการ งานวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจในวิชาการด้านนี้ เพราะผลการวิจัยที่ได้สามารถขยายขอบเขตความรู้ และการประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีให้เพิ่ม

มากขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในการช่วยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นครู ผู้บริหาร หรือบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถประยุกต์ใช้เป็นข้อมูลประกอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับโรงเรียนและระดับนโยบาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยในพื้นที่ภาคอื่นๆ หรือระดับประเทศ หรือทำการวิจัยสมรรถนะของครูในสังกัดอื่น เพื่อจะได้องค์ความรู้ที่เป็นภาพรวม เป็นแนวทางให้ครูได้พัฒนาตนเอง นอกจากนั้น อาจทำการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนรัฐบาลกับเอกชน หรือทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาในเชิงลึก เพื่อยืนยันข้อค้นพบและนำข้อค้นพบมาสร้างเป็นข้อสรุปในภาพรวมเพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

(2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ:

พริกหวานกราฟฟิค.

[2] อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555).การพัฒนา รูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา. สกลนคร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

[3] วิไลวรรณ จันทิพย์. (2552). รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อ สมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา

บัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล การศึกษา. เพชรบูรณ์:

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

[4] สุพรรณณี กุเหล็กดำ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการสอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา

บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย

ราชภัฏพิบูลสงคราม.

[5] ปัตติยะ ศุภรัมย์. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหา

บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม.

[6] จุฑามาศมุณีเกิด.(2548).การศึกษา

ความสัมพันธ์ ของประสพการณ์การทำงาน เจตคติต่อ วิชาชีพครูและความพึงพอใจในชีวิตต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[7] สมหมาย นาควิเชียร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรีเขต 1.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

ฉะเชิงเทรา:มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

[8] เขียวลักษณ์ น้อยสกุล. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่ม

สำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ธนบุรี.

[9] จุฑารัตน์ กิตติเชษมากร. (2553). ปัจจัยทางจิต

สังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและ

ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาย

สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยานิพนธ์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

ประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ.

[10] สุรเดช อนันตสวัสดิ์. (2554). โมเดลเชิง

สาเหตุและผลของสมรรถนะของครู

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหา

บัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษา. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.