

Ng 122609

โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู

นายประสงค์ สกุลซึ้ง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2560

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหาร
จัดการชั้นเรียนของครู

ผู้วิจัย : นายประสงค์ สกุลซัง

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิทา ตีเมืองซ้าย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. ดร.อรัญญา ชูยกระเดื่อง)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรรณคำ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ)

ชื่อเรื่อง : โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อสมรรถนะการบริหาร

จัดการชั้นเรียนของครู

ผู้วิจัย : นายประสงค์ สกุลช่วง

ปริญญา : ปรัชญาดุฆฎิบัณฑิต (สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล
การศึกษา)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.ไพศาล วรร
คำ

ผศ.ดร.ปิยะธิดา ปัญญา

ปีการศึกษา :2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการ
บริหารจัดการชั้นเรียนของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อ
จัดกลุ่มครูตามระดับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ3) เพื่อตรวจสอบความตรงโมเดล
สมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการ
บริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่ม
ตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการภาค 12 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 750
คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัยประกอบด้วย 1) แบบประเมินสมรรถนะการจัดการชั้น
เรียน 2) แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู 3) แบบวัดความพึง
พอใจในงาน 4) แบบวัดการรับรู้ความสามารถในการสอน 5)

แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กร และ6) แบบสอบถามการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูสามารถจำแนกได้ 4 กลุ่ม ดังนี้ “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนปานกลางแต่น่านวัตกรรมมาใช้ต่ำมาก” “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนสูงมากแต่น่านวัตกรรมมาใช้สูง” “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนสูงแต่น่านวัตกรรมมาใช้ต่ำ” และ “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนต่ำแต่น่านวัตกรรมมาใช้ปานกลาง” 3) ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 แต่ละกลุ่มมีการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความสามารถในการสอน และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนแตกต่างกัน แต่จิตวิญญาณความเป็นครูมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทุกกลุ่มเหมือนกัน โดยมีค่าความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (likelihood = -3766.052, AIC = 7926.104, BIC = 8836.259, ABIC = 8210.707, $E_k = 0.970$)

คำสำคัญ : โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม; การวิเคราะห์โปรไฟล์แฝงและสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : Mixture Structural Equation Modeling of Factors Influencing

Competency in Classroom Management of Teacher.

Author : Mr. Prasong Sagoolsong

Degree : Ph.D. (Educational Research and Evaluation)

Rajabhat Maha Sarakham University

Advisors : Asst. Prof. Dr. Paisarn Worakham Major Advisor

Asst. Prof. Dr. Piyatida Panya Co-advisor

Year : 2017

ABSTRACT

This research aimed to 1) investigate the teachers' competencies of classroom management in basic education schools, 2) to group the teachers according to their competency of classroom management, and 3) to validate of the mixed-method structural equation model of factors affecting classroom management of teachers in basic education schools. Multi-stage Random sampling method was used to select 750 samples who were teachers teaching in the second semester of academic year 2014 under Regional of Education Office

No. 12. The research tools consisted of 1) the classroom competency assessment form, 2) teacher's spirituality assessment form, 3) job satisfaction assessment form, 4) teaching efficacy perception assessment form, 5) organization atmosphere perception assessment form, and 6) organizational socialization assessment form. The abovementioned tools had 5-rating scales and they have been verified for item objective congruence (IOC), item total correlation, and Cronbach's alpha coefficient. Statistical techniques used in this research were Pearson's correlation coefficient, latent profile analysis, and mixed-method structural equation model.

The research findings were as follows: 1) The competency of classroom management of teachers under Regional of Education Office No. 12 was found to be medium level. 2) Teachers can be divided into 4 groups sorted by level of classroom management efficacy as follows : teachers with medium level of classroom management efficacy and using very low level of innovations, teachers with very high level of classroom management efficacy and using high level of innovations, teachers with high level of classroom management efficacy but using low level of innovations

and teachers with low level of classroom management efficacy but using medium level of innovations. 3) The teachers at basic education schools Regional of Education Office No. 12 each groups have organization atmosphere perception, job satisfaction, teaching efficacy perception, and organizational socialization affect the efficacy of classroom management in different ways, but teacher's spirituality does affect the efficacy of classroom management for all groups of teachers in the same way, and fitting model to empirical data. (likelihood = -3766.052, AIC = 7926.104, BIC = 8836.259, ABIC = 8210.707, and $E_k = 0.970$)

Keywords: Mixture Structural Equation Model ; Latent Profile Analysis; Competency in Classroom Management.

Major Advisor



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามปีงบประมาณ 2558

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร.ต.ดร.อรัญ ชุยกะเดื่องประธานกรรมการสอบและรองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดร.อารยา ปิยะกุล หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดร.นครชัย ชาญอุไร อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูษิต บุญทองเถิง อาจารย์ประจำสาขาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณครูกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการทดลองหาคุณภาพเครื่องมือในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานและคณะครู กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1, เขต 2 และร้อยเอ็ดเขต 1 ทุกท่าน ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษาทุกท่านที่ให้คำแนะนำในการทำวิจัยในครั้งนี้ขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา รุ่น 1 ทุกคน ที่คอยให้กำลังใจ ดูแล

ช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกราบขอบพระคุณ ดร.
นฤมล แสงพรหม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช
ภัฏร้อยเอ็ด และดร.ชนาภัทร ขาวสะอาด ที่ช่วยให้ความกระจ่าง
ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Mplus ตลอดจนให้
คำปรึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ผู้ให้กำเนิด ขอบใจ
ภรรยา และบุตรสาวทั้งสองที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา จน
สามารถทำวิจัยสำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ทุกประการ คุณค่าและ
ประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา
พระคุณของบิดา มารดา ผู้ให้ชีวิต ให้ความรักความอบอุ่นต่อ
ผู้วิจัย ตลอดจนบูรพาจารย์ ผู้ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัย สามารถ
ดำรงตน และศึกษาหาความรู้จนบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี

นายประสงค์ สกุลช่วง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	
ค	
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	
ช	
สารบัญตาราง	
.....	
.....	ฅ
สารบัญภาพ	
ฉ	
บทที่ 1 บทนำ.....	
1	
1.1	ที่มา
และความสำเร็จของปัญหา	1
1.2	
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.3	
สมมติฐานการวิจัย	6
1.4ขอบเขตการวิจัย	6
1.5นิยามศัพท์เฉพาะ	8
1.6ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	13
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	15

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารจัดการ ชั้นเรียนของครู.....	15
2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของ ครู	35
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis : LPA).....	62
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง แบบผสม (Mixture Structural Equation Modeling : Mixture SEM)	70
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	73
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	78
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	78
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80
3.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ	80
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	90
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	92
หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	96
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 96	
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	98

ณ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	122
5.1 สรุปผลการวิจัย	122
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	124
5.3 ข้อเสนอแนะ	139
บรรณานุกรม	
143	
ภาคผนวก	156
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	157
ภาคผนวก ข หนังสือราชการ.....	183
ภาคผนวก ค ตัวอย่างคำสั่งการวิเคราะห์กลุ่มแฝง.....	193
ภาคผนวก ง ตัวอย่างคำสั่งการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างแบบผสม	199
ประวัติผู้วิจัย	
.....	220

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 สรุปลักษณะสำคัญที่ปรากฏในนิยามจิตวิญญาณความเป็นครู 58	
2.2 สรุปข้อกำหนดตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	60
2.3 การวิเคราะห์โครงสร้างแผน 4 ประเภท.....	63
2.4 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหาร จัดการชั้นเรียนของครู	75
3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	79
3.2 ลักษณะข้อความของแบบวัดความพึงพอใจในงาน และแบบวัด การรับรู้ ความสามารถในการสอน	85
3.3 ลักษณะข้อความของแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กร 87	
3.4 สรุปคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	89
3.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	91
3.6 ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	91
4.1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละผลการวิเคราะห์จำนวนและ ร้อยละข้อมูล ทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	99

ญ

4.2 สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู.....	101
4.3 ค่าสถิติเบื้องต้นของคะแนนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู	102
4.4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน	103
4.5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านการมีภาวะผู้นำ	104
4.6 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการชั้นเรียน	105
4.7 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านการสื่อสาร.....	106
4.8 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านการประสานประโยชน์	107
ตารางที่	หน้า
4.9 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา	

ชั้นพื้นฐาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้	108
4.10	ผล
การวิเคราะห์โปรไฟล์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู	
เมื่อกำหนดให้มีจำนวนกลุ่ม 2, 3, 4 กลุ่ม	109
4.11	
ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้การจำแนกโปรไฟล์สมรรถนะการบริหารจัดการ	
ชั้นเรียนของครู	
โมเดล 4 กลุ่ม	110
4.12	
จำนวนและร้อยละของครูในกลุ่มโปรไฟล์สมรรถนะการบริหาร	
จัดการชั้นเรียน	
จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนและขนาดของสถานศึกษา	
113	
4.13	ผล
การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ	
สมรรถนะ	
การบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	
114	
ก.1 สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิง	
ปฏิบัติการกับ	
ข้อคำถามแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู	173
ก.2 สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิง	
ปฏิบัติการกับ	
ข้อคำถามแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กร	174

ฎ

ก.3	สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับ	
	ข้อคำถามแบบวัดความพึงพอใจในงาน.....	175
ก.4	สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับ	
	ข้อคำถามแบบวัดการรับรู้ความสามารถในการสอน.....	176
ก.5	สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับ	
	ข้อคำถามแบบสอบถามการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ.....	177
ก.6	สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับ	
	ข้อคำถามแบบประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน	177
ก.7	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู	179
ก.8	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ.....	180
ก.9	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงแบบวัดความพึงพอใจในงาน	180
ก.10 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงแบบวัดการรับรู้ความสามารถในการสอน.....	181
	ตารางที่	หน้า

ก.11	ค่า
อำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงแบบสอบถามการได้รับการถ่ายทอด	
ทางสังคม	
ในองค์การ	181
ก.12	ค่า
อำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงแบบประเมินสมรรถนะการบริหาร	
จัดการชั้นเรียน	182



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)	16
2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์	20
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนบุคคล องค์ประกอบ ทางสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลทฤษฎีการเรียนรู้ ทางสังคม เชิงพุทธิปัญญา	35
2.4 โมเดลโปรไฟล์แฝง	64
2.5 ขั้นตอนการวิเคราะห์กลุ่มแฝง	68
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	77
4.1 โมเดลกลุ่มแฝงสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู 111 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY	
4.2 กราฟแสดงโปรไฟล์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของ ครู 112	
4.3 โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะการบริหาร จัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโปร ไฟล์ที่ 1	116
4.4 โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะการบริหาร	

จัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโปร	
ไฟล์ที่ 2	118
4.5 โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ	
สมรรถนะการบริหาร	
จัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโปร	
ไฟล์ที่ 3	119
4.6 โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ	
สมรรถนะการบริหาร	
จัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโปร	
ไฟล์ที่ 4	120

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เป้าหมายการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาคน ไม่ใช่การให้ความรู้ กับนักเรียนเท่านั้น และการพัฒนาคน คือการพัฒนา ทั้ง การมีความรู้ ความคิด ทักษะการทำงาน การเข้าสังคม และ จิตใจ งานพัฒนาคนด้วยการสร้างการเรียนรู้ เพื่อให้ลูกศิษย์พัฒนาความสามารถทั้งภายนอก และภายใน ดังกล่าวข้างต้น เป็นงานที่หนัก ซึ่งครูต้องเข้าใจว่างาน “พัฒนาคน” นั้น เป้าหมายคือ ศิษย์ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้เอง ครูเป็นเพียงผู้ชี้แนะ จัดกระบวนการเพื่อให้ศิษย์ได้เดินทางในเส้นทางการเรียนรู้ของตนเอง การเรียนรู้ของศิษย์แต่ละคนจึงไม่เหมือนกัน และไม่เท่ากัน ครูจึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจหลักสูตรและรู้จักศิษย์ของตน เพราะ ความรู้ และความเข้าใจทั้งสองด้าน เป็นพื้นฐานสำคัญของการ “ออกแบบการเรียนรู้” เพื่อให้ศิษย์ ได้พัฒนาศักยภาพรอบด้าน ทั้ง ภายใน และภายนอกไปพร้อม ๆ กัน (วิจารณ์ พานิช, 2559, น. 3)

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไปจากเดิม (ศตวรรษที่ 20) อย่างมากมายรูปแบบการเรียนรู้ในห้องเรียนเปลี่ยนจากการถ่ายทอดหรือบอกความรู้มาเป็นเรียนโดยนักเรียนทำกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจขึ้นในสมองและจิตใจของตน ห้องเรียนจึงต้องเปลี่ยนจาก “ห้องเรียนโดยครูสอนหน้าชั้น” มาเป็น “ห้องเรียนโดยนักเรียนลงมือทำเป็นทีม” ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนเป้าหมายการเรียนรู้ของศิษย์จากเน้นเรียนวิชาเพื่อได้ความรู้ ให้เลยไปสู่การพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อชีวิตในยุคใหม่ การเรียนรู้ยุคใหม่ต้องเรียนให้เกิดทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 หน้าที่ของ

ครูเพื่อศิษย์จึงต้องเปลี่ยนจากเน้น “สอน” หรือสั่งสอน ไปทำหน้าที่ จุดประกายความสนใจใฝ่รู้ (Inspire) แก่ศิษย์ ให้ศิษย์ได้เรียนจากการลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing) และศิษย์ยังออกงามทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จากการลงมือปฏิบัติของตน เป็นทีมร่วมกับเพื่อนนักเรียน เน้นการออกงามทักษะในการเรียนรู้ และค้นคว้าหาความรู้มากกว่าตัวความรู้ ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนแนวทางการทำงานจากทำโดดเดี่ยว คนเดียว เป็นทำงานและเรียนรู้จากการทำหน้าที่ครูเป็นทีม (วิจารณ์ พานิช, 2556, น. 2) ดังนั้นอาชีพครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ปัจจุบันภาระงานในโรงเรียนมีมากและมีความซับซ้อนมากขึ้น นักเรียนจึงต้องการครูที่มีความรู้ความสามารถ เพราะบทบาทหน้าที่ของครูนั้นมีทั้งการจูงใจการจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะแก่การเรียน รวมทั้งใช้ปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสนใจ และประสบผลสำเร็จสูงสุดตามศักยภาพ (Jacopbsen, Eggen and Kauchak, 1999, p. 180)

ดังนั้นครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถที่เหมาะสมทั้งในการถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์ และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างเป็นปวงชนนิยมบุคคลที่มีศักดิ์ศรี เป็นครูที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะ เพราะจะส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547(สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2547, น.51) มาตรา 80 ที่ระบุว่า “ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด” ดังนั้น

เพื่อให้การจัดการศึกษาของชาติบรรลุถึงเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพครูจึงมีความสำคัญมาก เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างเด็กให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยการสอนและปฏิบัติตนต่อนักเรียนอย่างถูกต้องตามหลักการ เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ฉะนั้นความสำเร็จของการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงศึกษาธิการ ควรจะเริ่มต้นจากการพัฒนาสมรรถนะของครู เพื่อให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง/ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน นอกจากนี้ รัฐบาลได้กำหนดมาตรการสำคัญให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน แต่จะเห็นว่าการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษแรก (พ.ศ.2542 – 2551) แม้จะประสบความสำเร็จในบางเรื่องแต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่สำคัญที่สุด คือ “คุณภาพผู้เรียน” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.), 2554, น.6-7)

ทั้งนี้เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุตามความต้องการขององค์กรได้ โดยสมรรถนะประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมซึ่งซ่อนเร้นอยู่ในตัวของบุคคล คือ อึดมโนทัศน์ เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปรับปรุงของบุคคลให้มีความรู้ความสามารถที่จะขึ้นำการปฏิบัติได้ (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, 2554, น.7-11) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ 2 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานการบริการที่ดีการพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีม และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการ

เรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, น. 25) สมรรถนะประจำสายงานถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ครูสามารถพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้ว สมรรถนะในการบริหารจัดการ ชั้นเรียน ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนสูงขึ้น

จากรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาที่ใช้เวลาทำ กว่า 50 ปี พบว่า ในการประเมินปัจจัย 28 ประการ ใช้ฐานข้อมูล 11,000 ชุด สรุปได้ว่า การจัดการชั้นเรียนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ เช่น สิ่งแวดล้อมที่บ้าน กระบวนการรู้คิด บรรยากาศที่โรงเรียน นโยบายโรงเรียน และการสนับสนุนของพ่อ แม่ (เพ็ญใจ ผลโภค, 2545, น.26) สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ปทุมวดี ศรีสว่าง (2529, น.55-56) พบว่า พฤติกรรมการจัดการชั้นเรียนของครูมีความสัมพันธ์กับทั้งความ สนใจเรียน ตั้งใจเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และยังพบว่า นักเรียนกลุ่มที่ได้รับการสอนโดยครูที่มีสมรรถนะใน การจัดการชั้นเรียนสูงมีความสนใจเรียน ตั้งใจเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนกลุ่มที่ได้รับการสอนโดยครูที่มี สมรรถนะในการจัดการชั้นเรียนต่ำดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของ ครูอย่างเหมาะสม ต่อเนื่อง และจริงจัง ย่อมส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนให้สามารถนำสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศ มาตรการหนึ่งที่เป็นต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตาม เป้าหมายที่วางไว้ คือ การพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนให้มีความรู้ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานตาม นโยบายของการจัดการศึกษาที่มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับนานา

ประเทศ และเป็นไปตามมาตรฐานสากล ซึ่งการศึกษาเพื่อหาตัวแปรหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อที่เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนให้สูงขึ้น เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่จะเกิดขึ้นตามมา

แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) ของ Bandura ซึ่งเป็นทฤษฎีว่าด้วยการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์โดยแบนดูรา มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์นอกเหนือจากปฏิกิริยาสะท้อนเบื้องต้นแล้ว สามารถเกิดจากการเรียนรู้ทั้งสิ้น และในการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่เหล่านั้นสามารถเรียนรู้ได้จากการมีประสบการณ์ตรงหรือไม่ก็เรียนรู้ได้จากการสังเกต และองค์ประกอบในตัวบุคคลมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้พฤติกรรม (Bandura, 1977, pp. 16) ทั้งนี้ในการอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์แบนดูราได้อธิบายในรูปของการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องระหว่างพฤติกรรม องค์ประกอบส่วนบุคคล และองค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม โดยที่องค์ประกอบทั้ง 3 นี้จะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Bandura, 1977, pp. 9-10) ซึ่งจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา ได้อธิบายสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลว่าเกิดจากสาเหตุหลัก 2 ประการ ได้แก่ 1) สาเหตุจากตัวบุคคล (Person) หรือปัจจัยทางจิต จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรที่สำคัญและมีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูด้านตัวบุคคล หรือปัจจัยทางจิต ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในการสอน และ 2) สาเหตุจากสิ่งแวดล้อม (Environment) หรือปัจจัยทางสังคม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ และมีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้น

เรียนของครู ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร และ แนวคิดเกี่ยวกับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ นอกจากนี้ในสังคมไทยยังมีความเชื่อว่า ครูที่จะสามารถบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีบุคลิกลักษณะ มีจิตใจที่ปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ประกอบด้วย การปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู การปฏิบัติต่อศิษย์โดยเสมอภาค ความเชื่อในศักยภาพมนุษย์ และการเสียสละในงานครู นั่นก็คือจะต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครูนั่นเอง (ณัฐภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ, 2553, น. 37)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธปัญญาของ Bandura พบว่า องค์ประกอบส่วนบุคคลได้แก่ การรับรู้ความสามารถในการสอน และความพึงพอใจในงาน องค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การได้รับการถ่ายทอดในองค์กรซึ่งในการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูด้วย เพราะครูแต่ละคนมีระดับความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และความพร้อมแตกต่างกัน หากสามารถจัดแยกกลุ่มครูตามระดับความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน จะทำให้การจัดกิจกรรมพัฒนาครูแต่ละกลุ่มมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาจำแนกครูเป็นกลุ่มตามระดับสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้ทราบว่ากลุ่มครูแต่ละกลุ่มมีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู จะได้มีข้อมูลในการพัฒนาครูผู้สอน เพื่อครูจะได้มีสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ และช่วยประหยัดงบประมาณในการพัฒนาครูอีกด้วย ซึ่งการวิจัยเกี่ยวกับการจัดกลุ่มครูตามระดับสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษา

ความสามารถของครู โดยใช้แบบสอบถามให้ครูประเมินตนเอง การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยเทคนิคการ สัมภาษณ์ การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม การสนทนากลุ่ม หรือการ วิจัยเชิงประเมินโดยการทดสอบวัดความรู้ความสามารถของครู โดยใช้แบบทดสอบ เป็นต้น ซึ่งวิธีการวิจัยที่กล่าวมาล้วนมีข้อดี- ข้อเสียที่แตกต่างกัน อาทิเช่น การวิจัยเชิงคุณภาพอาจได้ข้อมูล เชิงลึกอย่างละเอียดแต่ต้องใช้เวลานานพอสมควรและมีความเป็น อัตนัยสูง หรือการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม แล้วใช้สถิติ พื้นฐานวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มครูตามข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ และ นำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดแบ่งกลุ่มครูตามข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ ซึ่งการแบ่งกลุ่มครูตามสมรรถนะโดยวิธีนี้อาจจะไม่ถูกต้องตาม ธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกันโดยครู บางคนอาจมีความสามารถในการสอนเก่ง แต่อาจมีความสามารถ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่ำ ดังนั้นการจัดกลุ่มครูโดยวิธีนี้อาจไม่เหมาะสม และเมื่อนำ ข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์เพื่อส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของครู จึงไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร

เทคนิคการจัดกลุ่มคนที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาใหม่นี้ คือ เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มแฝงบางครั้งเรียกว่าการวิเคราะห์ชั้นแฝง เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการค้นหาและจัดกลุ่มสมาชิกออกเป็น กลุ่มย่อยจากการใช้ตัวแปรสังเกตได้เชิงกลุ่ม (Categorical Observed Variable) จำนวนหลายตัวประกอบด้วยกัน ผลจากการจัดกลุ่มทำให้ได้มิติการพิจารณาทั้งจำนวนและคุณลักษณะที่ เหมือนกันของผู้ให้ข้อมูลภายในกลุ่ม หรือแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม หรือได้ลักษณะเฉพาะกลุ่มพร้อมกับได้คุณลักษณะของแต่ละกลุ่ม อย่างครบถ้วน ครอบคลุมในคราวเดียวกัน (Mutually Exclusive and Exhaustive) โดยการจำแนกกลุ่มดังกล่าวไม่เคยมีการศึกษา เกณฑ์ในการจำแนกมาก่อน และไม่สามารถทราบล่วงหน้าว่าผล การจัดแบ่งจะมีจำนวนกลุ่มย่อยอยู่เท่าใด ช่วยให้ได้สารสนเทศที่

ชัดเจนและเป็นประโยชน์ (Bray et al, 2006, อ้างถึงใน สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2555, น.11) สามารถนำผลที่ได้จากการจัดกลุ่มไปใช้ประโยชน์เพื่อวางแผนส่งเสริม หรือพัฒนา ได้ตรงตามสภาพปัญหา หรือความต้องการของสมาชิกในกลุ่มนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากข้อดีของการวิเคราะห์กลุ่มแฝงดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาและนำความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์กลุ่มแฝงมาใช้ในการจัดแบ่งกลุ่มครูตามระดับสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู และเมื่อจัดแยกกลุ่มครูตามระดับสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนแล้ว ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูแต่ละกลุ่ม ด้วยซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะให้สารสนเทศที่สำคัญต่อผู้บริหาร และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู การพัฒนาครู และการบริหารจัดการครู รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการพัฒนาครูในกลุ่มต่างๆ ตรงกับสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในกลุ่มต่างๆ ได้ตรงตามความความต้องการที่แท้จริง ทำให้ครูได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้เกิดสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

1.2.2 เพื่อจัดกลุ่มครูตามระดับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

1.2.3 เพื่อตรวจสอบความตรงโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ประชากร

ประชากร คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 5,336 คน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

1.4.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 750 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

1.4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยการศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่

เกี่ยวข้องกับต่าง ๆ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงทั้งหมด 6 ตัว ที่ได้จากตัวแปรสังเกตได้ 24 ตัว ดังนี้

1.4.3.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogeneous Variables) จำนวน 3 ตัว ได้แก่

1) จิตวิญญาณความเป็นครู (Spirituality of Teacher : SPT)

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ประกอบด้วย

- 1.1) ด้านการปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู (PD)
- 1.2) ด้านการปฏิบัติตนต่อศิษย์โดยเสมอภาค (PE)
- 1.3) ด้านความเชื่อมั่นในศักยภาพมนุษย์ (BH)
- 1.4) ด้านความเสียสละในงานครู (ST)

2) การรับรู้บรรยากาศองค์กร (Perceived Organizational Climate : POC) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว ประกอบด้วย

- 2.1) ด้านโครงสร้าง (Structure : STT)
- 2.2) ด้านมาตรฐานงาน (Standards : STD)
- 2.3) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility : REB)
- 2.4) ด้านการยอมรับการให้รางวัล (Recognition : REC)
- 2.5) ด้านการสนับสนุน (Support: SUP)
- 2.6) ด้านความผูกพันต่อองค์กร (Commitment : COM)

3) การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ (Inherited Social Organizations : ISO) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว ประกอบด้วย

3.1) การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากสถานศึกษา (School Socialization : SS)

3.2) การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (Teacher Socialization : TS)

1.4.3.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogeneous Variables) จำนวน 3 ตัว ได้แก่

1) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู (Competency in Classroom Management of Teacher : CCM) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ประกอบด้วย

1.1) การมีภาวะผู้นำ (Leadership : LD)

1.2) การสร้างบรรยากาศชั้นเรียน (Creating an Atmosphere : CA)

1.3) การสื่อสาร (Communication : CN)

1.4) การประสานประโยชน์ (Coordination : CO)

1.5) การนำนวัตกรรมมาใช้ (Leading Innovative : LI)

2) ความพึงพอใจในงาน (Attitude toward Teacher : ATT)

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว ประกอบด้วย

2.1) ความพึงพอใจในบริบท (Context Satisfaction : CS)

2.2) ความพึงพอใจในลักษณะงาน (Affective Outcomes : AO)

3) การรับรู้ความสามารถในการสอน (Capability perception in teaching : CPT) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวประกอบด้วย

3.1) การเตรียมการสอน (Planning : PN)

3.2) การดำเนินการสอน (Teaching : TC)

3.3) การประเมินผลการสอน (Evaluating : EV)

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

“สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน ที่องค์การได้กำหนดเอาไว้

“การบริหารจัดการชั้นเรียน” หมายถึง การจัดการบรรยากาศการเรียนรู้อ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/

ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

“สมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน” หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครอบคลุมตามตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การมีภาวะผู้นำ (Leadership : LD) หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้สอนในการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการสอน การจูงใจให้นักเรียนตั้งใจเรียน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ คอยชี้แนะนักเรียน ให้ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเข้าใจและกระตือรือร้น มีความเข้าใจปัญหาส่วนตัวและปัญหาทางการเรียนของนักเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอน ส่งเสริม และให้คำแนะนำนักเรียน ตัดสินใจปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง มอบหมายความรับผิดชอบให้นักเรียน ตระหนักว่าตนเองต้องมีความรับผิดชอบในการเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับนักเรียน เช่น ให้คำชมเมื่อนักเรียนแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ และสร้างศรัทธาและความไว้วางใจเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน

2. การสร้างบรรยากาศชั้นเรียน (Creating an Atmosphere : CA) หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้สอนในการแสดงออกถึงการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและนักเรียนกับนักเรียน การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบันการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน การแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน และรับฟังการ

แสดงความคิดเห็น การซักถามของนักเรียนระหว่างการเรียนการสอน

3. การสื่อสาร (Communication : CN) หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้สอนในการแสดงออกถึงการใช้ภาษาที่ง่าย กะทัดรัดและถูกต้องในการถ่ายทอดความคิดเป็นคำพูดให้นักเรียน เข้าใจได้ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ โดยพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม การมอบหมาย งานให้นักเรียนด้วยถ้อยคำ การสั่งงานที่รัดกุม ตรงกับความหมาย การใช้ช่องทาง อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่หลากหลายในการสื่อสาร การสื่อสารให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่คาดหวัง หรือที่พึงประสงค์ มีบุคลิกภาพเหมาะสมมีชีวิตชีวายิ้มแย้มแจ่มใส เพื่อเสริมสร้างการติดต่อสื่อสาร กระตุ้นนักเรียนให้เกิดความสนใจ และมีส่วนร่วมในการสื่อสาร และประเมินผลการสื่อสารเพื่อหาทาง แก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ

4. การประสานประโยชน์ (Coordination : CO) หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้สอนในการปลุมนิเทศนักเรียนทั้งด้านการเรียน และความประพฤติ การติดตาม ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ร่วมมือกับเพื่อนครูให้การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคน เน้นนำ ช่วยเหลือเพื่อนครูด้านวิชาการ ประสานกับผู้ปกครองในการป้องกัน ติดตามและแก้ปัญหาให้นักเรียนที่ขาดเรียน เยี่ยมเยียน ผู้ปกครองเมื่อมีโอกาสหรือมีประเด็นเหมาะสม ประสานกับผู้ปกครองพัฒนานักเรียนทั้งด้านวิชาการและความประพฤติ และช่วยเหลือและเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนด้วยความเต็มใจ

5. การนำนวัตกรรมมาใช้ (Leading Innovative : LI) หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้สอนในการแสดงออกถึงการนำ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน

“รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย” หมายถึง ภาพจำลองที่อธิบายปรากฏการณ์ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย

ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูที่เป็นตัวแปรทำนาย ซึ่งบางตัวแปรมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝงภายนอก และบางตัวแปรมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝงภายใน ไปยังปัจจัยสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูที่เป็นตัวแปรเกณฑ์ ซึ่งลักษณะตัวแปรแฝงภายในและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายด้วยตนเอง ที่มีลักษณะการส่งผลอิทธิพลไปยังตัวแปรทำนายอื่น ๆ ก่อนที่จะส่งผลไปยังปัจจัยสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ในที่สุด

“ตัวแปรแฝง” หมายถึง ตัวแปรเชิงโครงสร้าง ซึ่งไม่สามารถวัดค่าตัวแปรได้โดยตรง จำเป็นต้องวัดค่าผ่านตัวแปรที่สังเกตได้แทน จำแนกเป็น

1. ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง กลุ่มของตัวแปรหรือปัจจัย ซึ่งเป็นสาเหตุ/ต้นทางที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อกลุ่มตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ศึกษา ซึ่งได้แก่ จิตวิญญาณความเป็นครู การรับรู้บรรยากาศองค์กร และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ

2. ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง กลุ่มของตัวแปรหรือปัจจัยที่เป็นผลโดยได้รับอิทธิพลหรือผลกระทบจากกลุ่มตัวแปรหรือปัจจัยอื่น และอาจเป็นสาเหตุที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อกลุ่มตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ศึกษา ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความสามารถในการสอนสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน

“ตัวแปรที่สังเกตได้” หมายถึง ตัวแปรที่สามารถหาเครื่องมือวัดได้ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งสามารถวัดและแปลค่าออกมาเป็นตัวเลขได้

“การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ” หมายถึง การพิจารณาความสอดคล้องของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ด้วยโปรแกรม Mplus ซึ่งรูปแบบที่มีความสอดคล้อง คือ รูปแบบที่วิเคราะห์แล้วพบว่า ข้อมูลเชิง

ปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง สามารถเข้ากับรูปแบบเชิงสมมติฐานที่ตรวจสอบได้เป็นอย่างดี โดยพิจารณาความสอดคล้องของรูปแบบจากค่าสถิติสำหรับตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบซึ่งพิจารณาได้จากค่า AIC, BIC, sample-size adjusted BIC และ Entropy (E_k) โดยค่า AIC, BIC และ sample-size adjusted BIC เป็นค่าสถิติที่เป็นฟังก์ชันของค่าไคสแควร์ หากค่าสถิติเหล่านี้มีค่าน้อยหรือเข้าใกล้ศูนย์หมายความว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ส่วนค่าสถิติ Entropy (E_k) หากมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า การจัดจำแนกกลุ่มได้ผลถูกต้องชัดเจน

“ปัจจัยเชิงสาเหตุ” หมายถึง ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ซึ่งมี 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงภายใน และตัวแปรแฝงภายนอก

“ความพึงพอใจในงาน” หมายถึง การตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกที่น่าพอใจของบุคคลต่องานที่ทำในด้านต่างๆอันเป็นผลมาจากการรับรู้ว่างานที่ทำบรรลุผลสำเร็จหรืองานนั้นนำไปสู่การบรรลุผลตอบแทนที่มีความหมายจำแนกเป็นความพึงพอใจในงานด้านบริบทและความพึงพอใจในลักษณะงานโดย

1. ความพึงพอใจในงานด้านบริบทหมายถึงการตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกที่น่าพอใจของบุคคลต่อบริบทต่างๆของงาน ได้แก่ความมั่นคงในงานค่าตอบแทนเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

2. ความพึงพอใจในลักษณะงานหมายถึง การตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกที่น่าพอใจของบุคคลต่องานที่ทำได้แก่แรงจูงใจภายในงานความก้าวหน้าในงานและความพึงพอใจในงานทั่วไปโดยวัดได้จากแบบวัดความพึงพอใจในงานซึ่งได้ดัดแปลงมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของ Hackman and Oldham (1980, pp. 282-286, 305) โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนจาก

เครื่องมือวัดมากกว่าแสดงว่ามีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากเครื่องมือวัดน้อยกว่า

“การรับรู้ความสามารถในการสอน” หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนในการจัดการและดำเนินการต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานทางด้านการสอนบรรลุผลตามระดับที่ได้กำหนดไว้ประกอบด้วยการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูด้านการเตรียมการสอนด้านการดำเนินการสอนและด้านการประเมินผลการเรียนการสอนดังนี้

1. การเตรียมการสอน หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนในการวางแผนล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการสอนเพื่อให้สามารถใช้เวลาในการสอนในแต่ละชั่วโมงได้อย่างคุ้มค่าและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุดครอบคลุมพฤติกรรมการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอนและพฤติกรรมการวางแผนการสอน

2. การดำเนินการสอน หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของรายวิชานั้นครอบคลุมพฤติกรรมการนำเข้าสู่บทเรียนพฤติกรรมการนำเสนอเนื้อหาสาระหรือการสอนและพฤติกรรมการสรุปบทเรียน

3. การประเมินผลการสอน หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนในการตรวจสอบว่าการสอนที่ผ่านมานั้นบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ครอบคลุมพฤติกรรมการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนและพฤติกรรมการประเมินผลการสอนของผู้สอนโดยวัดได้จากการวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูวัดจากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยประยุกต์จากแนวคิดของ Bandura (1997), Gibson and Dembo (1984, pp. 569-582) โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่าแสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถในการสอนของตนสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากเครื่องมือวัดน้อยกว่า

“การรับรู้บรรยากาศองค์กร” หมายถึง การรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งในแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันไป และส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานรวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง หมายถึง โครงสร้างองค์กรที่กำหนด ขึ้นมาสำหรับใช้ในองค์กร มีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคล และพฤติกรรมของบุคลากร

2. ด้านมาตรฐานงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล เกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ตามมาตรฐาน ที่องค์กรกำหนด ตลอดจนระบบการประเมินผลการทำงานที่มี มาตรฐานและส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

3. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ ว่าได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่บุคลากรสามารถดำเนินการไปได้โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบ จากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความ รับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่

4. ด้านการยอมรับการให้รางวัล หมายถึง การที่บุคลากร รับรู้ว่า พวกเขาจะได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลเมื่อทำงาน ได้ดี การให้รางวัล ผลตอบแทน ต้องเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส และยุติธรรม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรับผิดชอบ และ ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนเหมาะสมกับระดับของผลงาน ที่ทำ

5. ด้านการสนับสนุน หมายถึง การส่งเสริมและให้ ความสำคัญกับการช่วยเหลือสมาชิกในองค์กร เพื่อเกิดความรู้สึก ที่อบอุ่น ช่วยลดความกังวล ความตึงเครียด และทำให้เกิดความพึง พอใจในการทำงาน

6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ได้แก่ ความภูมิใจในการเป็นเจ้าขององค์กร ความไว้วางใจกันในการทำงาน และมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กรโดยวัดได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า

5 ระดับ ประยุกต์จากแนวคิดของStringer (2002, p. 28-35) โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่าแสดงว่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์กรสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากเครื่องมือวัดน้อยกว่า

“การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร” หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสอนหรือได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานด้านการสอน จำแนกเป็นการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากองค์กรและการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน โดย

1. การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากองค์กร หมายถึง การที่ครูได้รับการเอื้ออำนวยจากโรงเรียนให้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการชั้นเรียน เช่น การฝึกอบรม การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาและการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

2. การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ครูได้รับการถ่ายทอด การชี้แนะและโอกาสจากหัวหน้ากลุ่มสาระ หรือเพื่อนครูในการพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยวัดได้จากการวัดการได้รับ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร วัดจากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Ostroff and Kozlowski (1992) และ Kammeyer– Mueller and Wanberg (2003) โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่า

แสดงว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากเครื่องมือวัดน้อยกว่า

“จิตวิญญาณความเป็นครู” หมายถึง คุณลักษณะและบุคลิกลักษณะของผู้ที่ประกอบอาชีพครูในการมีจิตใจที่ปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ลูกศิษย์ ซึ่งครอบคลุมคุณลักษณะการปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู การปฏิบัติต่อศิษย์โดยเสมอภาค ความเชื่อในศักยภาพมนุษย์ และการเสียสละในงานครู สามารถสังเกตได้จากการทำแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูซึ่งเป็นแบบมาตรฐานค่า 5 ระดับ ดังนี้

1. การปฏิบัติตนตามหน้าที่ครูหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถในการอบรมสั่งสอน มีความรักในวิชาชีพ คำนึงถึงความเจริญงอกงามของศิษย์และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2. การปฏิบัติต่อศิษย์โดยเสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม ชอบด้วยเหตุผล ไม่ลำเอียงเข้าฝ้ายใดฝ้ายหนึ่ง ความยุติธรรมในบุคคลที่จิตวิญญาณความเป็นครูสังเกตได้จากการให้ความเสมอภาคต่อบุคคลโดยไม่คำนึงถึงอามิสสินจ้าง และความชอบพอส่วนตัว

3. ความเชื่อในศักยภาพมนุษย์ หมายถึง ความเชื่อมั่นศรัทธาในความเป็นมนุษย์ เห็นว่ามนุษย์ทุกคนมีพื้นฐานการเป็นคนดี เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้

4. การเสียสละในงานครู หมายถึง การให้ความรู้และเวลาด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนหรือคำนึงถึงความสะดวกสบายของตนเป็นหลัก ความเสียสละในบุคคลที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูสังเกตได้จาก การอุทิศเวลา การทุ่มเททำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน

การวัดจิตวิญญาณความเป็นครูในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางจากแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของ ญัฐ

ภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553) และศึกษา จรรยาบรรณวิชาชีพครู ของครุสภา เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบวัดจิต วิญญาณความเป็นครู มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่าแบบ Likert Scale 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติตน ตามหน้าที่ครู 5 ข้อ ด้านการปฏิบัติต่อศิษย์ 5 ข้อ ด้านการเป็น แบบอย่าง ที่ดี 4 ข้อ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5 ข้อ ด้านการ เสียสละในงานครู 5 ข้อ และด้านการมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 8 ข้อ

“การวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง” (Latent Profile Analysis : LPA) หมายถึงการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อค้นหาลักษณะย่อย (Subtypes) หรือกลุ่มที่เป็นตัวแปรแฝง (Latent classes) จาก กลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันโดยที่ตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะ เป็นตัวแปรต่อเนื่อง ส่วนตัวแปรแฝงมีลักษณะเป็นตัวแปรจัด ประเภท

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1.6.1 ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

1.6.1.1 ครูผู้สอนได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับระดับ สมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนซึ่งสามารถนำไปใช้ในการ พัฒนาตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน สูงขึ้น

1.6.1.2 ครูผู้สอนได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูซึ่ง สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะในการ บริหารจัดการชั้นเรียนสูงขึ้น

1.6.2 ประโยชน์ต่อผู้บริหาร

1.6.2.1 ทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งจะสามารถนำไปปรับปรุง พัฒนาหรือส่งเสริมให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนให้สูงมากขึ้น

1.6.2.2 ผู้บริหารนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพของนักเรียนต่อไป

1.6.3 ประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการแบ่งกลุ่มครูตามตัวแปรแฝงสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน และทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูแต่ละกลุ่ม เพื่อนำไปวางแผนในการจัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ตลอดจนการวางแผนในการนิเทศ ตามกลุ่มครูซึ่งมีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน

1.6.4 ประโยชน์ต่อสถาบันผลิตครู

1.6.4.1 คณะครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา

1.6.4.2 คณะครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปวางแผนจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของนักศึกษาในการออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพครูที่มีคุณภาพในอนาคต



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู
3. แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis : LPA)
4. แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม (Mixture Structural Equation Modeling : Mixture SEM)
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

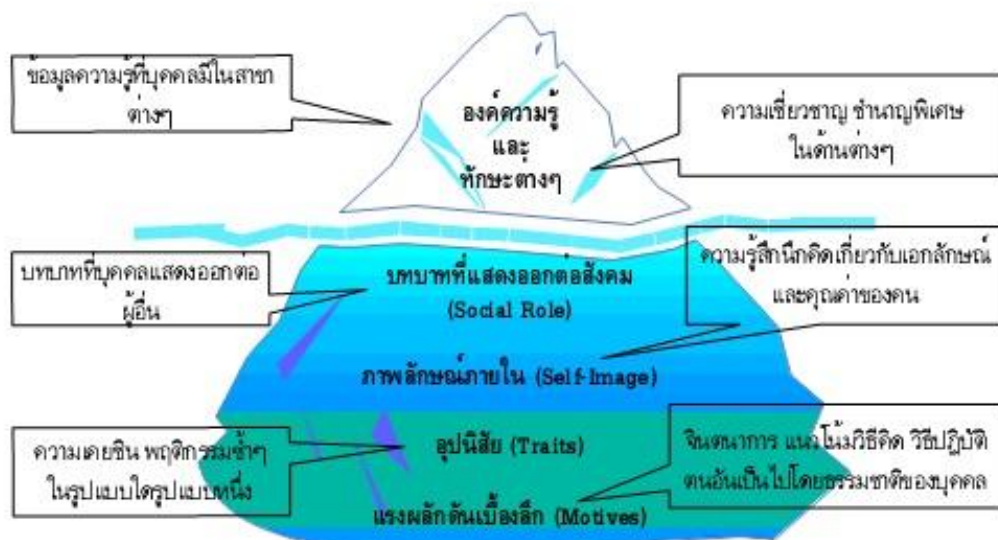
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู

2.1.1 แนวคิดและความหมายของสมรรถนะ

2.1.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) (จิรประภา อัครบวร, 2549, น. 58) และในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) (McClelland, 1973, pp. 1-14)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model).
ปรับปรุงจาก *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร*. โดย ชูชัย สมितिไกร, 2550, น.29

จากภาพที่ 2.1 สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคลซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

2.1.1.2 ความหมายของสมรรถนะ

ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” หรือ “ขีดความสามารถ” สามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้งานได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนว British approach ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของพนักงานหรือบุคลากร โดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ ของงานและวิชาชีพนั้น สมรรถนะในแนวคิดจึงเป็นการกำหนด เฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนว American approach จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนา บุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์การต้องการจะเป็น สมรรถนะตามแนวคิดนี้จึงไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละ องค์การย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน สำหรับการให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะตามแนวคิด American approach มีดังนี้

Boyatzis (1982, p. 58) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของ บุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัย สภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ ต้องการ

Mitrani, Dalziel and Fitt (1992, p. 11) กล่าวถึง สมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับ ประสิทธิภาพหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ การให้ความหมายของ Spencer and Spencer (1993, p. 9) ที่ ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มี ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้

Spencer and Spencer (1993, p. 11) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion Reference) หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior Performance)

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 1128-1178) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ว่าหมายถึง ความสามารถ โดยคำนี้ใช้กับเครื่องยนต์ แต่ถ้าเป็นคนจะใช้คำว่า สามัตถิยะ ซึ่งหมายถึง ความสามารถ, อำนาจ, ความแข็งแรง ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Competency”

Dale and Hes (1995, p. 80) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational Competency) ว่าหมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548, น.6) กล่าวว่าสมรรถนะ เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล และเป็นปัจจัยบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานหรือสามารถสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่นในองค์กรนอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่กล่าวถึงความหมายของ “สมรรถนะ” ในทำนองเดียวกัน ได้แก่ ชูชัยสมิทธิไกร (2550, น.41) ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550, น. 1) และเจษฎา ประกอบทรัพย์ (2550, น. 29) โดยกล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง

คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทักษะ บุคลิกภาพ เป็นต้น ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรมที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความ รับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

จากความหมายของสมรรถนะที่กล่าวมา สรุปได้ว่า สมรรถนะประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ อุปนิสัย ทักษะ และบุคลิกภาพ ซึ่งรวมกันเป็นคุณลักษณะในตัว ของบุคคลซึ่งส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

2.1.1.3 ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่าน ได้อธิบายประเภทของสมรรถนะของ บุคลากรในองค์กรไว้สอดคล้องกันโดยสามารถสรุปประเภทของ สมรรถนะได้ 3 ประเภทดังนี้ (ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, 2550, น. 3, ชูชัย สมितिไกร, 2550, น.30, จิรประภา อัครบวร, 2550, น.22 และกิริติ ยศยิ่งยง, 2550, น.91)

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะ ที่บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสาย งานใดหรือตำแหน่งใดก็ตาม และเป็นคุณลักษณะที่องค์กร ต้องการมีหรือเป็นเพื่อให้มีขีดความสามารถตามที่ผู้บริหาร องค์กรต้องการ โดยสมรรถนะหลักถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธ กิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กรหรือจากการทำ SWOT Analysis เพื่อสะท้อนสิ่งที่องค์กรเป็นอยู่ตามสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอก

2) สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ ความสามารถในงาน

ย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกเป็น สมรรถนะด้านเทคนิค (Job Competency หรือ Technical Competency) เป็นขีดความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน เรียกว่ามีความเชี่ยวชาญในงานต่างกัน

3) สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือสมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด อาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency หรือ Professional Competency) เป็นคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในด้านการบริหารจัดการซึ่งสมรรถนะด้านการบริหารสามารถกำหนดจาก 1) คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ได้มาจากการวิเคราะห์เนื้อหางานแล้วเขียนเป็นประโยคที่ระบุไว้ชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่สอดคล้องกันในแต่ละระดับ 2) แบบสอบถาม (Survey) โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติมาคำนวณหาสมรรถนะที่บุคลากรในตำแหน่งระดับเดียวกันให้ความสำคัญอยู่ในระดับสูง

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, น. 10-11) ได้ทำการสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึงบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ

ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

จิรประภา อัครบวร (2549, น. 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์การต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์การ

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์การทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์การ

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical

Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

จากประเภทของสมรรถนะที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์การจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์การ ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้นอีกประเภทหนึ่งคือ สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คนที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

2.1.1.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของแมคเคิลเลนดัมมี 5 ส่วนคือ

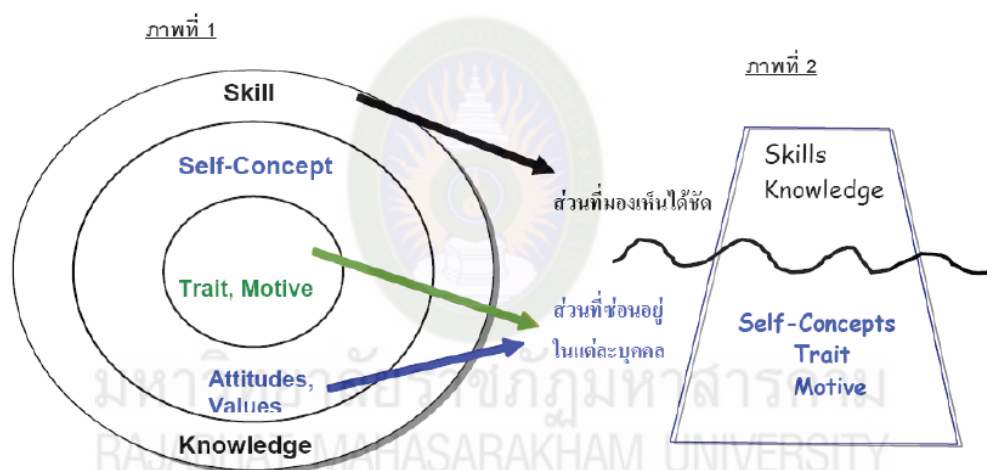
1) ความรู้ (Knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญเช่นความรู้ด้านเครื่องยนต์เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นทักษะทางคอมพิวเตอร์ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้เป็นต้นทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self - concept) คือเจตคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งทีบุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นเช่นความมั่นใจในตนเองเป็นต้น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้นเช่นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จเป็นต้นองค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของแมคเคลแลนด. ปรับปรุงจาก *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร*. โดย ชูชัย สมितिไกร, 2550, น. 31

จากทั้งสองภาพข้างต้น McClelland ได้อธิบายในเชิงเปรียบเทียบว่า “ภาพที่ 2.1” คือองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 5 ประการของ Competency ในขณะที่ “ภาพที่ 2.2” เป็นการแบ่ง

องค์ประกอบของ Competency ตามความยาก-ง่ายของการพัฒนา กล่าวคือส่วนที่เป็น Knowledge (ความรู้) และ Skills (ทักษะ) นั้นถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า (ทำให้เกิดความรู้ - Knowledge) และฝึกฝนปฏิบัติ (ทำให้เกิดทักษะ - Skills) ซึ่งในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือคือ Self-Concepts (ทัศนคติค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) รวมทั้ง Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลและในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Soft Skills” เช่นภาวะผู้นำ (Leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (Stress Tolerance) เป็นต้น

สรุปได้ว่า สมรรถนะนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความรู้ทักษะทัศนคติค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเองบุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคลและแรงจูงใจหรือแรงขับภายในแต่ละบุคคล

2.1.1.5 การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้

การนำ Competency ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR) สามารถทำได้หลายประการคือ

- 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่งซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด Competency ในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ทราบว่าในองค์การมีคนที่เหมาะสม

จะต้องมี Competency ใดบ้างเพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์การ

2) การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job Evaluation of Wage and Salary Administration) Competency สามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน (Compensable Factor) เช่นวิธีการ Point Method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้นๆมากน้อยเพียงใดเป็นต้น

3) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) เมื่อมีการ Competency ไว้แล้วการสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับ Competency ตรงกับตำแหน่งงาน

4) การบรรจุตำแหน่งก็ควรคำนึงถึง Competency ของผู้มีความสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

5) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรมและพัฒนาก็ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Competency ของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

6) การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Planning and Succession Planning) องค์การจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนี้ต้องมี Competency อะไรบ้าง องค์การจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไรและตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไรในองค์การจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอดจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะ

อย่างไรและต้องมีการวัด Competency เพื่อนำไปสู่การพัฒนา
อย่างไรซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

7) การโยกย้ายการเลิกจ้างการเลื่อนตำแหน่ง
(Rotation Termination and Promotion) การทราบ
Competency ของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคล
เกี่ยวกับการโยกย้ายการเลิกจ้างและการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและ
เหมาะสม

8) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance
Management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า
วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่
การวางแผนที่ต้องคำนึงถึง Competency ของแต่ละคนวางแผนให้
เหมาะกับงานและความสามารถรวมทั้งการติดตามการทำงานและ
การประเมินผลก็พิจารณาจาก Competency เป็นสำคัญและนำผล
ที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย (2547, น. 64-72) ได้กล่าวถึงข้อพึง
ระวังและข้อควรปฏิบัติในการนำ Competency ไปใช้ในองค์การมี
ดังนี้

1. การกำหนด Competency ควรต้องเป็นไปโดยมี
ทฤษฎีหลักเหตุผลมารองรับและต้องเกี่ยวข้องกับงาน (Job
Related) การกำหนด Competency ที่ดีควรทำบนหลักการนี้และ
ควรทำโดยให้มีความสัมพันธ์กับเหตุผล (Causal Relationship)
กับผลการปฏิบัติงานนั้นๆซึ่งก็คือหากเลือกคนที่มี Competency
นั้นๆแล้วสามารถทำให้คนที่ได้รับการคัดเลือกสามารถทำงานใน
ตำแหน่งหน้าที่นั้นได้อย่างดี

2. การนำแนวคิดเรื่อง Competency มาใช้ต้องได้รับการตรวจสอบความตรงโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์องค์การ ส่วนมากมักนิยมใช้วิธีการ Strategic Management Approach ซึ่งบริษัทที่ปรึกษาหลายๆแห่งแนะนำให้ทำวิธีการนี้มีจุดอ่อนบางประการการกำหนด Competency ไม่ว่าจะวิธีใดก็ตามต้องได้รับการพิสูจน์ว่า Competency ที่กำหนดมามีความตรงและการตรวจสอบความตรงที่ควรทำอย่างยิ่งคือความตรงเชิงการพยากรณ์ (Predictive Validity) นั่นคือเมื่อมีการวัด Competency ไปสักระยะหนึ่งแล้วและได้มีการทำงานจริงมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานนั้นหรือไม่หรือ Competency นั้นๆจำแนกออกระหว่างคนทำงานได้ดีมากกับคนที่ทำงานได้โดยเฉลี่ยหรือไม่หากไม่สามารถทำได้เช่นนี้อาจทำเพียงความตรงร่วมสมัย (Concurrent Validity) คือวัดทั้ง Competency และตัวแปรเกณฑ์คือผลการปฏิบัติงานในเวลาเดียวกันว่ามีสหสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

3. ปัญหาใหญ่ประการหนึ่งในการนำ Competency มาใช้งานคือไม่สามารถวัดได้หากมีการกำหนด Competency ได้จะนำมาใช้ประโยชน์ได้ต้องสามารถที่จะวัดได้และต้องวัดได้อย่างดีมีคุณภาพด้วยเช่นมีความเที่ยงมีความตรงหากไม่สามารถทำได้โอกาสที่องค์กรจะนำประโยชน์จาก Competency ไปใช้งานได้จริงในกระบวนการต่างๆของการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะมีน้อยมากแต่การสร้างเครื่องมือเหล่านี้ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้มากและเสียค่าใช้จ่ายพอสมควรดังนั้นองค์กรจะนำ Competency มาใช้ต้องมีเครื่องมือวัดเพื่อให้สามารถนำมาใช้ได้จริง

4. การนำ Competency ควรนำมาใช้ให้ครบทั้งกระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งต้องเข้าใจว่าเป็น

การใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามสมรรถนะ (Competency) ที่แต่ละคนมีต้องทำให้เหมาะสมกับงานและสมรรถนะของแต่ละคนให้คนแต่ละคนได้แสดงและพัฒนาสมรรถนะที่มีอยู่ในตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่ซึ่งหากต้องนำมาใช้ต้องพิจารณาให้ครบทุกกระบวนการไม่ว่าจะเป็นการสรรหาการคัดเลือกการตีค่างานการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และอื่นๆสามารถนำมาใช้ได้ครบวงจรโดยมีความเข้าใจที่ถูกต้องน่าจะช่วยให้องค์การเกิดประสิทธิภาพการใช้คนหรือจัดการคนได้อย่างดี

5. การนำ Competency มาใช้องค์การจะต้องมีวิธีการในการพัฒนา Competency ของแต่ละคนที่ชัดเจนโดยเฉพาะควรทำกับ Competency ที่สามารถพัฒนาได้โดยง่ายก่อนองค์การควรต้องมีการพัฒนาสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่งการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง Competency ที่แต่ละคนมีอยู่และ Competency ที่แต่ละคนในตำแหน่งนั้นๆหรือตำแหน่งต่อไปที่แต่ละคนมีเส้นทางอาชีพที่ต้องก้าวหน้าไปอย่างไรซึ่งควรที่จะทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ซึ่งนอกจากจะทำให้องค์การมีแผนการและทิศทางในการพัฒนาคนที่ชัดเจนยังทำให้พนักงานแต่ละคนรู้จุดอ่อนจุดแข็งของตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์การโดยที่คนแต่ละคนได้มีโอกาสเติบโตไปพร้อมกับการเติบโตขององค์การได้

6. Competency เป็นสิ่งที่ดีหากนำมาใช้แต่การบอกค่าความตรงเป็นค่าสหสัมพันธ์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารบางคนไม่ทราบหรือไม่ต้องการตั้งนั้นถ้าจะมีการนำ Competency มาใช้งานจริงต้องสามารถที่จะคำนวณเป็นเงินที่องค์การควรได้รับหรือทางเศรษฐศาสตร์เรียกว่าอรรถประโยชน์ (Utility) ซึ่งภายหลังได้มีนักเศรษฐศาสตร์เรียกว่าทุนมนุษย์หากสามารถแสดงหลักฐานความคุ้มค่าในการเงินออกมาได้น่าจะทำให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารในการนำ Competency ไปใช้งานได้จริงในองค์กร

7. องค์กรต้องมีการทบทวนสมรรถนะ (Competency Review) เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อเป็นการตรวจสอบความตรงที่สามารถแยกคนที่ทำงานได้ดีมากกับคนที่ทำงานได้โดยเฉลี่ยออกจากกันได้หรือไม่

สรุปได้ว่าการนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องมีการวางแผนและดำเนินการด้วยความระมัดระวังทั้งนี้เพราะสมรรถนะแต่ละประเภทนั้นมีความเหมาะสมในงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ไปใช้ต้องให้เหมาะสมกับประเภทของงาน

2.1.1.6 การวัดและประเมินสมรรถนะ

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบากจึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคลดังนี้(เทียนทองแก้ว, 2554, น. 8)

1) ประวัติการทำงานของบุคคลว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ทักษะหรือความสามารถอะไรเคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้างจากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2) ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะคือ

2.1) ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ๆ

2.2) ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องานแต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual Performance) ได้แก่ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงานเช่นการมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

3) ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างคือกำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้วสัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างคือสอบถามตามสถานการณ์คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดาๆแต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจโดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

4) ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลายๆอย่างเข้าด้วยกันรวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

5) 360 Degree Feedback หมายถึงการประเมินรอบด้านได้แก่การประเมินจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและลูกค้าเพื่อตรวจสอบความรู้ทักษะและคุณลักษณะ

รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม (2548, น. 19) กล่าวไว้ว่าการวัดสมรรถนะต้องอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคลดังนี้

1. ข้อมูลประวัติการทำงาน (Biographical Data) ข้อมูลจากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคลว่ามีความรู้ทักษะหรือความสามารถอะไรเคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้างจากประวัติการทำงาน

2. ระเบียบพนักงาน (Employee Record) เป็นการรวบรวมประวัติพนักงานรวมถึงคุณสมบัติบางประการซึ่งช่วยให้เห็นลักษณะนิสัยในการทำงานบางอย่างของพนักงานได้บ้างองค์การอาจรวมผลการปฏิบัติงานไว้ด้วย

3. ผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ผลการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะคือ

3.1 ผลการปฏิบัติงานในเนื้องาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานต่างๆจะเกี่ยวข้องกับทักษะความรู้และความสามารถ

3.2 ผลการปฏิบัติงานในเชิงบริบท (Contextual Performance) คือลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงานเช่นการมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่นเป็นต้นซึ่งการประเมินลักษณะนี้จะมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพมากกว่าแต่การประเมินสมรรถนะจากผลการปฏิบัติงานนี้ควรทำอย่างระมัดระวังเนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้นคือแรงจูงใจถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความรู้ทักษะความสามารถแต่หากขาดแรงจูงใจก็อาจทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ได้

4. การสัมภาษณ์ (Interview) ผลของการสัมภาษณ์ได้แก่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างคือกำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้วสัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างคือสอบถามตามสถานการณ์คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดาๆแต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจโดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

5. การทดสอบความรู้ (Knowledge Test) เป็นการทดสอบความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานเน้นการวัดองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความรู้องค์การสามารถสร้างเองได้แต่ต้องคำนึงถึงมาตรฐานของข้อสอบด้วย

6. การสุ่มงาน (Work Sample) เป็นการสุ่มงานที่ตำแหน่งนั้นมีหน้าที่รับผิดชอบมาให้บุคคลปฏิบัติมีข้อดีคือความ

ตรงเชิงพยากรณ์ค่อนข้างดีแต่ข้อจำกัดคือจะไม่ทราบศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลเนื่องจากวัดเฉพาะสิ่งที่ทำได้ในตำแหน่งงานนั้นๆ โดยเฉพาะหากมีการเปลี่ยนแปลงงานที่ปฏิบัติอยู่บุคคลนั้นจะไม่สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงได้

7. ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลายๆอย่างเข้าด้วยกันรวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

8. แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Inventory) ใช้วัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานและองค์การแต่แบบทดสอบกลุ่มนี้มีข้อจำกัดทางวัฒนธรรมสูงดังนั้นจึงต้องระมัดระวังในการใช้

9. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา (360 Degree Feedback) เป็นการประเมินรอบด้านโดยอาศัยผู้เกี่ยวข้องรู้เห็นการปฏิบัติงานของบุคคลในตำแหน่งเป้าหมาย โดยเป็นการประเมินความสามารถของคนอื่นๆหนึ่งจากผู้ที่อยู่รอบข้าง (หัวหน้าตนเองเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง) บางตำแหน่งอาจจะรวมถึงลูกค้าภายนอกด้วยแล้วหาค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินออกมาเพื่อสะท้อนให้เห็นว่าระดับความสามารถที่แท้จริงในแต่ละหัวข้อนั้นอยู่ในระดับใดเพื่อตรวจสอบความรู้ทักษะและคุณลักษณะข้อดีคือทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างและครอบคลุม

10. แบบทดสอบการปฏิบัติงาน (Tests of Performance) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่างเช่นการเขียนอธิบายคำตอบการเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุดหรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใดแบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคลภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ได้แก่แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ

เช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไกและแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย

11. การสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observations) เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้วแต่จะวัดจากการสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์เช่นการสังเกตพฤติกรรม การเข้าสังคมพฤติกรรมการทำงานการสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

12. แบบทดสอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self Reports) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเองเช่นความรู้สึกทัศนคติความเชื่อความสนใจแบบทดสอบบุคลิกภาพแบบสอบถามแบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆการตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้การทดสอบบางอย่างเช่นการสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่างBehavior Observations และ Self Reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์และในขณะที่เดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยในขณะเดียวกัน

สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่วัดได้ยากต้องใช้เครื่องมือ วิธีการที่หลากหลายรวมทั้งแหล่งข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความถูกต้องสามารถสะท้อนผลสมรรถนะของคนที่ถูกวัดได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริง

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะ สรุปได้ว่า Competency หรือ สมรรถนะที่จะนำมาใช้ในการบริหารและประเมินผลงาน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาวของข้าราชการและระบบราชการนั้น ประกอบด้วย สมรรถนะหลักที่

ข้าราชการพลเรือนทุกคนต้องมี 5 ด้าน และสมรรถนะประจำกลุ่มงานอีก 3 ด้าน นอกจากนั้น การประเมินสมรรถนะอาจจะใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารค่าตอบแทน ดังนั้นหากนำมาใช้ข้าราชการทุกคนก็ควรทำความเข้าใจกับสมรรถนะประจำตำแหน่งของตน และพยายามปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะนั้น ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวบุคคลที่ดีขึ้นและผลสัมฤทธิ์ขององค์การโดยรวม ตลอดจนอาจทำให้ผู้ที่มีพฤติกรรมดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนตามสมรรถนะด้วย

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน

ครู ซึ่งเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนนั้น จำเป็นต้องมีเป้าหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ถูกต้อง กล่าวคือ เพื่อมุ่งสร้างนิสัยของการใฝ่รู้มิใช่เพื่อมุ่งให้นักเรียนเกิดความสุขสนุกในการเรียนเพียงอย่างเดียวควรมุ่งสร้างคุณลักษณะของการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นการพึ่งตนเองให้มากกว่าพึ่งผู้อื่นและการเป็นคนมีความคิดใฝ่สร้างสรรค์เพื่อดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไปในอนาคต

2.1.2.1 แนวคิดของการบริหารจัดการชั้นเรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียนมีแนวคิดที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้ (สุรางค์ โคว์ตระกูล, 2548, น. 436)

1) การบริหารจัดการชั้นเรียนและการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันการบริหารจัดการชั้นเรียน ไม่ใช่จุดหมายปลายทางแต่เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของบทบาทความเป็นผู้นำของครูการบริหารจัดการชั้นเรียนไม่สามารถแยกจากหน้าที่การสอนเมื่อการวางแผนการสอนก็คือการที่ครูกำลังวางแผนการบริหารจัดการชั้นเรียนให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

2) เป็นไปไม่ได้ที่จะแยกการบริหารจัดการชั้นเรียนกับการทำหน้าที่การจัดการเรียนการสอนรูปแบบการสอนหรือกลยุทธ์ที่ครูเลือกใช้แต่ละรูปแบบก็มีระบบการบริหารจัดการของตนเอง และมีภารกิจเฉพาะของรูปแบบหรือกลยุทธ์นั้น ๆ ที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งของครูและนักเรียนเช่นถ้าครูจะบรรยายก็จำเป็นที่บทเรียนจะต้องมีความตั้งใจฟังถ้าจะให้นักเรียนทำงานกลุ่มวิธีการก็จะแตกต่างจากการทำงานโดยลำพังของแต่ละคนอย่างน้อยที่สุดก็คือการนั่งตั้งนั้นภารกิจการสอนจึงเกี่ยวข้องทั้งปัญหาการจัดลำดับวิธีการสอนปัญหาของการจัดการในชั้นเรียนปัญหาการจัดนักเรียนให้ปฏิบัติตามกิจกรรมครูที่วางแผนการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสมทั้งกิจกรรมการเรียนการสอนและภารกิจก็คือการที่ครูใช้การตัดสินใจอย่างฉลาดทั้งเวลาบรรยายทางกายภาพและจิตวิทยาซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และลดปัญหาด้านวินัยของนักเรียน

3) การบริหารชั้นเรียนเป็นความท้าทายของการเป็นครูมืออาชีพความสามารถของครูในการแสดงภาวะผู้นำด้วยการที่สามารถจะบริหารการจัดชั้นเรียนทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อาชีพการบริหารจัดการบรรยากาศในห้องเรียนการดูแลพฤติกรรมด้านวินัยให้เกิดการร่วมมือในการเรียนจนเกิดการเรียนรู้และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

แนวคิดการจัดการชั้นเรียนของคูนิน (The Kounin Model)

(ศศิธร ชันดิธรางกูร, 2551, น. 65-67)

คูนินได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล จนถึงระดับมหาวิทยาลัย จากการสังเกตชั้นเรียนเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของการจัดการชั้นเรียน บันทึกภาพกิจกรรมในชั้นเรียนที่มีการจัดการที่ดี ทั้งที่มองเห็นได้ เช่น ความมีระเบียบเรียบร้อยสวยงามหรือมีการวางแผนที่ดี การแบ่งสัดส่วนของการใช้ประโยชน์ของชั้นเรียนอย่างชัดเจน การใช้วัสดุอุปกรณ์ที่หยิบใช้ได้อย่างสะดวก มีการเคลื่อนที่อย่างเป็นระเบียบ

ส่วนการจัดการชั้นเรียนที่ไม่มีประสิทธิภาพนั้น ได้แก่ ห้องเรียนที่ครูต้องคอยวุ่นวาย กับการจัดระบบชั้นเรียนหรือการเรียนของนักเรียนถูกรบกวนตลอดเวลา

ในตอนแรกคุณนิ วิเคราะห์โดยให้ความสำคัญกับความสามารถของครูในการจัดการกับเหตุการณ์ที่เข้ามาขัดขวางการดำเนินงานในชั้นเรียน ผลการวิเคราะห์ไม่พบปัจจัยที่มีความแตกต่างชัดเจน ระหว่างครูที่มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านวิธีการตอบสนองกับนักเรียนที่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาหรือวิธีการที่เป็นระบบ อย่างไรก็ตามจากวิจัย คุณนิได้วิเคราะห์ติดตามผล และพบว่าครูที่สามารถจัดการชั้นเรียนที่ดีนั้น แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สำคัญ ดังนี้

1. **Withitness** ครูจะต้องตระหนักและรับรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกส่วนของห้องเรียนอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง แม้กระทั่งในกรณีที่ครูทำงานกับนักเรียนกลุ่มย่อย หรือรายบุคคลและแสดงให้เห็นถึงการติดตามพฤติกรรมของนักเรียน โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมแก้ไขในสถานการณ์ทันทีได้อย่างเหมาะสม เมื่อเกิดเหตุการณ์หรือเมื่อนักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น นับเป็นพฤติกรรมสำคัญที่ครูจะสามารถจัดการกับสิ่งผิดปกติที่กำลังจะเกิดขึ้นในชั้นเรียนโดยการสังเกตและเข้าไปอยู่ระหว่างความขัดแย้งนั้นได้ก่อน แม้จนกระทั่งเหตุการณ์ที่มีปัญหาเกิดขึ้นแล้ว ครูก็จะสามารถแก้ปัญหาได้ทันที

2. **Overlapping** เป็นการจัดการที่ครูสามารถทำสิ่งต่างๆได้มากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับผิดชอบต่อความต้องการของนักเรียนแต่ละคน ในขณะเดียวกันก็ยังคงสนับสนุนดูแลการทำงานของนักเรียนเป็นกลุ่ม โดยการใช้สายตาในการสื่อสารหรือใช้การใกล้ชิดทางกาย เพื่อดึงความสนใจของนักเรียนให้กลับมาอยู่ในบทเรียน ในขณะที่ครูยังดำเนินการสอนไปอย่างต่อเนื่องโดยไม่สะดุด หรือขัดจังหวะแต่อย่างใด

3. Signal continuity and momentum during lessons เป็นการส่งสัญญาณอย่างต่อเนื่องและการเปลี่ยนกิจกรรมในระหว่างบทเรียน การสอนที่มีการเตรียมการอย่างดี และการดำเนินการสอนตามบทเรียนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ครูจะมีความตั้งใจในการจัดการเรียนเนื้อหาวิชาอย่างต่อเนื่องมากกว่าการบังคับให้เกิดการแข่งขัน ครูจึงมีทักษะในการส่งสัญญาณให้นักเรียนที่กำลังแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การเดินเข้าไปยืนใกล้ๆ นักเรียนที่ไม่สนใจบทเรียน หรือถามนักเรียนคนนั้นในเรื่องที่ครูกำลังสอนอยู่) เพื่อดึงความสนใจของเด็กให้กลับมาอยู่ที่บทเรียนโดยไม่รบกวนนักเรียนคนอื่นที่กำลังตั้งใจเรียน นอกจากนี้ครูสามารถเปลี่ยนหัวข้อเรื่องที่จะสอนหรือเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนในระหว่างบทเรียนด้วยความราบรื่น และต่อเนื่องโดยไม่สะดุด

4. Challenge and variety in assignment เป็นการมอบหมายงานที่หลากหลาย ทำทนาย เพื่อเป็นการกระตุ้นนักเรียนให้สนใจบทเรียนได้แก่การมอบหมายงานในชั้นเรียนอย่างเหมาะสม โดยมีความยากง่ายพอเหมาะ คือ ง่ายพอที่จะแน่ใจว่านักเรียนได้ใช้ความพยายามในการทำงานและควรเป็นสิ่งใหม่หรือยากพอที่จะท้าทายความสามารถของนักเรียน โดยมีความหลากหลายเพื่อที่จะทำให้นักเรียนสนใจตลอดเวลา

คุณนินเชื่อว่าครูที่สามารถจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นไม่ใช่เป็นเพียงเพราะความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น หากแต่เพราะเป็นความสามารถในการป้องกันการเกิดปัญหาตั้งแต่แรก นอกจากนี้ ครูเหล่านี้ยังเน้นการสร้างห้องเรียนให้มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยการเตรียมการสอนและการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและการให้นักเรียนทำงานตามที่ครูกำหนดที่ดีที่สุด

2.1.2.2 ความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียน

Victor (2005, p. 7) ให้คำจำกัดความของการบริหารจัดการชั้นเรียนว่า หมายถึง แนวทางที่มีประสิทธิภาพในการที่จะลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในห้องเรียน

Wong and Rosemary (2001, p.84) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การกระทำทุกสิ่งทุกอย่างของครูในการบริหารจัดการสถานที่ เวลา และวัสดุอุปกรณ์ต่างในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในเนื้อหา

Brophy (1996, p. 5) กล่าวถึงการจัดการชั้นเรียนไว้ว่า หมายถึง การที่ครูสร้างและคงสภาพสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม การสร้างกฎระเบียบและการดำเนินการที่ทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการในชั้นเรียน

Burden (1993, p. 3) ให้คำจำกัดความของการจัดการชั้นเรียนไว้ว่า เป็นยุทธศาสตร์และการปฏิบัติที่ครูใช้เพื่อคงสภาพความเป็นระเบียบเรียบร้อย

สุรางค์ไคว้ตระกูล (2548, น. 436) ได้อธิบายความหมายของการจัดการห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพว่า หมายถึงการสร้างและการรักษาสีงแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน หรือหมายถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ครูทำเพื่อจะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ฉันท ธาตุดทอง (2552, น. 5) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า การจัดการห้องเรียน (Classroom Management) หมายถึง การตัดสินใจของผู้สอนในการดำเนินงานใด ๆ ก็ตาม ที่เป็นการอำนวยความสะดวก และการควบคุมพฤติกรรมเพื่อให้ผู้เรียนที่อยู่

ในความรับผิดชอบของครูผู้สอนในขณะนั้นได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การจัดการชั้นเรียนจึงมีความหมายกว้าง นับตั้งแต่การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในห้องเรียนการจัดการกับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนการสร้างวินัยในชั้นเรียน ตลอดจนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และการพัฒนาทักษะการสอนของครูให้สามารถกระตุ้นพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการเรียน เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูในการอำนวยความสะดวก ควบคุมพฤติกรรม จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.1.2.3 หลักการจัดการชั้นเรียน

เนื่องจากชั้นเรียนมีความสำคัญเปรียบเสมือนบ้านที่สองของนักเรียนนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในชั้นเรียนประมาณวันละ 5-6 ชั่วโมงอิทธิพลของชั้นเรียนจึงมีมากพอที่จะปลูกฝังลักษณะของเด็กให้เป็นแบบที่ต้องการได้เช่นให้เป็นตัวของตัวเองให้สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดีให้ชอบแสวงหาความรู้อยู่เสมอให้มีความรับผิดชอบให้รู้จักคิดวิเคราะห์ตั้งนั้นเพื่อให้เด็กนักเรียนมีคุณลักษณะนิสัยดังประสงค์และมีความรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการอยู่ในชั้นเรียนครูจึงควรคำนึงถึงหลักการจัดชั้นเรียน ดังต่อไปนี้

1) การจัดชั้นเรียนควรให้ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

ชั้นเรียนควรเป็นห้องใหญ่หรือกว้างเพื่อสะดวกในการโยกย้ายโต๊ะเก้าอี้จัดเป็นรูป ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอนถ้าเป็นห้องเล็ก ๆ หลาย ๆ ห้องติดกันควรทำฝาเลื่อน เพื่อเหมาะแก่การทำให้ห้องกว้างขึ้น

2) ควรจัดชั้นเรียนเพื่อสร้างเสริมความรู้ทุกด้าน

โดยจัดอุปกรณ์ในการทำกิจกรรมหรือหนังสืออ่านประกอบที่หน้าสนใจไว้ตามมุมห้องเพื่อให้นักเรียนจะได้ค้นคว้าทำ

กิจกรรมควรติดอุปกรณ์รูปภาพและผลงานไว้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้

3) ควรจัดชั้นเรียนให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี

ได้แก่สภาพแวดล้อมทางกายสติปัญญาอารมณ์และสังคมซึ่งมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และการเรียนของนักเรียนเป็นอันมากครูมีส่วนช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้นให้นักเรียนจัดหรือติดอุปกรณ์ให้มีสีสันสวยงามจัดกระถางต้นไม้ประดับชั้นเรียนจัดที่ว่างของชั้นเรียนให้นักเรียนทำกิจกรรมคอยให้คำแนะนำในการอ่านหนังสือค้นคว้าแก้ปัญหาและครูควรสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนไม่ให้เกิดเป็นกันเองกับนักเรียนให้นักเรียนรู้สึกมีความปลอดภัยสะดวกสบายเหมือนอยู่ที่บ้าน

4) ควรจัดชั้นเรียนเพื่อเสริมสร้างลักษณะนิสัยที่ดีงาม

ชั้นเรียนจะน่าอยู่ก็ตรงที่นักเรียนรู้จักรักษาความสะอาดตั้งแต่พื้นชั้นเรียนโต๊ะม้านั่งขอบประตูหน้าต่างขอบกระดานชอล์กแปลงลบกระดานฝาผนังเพดานซอกมุมของห้องถึงขยะต้องล้างทุกวันเพื่อไม่ให้มีกลิ่นเหม็นและบริเวณที่ตั้งถังขยะจะต้องดูแลเป็นพิเศษเพราะเป็นแหล่งบ่อเกิดเชื้อโรค

5) ควรจัดชั้นเรียนเพื่อสร้างความเป็นระเบียบ

ทุกอย่างจัดให้เป็นระเบียบทั้งอุปกรณ์ของใช้ต่าง ๆ เช่นการจัดโต๊ะชั้นวางของและหนังสือแม้แต่การใช้สิ่งของก็ให้นักเรียนได้รู้จักหยิบใช้เก็บในที่เดิมจะให้นักเรียนเคยชินกับความเป็นระเบียบ

6) ควรจัดชั้นเรียนเพื่อสร้างเสริมประชาธิปไตยโดยครูอาจจัดดังนี้

6.1) จัดให้นักเรียนเข้ากลุ่มทำงานโดยให้มีการหมุนเวียนกลุ่มกันไปเพื่อให้ได้ฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น

6.2) จัดที่นั่งของนักเรียนให้สลับที่กันเสมอเพื่อให้ทุกคนได้มีสิทธิที่จะนั่งในจุดต่างๆของห้องเรียน

6.3) จัดโอกาสให้นักเรียนได้หมุนเวียนกันเป็นผู้นำกลุ่มเพื่อฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

7) ควรจัดชั้นเรียนให้เอื้อต่อหลักสูตร

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับปัจจุบัน เน้นการจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและให้ใช้กระบวนการสอนต่างๆดังนั้นครูจึงควรจัดสภาพห้องให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้เช่นการจัดที่นั่งในรูปแบบต่างๆอาจเป็นรูปตัวยูตัวทีหรือครึ่งวงกลมหรือจัดเป็นแถวตอนลึกให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดบรรยากาศทางด้านจิตวิทยาให้ผู้เรียนรู้สึกกล้าถามกล้าตอบกล้าแสดงความคิดเห็นเกิดความใคร่รู้ใคร่เรียนซึ่งจะเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาตนเองพัฒนาอาชีพพัฒนาสังคมและเป็นคนเก่งดีมีความสุขได้ในที่สุด

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่าหลักการจัดชั้นเรียนคือการจัดบรรยากาศทางด้านกายภาพและการจัดบรรยากาศทางด้านจิตวิทยาในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และเพื่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกายอารมณ์สังคมและสติปัญญาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป

สรุปได้ว่า การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถรับผิดชอบควบคุมดูแลตนเองได้ในอนาคตการจัดบรรยากาศมีทั้งด้านกายภาพเป็นการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนทั้งการจัดตกแต่งในห้องเรียนจัดที่นั่งจัดมุมเสริมความรู้ต่างๆให้สะดวกต่อการเรียนการสอนทางด้านจิตวิทยาเป็นการสร้างความอบอุ่นความสุขสบายใจให้กับผู้เรียนผู้สอนควรจัดบรรยากาศทั้ง 2 ด้านนี้ให้เหมาะสมนอกจากนี้การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดความสุขแก่ผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะสร้างคุณลักษณะนิสัยของการใฝ่เรียนรู้การมีนิสัยรักการเรียนรู้การเป็นคนดีและการมีสุขภาพจิตที่ดีสามารถอยู่

ในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อไปซึ่งบุคคลสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นได้คือครูผู้นำทางแห่งการเรียนรู้นั่นเอง

2.1.3 สมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูของ ตามเกณฑ์คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, น.3-5) โดยมีตัวบ่งชี้ในการประเมิน ดังนี้

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 3 ด้าน

1. ด้านการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน
2. ด้านการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้น

เรียน/ประจำวิชา

3. ด้านการกำกับดูแลชั้นเรียน/ประจำวิชา

พณฑ์ ธาตุทอง (2552, น. 12) ได้กว้างถึงสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูไว้ว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. มีภาวะผู้นำ
2. สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
3. สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
4. สามารถในการประสานประโยชน์
5. สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

จัดการ

Martin and colleagues (1998, pp. 6-15) ได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ว่าจะต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การบริหารจัดการการเรียนการสอน การบริหารจัดการคน และการบริหารจัดการพฤติกรรมส่วน Kiyemet (2011, p. 167) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ

สมรรถนะของครู หรืออาจารย์ที่ควรมี ได้แก่ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านหลักสูตร สมรรถนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต สมรรถนะด้านวัฒนธรรมและสังคม สมรรถนะด้านอารมณ์ สมรรถนะด้านการสื่อสาร สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ National Council for Teacher Education (NCTE) ที่กล่าวว่า สมรรถนะของครูอาจารย์ที่ควรมี ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหาวิชา การวางแผน และกลวิธีในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ การส่งเสริมแรงจูงใจของผู้เรียน ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ การวัดประเมินผลของผู้เรียน และการจัดการห้องเรียน สอดคล้องกับ Natasa and Theo (2010, p. 64) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของครูหรืออาจารย์ พบว่า สมรรถนะของครูหรืออาจารย์ควรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้ในวิชา กลวิธีในการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร ด้านความเข้าใจในระบบของการพัฒนาการศึกษา ด้านการประเมินและการพัฒนาตนเองและด้านการดูแลผู้เรียน

ซึ่งจากองค์ประกอบของสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ศึกษามา ผู้วิจัยได้สรุปเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูมี 5 ด้าน ดังนี้คือ 1) ด้านการมีภาวะผู้นำ 2) ด้านการสร้างบรรยากาศชั้นเรียน 3) ด้านการสื่อสาร 4) ด้านการประสานประโยชน์ และ 5) ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้

2.1.4 งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน

จากผลการวิจัยของนักการศึกษาหลายคน พบว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน เช่น Kim (2008, p. 45) ได้ศึกษาผลของการฝึกอบรมการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยได้เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการอ่าน ด้านภาษา ศิลปะ และคณิตศาสตร์ของนักเรียน ระหว่างครูที่ผ่านการอบรมจำนวน 43 คน กับครูที่ไม่ผ่านการอบรมจำนวน 51 คน โดยใช้วิธี

จับคู่กลุ่มนักเรียนที่สอน ผลการวิจัย พบว่า จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรมสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Gornto (2009, p. 104) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำนักเรียนในการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำนักเรียนในห้องเรียนที่มีการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับการบริหารชั้นเรียนแบบธรรมดา ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนกลุ่มที่มีการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีภาวะผู้นำสูงกว่านักเรียนกลุ่มที่มีการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบธรรมดา ส่วน Safia (2009, p. 79) ได้ศึกษาความสามารถของครูระดับมัธยมศึกษาในรัฐปีนจาบด้านการบริหารจัดการห้องเรียน พบว่า ครูมัธยมศึกษามีความตระหนักถึงทักษะการจัดการห้องเรียน การจัดบรรยากาศห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้เทคนิคการปรับพฤติกรรมที่หลากหลาย และผลการศึกษาพบว่าครูมัธยมศึกษาเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับนักเรียนโดยไม่ใช่หลักจิตวิทยา ซึ่งเป็นความสามารถที่ด้อยของครูมัธยมศึกษาในการพัฒนาทักษะการจัดการห้องเรียน ควรมีการจัดคอร์สสั้น ๆ ให้ครูทุกคนเข้ารับการฝึก ส่วนการส่งเสริมระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นเสมอ ครูควรได้รับการฝึกฝนในวิธีการที่สามารถเข้าใจได้ และสามารถนำมาใช้ในสถานการณ์ในห้องเรียนได้ ทุกคอร์สควรจัดบนพื้นฐานที่จะพัฒนาความรู้ของครู ซึ่งครูควรมีความเข้าใจมนุษย์ หลักจิตวิทยา และสามารถประยุกต์ใช้ในกระบวนการสอนได้ นอกจากนี้ Burkett (2011, p. 68) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบผู้นำกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างบุคลิกผู้นำแบบเปิดรับการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการชั้นเรียน แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการชั้นเรียนกับประสบการณ์ในการสอน และการได้รับใบประกาศ

สำหรับในประเทศไทยมีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
ชั้นเรียนของครู ดังนี้

ยุวดี ยางสวย (2550, น. 85) ได้ศึกษาสมรรถนะด้านการ
บริหารจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี
ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีสมรรถนะ
ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม
และรายด้าน เรียงลำดับดังนี้ การบริหารจัดการในชั้นเรียน
มีภาวะผู้นำการสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ การประสานประโยชน์
และการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

ประทวน มูลหล้า (2552, น. 15) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์
กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษา
ช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการ
บริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 1 ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง บรรยากาศในโรงเรียนแบบ
มุ่งผลสำเร็จของงาน ทศนคติของครูต่อนักเรียน และการนิเทศ
ภายในสามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะการบริหารจัดการชั้น
เรียนโดยรวมได้ร้อยละ 41.10

จารุวรรณ เพียรบุญ (2554, น. 90) ได้วิจัยการศึกษา
สมรรถนะการบริหารจัดการห้องเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขต
ยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการ
ห้องเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตยานนาวา ทั้ง 5 ด้าน โดย
ภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เสาวนันท์ ขวัญแก้ว (2554, น. 101) สมรรถนะทาง
วิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะทาง
วิชาการของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้าน การบริหาร

จัดการชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านที่มีผลการประเมินต่ำ สุดคือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เมื่อพิจารณาสมรรถนะ ในแต่ละด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ เพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ

อัจฉรา หล่อตระกูล (2557, น.204) ได้ศึกษาการพัฒนา สมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ในภาพรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม

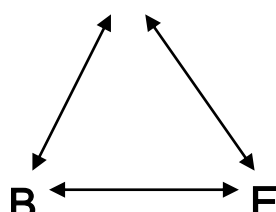
วารุณี ผลเพิ่มพูน (2556, น.63-67) ได้วิจัยการศึกษา สมรรถนะของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และ ผลการศึกษาเชิงลึกในกลุ่มครูที่มีสมรรถนะสูง พบว่า ข้าราชการ ครูที่มีสมรรถนะสูงมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้รับขวัญ กำลังใจ เรียนรู้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความยุติธรรม วิเคราะห์หลักสูตรสู่แผนการ จัดการเรียนรู้ จัดทำนวัตกรรมตามแผนการจัดการการเรียนรู้ รู้จัก ผู้เรียนรายบุคคล

จากเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหาร จัดการชั้นเรียนที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการชั้น เรียนนั้นเป็นการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูล สารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแล ชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะการ บริหารจัดการชั้นเรียนของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญ อย่างยิ่งที่จะส่งผลให้การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน การศึกษาเพื่อหาตัวแปรหรือปัจจัยที่ ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูจึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อที่เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับหน่วยงานที่

เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนให้สูงขึ้น เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่จะเกิดขึ้นตามมา

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธรปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) ของ Bandura ซึ่งเป็นทฤษฎีว่าด้วยการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ โดยแบนดูรามีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์นอกเหนือเกิดจากปฏิกิริยาสะท้อนเบื้องต้นแล้ว สามารถเกิดจากการเรียนรู้ทั้งสิ้น และในการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่เหล่านั้นสามารถเรียนรู้ได้จากการมีประสบการณ์ตรงหรือไม่ก็เรียนรู้ได้จากการสังเกต และองค์ประกอบในตัวบุคคลมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้พฤติกรรม (Bandura, 1977 P. 16) ทั้งนี้ในการอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์นั้น แบนดูราได้อธิบายในรูปของการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องระหว่างพฤติกรรม องค์ประกอบส่วนบุคคล และองค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม โดยที่องค์ประกอบทั้ง 3 นี้จะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Bandura, 1977, pp. 9-10) ดังแสดงในภาพที่ 2.3



P แทน องค์ประกอบส่วนบุคคล

E แทน องค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม

B แทน พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล

ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนบุคคล องค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อมและ พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล. ปรับปรุงจาก *Self-Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*. Bandura, 1977, pp. 9-10.

จากภาพที่ 2.3 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล (B) องค์ประกอบส่วนบุคคล (P) และองค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม (E) มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน โดยแบนดูรา ถือว่าทั้งบุคคลและสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุของพฤติกรรม และพฤติกรรมของมนุษย์ส่วนมากจะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) แต่อาจจะเป็นตัวแบบสัญลักษณ์ เช่น ตัวแบบที่เห็นในโทรทัศน์ นอกจากนี้คำบอกเล่าด้วยคำพูด หรือข้อมูลที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรก็เป็นตัวแบบได้ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2541, น. 236-238) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการให้คำแนะนำ การให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากเพื่อร่วมงาน ตลอดจนนโยบายต่าง ๆ ที่เป็นลายลักษณ์อักษรจากองค์กรหรือหน่วยงาน สามารถจัดเป็นตัวแบบที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมแก่บุคคลได้

เนื่องจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา ได้อธิบายสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลว่าเกิดจากสาเหตุหลัก 2 ประการ ได้แก่ 1) สาเหตุจากตัวบุคคล (Person) หรือปัจจัยทางจิต โดยจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรที่สำคัญและมีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูด้านตัวบุคคล หรือปัจจัยทางจิต

ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในการสอน และ 2) สาเหตุจากสิ่งแวดล้อม (Environment) หรือปัจจัยทางสังคม โดยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ และมีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และแนวคิดเกี่ยวกับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ โดยมีตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะทางจิตใจทำให้มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของสาเหตุจากตัวบุคคล หรือปัจจัยทางจิต และสาเหตุจากสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยทางสังคม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ความพึงพอใจในงาน

2.2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ ดังนี้

Luthans (2005, pp. 211-212) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นเจตคติของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงภาวะทางอารมณ์ที่น่าพึงพอใจของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลประเมินถึงสิ่งที่ได้จากการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับที่ Muchinsky (2003, p. 307) ที่เห็นว่าความพึงพอใจในงานหมายถึงระดับความพอใจที่บุคคลได้รับมาจากงานที่ทำในขณะที่ Kreitner and Kinichi (2004, p. 202) เห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกต่องานที่ทำในด้านต่างๆ ที่สำคัญได้แก่ ตัวงาน (The work Itself) ค่าตอบแทน (Pay) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Promotional Opportunities) หัวหน้างาน (Supervision) เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) และการสนับสนุนทางสังคมของเพื่อน

ร่วมงาน ส่วน Jackie (2010, p.7) เห็นว่าความพึงพอใจในงาน เป็นเจตคติของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงอารมณ์ในเชิงบวก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลประเมินผลจากการทำงาน สำหรับ วีรวรรณ สุทิน (2551, น.58) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นการตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกที่น่าพอใจของบุคคลต่องานที่ทำในด้านต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากการรับรู้ว่างานที่ทำบรรลุผลสำเร็จหรืองานนั้นนำไปสู่การบรรลุผลตอบแทนที่มีความหมาย และปัญญา ประดิษฐ์บาทุกา (2556, น. 13) เห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นความคิดที่ดีหรือความรู้สึกชอบของอาจารย์ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ และการรับรู้ว่าการทำงานประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้ทางอารมณ์ หรือความรู้สึกที่น่าพอใจของบุคคลต่อหน้าที่การงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ว่างานที่ทำประสบผลสำเร็จ หรืองานนั้นนำไปสู่ความพอใจต่อผลตอบแทนที่มีความหมาย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกเป็นความพึงพอใจในงานด้านบริบท และความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานด้านบริบท หมายถึง การตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกที่น่าพอใจของบุคคลต่อบริบทต่าง ๆ ของงานได้แก่ความมั่นคงในงานค่าตอบแทนเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

2. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน หมายถึง การตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกที่น่าพอใจของบุคคลต่องานที่ทำได้แก่แรงจูงใจภายในงานความก้าวหน้าในงานและความพึงพอใจในงานทั่ว ๆ ไป

2.2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานนั้นนำชัย

ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550, น. 36-37) ได้แบ่งทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 4 ทฤษฎีใหญ่ คือ

1) ทฤษฎีการบรรลุตามที่หวัง (Fulfillment Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้บรรลุในสิ่งที่หวัง นั่นก็คือ งานที่บุคคลทำนั้นจะให้ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการและให้ความสำคัญ และเมื่อบุคคลได้ทำตามที่ต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจขึ้น

2) ทฤษฎีความไม่สอดคล้อง (Discreancy Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายความพึงพอใจในงานที่ค่อนข้างตรงข้ามกับทฤษฎีแรก คือ อธิบายในแง่ความไม่สอดคล้องกันระหว่างผลลัพธ์ที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับจากงานที่ทำกับผลลัพธ์จริงที่บุคคลได้รับ ถ้าทั้งสองส่วนไม่สอดคล้องหรือขัดแย้ง บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น

3) ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) เป็นทฤษฎีที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีนี้เสนอมุมมองว่าความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลรู้สึกว่ามี ความยุติธรรม หรือความเท่าเทียมกันเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากงานที่ทำ การเปรียบเทียบนี้เป็นไปได้สองลักษณะ ลักษณะแรกคือการเปรียบเทียบสิ่งที่บุคคลต้องลงทุนลงแรงในงานที่ทำเทียบกับสิ่งที่บุคคลได้รับรางวัลตอบแทน ถ้าสองส่วนนี้ไม่สมดุลหรือไม่เท่าเทียมกัน ความพึงพอใจในงานก็จะน้อยในมุมมองของทฤษฎี แม้ว่าบุคคลจะได้รับรางวัลมากกว่าสิ่งที่ตนเองต้องออกแรงทำงาน ความไม่พึงพอใจในงานก็จะเกิดขึ้นเช่นกัน เพราะเกิดความไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นระหว่างสิ่งที่ตนออกแรงกับสิ่งที่ตนได้รับ

4) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) เป็นทฤษฎีที่มองว่า ความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานเป็นสองปัจจัยที่แยกจากกัน ไม่ใช่เป็นปัจจัยเดียว แต่อยู่กันคนละขั้ว ไม่เหมือนมุมมองเดิมที่ผ่านมา (Herzberg) เป็นผู้ริเริ่มเสนอทฤษฎีสองปัจจัยนี้ขึ้นมา เขาเสนอสองปัจจัย คือ ปัจจัยปกป้องหรือปัจจัย

ค่าจุน (Hygiene or maintenance factor) คือ ปัจจัยที่คอยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้น ส่วนใหญ่ปัจจัยนี้มักเป็นปัจจัยทางกายภาพ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความมั่นคง รางวัลผลตอบแทน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น แต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจและการปฏิบัติงานที่ลดน้อยลง ส่วนปัจจัยสนับสนุน (Motivation factor) คือ ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง เช่น ความรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ความพึงพอใจในงานเป็นลักษณะทางจิตอย่างหนึ่งซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูควรจะมี ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อความผาสุกทางอารมณ์และสุขภาพจิตที่ดีของพนักงานในองค์กร ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นถือเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่พบว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล โดยการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นถือว่าได้รับความสนใจมาเป็นเวลายาวนาน (Luthans, 2005, p. 214) สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพบว่ามีแนวทางในการศึกษา 3 แนวทาง (Jewell, 1998, pp. 212-217) แนวทางแรกมุ่งศึกษาความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยเห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นมโนทัศน์รวม (A global concept) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความชอบหรือความไม่ชอบของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ทำ เป็นสภาวะภายในจิตใจหรืออารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจของบุคคล (Overall Satisfaction) แนวทางที่สองมุ่งศึกษาความ

พึงพอใจในงานเฉพาะด้าน โดยเห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็น มโนทัศน์ที่จำแนกออกเป็นด้าน ๆ (A faceted concept) อย่าง อิสระ ดังนั้นจึงต้องศึกษาแต่ละด้านแยกออกจากกัน โดยนักวิจัยที่ ยึดตามแนวคิดนี้เห็นว่าบุคคลมีความพึงพอใจต่องานในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญได้แก่ความพึงพอใจต่อภาระงาน ความมั่นคงในงาน การ ตอบแทนจากการทำงานเงื่อนไขในการทำงานสถานภาพและ เกียรติภูมิของงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน นโยบายหรือหลักการที่ หน่วยงานใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการ จัดการทั่วไป ความสัมพันธ์กันระหว่างหัวหน้ากับใต้บังคับบัญชา ความอิสระและความรับผิดชอบในงานที่ทำ โอกาสที่จะได้ใช้ ความรู้และทักษะและโอกาสในการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง อย่างไรก็ตามแม้จะพบว่าความพึงพอใจต่องานในด้านต่าง ๆ ข้างต้นนั้นจะมีความสำคัญ แต่ก็พบว่าในการที่จะวัดความพึง พพอใจต่องานในด้านใดบ้างนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณาคือความ สอดคล้องเหมาะสมกับงานวิจัยที่สนใจศึกษาแนวทางที่สามมุ่ง ศึกษาความพึงพอใจในงานโดยมองว่าความพึงพอใจในงานเป็น การกระทำเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคล (A function of fulfilled need) อย่างไรก็ตามพบว่าการศึกษาความพึงพอใจใน งานที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือการศึกษาความพึงพอใจในงาน โดยรวม ซึ่งจากการศึกษาของอาร์วีเยย์และคนอื่น ๆ Arvey et al, 1989 (อ้างถึงใน จารุพร แสงเป่า, 2542, น. 53) พบว่า ความพึง พพอใจในงานโดยรวมหรือความพึงพอใจในงานทั่วไป (General Satisfaction) สามารถแยกออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความพึง พพอใจภายในงาน (Intrinsic Satisfaction) และความพึงพอใจ ภายนอกงาน (Extrinsic Satisfaction) สอดคล้องกับ Hackman and Oldham (1980, pp. 104-105) ที่เห็นว่าความพึงพอใจใน งานจำแนกออกเป็น 2 องค์ประกอบองค์ประกอบแรก คือ ความพึง

พอใจในงานด้านบริบท (Context Satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อความมั่นคงในงาน (Job Security) ค่าตอบแทนเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน องค์ประกอบที่สอง คือความพึงพอใจในลักษณะงาน (Affective Outcomes) ได้แก่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในงาน (Internal Work Motivation) ความพึงพอใจในความก้าวหน้าของงาน (Growth Satisfaction) และ ความพึงพอใจในงานทั่วไป (General Satisfaction)

2.2.1.3 การวัดความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาของ Jewell (1998, pp. 212-217) พบว่าในการวัดความพึงพอใจในงานจะกำหนดวิธีการในการวัดอย่างไร นั้นขึ้นอยู่กับแนวคิดพื้นฐานที่บุคคลยึดถือซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในงานโดยรวมของบุคคล โดยจำแนกองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ ความพึงพอใจในงานด้านบริบทและความพึงพอใจในลักษณะงานตามแนวคิดของแฮคแมนและโอลด์แฮม ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดความพึงพอใจทั้งสองด้านนี้ของ Hackman and Oldham (1980, pp. 282-286, 305) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแบบสำรวจปัจจัยคุณลักษณะของงาน (Job Diagnostic Survey) มาปรับใช้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการทำงานด้านการสอนของครูในโรงเรียน ทั้งนี้แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ จำแนกเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านบริบทจำนวน 7 ข้อ และความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน จำนวน 3 ข้อ ทั้งนี้ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จากน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน จนถึงมากที่สุดให้ 5 คะแนน ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวกสำหรับข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนลักษณะตรงข้าม ผู้ที่ตอบได้

คะแนนสูงกว่าแสดงว่า มีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ที่ตอบได้
คะแนนต่ำกว่า

2.2.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

Judge, Heller and Mount (2002, pp. 530-541) ทำ
การสังเคราะห์งานวิจัยโดยการวิเคราะห์เมตต้าที่ศึกษาเกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจ
ที่มีต่องานโดยรวม (Overall job satisfaction) จำนวน 163 เรื่อง
ที่ตีพิมพ์ในช่วงปี ค.ศ. 1887 ถึง 2000 จากฐานข้อมูล PsycINFO
พบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการตระหนักในหน้าที่
รับผิดชอบมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของ
บุคคล (Estimated true score correlations = .26) สอดคล้องกับ
การศึกษาของ Olayiwola (2011, p. 579) พบว่า ความพึงพอใจ
ในงานและการรับรู้ความสามารถแห่งตนเป็นตัวทำนาย
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ Allison (2008, p. 3) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน
มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ
Petty, McGee and Cavender (1984, pp. 712-721) ที่ศึกษา
ความพึงพอใจในงานในรูปของอารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความ
พึงพอใจในงานของบุคคล (Overall Job Satisfaction) พบว่า
ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันสูง
(Mean Corrected Correlation = .31) สอดคล้องกับผลที่ได้จาก
การสังเคราะห์งานวิจัยของ Judge et. al. (2001, pp. 376-407)
ที่ได้สังเคราะห์งานวิจัยจำนวน 312 เรื่อง (N= 54,417) ที่ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการ
ปฏิบัติงานของบุคคลจากฐานข้อมูล PsycINFO (1967-1999)

จากบรรณานุกรมของการทบทวนงานวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่ผ่านมา และจากวารสารต่างๆ รวม 21 วารสาร (ค.ศ. 1983 - 2001) พบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้นจากสภาวะภายในจิตใจหรืออารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Mean True Correlations = .30)

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่กล่าวมาชี้ให้เห็นได้ว่าความพึงพอใจโดยรวมในงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคลสำหรับการทำงานทางด้านการสอนก็พบผลที่สอดคล้องกัน เช่น จากการศึกษาของ ชัญญา ลีศัตรุพ่าย (2552, น.161-162) พบว่าพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ วีรวรรณ สุกิน (2551, น. 132-134) พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงานส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .09 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัญญา ประดิษฐ์บาทูกา (2556, น. 133) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 การรับรู้ความสามารถในการสอน

2.2.2.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถในการสอน

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถในการสอน ดังนี้

Bandura (2001, p. 212) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน (Perceived Self-efficacy หรือเรียกสั้น ๆ ว่า Self-efficacy) ว่าหมายถึงความเชื่อของบุคคลในความสามารถของเขาในการที่จะดำเนินการต่าง ๆ ในแนวทางที่ทำให้เขามีอำนาจเหนือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตของเขาการรับรู้ความสามารถของตนถือเป็นความเชื่อ (Future-Oriented Belief) เกี่ยวกับระดับความสามารถของบุคคลที่คาดว่าจะแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆที่ต้องเผชิญ โดยความเชื่อนี้จะมีอิทธิพลต่อทั้งแบบแผนการคิด (Thought Patterns) และอารมณ์ความรู้สึก (Emotions) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล (Actions) กล่าวคือการรับรู้ความสามารถของตนจะเป็นสิ่งที่กำหนดว่าเมื่อบุคคลจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้ายหรือความล้มเหลวหลายๆครั้งบุคคลจะยังคงทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและฝึกฝนตนเองเพื่อให้สามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆที่มีอิทธิพลต่อชีวิตของเขาในระดับมากน้อยเพียงใด (Tschannen-Moran, WoolfolkHoy and Hoy, 1998, p. 207-210 citing Bandura, 1986, 1993, 1996, 1997) ส่วน วีรวรรณ สุทิน (2551, น.14) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้ความสามารถในการสอน ว่า หมายถึงความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนในการจัดการและดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานทางด้านการสอนบรรลุผลตามระดับที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถในการสอนของครูด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอน และด้านการประเมินผลการเรียนการสอน

จากการที่มีผู้สนใจที่จะนำแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของครูของแบนดูราไปใช้อย่างกว้างขวางจึงทำให้มีการกำหนดความหมายของการรับรู้ความสามารถของครูทั้งที่เหมือนและแตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายของงานวิจัยแต่ละเรื่องอย่างไรก็ตามจากการการสังเคราะห์งานวิจัยของ Tschannen-Moran,

Woolfolk Hoy and Hoy (1998, p. 233) สรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของครูที่สอดคล้องตามแนวคิดของแบนดูรานั้นหมายถึงความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนในการจัดการและดำเนินการต่างๆเพื่อให้การปฏิบัติงานทางด้านการสอนบรรลุผลตามระดับที่ได้กำหนดไว้

2.2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถในการสอน

แบนดูราได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนมาใช้ศึกษากับครูโดยเห็นว่าการรับรู้ความสามารถของครูเป็นรูปแบบหนึ่งของการรับรู้ความสามารถของตน (A type of Selfefficacy) ที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อของครูว่าตนเองมีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมสำคัญในการช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปในทางที่ดีขึ้นโดยแบนดูราเห็นว่าความเชื่อดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อครูในการที่จะทุ่มเทความพยายามความยืนหยัดในการเผชิญกับอุปสรรคความสามารถในการปรับตัวหรือคืนสู่สภาพเดิมเมื่อต้องเผชิญกับความล้มเหลวและความเครียดหรือความซึมเศร้าที่เกิดขึ้นเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดัน (Henson, 2001, p.822, Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy and Hoy, 1998, p. 203 citing Bandura. 1997)

การรับรู้ความสามารถของครูตามแนวคิดของแบนดูรานี้ได้ถูกนำมาใช้ศึกษากับครูอย่างกว้างขวางในฐานะที่เป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานของครูโดยในส่วนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนนั้นพบว่าการรับรู้ความสามารถของครูจะเป็นตัวกำหนดหนึ่งว่าครูจะจัดกิจกรรมวิชาการหรือปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนของตนอย่างไร (Gibson and Dembo, 2004, pp. 569-582, Tschannen-Moran, Woolfolk and Hoy. 1990, pp. 81-91)

2.2.2.3 การวัดการรับรู้ความสามารถในการสอน

จากการศึกษาเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวัดการรับรู้ความสามารถของครูตามแนวคิดของแบนดูรานันพบว่าเริ่มต้นจากการศึกษาของ Gibson and Dembo (2004, pp.569-582) ที่ได้พัฒนาเครื่องมือวัดที่เรียกว่า Teacher Efficacy Scale ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่าของลิเคิร์ตแบ่งออกเป็น 6 ระดับคือเห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Agree) เท่ากับ 6 คะแนนค่อนข้างเห็นด้วย (Moderately Agree) เท่ากับ 5 คะแนนเห็นด้วยบ้าง (Agree slightly more than disagree) เท่ากับ 4 คะแนนไม่ค่อยเห็นด้วย (Disagree slightly more than agree) เท่ากับ 3 คะแนนค่อนข้างไม่เห็นด้วย (Moderately Disagree) เท่ากับ 2 คะแนนและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Disagree) เท่ากับ 1 คะแนนแบบวัดนี้มีทั้งหมด 30 ข้อคำถามจำแนกเป็น 2 มาตรการย่อยมาตราแรกแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ความสามารถในการสอนของบุคคล (Personal teaching efficacy) โดยเห็นว่าการรับรู้ความสามารถในการสอนของบุคคลเป็นความเชื่อของครูว่าตนเองมีทักษะและความสามารถที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (Belief that one has the skills and abilities to bring about student learning) มาตรการที่สองคือการรับรู้ความสามารถในการสอนทั่วไป (General Teaching Efficacy) โดยเห็นว่าการรับรู้ความสามารถในการสอนทั่วไปเป็นความเชื่อของครูที่ว่าความสามารถของครูที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้นั้นได้ถูกจำกัดโดยอิทธิพลของปัจจัยภายนอกซึ่งอยู่นอกเหนือความควบคุมของครูเช่นสภาพแวดล้อมทางบ้านพื้นฐานของครอบครัวและอิทธิพลของพ่อแม่เป็นต้นโดยกิบสันและเด็มโบเห็นว่าการรับรู้ความสามารถในการสอนของบุคคลจะสอดคล้องตามแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) ส่วนการรับรู้ความสามารถในการสอนทั่วไปจะสอดคล้องตามแนวคิด

เกี่ยวกับความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcome Expectation) ของแบบดูราสำหรับการให้คะแนนหรือการประเมินระดับการรับรู้ความสามารถของครูจะพิจารณาคะแนนรวมจากทั้งสองมาตราย่อยแบบวัดของกิบสันและเต็มโบนับว่าเป็นแบบวัดที่ถูกนำไปขยายใช้อย่างกว้างขวางในงานวิจัยต่าง ๆ ในระยะต่อมา

นอกจากการวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูโดยจำแนกออกเป็น 2 องค์ประกอบตามแนวของ Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy and Hoy, 1998, p. 209, 217-218 (citing Ashton, Buhr and Crocker. 1984) ได้พัฒนาแบบวัด Ashton Vignette ซึ่งเป็นแบบวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูตามแนวคิดของแบบดูราที่เน้นถึงความเฉพาะเจาะจงของบริบทแวดล้อม (Context Specific) แบบวัดนี้มีความแตกต่างไปจาก 2 แบบวัดที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นคือมุ่งศึกษาถึงการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูโดยได้จำแนกการวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจ (Motivation) ระเบียบวินัย (Discipline) การสอนทางด้านวิชาการ (Academic Intruction) การวางแผนการสอน (Planning) การประเมิน (Evaluation) และการทำงานร่วมกับผู้ปกครองผู้เรียน (Work with parents) ลักษณะของแบบวัดจะเป็นบทความสั้นๆ (A series of vignettes) ที่อธิบายถึงสถานการณ์ต่างๆที่ครูจะต้องประสบแล้วตั้งคำถามเพื่อให้ครูพิจารณาหรือลงความเห็นในแต่ละสถานการณ์ รูปแบบที่สองจะเป็นการประเมินโดยอ้างอิงจากกลุ่ม (Norm-referenced) เป็นการถามเพื่อให้ครูพิจารณาเปรียบเทียบการกระทำของตนเองกับบุคคลอื่นโดยให้ครูพิจารณาตัวเองเลือกจากได้ผลน้อยกว่าครูส่วนใหญ่ (Much less effective than most teachers) ถึง

ได้ผลมากกว่าครูส่วนใหญ่ (Much more effective than most teachers)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ามีความพยายามอย่างมากจากนักวิจัยที่จะพัฒนาเครื่องมือวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูอย่างต่อเนื่องซึ่งแม้จะยังไม่ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนว่าเครื่องมือวัดใดดีที่สุดแต่ก็พอที่จะชี้ให้เห็นได้ว่าการวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูนั้นสามารถจำแนกออกเป็น 2 แนวทางแนวทางแรกเป็นการวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูโดยจำแนกออกเป็น 2 องค์ประกอบคือการรับรู้ความสามารถในการสอนของบุคคลและการรับรู้ความสามารถในการสอนทั่วไปหรือการคาดหวังถึงผลที่จะตามมาจากการสอนส่วนแนวทางที่สองเป็นการวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูในหลายองค์ประกอบเช่น การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจการมีอิทธิพลต่อการชี้แหล่งทรัพยากรการมีความสามารถในการสอนการมีความสามารถในการจัดระเบียบการมีความสามารถที่จะขอความร่วมมือจากผู้ปกครองการมีความสามารถที่จะขอความร่วมมือจากชุมชนและการมีความสามารถที่จะสร้างบรรยากาศทางบวกในโรงเรียนโดยการรับรู้ความสามารถในการสอนนั้นอาจวัดในด้านต่างๆดังนี้ด้านแรงจูงใจระเบียบวินัยการสอนทางด้านการวางแผนการสอนการประเมินและการทำงานร่วมกับผู้ปกครองผู้เรียน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวทางในการวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูจากทั้งสองแนวคิดมาประยุกต์ใช้โดยมุ่งศึกษาการรับรู้ความสามารถของครูตามแนวคิดของแบนดูราที่ว่าในการวัดความสามารถของตนนั้นไม่ใช่การวัดที่คลุมเครือในเรื่องรวมๆแต่เป็นการวัดการรับรู้ความสามารถในเรื่องใดเรื่องอย่างมีบริบทซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาการรับรู้ความสามารถในการสอนในบริบทของการบริหารจัดการชั้นเรียนและมุ่งวัดองค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถในการสอนของครู (Personal Teaching Efficacy) ตามแนวคิดของกิบสันและเต็มโบที่นอกจากจะพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

ความสามารถของตนของแบนดูราแล้วยังพบว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สามารถนำไปอธิบายพฤติกรรมการสอนของครูได้มากกว่า การรับรู้ความสามารถในการสอนทั่วไป (Tschannen-Moran , Woolfolk Hoy and Hoy,1998, pp.213-214 , Wertheim and Leyser, 2002, p. 57) โดยจะพิจารณาการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูในด้านการเตรียมการสอนการดำเนินการสอนและการประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดการชั้นเรียนของครู

2.2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถในการสอน

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถในการสอนที่ส่งผลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

การรับรู้ความสามารถของครูถือว่าเป็นความนึกคิดที่สำคัญของครูที่ก่อเกิดขึ้น (A Powerful Construct) ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของครูของ Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy and Hoy (1998, pp. 202-248) พบว่าการรับรู้ความสามารถของครูมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทางการสอนของครูรวมด้วยกล่าวคือการรับรู้ความสามารถของครูจะมีผลต่อความพยายามการตั้งเป้าหมายและระดับความมุ่งมั่นปรารถนา (Aspiraton) ที่ครูจะทุ่มเทในการสอนโดยพบว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีลักษณะที่สำคัญคือเปิดกว้างในการรับแนวคิดใหม่ๆและมุ่งมั่นที่จะทดลองเพื่อแสวงหาวิธีการใหม่ๆที่ดีที่จะช่วยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีขึ้นนอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของครูยังมีอิทธิพลต่อความคงทนในการใช้ความพยายาม (Persistence) เมื่อต้องเผชิญกับสิ่งที่ทำให้เกิดความยากลำบากและความสามารถที่จะปรับตัวสู่สภาพเดิมได้ง่าย (Resilience) เมื่อ

ประสบกับความล้มเหลวอีกทั้งยังพบว่าครูที่รับรู้ความสามารถของตนจะไม่ตำหนิเมื่อผู้เรียนทำผิดพลาดและจะใช้ความพยายามหรือทุ่มเทเวลาอย่างมากในการสอนผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ยากรวมถึงพบในส่วนน้อยว่าจะส่งต่อผู้เรียนที่มีความยากลำบากในการเรียนรู้ (Difficult Student) ไปสู่ระบบการเรียนแบบการศึกษาพิเศษ (Special Education) และที่สำคัญพบว่าครูที่รับรู้ความสามารถของตนจะมีความกระตือรือร้นในการสอน (Enthusiasm for Teaching) มีความยึดมั่นผูกพันต่อการสอนและเข้าสอนอย่างสม่ำเสมอ (Stay in teaching) (Tschannen-Moran , Woolfolk Hoy and Hoy, 1998, pp. 202-248) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรวรรณ สุทิน (2551, น. 132) ได้วิจัย เรื่อง อิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การรับรู้ความสามารถของครูในการสอน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .81 สอดคล้องกับ วาสนา แสงงาม (2552, น. 92) ที่วิจัย พบว่าตัวบ่งชี้ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครุคณิตศาสตร์มี 3 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ด้านการวัดผลและประเมินผล ตัวบ่งชี้ด้านบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำทางวิชาการ และตัวบ่งชี้ด้านความรู้ โดยอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพการสอนของครุคณิตศาสตร์ได้ร้อยละ 60.90 สอดคล้องกับ วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552, น. 98) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน ซึ่งปัจจัยจูงใจวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ดังนี้ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.80, 0.74, 0.67, 0.59 และ 0.32 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค่าจุน วัตได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ดังนี้ นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ และสภาพการทำงาน มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.83, 0.82, 0.74, 0.61 และ 0.55 ตามลำดับ

สรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงต่อการรู้คิดแรงจูงใจ อารมณ์ความรู้สึกและการเลือกแสดงพฤติกรรมของบุคคล อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดถึงปริมาณและความยาวนานในการแสดงออกของความมุ่งมั่นพยายามที่บุคคลใช้ในขณะที่ต้องเผชิญกับอุปสรรคและประสบการณ์ที่เลวร้ายต่างๆ กล่าวคือ บุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถมากเท่าไรก็จะยิ่งทุ่มเทความพยายามและมีความอดทนในการแสดงพฤติกรรมนั้นๆอย่างไม่ย่อท้อ

2.2.3 การรับรู้บรรยากาศองค์กร

2.2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

มีผู้ให้จำกัดความของ บรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

Litwin and Stringer (2002, p.45) กล่าวว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ส่วน Lunenburg and Ornstein (2000) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรว่าเป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวม (Total Environmental Quality) ซึ่งเกิดขึ้นภายในองค์การหนึ่งๆ ซึ่งอาจจะหมายถึงฝ่ายหนึ่ง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน เช่น อาคารสถานที่และสถานที่ตั้งของโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ Stringer (2002) ให้ทัศนะว่า บรรยากาศองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ที่จะส่งผล

ต่อการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจและการทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จส่วนนี้ กัญชลาลันเหลือ (2554, น. 119) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งระบบการบริหารงานขององค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์การ ที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งในแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันไป และส่งผล

ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานรวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

2.2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

การศึกษาในเรื่องบรรยากาศองค์การดำเนินมาเรื่อย ๆ และมีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่อง แต่ที่สำคัญเริ่มตั้งแต่ แนวคิดเดิมของนักวิชาการอย่าง Litwin and Stringer (2002, pp.45-46) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 8 มิติ ดังนี้

1) โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง โครงสร้างองค์การที่กำหนดขึ้นมาสำหรับใช้ในองค์การ มีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคล และพฤติกรรมของบุคลากร

2) ความท้าทายและความรับผิดชอบในการทำงาน (Challenge and responsibility) เกี่ยวกับความเข้าใจ หรือการ

รับรู้ด้านความท้าทายของงาน ปริมาณงานที่ทำ การเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ และความมีอิสระในการทำงานของแต่ละบุคคล

3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) เป็นการส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสมาชิกในองค์กร เพื่อเกิดความรู้สึกที่อบอุ่น ช่วยลดความกังวล ความตึงเครียด และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4) การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษ จะเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้นของบุคคล

5) ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานในองค์กร ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้ และผู้นำจะต้องมีบทบาทสำคัญในการหาทางแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

6) มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standard and Expectation) เป็นการรับรู้ที่เกี่ยวกับความสำคัญของของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนในเรื่องความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับมาตรฐานการทำงานที่กำหนดขึ้นในแต่ละองค์กร

7) ความจงรักภักดีต่อกลุ่มและองค์กร (organizational and group loyalty) เป็นการให้ความสำคัญต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มุ่งไปที่เป้าหมายของทีมเป็นหลัก ทำให้ให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

8) ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

ในการทำงาน ซึ่งสำหรับผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะยอมรับได้ในความเสี่ยงระดับปานกลาง และเป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้หาแนวทางป้องกันตัวเองในสิ่งที่ตัดสินใจ หรือยอมรับที่จะให้มีความเสี่ยงเกิดขึ้นได้ในระดับหนึ่ง

ต่อมา Hay Group ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศองค์กรของ Litwin and Stringer (2002, pp.45-46) โดยแบ่งบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 มิติ ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อความยืดหยุ่นเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ แนวทาง นโยบาย และข้อปฏิบัติที่ไม่จำเป็นหรือไม่รบกวนต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และลดสายการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุด

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่บุคลากรสามารถดำเนินการไปได้โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่

3. มาตรฐาน (Standard) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ตลอดจนจนระบบการประเมินผลการทำงานที่มีมาตรฐานและส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

4. การให้รางวัล (Reward) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลเมื่อทำงานได้ดี การให้รางวัล ผลตอบแทน ต้องเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส และยุติธรรม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรับผิดชอบ และความสามารถของบุคลากร ตลอดจนเหมาะสมกับระดับของผลงานที่ทำ

5. ความโปร่งใส (Clarity) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับนโยบาย และทิศทาง การดำเนินงานขององค์กร เป็นความคาดหวังที่องค์กรมีต่อบุคลากรในตำแหน่งงานนั้น ๆ

6. ความยึดมั่นในทีม (Team Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ได้แก่ ความภูมิใจในการเป็นเจ้าขององค์กร ความไว้วางใจกันในการทำงาน และมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร

นอกจากนั้น Stringer (2002, pp.28-35) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากที่เขาได้ศึกษาร่วมกับ Litwin และเขียนหนังสือที่มีชื่อว่า Leadership and Organizational Climate (The cloud Chamber Effect) โดยกล่าวถึง ประสบการณ์การทำงานเป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรต่าง ๆ หลายแห่ง จนมีความคิดว่าจะต้องมีการจัดกลุ่มมิติบรรยากาศองค์กรใหม่ โดยแบ่งเป็น 6 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) เป็นมิติการรับรู้ โครงสร้างขององค์กรของบุคลากร บุคลากรเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน จึงไม่เกิดการสับสนในบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสมจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. มาตรฐานการทำงาน (Standard) เป็นมิติวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนา และวัดระดับความภูมิใจของบุคลากรที่สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ การตั้งมาตรฐานไว้สูงทำให้บุคลากรพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่ตลอดเวลา และถ้าตั้งมาตรฐานการทำงานที่ต่ำจะสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำตามไปด้วย นอกจากนี้การกำหนดมาตรฐานการทำงาน และแนวทางการวัดผลการทำงานที่ไม่ชัดเจน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในองค์กรที่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความรู้สึกของผู้บริหาร มากกว่าการกำหนด

มาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรที่มีศักยภาพขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในขณะที่องค์กรที่มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็น ไปอย่างมีระบบ ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่ได้เป็นเจ้าของงาน ไม่มีการตรวจสอบการทำงาน หรือรอการตัดสินใจอีกครั้งจากผู้บริหารมีอิสระเต็มที่ในการวางแผนการทำงาน เพื่อให้งานออกมาดี ความรู้สึกเหล่านี้ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจ และกล้าลงมือลงมือ ซึ่งเป็นผลดีกับองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าที่จะคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน

4. การชื่นชม (Recognition) เป็นมิติที่วัดขวัญ และกำลังใจของบุคลากรที่ได้รับจากการปฏิบัติงานดี เป็นที่ยอมรับเนื่องจากระบบการให้รางวัล ผลตอบแทน เป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และที่สำคัญ การให้รางวัล ผลตอบแทนจะต้องเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส และยุติธรรม

5. การสนับสนุน (Support) เป็นมิติที่สะท้อนความรู้สึกไว้วางใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน บรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุนกันสูง จะทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้ตลอดเวลา โดยผู้ร่วมงานที่อยู่ในทีมเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือ โดยเฉพาะผู้บริหาร แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรมีบรรยากาศการสนับสนุนการทำงานที่ต่ำ บุคลากรจะรู้สึกโดดเดี่ยว

6. ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เป็นมิติที่วัดความรู้สึกภูมิใจของบุคลากรที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกรับผิดชอบในการสร้างความสำเร็จให้องค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้สัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อีกประการหนึ่ง คือ

ความสำนึกในความรับผิดชอบ ชอบต่อผู้อื่น ต่อองค์กร หรือในงานที่
เกี่ยวเนื่องกัน ประสิทธิภาพขององค์กรจะไม่เกิด

สรุปได้ว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้
หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ตน
ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันไป และ
ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานรวมทั้งประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลในการทำงานประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ ด้าน
โครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการ
ยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อ
องค์กร

2.2.3.3 การวัดการรับรู้บรรยากาศองค์กร

ในการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรนั้น ส่วนใหญ่ใช้
เครื่องมือในการประเมินบรรยากาศองค์กร โดยประเมินความรู้สึก
หรือความคิดเห็นของผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ โดยสร้าง
แบบสอบถามตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ สำหรับการศึกษา
ครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์กรตามแนวคิดของ
Stringer (2002, pp.28-35) เนื่องจากแนวคิดนี้ให้ความชัดเจน
ในรายละเอียดของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อสมรรถนะของ
บุคลากรในองค์กร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ การวัดการรับรู้บรรยากาศ
องค์กรวัดจากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตร
ประมาณค่า 5 ระดับ โดยประยุกต์จากแนวคิดของสตรีนเจอร์โดย
ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่าแสดงว่ามีการรับรู้
บรรยากาศองค์กรสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากเครื่องมือวัดน้อย
กว่า

2.2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศ
องค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน สรุปได้
ดังนี้

บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยภายนอก ที่มีผู้ให้ความ
สนใจศึกษาโดยนำมาเป็นตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ดังเช่น ผลการวิจัยของ Halpin and Croft (1966) พบว่าบรรยากาศแบบเปิดซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุดคล้อยกับ ลัดดา พัชรวีภาส (2550, น. 82) พบว่า บรรยากาศขององค์กรในมิติความผูกพันใน องค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรมากอาจจะส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพการทำงาน มากขึ้นสอดคล้องกับ ชิตติกร บุญประครอง (2550, น. 89) พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของพนักงาน สอดคล้องกับ นิ กัญชลา ล้นเหลือ (2554, น. 248) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นตัว แปรตาม ได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 จากปัจจัยเชิงสาเหตุบรรยากาศองค์การสูงสุด มี ค่าเท่ากับ 0.87 และความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรตามได้รับ อิทธิพลรวมในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากปัจจัยเชิงสาเหตุบรรยากาศองค์การสูงสุด มีค่าเท่ากับ 1.21 สอดคล้องกับ ประทวน มุลหล้า (2552, น. 15) ได้ศึกษาปัจจัยที่ สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับ มัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการ บริหารจัดการชั้นเรียนของครู ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ทักษะคติของครู ต่อนักเรียน และการนิเทศภายใน สามารถร่วมกันอธิบาย สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวมได้ร้อยละ 41.10 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (สุรเดชนันตสวัสดิ์, 2554, น. 101; จิริสุดา บัวผัน, 2554, น. 112; ชุสิทธิ์ เพ็ชรศรี ,2557, น. 146; มาลินีศรีไมตรี, 2558, น. 124)

2.2.4 การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร

2.2.4.1 ความหมายของการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Organizational Socialization) หมายถึงกระบวนการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร อันได้แก่ ค่านิยมเจตคติและประเพณีต่างๆ ให้กับบุคคลในองค์กร (Gibson et al, 2004, p.40) ตลอดจนเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลเปลี่ยนจากการเป็นบุคคลภายนอกมาเป็นสมาชิกที่มีส่วนร่วม และมีประสิทธิผลขององค์กร (Greenberg and Baron, 2003, p. 241) นอกจากนี้ยังพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคคลในองค์กรที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในขณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับกลุ่ม (Muchinsky, 2003, p. 290) โดยกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรจะเริ่มตั้งแต่ก่อนที่บุคคลจะเข้าทำงานเล็กน้อยจนกระทั่งเข้าสู่การเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างสมบูรณ์ ส่วนงามตา วนิันทานท์ (2546, น. 11-12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการเชื่อมโยงบุคคลเข้ากับสังคมและวัฒนธรรมของเขา ทำให้บุคคลเรียนรู้ ซึมซับเอาความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม และปทัสถานของสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ เข้าไว้เป็นพื้นฐานการกำหนดแนวความคิดและพฤติกรรม จึงเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อให้มีเอกลักษณ์เฉพาะแบบของตน สำหรับ วรรณะ บรรจง (2551, น. 46) ได้ให้ความหมายของ การถ่ายทอดทางสังคมว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลได้เชื่อมโยงบุคคลโดยตรงและทางอ้อมให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรม ทำให้เกิดการเรียนรู้ถึงคุณค่า กฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนที่สังคมกำหนด ทำให้เกิดเป็นความเชื่อ เจตคติ ค่านิยมอันจะ

นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามที่สังคมคาดหวังในฐานะสมาชิกของสังคมสำหรับการถ่ายทอดทางสังคม

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การหมายถึงการที่บุคคลได้รับการสอนหรือได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานและการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์การ จำแนกเป็นการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากองค์การและการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันโดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากองค์การ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเฝ้าอำนาจจากองค์การให้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานด้านการสอนเช่น การจัดโครงการฝึกอบรม การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาและการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

2. การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการถ่ายทอด การชี้แนะและโอกาสจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานด้านการสอน

2.2.4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ

จากการศึกษาพบว่า มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การไว้หลายท่านที่สำคัญ เช่น Kreitner and Kinicki (2004, pp. 97-99 citing Feldman, 1981) และ Greenberg and Baron (2003, pp.241-245) ซึ่งมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่ากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมี 3 ระยะประกอบด้วย

ระยะที่ 1 เป็นระยะของการนำเข้าสู่องค์การหรือการถ่ายทอดทางสังคมล่วงหน้าก่อนที่จะเข้าสู่องค์การ (Anticipatory Socialization)

ระยะที่ 2 จะเป็นระยะของการเผชิญงานใหม่ (Encounter)

ส่วนระยะที่ 3 จะเป็นระยะของการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวให้เข้ากับองค์การ (Change and acquisition) เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนเป็นสมาชิกถาวรขององค์การ (Metamorphosis)

ในขณะที่ Garavan and Morley (1997, pp. 119-125 อ้างถึงใน อีรเดช ฉายอรุณ, 2542, น. 14) เห็นว่ากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การนั้นมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การถ่ายทอดทางสังคมก่อนเข้าทำงานใหม่ (Anticipatory Socialization) ซึ่งเป็นผลของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในอดีต ได้แก่ พื้นฐานทางการศึกษาการฝึกอบรมเชิงวิชาชีพ เจตคติเฉพาะกลุ่ม ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงาน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างข้อตกลง (The initial psychological contract) ในขั้นตอนนี้ทั้งบุคคลที่เป็นสมาชิกใหม่และองค์การก็จะสร้างข้อตกลงของตนเองขึ้น โดยสมาชิกใหม่จะสร้างข้อตกลงที่เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับค่าจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน การวางแผนอาชีพและการให้คำปรึกษาและโอกาสในความก้าวหน้า เป็นต้น ส่วนองค์การก็จะสร้างข้อตกลงที่เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับสมาชิกใหม่ในเรื่องของความสามารถศักยภาพอันเป็นประโยชน์และความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การเข้าสู่องค์การ (The organizational encounter) ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นที่สมาชิกใหม่จะต้องทำ

ความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมใหม่ขององค์การ ในช่วงนี้ถ้าองค์การได้ทำหน้าที่ในการวางแผนเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิกใหม่ไว้อย่างเหมาะสมก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้

ขั้นตอนที่ 4 การเปลี่ยนแปลงและกระบวนการปรับตัว (Change and Acquisition Process) ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่บุคคลเริ่มคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมใหม่แล้ว ซึ่งสภาพแวดล้อมขององค์การที่สมาชิกใหม่ต้องเผชิญนั้นอาจทำให้เกิดความรู้สึกประหลาดใจและทำให้บุคคลต้องเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างเพื่อก่อให้เกิดสภาวะคงที่หรือสมดุลอีกครั้ง เช่น การพัฒนาทักษะบางอย่างที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การทำความเข้าใจในบทบาทเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกทางลบ เช่น ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทและการหาแหล่งที่ทำงานใหม่

ขั้นตอนที่ 5 ผลของการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization Outcomes) ในขั้นตอนนี้นักวิชาการมองว่าเมื่อบุคคลได้ผ่านขั้นตอนที่ 4 มาโดยไม่ออกจากงานไปก่อนนั้นถือเป็นการประสบความสำเร็จในการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์การและเป็นสมาชิกถาวรขององค์การ

จากที่กล่าวมาแม้จะพบว่าแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การจะมีรายละเอียดที่แตกต่างกันบ้าง แต่ก็เป็นที่เห็นพ้องต้องกันว่าในกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การนั้นจะมีเนื้อหาของการถ่ายทอดที่สำคัญ 6 ประการดังนี้ (Jewell, 1998, pp. 174-176 citing Chao; et al.1994; วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี, 2546, น.19-20; วีรวรรณ สุกิน, 2551, น. 66-72)

1. ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (Performance Proficiency) เป็นการเรียนรู้งานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาชีพ ซึ่งกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดว่าอะไรบ้างที่ผู้ทำงานต้องทราบและความรู้หรือทักษะอะไรที่ผู้ทำงานแต่ละคนจะต้องเชี่ยวชาญ

2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ เป็นการเน้นถึงการสร้างสัมพันธ์ที่น่าพึงพอใจในงานกับสมาชิกในองค์การ

3. การเมืองในองค์การ เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์และโครงสร้างของอำนาจในองค์การ

4. ภาษา โดยเฉพาะภาษาที่สร้างขึ้นเฉพาะในองค์การ ศัพท์เทคนิคและคำแสลงต่างๆ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจข้อมูลที่ได้รับและสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นในองค์การได้อย่างถูกต้อง

5. เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและค่านิยมที่สำคัญขององค์การที่เป็นสิ่งที่องค์การยึดถือปฏิบัติทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6. ประวัติขององค์การ เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี เรื่องที่เชื่อถือเล่าต่อกันมาและพิธีกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรู้ว่าพฤติกรรมใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมในการมีปฏิสัมพันธ์บางเรื่องบางสถานการณ์

สำหรับวิธีการหรือกลวิธีที่ใช้ในการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การนั้น พบว่า บุคคลจะได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การจากทั้งที่องค์การจัดขึ้น (Socializational tactics) และจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน (Work Groups Tactics) (Moreland and Levine, 2001, pp. 69-87; Jewell, 1998, p. 172) โดยในส่วนของ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การที่องค์การจัดขึ้นนั้น พบว่ามีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกลวิธีที่องค์การใช้ในการถ่ายทอด

ทางสังคมในองค์การหลายท่านที่สำคัญ เช่น Moreland and Levine (2001, p. 70 citing Van Maanen and Schein, 1979) ระบุว่ามิติของกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การที่สำคัญมี 6 มิติ ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมแบบกลุ่มหรือรายบุคคล แบบทางการหรือแบบไม่เป็นทางการ แบบตามลำดับชั้นหรือแบบไม่เป็นชั้นตอน แบบตารางเวลาคงที่หรือแบบที่ตารางเวลาไม่คงที่ แบบที่มีตัวแบบหรือแบบไม่มีตัวแบบและแบบยอมรับลักษณะเดิมหรือถอดถอนลักษณะเดิม ซึ่งต่อมา (Moreland and Levine, 2001, pp. 70-71 citing Jones, 1986) ได้นำกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การตามแนวคิดของแวน มาเนนมาจัดกลุ่มและเสนอว่ากลวิธีที่องค์การใช้ในการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งคือกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ (Institutional Tactics) ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมแบบกลุ่ม แบบทางการ แบบตามลำดับชั้น แบบตารางเวลาคงที่ แบบที่มีตัวแบบและแบบยอมรับลักษณะเดิม กลุ่มที่สองคือกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมของบุคคล (Individual Tactics) ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมแบบรายบุคคล แบบไม่เป็นทางการ แบบไม่เป็นชั้นตอน แบบที่ตารางเวลาไม่คงที่หรือแบบไม่มีตัวแบบและแบบถอดถอนลักษณะเดิมอย่างไรก็ตามพบว่าปัจจุบันการศึกษาเกี่ยวกับกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การนั้น มักจะนิยมศึกษาถึงวิธีการหรือเทคนิคที่องค์การใช้ในการจัดประสบการณ์ให้กับสมาชิกในองค์การโดยตรง ซึ่งพบว่ามี 4 เทคนิคที่สำคัญ ได้แก่ การจัดปฐมนิเทศ (Orientation Sessions) การจัดโปรแกรมฝึกอบรม (Training Programs) การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา (Mentoring) และข้อมูลข่าวสารที่องค์การเผยแพร่ (Information Dissemination) โดยการจัดปฐมนิเทศถือเป็น

กิจกรรมที่ใช้ในการต้อนรับสมาชิกใหม่ เป็นการสอนให้สมาชิกใหม่เรียนรู้เกี่ยวกับองค์การและยังเป็นการช่วยเพิ่มความยึดมั่นผูกพันในองค์การของสมาชิกให้มากขึ้น สำหรับการจัดโปรแกรมฝึกอบรมจะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้หรือปรับปรุงพัฒนาทักษะในการทำงาน ในขณะที่การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาจะช่วยให้บุคคลเข้าใจถึงปัญหาหรือสิ่งที่ซ่อนอยู่ในองค์การ ช่วยให้ความกระจ่างในสถานการณ์การทำงานที่ยากที่จะเข้าใจ นอกจากนี้พี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษายังเป็นเสมือนผู้สนับสนุนหรือผู้คุ้มครอง รวมถึงบุคคลผู้ให้ความเห็นอกเห็นใจอีกด้วย ส่วนการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร นั้นพบว่าองค์การสามารถเผยแพร่ข่าวสารให้สมาชิกในองค์การรับรู้ได้หลายทาง เช่นจดหมายข่าว การติดประกาศที่บอร์ด การส่งจดหมายซึ่งอาจจะเป็นจดหมายธรรมดาหรือเป็นจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำเป็นคู่มือหรือรายงานพิเศษต่าง ๆ โดยข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่อาจมีหลายลักษณะเช่น ข่าวทั่ว ๆ ไป แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายขององค์การ ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์สิทธิพิเศษหรือบริการต่างๆ สำหรับสมาชิกขององค์การหรือข้อเสนอในการเพิ่มหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นต้น (Moreland and Levine, 2001, pp. 71-73)

สำหรับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันพบว่ากลุ่มที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งหมายความรวมถึงทั้งหัวหน้างาน (Supervisor) และเพื่อนร่วมงาน (Co-worker) ถือเป็นจุดเริ่มที่สำคัญของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ซึ่งพบว่ามีผลต่อทั้งเจตคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันนั้นจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลและกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันนั้นนอกจากจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแล้วยังพบว่าการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มจะช่วยตอบสนองความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม นอกจากนี้

กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันยังเป็นแหล่งสำคัญในการสนับสนุนให้กำลังใจ การให้คำแนะนำและการให้การสนับสนุนทางสังคม (Moreland and Levine, 2001, pp. 81-87)

2.2.4.3 การวัดการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ จากการศึกษาวิธีการวัดตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมใน

การทำงานพบว่ามีความแตกต่างที่ใช้ในการวัดตัวแปรนี้ 2 แนวทาง โดยแนวทางแรกจะวัดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน โดยเริ่มจากการสำรวจวิธีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การที่องค์การหรือหน่วยงานที่สนใจศึกษาใช้เป็นกลวิธีการถ่ายทอด จากนั้นก็นำวิธีการที่สำรวจได้มาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่าเพื่อให้ ผู้ตอบประเมินว่าวิธีการดังกล่าวเป็นวิธีการถ่ายทอดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองมากน้อยเพียงใด ซึ่งตัวเลือกที่ให้เลือกตอบก็จะมีตั้งแต่ น้อยที่สุด (1) ถึง มากที่สุด (5)

ส่วนแนวทางที่สองจะวัดการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การโดยการกำหนดขอบเขต(Domain)หรือประเด็นคำถามที่ใช้ในการวัดตามแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เช่น งานวิจัยของ Ostroff and Kozlowski, 1992, pp. 849-874) ได้กำหนดขอบเขตของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การไว้ 4 ประเด็น ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมเกี่ยวกับงาน (Task) บทบาท (Role) กลุ่ม (Group) และองค์การ (Organization) โดยข้อคำถามเกี่ยวกับงานนั้นจะเน้นในเรื่องของความเชี่ยวชาญในงาน (Task Mastery) และวิธีการที่ใช้ในการทำงาน (Task mastery and how to do the jobs) ส่วนข้อคำถามเกี่ยวกับบทบาทจะเน้นในเรื่องของการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมตามบทบาทของงานที่ทำ สำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับกลุ่มจะเน้นในเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ในขณะที่ข้อ

คำถามเกี่ยวกับองค์การจะเน้นในเรื่องของการเรียนรู้เกี่ยวกับนโยบาย อำนาจการปกครอง วัฒนธรรมและระบบค่านิยม (Value System) ขององค์การซึ่งในแต่ละประเด็นนั้นผู้ตอบจะต้องประเมินว่าได้เรียนรู้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ (Sources) ซึ่งได้แก่ พี่เลี้ยง หรือที่ปรึกษา (Mentor) หัวหน้างาน (Supervisor) เพื่อนร่วมงาน การสังเกตจากบุคคลอื่น การทดลองหรือการลองผิดลองถูกด้วยตนเองและการศึกษาจากข้อมูลเอกสารต่าง ๆ เช่น คู่มือเกี่ยวกับนโยบายขององค์การ คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น มากน้อยเพียงใดโดยแบบสอบถามของออสทรอฟฟ์และโคสโลว์สกี มีข้อความทั้งหมด 33 ข้อเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ได้รับข้อมูลจำนวนมาก (A great deal of information) (5) ถึง ไม่ได้รับข้อมูล (No information) (1) สำหรับการพิจารณาคะแนนจะพิจารณาคะแนนรวมซึ่งจำแนกตามประเด็นคำถามของ 4 ประเด็นในแต่ละแหล่งข้อมูล ดังนั้นผลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะแสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่บุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับงาน บทบาท กลุ่มและองค์การ ในแต่ละแหล่งข้อมูลมีปริมาณมากน้อยเพียงใด

นอกจากออสทรอฟฟ์และโคสโลว์สกีแล้วพบว่างานวิจัยในระยะต่อมาของ Kammeyer- Mueller and Wanberg (2003, p. 779) ก็ได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การในลักษณะที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน แต่มีจุดที่น่าสนใจคือแคมเมเยอร์-มุลเลอร์และเวนเบิร์กได้นำเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบมาใช้ในการกำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการวัดการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาพบว่าแหล่งสำคัญของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมี 3 แหล่ง ได้แก่ องค์การ (Organizations) เช่น จากการจัดปฐมนิเทศ การจัดฝึกอบรม เป็นต้น หัวหน้า (Leader) ซึ่ง

หมายความถึงหัวหน้างาน (Supervisor) และผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา (Mentor) และเพื่อนร่วมงาน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำแนวคิดจากแนวทางที่สองมาปรับใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวัดตัวแปรการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร โดยมุ่งศึกษาถึงการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากสถานศึกษา เกี่ยวกับความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการชั้นเรียน และการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูในสถานศึกษา โดยจำแนกแหล่งของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรออกเป็น 2 แหล่ง ได้แก่ การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากสถานศึกษา เช่นจากการจัดปฐมนิเทศ การจัดโปรแกรมฝึกอบรม การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา และข้อมูลข่าวสารที่สถานศึกษาเผยแพร่ เป็นต้น และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนครูที่ทำงานร่วมกัน เช่น หัวหน้าหมวด และเพื่อนครู เป็นต้น

2.2.4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน Shanna (2003, p. 78 อ้างถึงใน จารุณี แก้วทอง, 2552) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ Wei (2004, p. 75) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น เนื่องจากมีเจตคติที่ดีต่องาน และมีการทำงานที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับ Rhoades et

al. (2002, p. 698) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ วรรณะ บรรจง (2551, น. 143) ได้วิจัย พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมครู นักวิจัยสอดคล้องกับ วีรวรรณ สุทิน (2551, น. 132) พบว่า ตัวแปรการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .07 และยังสอดคล้องกับ จิริสุดา บัวผัน (2554, น. 112) ได้ศึกษา พบว่า การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนปัญญา ประดิษฐ์บาททุกา (2556, น. 130) ได้ศึกษา พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงาน และสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.5 จิตวิญญาณความเป็นครู

คุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู คือ คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ เพราะจะทำให้เป็นผู้ที่มีคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์เป็นผู้ที่มีจิตใจสูงกวาสัตว์ทั้งหลาย อาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป สมกับคำว่า “ปุชนียบบุคคล” ซึ่งสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้ประกอบอาชีพครูทุกคนจะต้องมี คือ “จิตวิญญาณความเป็นครู” ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.5.1 ความหมาย ของจิตวิญญาณความเป็นครู

คำว่า “จิตวิญญาณความเป็นครู” (Teacher Spirituality) ในประเทศไทยนั้นเราใช้กันมากในวงการศึกษ แต่ก็ยังไม่มีการให้คำจำกัดความทางวิชาการอย่างชัดเจนนัก ซึ่งทางด้านจิตวิทยา Snyder and Lopez (2007) ได้ให้นิยามของคำว่า “Spirituality” ว่าเป็นการหาหนทางที่นำไปสู่การเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนี้ Pajak and Blaise (1989, pp. 283-310) กล่าวว่า จิตวิญญาณความเป็นครูจะทำให้ครูประกอบอาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูที่มีจิตวิญญาณมักจะมีความเป็นมิตรดูแลเอาใจใส่ เข้าใจ ยอมรับและอดทนต่อนักเรียนของตน สอดคล้องกับ Palmer (2003) กล่าวว่า จิตวิญญาณความเป็นครูเป็นความไม่ลังเลใจในการช่วยเหลือเด็กที่ตกอยู่ในภาวะยากลำบาก เด็กด้อยโอกาส เด็กที่เรียนอ่อน ให้เขาเหล่านั้นได้ค้นพบตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง ภาคภูมิใจในตนเอง อย่างเสียสละทุ่มเท และเชื่อว่าเราสามารถเปลี่ยนหรือพัฒนาจิตวิญญาณได้ ส่วน Kernochan, McCormick and White (2007, pp. 61-75) ให้ความหมายของจิตวิญญาณความเป็นครูว่า หมายถึงการมีความเมตตากรุณา (Compassion) การมีสติ (Mind Fulness) และการมีอนัตตา (Selflessness) ในการเรียนการสอน

ส่วนนักการศึกษาของไทยได้ให้นิยามของคำว่า จิตวิญญาณของความเป็นครูแตกต่างกันไป สรุปได้ดังนี้

ธวัชชัย เพ็งพินิจ (2550, น. 25) กล่าวว่าไว้ว่า จิตวิญญาณครู หมายถึง จิตสำนึก ความคิด ทศคติ พฤติกรรมการแสดงออกที่ดี ลุ่มลึกสงบเย็นเป็นประโยชน์ตามกรอบของจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยม จารีตประเพณี วัฒนธรรม และความคาดหวังของสังคม อันเป็นองค์รวมท่ามกลางของบุคคลผู้ใฝ่รู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถวายทอด ปลุกฝัง และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ซึ่งมีขั้นได้ในทุกคนไม่เฉพาะผู้ที่ประกอบอาชีพครูเท่านั้น

พะยอม แก้วกำเนิด (2552) ให้ความหมายของจิตวิญญาณความเป็นครูว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่เกิดจากความตระหนัก (เห็นคุณค่าตนเอง) และศรัทธา (ความเชื่อและเคารพในความเป็นตนเอง) เป็นความเชื่อที่อยู่เหนือเหตุผล ให้ความสำคัญควมมีคุณค่าของบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชน มีความผูกพันมุ่งกระทำหน้าที่ให้เกิดความสัมฤทธิ์สูงสุด

ดุชฎี โยเหลา และคณะ (2555) ให้ความหมายว่า ลักษณะและภาวะทางจิตที่บุคคลเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการมีอุดมการณ์ในการทำงานครู เข้าถึงและเข้าใจตนเอง เข้าถึงและเข้าใจผู้อื่น ศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือในความจริงที่เหนือธรรมชาติ เข้าถึงคุณค่าของจิตใจมากกว่าวัตถุ

ณัฐภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553, น. 37) ได้กำหนดความหมายของจิตวิญญาณความเป็นครูว่า หมายถึง คุณลักษณะของบุคลิกลักษณะของบุคคลในการมีจิตใจที่ปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย การปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู การปฏิบัติต่อศิษย์โดยเสมอภาค ความเชื่อในศักยภาพมนุษย์ และการเสียสละในงานครู

ธรรมนันท์กา แจ้งสว่าง (2554, น. 8) จิตวิญญาณความเป็นครู หมายถึง คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนถึงการเป็นครูที่ดี จิตวิญญาณความเป็นครูที่ปรากฏเป็นคุณลักษณะทางจิตจะเกี่ยวข้องกับความคิดที่มีต่อวิชาชีพครู ประกอบด้วย การเห็นคุณค่าของบทบาทหน้าที่ การมีศรัทธาในวิชาชีพ มีและยึดมั่นในอุดมการณ์ในการทำงานครูมีความเข้าใจทั้งตนเองและผู้อื่น ในขณะที่จิตวิญญาณความเป็นครูที่ปรากฏเป็นพฤติกรรมประกอบด้วย การปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเมตตาช่วยเหลือ เสียสละ อดทน การเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2550, น. 83-84) จิตวิญญาณ ความเป็นครู หมายถึง คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงาน ที่สะท้อนถึงการเป็นครูที่ดี ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ คือ มีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียมกันมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา และอุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน วางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติบุคลิกภาพ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และศึกษาหาความรู้ และพัฒนาการสอนอยู่เสมอ

ธรรมนันทิกา แจ่มสว่าง (2554, น. 20-21) ได้สรุปสาระสำคัญในการนิยามจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งปรากฏลักษณะสำคัญที่บ่งชี้การมีจิตวิญญาณความเป็นครู ดังนี้

ตารางที่ 2.1

สรุปลักษณะสำคัญที่ปรากฏในนิยามจิตวิญญาณความเป็นครู

คุณลักษณะทางจิต	พฤติกรรม
- มุ่งหวังให้ศิษย์เกิดปัญญา ความรู้	- ความเสียสละ - ใฝ่รู้และแสวงหาความรู้
- เห็นคุณค่าของตนเองและ เคารพในความเป็นตนเอง	- มุ่งประโยชน์เพื่อส่วนรวม มากกว่าส่วนตน
- ให้ความสำคัญและคุณค่าของ บทบาทหน้าที่ในการพัฒนา เยาวชน	- เป็นแบบอย่างที่ดีของ สังคม - ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- ผูกพัน มุ่งมั่นกระทำหน้าที่ให้ เกิดความสัมฤทธิ์สูงสุด	- มีความรัก เมตตา ปรารถนาดีต่อศิษย์ เข้าใจ และให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียน
- เชื่อมั่นในตนเอง	
- มีสติ รู้ตัว	
- มีจิตสำนึก ความคิด เจตคติ พฤติกรรมตามกรอบของ	- อุดทน และรับผิดชอบ - ไม่ลังเลในการช่วยเหลือ

จริยธรรม คุณธรรม ค่านิยม จารีตประเพณี วัฒนธรรม และ ความคาดหวังของสังคม	เด็กและช่วยให้เด็กได้ ค้นพบตัวเอง เชื่อมมั่นใน ตนเอง ภาคภูมิใจใน ตนเอง อย่างเสียสละและ ทุ่มเท และเชื่อว่าเรา สามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา จิตวิญญาณได้
- ศรัทธาในวิชาชีพ - เข้าใจความต้องการของ ผู้เรียน และเข้าใจ ความ แตกต่างระหว่างบุคคล	- เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ แสดงออกถึง ความคิด ความรู้สึก อย่างเท่าเทียม

สรุปได้ว่า จิตวิญญาณความเป็นครู หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้ที่ประกอบอาชีพครูในการมีจิตใจที่ปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ลูกศิษย์ ซึ่งครอบคลุมตัวบ่งชี้การมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา และอุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน วางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติ บุคลิกภาพ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และศึกษาหาความรู้ และพัฒนาการสอนอยู่เสมอ

2.2.5.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณความเป็นครู

คำว่าจิตวิญญาณ Spiritual หรือ Spirituality มีรากศัพท์มาจากคำว่า Spiritus ในภาษาลาติน หมายถึง ลมหายใจ และคำว่า Enthousiasmos ที่หมายถึง the god within หรือพลังอำนาจ

ศักดิ์สิทธิ์ของชีวิต (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2549) ส่วนคำว่า Spirit (n) Spiritual (adj) และ Spirtuality (n) ในพจนานุกรม ฉบับอังกฤษ-ไทย ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง วิญญาณ จิตใจ เกี่ยวกับใจ ความองอาจ เจตนา ผู้มีปัญญา ความอดทน และภูมิฝีปีศาจ (สอ เสถบุตร, 2541, น. 562) ส่วนองค์การอนามัยโลก (องค์การอนามัยโลก, 2537 อ้างถึงใน ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2552) กล่าวถึงจิตวิญญาณของสุขภาพว่า มิติทางวิญญาณ หมายถึง ปรากฎการณ์ในส่วนที่ไม่ใช่วัตถุ แต่หมายถึง ขอบเขตของความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และจริยธรรม ที่เกิดขึ้นในจิตใจ และมโนธรรมของมนุษย์ โดยเฉพาะความคิดดี ๆ ทั้งหมด

สรุปจากการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณ แสดงให้เห็นว่า จิตวิญญาณเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ของชีวิต รวมทั้งบริบทการทำงาน มีความแตกต่างกันไปตามบริบทของสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม

2.2.5.3 การวัดคุณลักษณะจิตวิญญาณความเป็นครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิยาม จิตวิญญาณความเป็นครู พบว่า คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนถึงการเป็นครูที่ดี และคุณลักษณะของการเป็นครูที่ดี พบว่า คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์มีวิวัฒนาการมาตามลำดับ โดย ยนต์ ชุ่มจิตต์ (2550, น. 136) ได้ทำการรวบรวมคุณลักษณะของครูที่ดีตามทัศนะของบุคคลทั่วไปไว้ได้ 21 คุณลักษณะ ได้แก่ มีลักษณะท่าทางดี มีความประพฤติดี มีอัธยาศัยดี มีความยุติธรรม เข้าได้กับทุกชนชั้น เอาใจใส่ทุกข์สุขของศิษย์ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความสามารถในการทำงาน มีความเป็นผู้นำ มีความรอบรู้อย่างกว้างขวาง มีความสามารถในการสอน มีสุขภาพอนามัยที่ดี เป็นตัวของตัวเอง มีจริยธรรมสูง เข้มแข็ง อดทน คล่องแคล่วว่องไว ยืดหยุ่นผ่อนปรน สติปัญญาดี มีวิจรรณญาณ ไม่มัวเมาในอบายมุขทั้งปวง และในการศึกษาของ

ชมพูนุท ร่วมชาติ (2548, น. 26) ได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะและเทคนิควิธีด้านบุคลิกภาพ และด้านสัมพันธภาพกับสังคม

เนื่องจากระบบการจัดการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนามากขึ้น การเพิ่มจำนวนครูในระบบการศึกษาก็มากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Code of Ethics) ไว้สำหรับควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพครู และเป็นข้อกำหนดที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยอาชีพครูได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการให้เป็นวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และได้มีการกำหนดจรรยาบรรณอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งแรกในปี พ.ศ. 2506 โดยหม่อมหลวงปิ่น มาลากุล และได้มีการปรับปรุงมาจนกระทั่งถึงฉบับที่ 5 เรียกว่า ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครูซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้น ประกอบด้วยข้อกำหนด จำนวน 9 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 2.2

สรุปข้อกำหนดตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ข้อกำหนด	จรรยาบรรณ
1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ	จรรยาบรรณต่อตนเอง
2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็น	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

สมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา จรรยาบรรณ
เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ ต่ อ
และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอ ผู้รับบริการ
หน้า
4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องส่งเสริม
ให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้อง ดี
งามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่
อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติ จรรยาบรรณ
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจา ต่ อ
และจิตใจ ผู้รับบริการ
6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำ
ตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย
สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์
และผู้รับบริการ
7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการ
ด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ
หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่ง
หน้าที่โดยมิชอบ

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ข้อกำหนด	จรรยาบรรณ
8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึง ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่าง สร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบ คุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ	จรรยาบรรณต่อผู้ ร่วมวิชาชีพ
9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการ	จรรยาบรรณต่อ สังคม

อนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม
 ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา
 สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของ
 ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครอง
 ระบอบประชาธิปไตย อันมี
 พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากข้อมูลในตารางที่ 2.2 สรุปได้ว่า จรรยาบรรณของครูแบ่ง
 ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อ
 ผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณ
 ต่อสังคม โดยจรรยาบรรณในข้อที่ 1 – 7 หากครูไม่ปฏิบัติตาม
 หรือละเมิดข้อกำหนดถือว่ามีความผิดทางวินัย หรืออาญา อย่างใด
 อย่างหนึ่ง หรือทั้งสองอย่าง ส่วนจรรยาบรรณข้อที่ 8–9 เป็น
 ข้อกำหนดที่ไม่ถือว่าเป็นวินัยแต่เป็นลักษณะของข้อพึงปฏิบัติต่อ
 เพื่อร่วมวิชาชีพและสังคม (ยนต์ ชุ่มจิต, น. 2550)

จากคุณลักษณะของความเป็นครูซึ่งมีความสอดคล้อง
 สัมพันธ์กับคุณลักษณะของจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งมี
 นักวิชาการได้สร้างเครื่องมือขึ้นมาสำหรับวัดคุณลักษณะดัง
 กล่าวคือ ดุษฎี โยเหลา และคณะ (2555) ได้กำหนดความหมาย
 ของจิตวิญญาณ และร่างแบบวัดและการประเมินจิตวิญญาณ
 สำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนในตำแหน่งครู โดยเครื่องมือที่
 สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่าแบบ Likert Scale 5 ระดับ
 ของตัวแปร 6 ชุด ประกอบด้วย 1) แบบวัดการมีอุดมการณ์ 2)
 แบบวัดความศรัทธาในความจริงที่เหนือธรรมชาติ 3) แบบวัดการ
 เข้าถึงเข้าใจตัวเอง 4) แบบวัดการเข้าถึงเข้าใจผู้อื่น 5) แบบวัด
 การเข้าถึงคุณค่าของจิต 6) แบบวัดการทำภารกิจในชีวิตอย่างมี
 พลัง เครื่องมือวัดพฤติกรรมประกอบไปด้วย 1) พฤติกรรมการ
 ปฏิบัติต่อศิษย์โดยเมตตา-กรุณา 2) พฤติกรรมการสร้างจิต
 วิญญาณให้แก่นักเรียน และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิง

คุณภาพและการประเมินระดับของแก่นและผลของจิตวิญญาณ โดยใช้เครื่องมือประวัติชีวิต และการบันทึกเหตุการณ์สำคัญ พร้อมตัวอย่างการประเมินและการให้คะแนนส่วนนัฏฐภรณ์ หลาวทอง และปียวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553) ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์ประกอบจิตวิญญาณความเป็นครู และพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู โดยการพัฒนาองค์ประกอบจิตวิญญาณความเป็นครูจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 16 ท่าน และการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู จากนิสิตในคณะครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ จำนวน 481 คน พบว่า 1) องค์ประกอบของจิตวิญญาณความเป็นครูจากข้อมูลการสัมภาษณ์มีจำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความรักในอาชีพ การรักและเมตตาเพื่อนมนุษย์ ความเสียสละ ความอดทน ความยุติธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดี 2) แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูที่พัฒนาขึ้นเป็นแบบวัดประเภท Likert Scale 5 ระดับ ภายหลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย จำนวน 21 ข้อคำถาม ได้แก่ การปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู การปฏิบัติตนโดยเสมอภาค ความเชื่อมั่นในศักยภาพมนุษย์ ความเสียสละในงานครู ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามมีอำนาจจำแนกด้วยการวิเคราะห์สถิติทดสอบที่สามารถจำแนกกลุ่มสูง กลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์ตามวิธี Graded-Response Model มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า .50 จำนวน 20 ข้อ ผลการตรวจสอบความเที่ยงทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .852 โดยมีค่าความเที่ยงขององค์ประกอบย่อยอยู่ตั้งแต่ .475 ถึง .877 ผลการตรวจสอบความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ของแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู และแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในระดับสูง มีค่าเท่ากับ .853 ซึ่งเป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของณัฏฐภรณ์หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553) และศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคุรุสภาเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่าแบบLikert Scale 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู 13 ข้อ ด้านการปฏิบัติตนต่อศิษย์โดยเสมอภาค 4 ข้อ ด้านความเชื่อมั่นในศักยภาพมนุษย์ 3 ข้อและด้านความเสียสละในงานครู 3 ข้อ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis : LPA)

2.3.1 แนวคิดของการวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis : LPA)

กลุ่มวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรแฝง เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interdependence Techniques) รวมเรียกว่าการวิเคราะห์โครงสร้างแฝง (Latent Structure Analysis) ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียด ดังนี้

การวิเคราะห์โครงสร้างแฝง (Latent Structure Analysis) ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ประเภท ได้แก่

ประเภทที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis : FA)

ประเภทที่ 2 การวิเคราะห์คุณลักษณะแฝง (Latent Trait Analysis : LTA)

ประเภทที่ 3 การวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis : LPA)

ประเภทที่ 4 การวิเคราะห์กลุ่มแฝง (Latent Class Analysis : LCA)

เพื่อให้เห็นความแตกต่างได้ชัดเจนขึ้น นำเสนอรายละเอียดดังตารางที่ 2.3 ต่อไปนี้

(ชนากัทธ ขาวสะอาด, 2558, น. 84 - 86)

ตารางที่ 2.3

การวิเคราะห์โครงสร้างแฝง 4 ประเภท

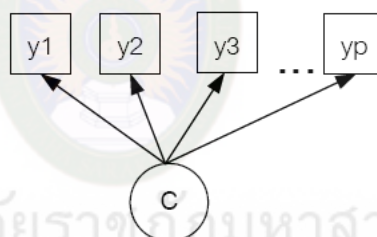
ตัวแปรแฝง (Latent Variables)	ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables)	
	ตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous)	ตัวแปรจัดประเภท (Categorical)
ตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous)	การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)	การวิเคราะห์คุณลักษณะแฝง (Latent Trait Analysis)
ตัวแปรจัดประเภท (Categorical)	การวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis)	การวิเคราะห์กลุ่มแฝง (Latent Class Analysis)

จากตารางที่ 2.3 แสดงให้เห็นการจำแนกประเภทของการวิเคราะห์โครงสร้างแฝงทั้ง 4 แบบตามระดับการวัดของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ประเภทที่ 1 การวิเคราะห์กรณีที่ตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงมีลักษณะเป็นตัวแปรต่อเนื่องทั้งคู่ การวิเคราะห์โครงสร้างแฝงประเภทนี้ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ประเภทที่ 2 การวิเคราะห์กรณีที่ตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรจัดประเภทและตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรต่อเนื่อง การวิเคราะห์โครงสร้างแฝงประเภทนี้ คือ การวิเคราะห์คุณลักษณะแฝง (Latent Trait Analysis) ประเภทที่ 3 การวิเคราะห์กรณีที่กลุ่มตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรต่อเนื่องและตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรจัดประเภท การวิเคราะห์โครงสร้างแฝงประเภทนี้ คือ การวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis) และประเภทที่ 4 การวิเคราะห์กรณีที่ตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงมีลักษณะเป็นตัวแปรจัดประเภททั้งคู่ การวิเคราะห์โครงสร้างแฝงประเภทนี้คือ การวิเคราะห์กลุ่มแฝง (Latent Class Analysis) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเทคนิคการวิเคราะห์โครงสร้างแฝงมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้มีความสอดคล้องกับลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา คือ เทคนิคการวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis)

2.3.2 ลักษณะการวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis : LPA)

การวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis : LPA) ถือเป็นโมเดลโครงสร้างตัวแปรแฝงประเภทหนึ่ง ซึ่งตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรแบบจัดประเภท (Categorical Latent Variable) และตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรแบบต่อเนื่อง (Continuous

Observed Variables) การวิเคราะห์โมเดลโปรไฟล์แฝงถูกนำมาใช้ในปี 1968 โดย Lazarsfeld และ Henry ซึ่งในปัจจุบันได้มีผู้ให้ความสนใจศึกษากันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์แบ่งกลุ่ม ซึ่งถือเป็นการจัดกลุ่มตามโมเดลพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพดีกว่าวิธีการแบบดั้งเดิม ซึ่งมีชื่อที่ใช้เรียกแตกต่างกันไป เช่น โมเดลโปรไฟล์แฝง โมเดลการจัดกลุ่มแบบผสม การวิเคราะห์จำแนกแฝง และการจัดกลุ่มแฝง ซึ่งแผนภาพที่ 4 นำเสนอโมเดลโปรไฟล์แฝง เมื่อตัวแปร $y_1, y_2, y_3, \dots, y_p$ เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่มีระดับการวัดเป็นตัวแปรแบบต่อเนื่อง และ C เป็นตัวแปรกลุ่มแฝงแบบจัดประเภท



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ 2.4 โมเดลโปรไฟล์แฝง. ปรับปรุงจาก *การวิเคราะห์กลุ่มแฝง*. โดย สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2555, น. 12)

ในการวิเคราะห์โปรไฟล์แฝงจะอยู่บนข้อตกลงที่ว่าประชากร ประกอบด้วยกลุ่มย่อยที่ไม่สามารถสังเกตได้ C กลุ่ม ซึ่งอ้างอิงถึงโปรไฟล์แฝง (Latent Profiles) หรือองค์ประกอบผสม (Mixture Components) ทั้งนี้เพราะตัวชี้วัดที่ใช้เป็นตัวแปรแบบต่อเนื่อง ซึ่งมีลักษณะที่สอดคล้องกับธรรมชาติมากที่สุดเพื่อสมมติเงื่อนไขการกระจายแบบปกติ ซึ่งสามารถอธิบายได้จากสูตร

$$f(y) = \sum_{x=1}^c P(x)f(y|\mu_x, \sum x)$$

เมื่อ $f(y)$ เป็นส่วนผสมของความหนาแน่นของการระบุกลุ่มร่วมกันของตัวบ่งชี้ y ในแต่ละโปรไฟล์แฝง x ซึ่งแทนด้วยเวกเตอร์ μ_x และเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมซึ่งแทนด้วย Σ_x และสัดส่วนของแต่ละสมาชิกในแต่ละองค์ประกอบเขียนแทนด้วย $P(x)$ ซึ่งโปรไฟล์แฝง (กลุ่มแฝง) ไม่สามารถระบุมาก่อนได้ในปัจจุบัน ได้มีการพัฒนาโมเดลการวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง โดยทำการรวมตัวบ่งชี้แบบต่อเนื่องและตัวบ่งชี้แบบจัดประเภทเข้ารวมวิเคราะห์ด้วยกันในโมเดล ซึ่งถือเป็นความก้าวหน้าของเทคนิคการวิเคราะห์ และนอกจากนี้ยังสามารถรวมตัวแปรร่วมเข้าในการวิเคราะห์เพื่อใช้ในการทำนายสมาชิกของกลุ่มได้ด้วย

2.3.3 ความเป็นมาและวิวัฒนาการของการวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง

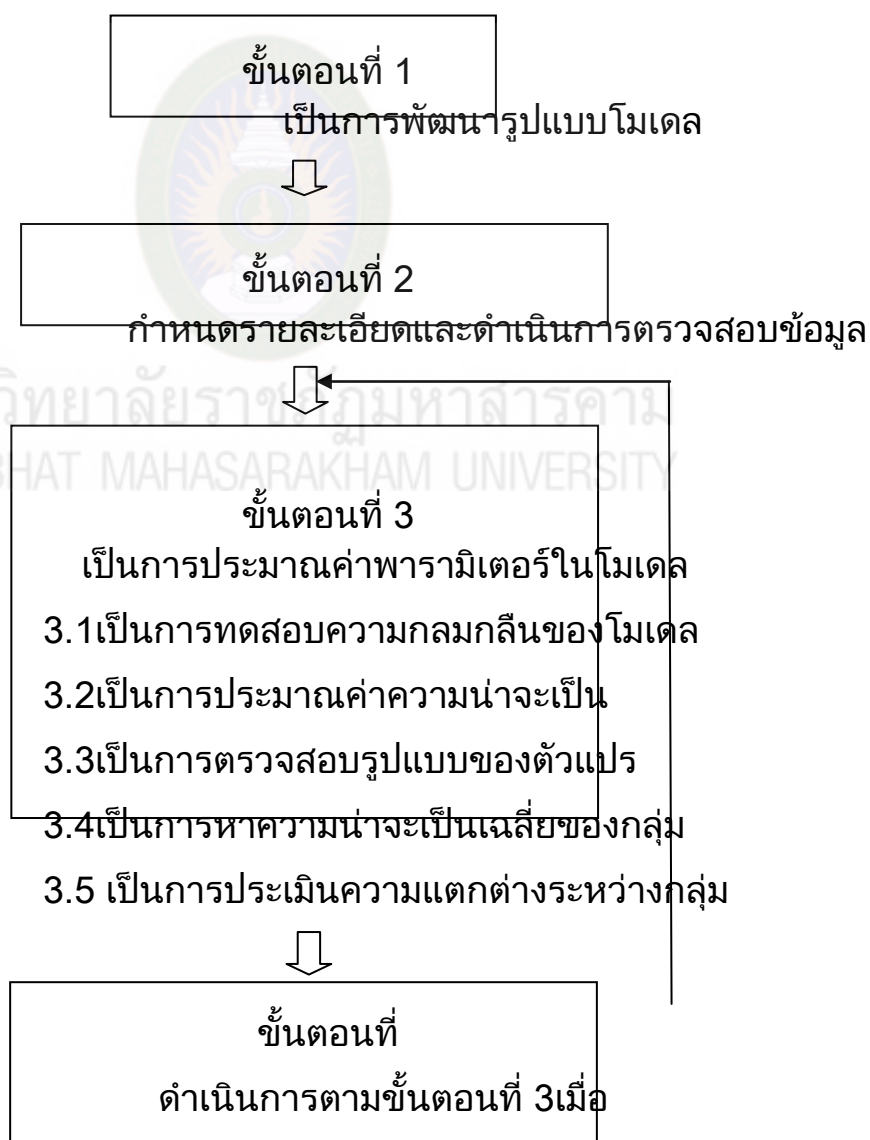
สำหรับความเป็นมาของการวิเคราะห์โปรไฟล์แฝงมีความเป็นมาเหมือนกับ การวิเคราะห์กลุ่มแฝง คือ เป็นหนึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ที่ถูกนำเสนอครั้งแรกในปี 1968 โดย Lazarfeld และ Henry ด้วยการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงประเภททวิภาค (Dichotomous Latent Variable) ต่อมาในปี 1974 Goodman ได้ประยุกต์ใช้วิธีการดังกล่าวกับ ตัวแปรระดับนามบัญญัติ (Nominal Latent Variable) และในปี 2001 Margidson และ Vermunt ได้นำวิธีการดังกล่าวมาปรับขยายเพื่อวิเคราะห์ตัวแปรแฝงระดับเรียงอันดับ (Ordinal Latent Variable) และตัวแปรแฝงชนิดตัวแปรจัดประเภทที่มีระดับการวัดแบบตัวแปรต่อเนื่องซึ่งปัจจุบันเป็นการวิเคราะห์กลุ่มแฝงได้รับการปรับขยายขีด

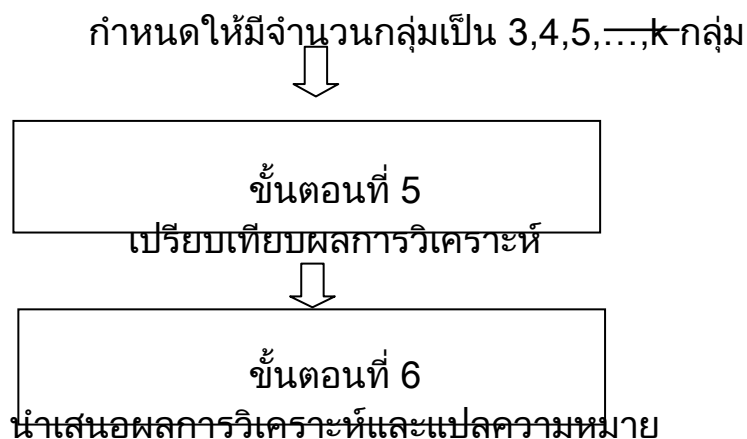
ความสามารถในการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ที่มีระดับตามการวัดที่แตกต่างกัน และได้รับการพัฒนาให้สามารถวิเคราะห์ตัวแปรจัดประเภทได้ทุกชนิด (Muthen and Muthen, 2009, อ้างถึงในสุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2555, น. 12)

การวิเคราะห์กลุ่มที่เป็นตัวแปรแฝงกำลังจะกลายเป็นหนึ่งในเครื่องมือมาตรฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มแฝง (Latent class model หรือ LC model) ที่ได้นำเสนอเริ่มแรกโดย Lazarsfeld and Henry (1968) เป็นการวิเคราะห์สำหรับตัวแปรแฝงประเภททวิวิภาค (Dichotomous latent variable) ต่อมา Goodman (1974) ได้ประยุกต์ใช้วิธีการดังกล่าวกับตัวแปรแฝงระดับนามบัญญัติ (Nominal latent variable) นอกจากนี้ Vermunt and Margidson (2001) ได้ปรับขยายให้สามารถใช้กับตัวแปรแฝงเรียงอันดับ (Ordinal latent variable) และได้มีการนำวิธีการดังกล่าวไปใช้กับกลุ่มตัวแปรแฝงที่มีลักษณะเป็นตัวแปรจัดประเภท แต่มีระดับการวัดแบบตัวแปรต่อเนื่องยิ่งไปกว่านั้นการพัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์ล่าสุด ยังสามารถใช้วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ที่มีระดับการวัดแตกต่างกันมาวิเคราะห์รวมกันได้ด้วย (Vermunt and Margidson, 2001 ; อ้างถึงใน Lawrence and Krzanowski, 1996 ; Moustaki, 1996; Huntand, 1999) กล่าวได้ว่าการวิเคราะห์กลุ่มแฝงเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตามลักษณะการวิเคราะห์องค์ประกอบประเภทแรกที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถวิเคราะห์ตัวแปรทวิวิภาคได้ จากนั้นจึงมีการพัฒนาให้สามารถวิเคราะห์ ตัวแปรจัดประเภทได้ทุกชนิดรวมทั้งสามารถวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดต่างกันได้

2.3.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์โพรไฟล์แฝง

การวิเคราะห์โปรไฟล์แฝงเป็นเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างชนิดหนึ่ง การวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์โปรไฟล์แฝงจึงมีขั้นตอนคล้ายคลึงกับการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างซึ่งการวิเคราะห์โปรไฟล์แฝงในภาพรวมสามารถสรุปได้ 6 ขั้นตอน เหมือนกับการวิเคราะห์กลุ่มแฝง ดังนี้ (Muthen and Muthen, 2009; สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2555, น. 13; พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2545, น. 18-19; ชนาภัทร ขาวสะอาด , 2558, น.87-88)





ภาพที่ 2.5 ขั้นตอนการวิเคราะห์กลุ่มแฝง. ปรับปรุงจาก *ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสามารถของครูในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : การวิเคราะห์กลุ่มแฝงครูในโรงเรียนเขตกรุงเทพมหานคร*. โดย พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2545, น. 18-19.

ขั้นตอนที่ 1 พัฒนาโมเดลการวิเคราะห์กลุ่มแฝงโดยใช้ทฤษฎีมีแนวทางเช่นเดียว กับการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เน้นความชัดเจน และครบถ้วนของตัวแปรสังเกตได้

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการกำหนดรายละเอียด และดำเนินการตรวจสอบข้อมูลรวมทั้งการตรวจสอบรูปแบบการตอบสนองตัวบ่งชี้รายตัว

ขั้นตอนที่ 3 ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล โดยเริ่มต้นกำหนดจำนวนกลุ่มแฝงเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งโปรแกรมจะทำการวิเคราะห์ตามจำนวนกลุ่มแฝงที่กำหนดตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของการวิเคราะห์กลุ่มแฝงกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ประมาณค่าความน่าจะเป็นของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวของหน่วยตัวอย่างว่าควรอยู่ในกลุ่มใด

3. ตรวจสอบรูปแบบของตัวแปรหรือพฤติกรรมของหน่วยตัวอย่างในแต่ละ

ละกลุ่ม โดยดูความสอดคล้องของความน่าจะเป็นในแต่ละรูปแบบ

4. หาค่าความน่าจะเป็นเฉลี่ยของกลุ่ม (Mean Probability of Class Memberships)

5. ประเมินว่าแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างไร (Evaluating Group

Differences) และมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่าไร

ขั้นตอนที่ 4 เป็นการดำเนินการตามขั้นตอนที่ 3.1 - 3.5 สำหรับการวิเคราะห์ โมเดลกลุ่มแฝง เมื่อกำหนดให้มีจำนวนกลุ่มแฝงเป็น 3, 4,..., k กลุ่ม ทำการคัดเลือกโมเดลที่ข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงทฤษฎีมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 5 เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ที่ได้จากขั้นตอนที่ 4 ว่าโมเดลที่มีความเหมาะสมที่สุด มีจำนวนกลุ่มเป็นเท่าใด โดยสามารถพิจารณาจากค่าดัชนีทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Model goodness of fit test) ได้แก่ ค่าดัชนี AIC, BIC และ ABIC ถ้าค่าสถิติเหล่านี้มีค่าน้อยหรือเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าเป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมที่สุด

ขั้นตอนที่ 6 นำเสนอผลการวิเคราะห์ และแปลความหมาย

2.3.5 การตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนกลุ่มแฝงในLPA

กระบวนการของการตัดสินใจในจำนวนของกลุ่มแฝงจะช่วยให้การอธิบายความแตกต่างในชุดของข้อความที่เกี่ยวข้อกับความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลผู้วิจัยต้องทำการตรวจสอบโดยใช้ดัชนีทางสถิติและตีความของผลว่ามีจำนวนกลุ่มแฝงมากเท่าไรที่อยู่ในประชากรทั้งหมดหรือมีอย่างน้อยก็กลุ่มแฝงที่จำเป็นเหมาะสมสำหรับความหลากหลายของประชากรซึ่งจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าไม่มีตัวบ่งชี้ทางสถิติเพียงหนึ่งเดียวที่ได้รับการยอมรับสำหรับการกำหนดจำนวนที่เหมาะสมของกลุ่มแฝงสำหรับประชากรในโมเดลแบบผสมมีดัชนีทางสถิติที่

หลากหลายที่สามารถช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนกลุ่มแฝงเพื่อเป็นทางเลือกในการทดสอบ

สถิติทดสอบและดัชนีที่ใช้ในกระบวนการการตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนกลุ่มแฝงเพื่อช่วยในการพิจารณาความกลมกลืนของแต่ละโมเดลโดยการเปรียบเทียบจากค่าดัชนีและใช้ในการกำหนดจำนวนกลุ่มแฝงให้มีความหมายมากที่สุด (Henson et al., 2007; McLachlan and Peel, 2000; Nylund et al., 2007; Enders and Tofighi, 2007; Tolvanen, 2007; Yang, 2006) ประกอบด้วยดัชนีที่สำคัญดังนี้

1. AIC (Akaike Information Criterion) (Bozdogan, 1987) ซึ่งกำหนด

$$\text{โดย AIC} = -2 \log L + 2g$$

2. BIC (Bayesian Information Criterion) (Schwartz, 1978) ซึ่งกำหนด

$$\text{โดย BIC} = -2 \log L + g \ln(n)$$

3. ABIC (sample-size Adjusted BIC) (Sclove, 1987) ค่าดัชนี ABIC

จะทำการแทนที่ขนาดกลุ่มตัวอย่าง n ในสมการ BIC ข้างต้นด้วย $n^* = (n+2)/24$ ซึ่งกำหนดโดย $\text{ABIC} = -2 \log L + g \ln[(n+2)/24]$

4. BLRT (Bootstrap Likelihood Ratio Test) (McLachlan and Peel, 2000) การทดสอบนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง bootstrapped เพื่อประมาณค่า log likelihood ระหว่าง 2 โมเดล โดยพิจารณาจากนัยสำคัญของค่า p-value เพื่อบ่งชี้ความ

กลมกลืนระหว่างโมเดล K-1 กลุ่มและโมเดล K กลุ่มหากค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญจะบ่งชี้ว่าโมเดลที่มี K กลุ่มแฝงไม่ได้ให้ความสอดคล้องกลมกลืนมากกว่าเมื่อเทียบกับโมเดลที่มีโมเดล K-1 กลุ่มแฝง

5. E_k (Entropy) เป็นค่าสถิติที่บ่งชี้ความชัดเจนในการจัดกลุ่มซึ่งกำหนด

โดย

$$E_k = 1 - [\sum_i \sum_k (-\hat{p}_{ik} \ln \hat{p}_{ik})] / n \ln k$$

เมื่อ g คือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า (Free Parameter)

n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

\hat{p}_{ik} คือ ค่าประมาณของความน่าจะเป็นแบบมีเงื่อนไขที่คนที่

อยู่ในกลุ่มที่ k

จากการศึกษาด้วยการจำลองข้อมูลโดย Nylund,

Asparouhov และ Muthén ซึ่งชี้ให้เห็นว่า BLRT และ BIC เป็นตัวชี้วัดทางสถิติที่ดีที่สุดและสอดคล้องกันมากที่สุดสำหรับใช้ในการกำหนดจำนวนและตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนของกลุ่มแฝงในโมเดล LCA

Muthén and Muthén (2009) เสนอแนะว่าค่าสถิติ AIC , BIC และ ABIC เป็นค่าสถิติที่เป็นฟังก์ชันของค่าไคสแควร์หากค่าสถิติเหล่านี้ในโมเดลใดมีค่าน้อยที่สุดหรือเข้าใกล้ศูนย์หมายความว่าโมเดลนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนค่าดัชนี Entropy (E_k) เป็นดัชนีที่บ่งชี้คุณภาพในการจำแนก

ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0 ถึง 1 ในกรณีที่ค่า Entropy มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าการจัดจำแนกกลุ่มมีคุณภาพดีได้ผลถูกต้องชัดเจน (Kamata et al., 2013)

2.3.6 ลักษณะเด่นของการวิเคราะห์ตัวแปรแฝง

การวิเคราะห์ตัวแปรแฝง เป็นการวิเคราะห์ที่ใช้สำหรับการจัดกลุ่ม มีจุดเด่นตรงที่เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ชนิดแรกที่ได้รับ การพัฒนาตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สามารถใช้ได้กับ ข้อมูลที่เป็นตัวแปรจัดประเภทและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สังเกตได้ ไม่ใช่ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Margidson and Vermunt. 2001)

ปัจจุบันการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงได้วิวัฒนาการให้สามารถ ใช้วิเคราะห์จัดกลุ่มข้อมูลที่มีระดับการวัดแตกต่างกัน กล่าวคือ สามารถวิเคราะห์จัดกลุ่มกรณีที่ตัวแปรสังเกตได้มีระดับการวัด แบบผสมทั้งแบบตัวแปรต่อเนื่อง และตัวแปรจัดประเภท นอกจากนี้ วิธีการวิเคราะห์ตัวแปรแฝง ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ ศึกษาการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ (Event history) (McCutcheon. 1987) ซึ่ง Muthen and Muthen (2009) ได้ พัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มแฝงให้สามารถวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่อเนื่องที่เป็นสาเหตุของตัวแปรแฝง ที่ได้จากการวิเคราะห์กลุ่มแฝงอีกด้วย รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ กลุ่มแฝงกรณีที่เป็นข้อมูลระยะยาวได้ด้วย

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ตัวแปรแฝงเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ ในการค้นหาและจัดกลุ่มสมาชิกออกเป็นกลุ่มย่อยจากการใช้ตัว แปรสังเกตได้เชิงกลุ่ม (Categorical Observed Variable) จำนวนหลายตัวประกอบด้วยกัน ผลจากการจัดกลุ่มทำให้ได้มิติ การพิจารณาทั้งจำนวนและคุณลักษณะที่เหมือนกันของผู้ให้ ข้อมูลภายในกลุ่ม หรือแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม หรือได้ ลักษณะเฉพาะกลุ่มพร้อมกันได้คุณลักษณะของแต่ละกลุ่มอย่าง

ครบถ้วน ครอบคลุมในคราวเดียวกัน (Mutually Exclusive and Exhaustive) โดยการจำแนกกลุ่มดังกล่าวไม่เคยมีการศึกษาเกณฑ์ในการจำแนกมาก่อน และไม่สามารถทราบล่วงหน้าว่าผลการจัดแบ่งจะมีจำนวนกลุ่มย่อยอยู่เท่าใด ช่วยให้ได้สารสนเทศที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2555, น. 11) สามารถนำผลที่ได้จากการจัดกลุ่มไปใช้ประโยชน์เพื่อวางแผนส่งเสริม หรือพัฒนา ได้ตรงตามสภาพปัญหา หรือความต้องการของสมาชิกในกลุ่มนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากข้อดีของการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงดังกล่าว ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงมาใช้ในการจัดแบ่งกลุ่มครูตามระดับสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ซึ่งตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรต่อเนื่อง ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงใช้การวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis : LPA) ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะให้สารสนเทศที่สำคัญต่อผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู การพัฒนาครู และการบริหารจัดการครู รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการพัฒนาครูในกลุ่มต่าง ๆ ตรงกับสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในกลุ่มต่าง ๆ ได้ตรงตามความความต้องการที่แท้จริง ทำให้ครูได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้เกิดสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม (Mixture Structural Equation Model: Mixture SEM)

แม้ว่าการวิเคราะห์กลุ่มแฝงจะมีประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่เป็นอย่างมาก แต่ยังมีข้อจำกัดกับการใช้สำหรับลักษณะตัวแปร และปัญหาการวิจัยบางประเภท โดยมักใช้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจเบื้องต้นเท่านั้น ซึ่งต่อมานักวิจัยสามารถนำมโนทัศน์เกี่ยวกับการวิเคราะห์กลุ่มแฝงนี้ไปประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีลักษณะอื่นที่อยู่บนรากฐานของการใช้ตัวแปรแบบต่อเนื่องทำให้ได้คำตอบทางการศึกษาแตกต่างจากเดิม มีความชัดเจนและเกิดประโยชน์มากขึ้น ซึ่งเมื่อมีการประยุกต์ใช้การวิเคราะห์กลุ่มแฝงรวมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างทำให้เกิดเป็นโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม (Mixture Structural Equation Model : Mixture SEM) (McLachlan and Peel, 2000; Song and Lee, 2012)

ดังนั้นโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม คือ โมเดลสมการโครงสร้างที่มีการนำเอาตัวแปรแฝงแบบต่อเนื่อง (Continuous Latent Variables) ซึ่งมีการจัดเป็นกลุ่มโปรไฟล์แฝงเข้าร่วมวิเคราะห์ในโมเดลสมการโครงสร้างพร้อมกันทั้งหมด ซึ่งตัวแปรแฝงแบบจัดกลุ่มนี้จะแทนกลุ่มย่อยของประชากรหลาย ๆ กลุ่ม ที่ความเป็นสมาชิกของแต่ละกลุ่มไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่เป็นการจัดกลุ่มตามคุณลักษณะที่เหมือนกันตามตัวบ่งชี้ ที่วิเคราะห์ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์โมเดลการวิเคราะห์เพื่อระบุความเป็นสมาชิกในแต่ละกลุ่มย่อย (Latent Class) เรียกว่า “โมเดลผสมแบบจำกัด” (Finite Mixture Model) (McLachlan and Peel, 2000) เมื่อสามารถระบุกลุ่มย่อยตามตัวบ่งชี้ได้แล้วลำดับต่อไปของการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม รูปแบบการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบ ผู้พัฒนาที่สำคัญ คือ Muthen (2009) ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งในลักษณะของ

ตัวแปรแฝงที่มีค่าต่อเนื่อง (Continuous Latent Variable) และ
ตัวแปรแฝงแบบจัดประเภท (Categorical Latent Variable)

2.4.1 สถิติที่ใช้ในการวัดระดับความกลมกลืนของโมเดลแบบผสม

การวัดระดับความกลมกลืนของโมเดลแบบผสม ใช้สถิติดังนี้
(Muthén and Muthén, 2009)

1. AIC = Akaike Information Criterion
= $-2 \log L + 2q$

2. BIC = Bayesian Information Criterion
= $-2 \log L + q \log (n)$

3. ABIC = sample-size adjusted BIC
= $-2 \log L + q \log [(n+2)/24]$

4. E_k = Entropy (ค่าสถิติบอกความชัดเจนในการจัดกลุ่ม)

$$= 1 - \left[\sum_i \sum_k (-\hat{p}_{ik} \ln \hat{p}_{ik}) \right] / n \ln k$$

เมื่อ L แทน ค่าสูงสุดในการประมาณค่าพารามิเตอร์ใน
โมเดลด้วยวิธี

Likelihood

q แทน จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า
(Free Parameters) n แทน
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
แทน ค่าประมาณของความน่าจะเป็นเงื่อนไขที่
คนที่อยู่ในกลุ่มที่ k

โดยค่า AIC, BIC และ ABIC เป็นค่าสถิติที่เป็นฟังก์ชันของ
ค่าไคสแควร์หากค่าสถิติเหล่านี้มีค่าน้อยหรือเข้าใกล้ศูนย์
หมายความว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วน
ค่าสถิติ Entropy (E_k) จะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่า Entropy มีค่า
เข้าใกล้ 1 แสดงว่า การจัดจำแนกกลุ่มได้ผลถูกต้องชัดเจน เพราะ
ค่าความน่าจะเป็นในการจัดคนที่ i เข้ากลุ่มที่ k ที่มีค่าแตกต่างจาก
0 หรือ 1 จะลดลงเมื่อค่า Entropy เพิ่มมากขึ้น

2.4.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างแบบผสม

ศุภชัย มาตาชาติ (2556, น. 105-106) ได้ศึกษาการ
วิเคราะห์จำแนกสไตล์การเรียนรู้ในโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน
จังหวัดอำนาจเจริญ : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างแบบ
ผสม ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มแฝงของสไตล์การเรียนรู้แบบนัก
ไตร่ตรอง พบว่า สามารถจำแนกได้ 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแฝงที่ 1
จำนวน 225 คน (ร้อยละ 28.00) กลุ่มแฝงที่ 2 จำนวน 406 คน
(ร้อยละ 50.50) และกลุ่มแฝงที่ 3 จำนวน 173 คน (ร้อยละ 21.50)
(likelihood = -8098.931, df = 1048280, AIC=16381.862,
BIC=16813.306, $E_k=0.735$) และผลการพัฒนาและตรวจสอบ
ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน

จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติประกอบด้วย $likelihood = -8098.931$ $df = 1048242$, $AIC=73425.437$, $BIC=74494.666$, $E_k=1.000$ สรุปได้ว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และเจตคติทางวิทยาศาสตร์มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์แต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ในกลุ่มแฝงที่ 1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงค่าเดียว ในขณะที่กลุ่มแฝงที่ 2 และ 3 ตัวแปรแฝงทุกตัวมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน แต่อิทธิพลของตัวแปรดังกล่าวในกลุ่มแฝงที่ 3 มีขนาดมากกว่ากลุ่มแฝงที่ 2 ประมาณ 1 เท่าตัว โดยตัวแปรแฝงทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของแต่ละกลุ่มได้ ร้อยละ 23.50, 35.50 และ 75.70 ตามลำดับ

นฤมล แสงพรหม (2558, น. 180) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้การวิเคราะห์กลุ่มแฝงในโมเดลองค์ประกอบโค้งพัฒนาการลำดับขั้นที่สองของความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า 1) กลุ่มแฝงโมเดลองค์ประกอบโค้งพัฒนาการลำดับขั้นที่สองของความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โมเดลที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ คือ โมเดลที่มีจำนวน 2 กลุ่ม ($likelihood = -24724.189$, $AIC = 49578.378$, $BIC = 49903.168$, $ABIC = 49696.708$, $E_k = 0.971$) ประกอบด้วยกลุ่มแฝงที่ 1 กลุ่มนักเรียนที่มีพัฒนาการความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูง จำนวน 876 คน (ร้อยละ 80.146) และกลุ่มแฝงที่ 2 กลุ่มนักเรียนที่มีพัฒนาการความสามารถในการคิดวิเคราะห์ต่ำ จำนวน 217 คน (ร้อยละ

19.854) โดยพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2. กลุ่มแฝงกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู โมเดลที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ คือ โมเดลที่มีจำนวน 2 กลุ่ม (likelihood = -140.381, df = 491, AIC = 318.763, BIC = 345.385, ABIC = 286.229, $E_k = 1.000$) ประกอบด้วยกลุ่มแฝงที่ 1 กลุ่มครูที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด จำนวน 18 คน (ร้อยละ 60.00) และกลุ่มแฝงที่ 2 กลุ่มครูที่มีความเข้าใจ เอาใจใส่ และเน้นการปลูกฝังระเบียบวินัยให้แก่ักเรียน จำนวน 12 คน (ร้อยละ 40.00) และ 3) โมเดลอิทธิพลกลุ่มแฝงกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู ที่มีผลต่อกลุ่มแฝงในโมเดลองค์ประกอบโค้งพัฒนาการลำดับขั้นที่สองของความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (likelihood = -24724.176, AIC = 49582.352, BIC = 49917.130, ABIC = 49704.322, $E_k = 0.971$) เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพล พบว่า กลุ่มแฝงที่ 1 กลุ่มครูที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด ส่งอิทธิพลทางบวกต่อกลุ่มแฝงที่ 1 กลุ่มนักเรียนที่มีพัฒนาการความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูง แต่ส่งอิทธิพลทางลบต่อกลุ่มแฝงที่ 2 กลุ่มนักเรียนที่มีพัฒนาการความสามารถในการคิดวิเคราะห์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มแฝงที่ 2 กลุ่มครูที่มีความเข้าใจ เอาใจใส่ และเน้นการปลูกฝังระเบียบวินัยให้แก่ักเรียน ไม่มีอิทธิพลต่อกลุ่มแฝงที่ 1 กลุ่มนักเรียนที่มีพัฒนาการความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูง และกลุ่มแฝงที่ 2 กลุ่มนักเรียนที่มีพัฒนาการความสามารถในการคิดวิเคราะห์ต่ำ

ชนาภัทร ขาวสะอาด (2558, น. 244-245) ได้ศึกษาอิทธิพลกำกับของสไตส์การเรียนและสไตส์การสอนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ พบว่า ผลการ

วิเคราะห์โปรไฟล์ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า 1) ผลการจัดกลุ่มสไตล์การเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 กลุ่มแฝง ได้แก่ กลุ่มแฝงที่ 1 นักเรียนที่มีสไตล์การเรียนรู้แบบแข่งขันและหลีกเลี่ยง 98 คน กลุ่มแฝงที่ 2 แบบร่วมมือพึ่งพา 1,266 คน กลุ่มแฝงที่ 3 แบบไม่ชอบร่วมมือและการแข่งขัน 218 คน กลุ่มแฝงที่ 4 แบบมีส่วนร่วมไม่หลีกเลี่ยง 666 คน และกลุ่มแฝงที่ 5 แบบอิสระไม่พึ่งพา จำนวน 237 คน 2) ผลการจัดกลุ่มสไตล์การสอน ประกอบด้วย 4 กลุ่มแฝง ได้แก่ กลุ่มแฝงที่ 1 ครูที่มีสไตล์การสอนเป็นแบบอย่างไม่ชอบอำนวยความสะดวก 20 คน กลุ่มแฝงที่ 2 แบบเชี่ยวชาญแต่ไม่ชอบเป็นตัวแทน 23 คน กลุ่มแฝงที่ 3 แบบอำนวยความสะดวกแต่ไม่ชอบเชี่ยวชาญ 19 คน และกลุ่มแฝงที่ 4 แบบเป็นตัวแทนแต่ไม่ชอบเป็นแบบอย่าง จำนวน 24 คน 3) ผลการจัดกลุ่มทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย 3 โปรไฟล์ ได้แก่ โปรไฟล์ที่ 1 กลุ่มต่ำ 1,411 คน โปรไฟล์ที่ 2 กลุ่มปานกลาง 1,006 คน และโปรไฟล์ที่ 3 กลุ่มสูง 68 คน

สรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม เป็นการประยุกต์ใช้การวิเคราะห์กลุ่มแฝงร่วมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างทำให้เกิดเป็นโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม (Mixture Structural Equation Model : Mixture SEM) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis : LPA) ร่วมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) จึงเป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม (Mixture Structural Equation Modeling : Mixture SEM) ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ และคำตอบทางการศึกษาที่แตกต่างจากเดิม มีความชัดเจนและเกิดประโยชน์มากขึ้น

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) ของ Bandura ซึ่งเป็นทฤษฎีว่าด้วยการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ โดยแบนดูรามีความเชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์นอกเหนือจากปฏิกิริยาสะท้อนเบื้องต้นแล้ว สามารถเกิดจากการเรียนรู้ทั้งสิ้น และในการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่เหล่านั้นสามารถเรียนรู้ได้จากการมีประสบการณ์ตรงหรือไม่ก็เรียนรู้ได้จากการสังเกต และองค์ประกอบในตัวบุคคลมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้พฤติกรรม (Bandura, 1977, p. 16) ทั้งนี้ในการอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์แบนดูราได้อธิบายในรูปของการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องระหว่างพฤติกรรม องค์ประกอบส่วนบุคคล และองค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อมโดยที่องค์ประกอบทั้ง 3 นี้จะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Bandura, 1977, pp. 9-10)

เนื่องจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา ได้อธิบายสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลว่าเกิดจากสาเหตุหลัก 2 ประการ ได้แก่ 1) สาเหตุจากตัวบุคคล (Person) หรือปัจจัยทางจิต โดยจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรที่สำคัญและมีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูด้านตัวบุคคล หรือปัจจัยทางจิต ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในการสอน และ 2) สาเหตุจากสิ่งแวดล้อม (Environment) หรือปัจจัยทางสังคม โดยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ตัว

แปรด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ และมีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร และแนวคิดเกี่ยวกับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูดังรายละเอียดในตารางที่ 2.4 ต่อไปนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.4

ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการ
ชั้นเรียนของครู

งานวิจัย	สาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของ บุคคลตามแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิง พุทธิปัญญา					
	องค์ประกอบส่วน บุคคล			องค์ประกอบ ทาง สิ่งแวดล้อม		
	ความสามารถ	ทัศนคติ	พอใจ ในงาน	บรรยากาศ	องค์กร	การ ถ่ายทอดใน
Olayiwola (2011)			✓			
Allison (2008)			✓			
Petty ; McGee ; &Cavender (1984)			✓			
Judge ; et. al. (2001)			✓			
Stephen (2010)					✓	
Tschannen-Moran ; Woolfolk Hoy ; & Hoy (1998)	✓					
Barry & James (1996)			✓			

Shanna (2003)

✓

Wei (2004)

✓

วีรวรรณ สุทิน (2551)

✓

✓

✓

ปัญญาญาประดิษฐ์บาทุกา

✓

(2556)

วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552)

✓

✓

ติกร บุญประครอง (2550)

✓

นิกัญชลา ลั่นเหลือ (2554)

✓

วรรณะ บรรจง (2551)

✓

ศุภมิตร พิณีจการ (2552)

✓

✓

วาสนาแสงงาม (2552)

✓

✓

ประทวน มูลหล้า (2552)

✓

✓

(ต่อ)

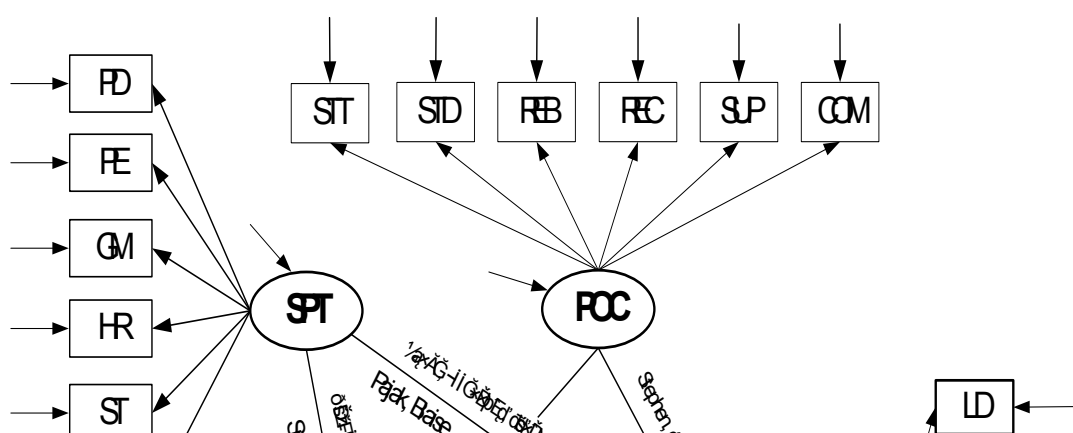
ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

งานวิจัย	สาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา	
	องค์ประกอบส่วนบุคคล	องค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม
	การรับรู้ ความสามารถ ในการสอน ความพึงพอใจ ในงาน บรรยากาศ องค์กร ถ่ายทอดใน องค์กร	

จิรสุดา บัวผัน (2554)		✓	✓
Rhoades, & et a (2002)	✓		
จารุณี แก้วทอง (2552)			✓
ชัยวิทย์ ประเสริฐสุข (2546)			✓
สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ (2545)			✓
สรเดช อนันตสวัสดิ (2554)		✓	
เมทส์ วันแอะเลาะ(2550)	✓		
ชูลีพร เพ็ชรศรี (2557)		✓	
มาลินี ศรีไมตรี (2558)		✓	

จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สร้างโมเดลสมมติฐานการวิจัย ดังภาพที่ 2.6

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY





มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หมายเหตุ. C#kccm คือ จำนวนกลุ่มแฝง K กลุ่ม

ภาพที่ 2.6 โมเดลเชิงสมมติฐานการวิเคราะห์โมเดลสมการ
โครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 5,336 คน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 750 คน จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 150 โรงเรียน โดยมีวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างพิจารณาจากการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลสมมติฐานเต็มรูป (Full Model) มีจำนวน 61 ค่า ใช้จำนวนหน่วยตัวอย่าง คิดเป็น 5-10 เท่าของการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Hair et al, 1998 อ้างถึงใน อภิรดี ปราสาททรัพย์, 2550, น. 84) ดังนั้น จึงควรใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวนระหว่าง 305 - 610 คน แต่เนื่องจากในขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 750 คน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ทั้งหมด

3.1.2.2 การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งมีวิธีการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 หน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) คือ จังหวัดในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จำนวน 4 จังหวัด ประกอบด้วย กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ร้อยเอ็ด และมหาสารคาม ทำการสุ่มจังหวัดมาร้อยละ 50 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก ได้ 2 จังหวัด คือ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด

ขั้นที่ 2 หน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จำนวน 6 เขต ทำการสุ่มเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก มาร้อยละ 50 ได้ 3 เขต ประกอบด้วย มหาสารคาม เขต 1 มหาสารคาม เขต 2 และร้อยเอ็ด เขต 1

ขั้นที่ 3 หน่วยการสุ่ม คือ โรงเรียน ทำการสุ่มโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มหาสารคาม เขต 2 และร้อยเอ็ด เขต 1 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple

Random Sampling) ด้วยการจับสลาก มาเขตพื้นที่การศึกษาละ 50โรงเรียน ตามขนาดโรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก 20 โรงเรียนขนาดกลาง 20 โรงเรียนและโรงเรียนขนาดใหญ่ 10 โรงเรียน รวมทั้งหมด150 โรงเรียน

ขั้นที่ 4 หน่วยการสุ่ม คือ ครูผู้สอน ทำการสุ่มครูผู้สอนในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก มาโรงเรียนละ 5 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 750 คน

ตารางที่ 3.1

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สังกัด	จำนวนโรงเรียนแยกตามขนาด			รวมจำนวนโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
	ขนาด				
	ขนาดใหญ่	กลาง	เล็ก		
ส พ ป . มหาสารคามเขต 1	10	20	20	50	150
ส พ ป . มหาสารคามเขต 2	10	20	20	50	150
สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1	10	20	20	50	150
รวม	30	60	60	150	750

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

3.2.1 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 38 ข้อ

3.2.2 แบบวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ประกอบด้วย

3.2.2.1 แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ

3.2.2.2 แบบวัดความพึงพอใจในงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

3.2.2.3 แบบวัดการรับรู้ความสามารถในการสอน มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ

3.2.3 แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูประกอบด้วย

3.2.3.1 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 31 ข้อ

3.2.3.2 แบบสอบถามการได้รับการถ่ายทอดทางสังคม
ในองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน
11 ข้อ

3.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 แบบประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของ
ครู ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามเชิง
ปฏิบัติการ โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดจากนิยามเชิงทฤษฎี
นำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ ประกอบด้วย
องค์ประกอบย่อย 5 ด้าน คือ 1) การมีภาวะผู้นำ (Leadership:
LD) 2) การสร้างบรรยากาศชั้นเรียน (Creating an
Atmosphere: CA) 3) การสื่อสาร (Communication: CN) 4)
การประสานประโยชน์ (Coordination: CO) และ 5) การนำ
นวัตกรรมมาใช้ (Leading Innovative: LI)

3.3.1.2 จากนิยามเชิงปฏิบัติการผู้วิจัยนำมาสร้างเป็น
ตารางโครงสร้างแบบประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

3.3.1.3 ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเกี่ยวพฤติกรรมในการ
บริหารจัดการชั้นเรียนของครูซึ่งมีทั้งข้อความเชิงบวก (Positive)
และข้อความทางลบ (Negative) ตามลักษณะของนิยามศัพท์
เฉพาะของสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

การให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนน

ให้ครูผู้สอนพิจารณาข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม
การปฏิบัติของครูอยู่ในระดับใด โดยให้ครูคำนึงถึงพฤติกรรมการ
ปฏิบัติในชั้นเรียนโดยทั่วไปให้ตรงกับความจริงให้มากที่สุด

ลักษณะการตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน
ระดับน้อย	ให้	2 คะแนน
ระดับปานกลาง	ให้	3 คะแนน
ระดับมาก	ให้	4 คะแนน
ระดับมากที่สุด	ให้	5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์การแปลผลสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, น. 20)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับสมรรถนะ
4.01 - 5.00	สูง
3.01 - 4.00	ปานกลาง
ตั้งแต่ 3.00 ลงมา	ต่ำ

3.3.1.4 ผู้วิจัยนำแบบประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนฉบับร่างไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับร่าง

3.3.1.5 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนฉบับร่างพร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย และตารางการสร้างคำถามวิจัย เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลจำนวน 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับความครอบคลุมของเนื้อหา

และความถูกต้องของข้อความตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้ รวมถึงความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1) นายสมบัติ ท้ายเรือคำวุฒิการศึกษา กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล

2) นางอารยาปิยะกุล วุฒิการศึกษา ป.ด. (จิตวิทยาการศึกษา) อาจารย์ ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนวคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา

3) นายนครชัย ชาญอุไร วุฒิการศึกษา กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

4) นายภูษิต บุญทองเถิง วุฒิการศึกษา ป.ด. (หลักสูตรและการเรียนการสอน) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาหลักสูตรและการสอนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

5) นายศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน วุฒิการศึกษา คด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล

3.3.1.6 นำข้อเสนอแนะจากการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงข้อความในแบบประเมินสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนฉบับร่างแล้ว ผู้วิจัยนำแบบประเมินสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูผู้สอนจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจน การสื่อความหมายของภาษาจากแบบประเมินสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครูในเบื้องต้น จากนั้นนำกลับมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.1.7 นำแบบประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 92 คน เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbarch's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แบบประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .271 ถึง .896 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .956

3.3.1.8 จัดพิมพ์เป็นฉบับจริงเพื่อนำไปไว้ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3.2 แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยของณัฐภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553, น. 25-54) และศึกษาเอกสารจรรยาบรรณของครูที่คุรุสภากำหนดขึ้นเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดจากนิยามเชิงทฤษฎีนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ

3.3.2.2 จากนิยามเชิงผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นโครงสร้างแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู ด้านการปฏิบัติต่อศิษย์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเสียสละในงานครู และด้านการมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

3.3.2.3 ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับแบบวัดจิตวิญญาณ
ความเป็นครู ซึ่งมีทั้งข้อความด้านนิมาน (Positive) และข้อความ
ด้านนิเสธ (Negative) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) ด้านการปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู 5 ข้อ
- 2) ด้านการปฏิบัติต่อศิษย์ 5 ข้อ
- 3) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 4 ข้อ
- 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5 ข้อ
- 5) ด้านการเสียสละในงานครู 5 ข้อ
- 6) ด้านการมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพรู 8 ข้อ

การให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนน

ลักษณะของข้อความเพื่อให้ครูผู้สอนพิจารณาข้อความ
นั้นตรงกับพฤติกรรมการปฏิบัติตนของครูในระดับใดโดยให้
ครูผู้สอนคำนึงถึงระดับพฤติกรรมการปฏิบัติตนให้ตรงกับความจริง
ให้มากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง มีพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้น
เป็นอย่างยิ่ง

จริง หมายถึง มีพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้นเป็น
ส่วนใหญ่

ไม่แน่ใจ หมายถึง มีพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้น
เป็นบางส่วน

ไม่จริง หมายถึง มีพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้น
เป็นส่วนน้อย

ไม่จริงที่สุด หมายถึง ไม่มีพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้น
เลย

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู ด้าน
นิมาน

ไม่จริงที่สุด ให้ 1 คะแนน

ไม่จริง ให้ 2 คะแนน

ไม่แน่ใจ ให้ 3 คะแนน

จริง ให้ 4 คะแนน

จริงที่สุด ให้ 5 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู ด้าน
นิเสธ

ไม่จริงที่สุด ให้ 5 คะแนน

ไม่จริง ให้ 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ ให้ 3 คะแนน

จริง ให้ 2 คะแนน

จริงที่สุด ให้ 1 คะแนน

3.3.2.4 ผู้วิจัยนำแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูฉบับร่าง
เสนอประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้
ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
จัดทำเป็นเครื่องมือฉบับร่าง

3.3.2.5 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content
Validity) ผู้วิจัยนำแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูฉบับร่างพร้อม
รายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิด
การวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย และตารางผัง
การสร้างเครื่องมือวิจัย เสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 5 ท่าน
เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับความครอบคลุมของ
เนื้อหาและความถูกต้องของข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่
กำหนดไว้ รวมถึงความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา และ
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ สรุปความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5
ท่านให้ความเห็นว่าข้อคำถามทุกข้อเหมาะสมกับการวัดตัวแปร
ตามนิยามปฏิบัติการ (ค่า IOC อยู่ระหว่าง .60 -1.00) โดย

ผู้เชี่ยวชาญบางท่านเสนอให้แก้ไขข้อความให้กระชับเข้าใจง่าย และให้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการบางข้อ

3.3.2.6 เมื่อนำข้อเสนอแนะการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงข้อคำถามในแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูฉบับร่างแล้วผู้วิจัยนำแบบวัดที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูผู้สอนจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนการสื่อความหมายของภาษาจากแบบสอบถามในเบื้องต้น

3.3.2.7 นำแบบวัดไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 92 คน เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbarch's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .256 ถึง .729 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .921

3.3.2.8 จัดพิมพ์เป็นฉบับจริงเพื่อนำไปไว้ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3.3 แบบวัดความพึงพอใจในงานและแบบวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบวัดดังต่อไปนี้

3.3.3.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดจากนิยามเชิงทฤษฎีนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ

3.3.3.2 จากนิยามเชิงผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นตารางโครงสร้างแบบวัดความพึงพอใจในงาน

3.3.3.3 ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความสามารถในการสอน ที่มีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความสามารถในการสอน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2

ลักษณะข้อความของแบบวัดความพึงพอใจในงานและแบบวัดการรับรู้ความสามารถในการสอน

แบบวัด	ตัวแปรสังเกตได้	รวม
ความพึงพอใจ ในงาน	ด้านบริบท	6
	ด้านลักษณะงาน	6
	รวม	12 ข้อ
การรับรู้ ความสามารถ ในการสอน	การเตรียมการสอน	5
	การดำเนินการสอน	8
	การประเมินผลการสอน	7
	รวม	20 ข้อ

ลักษณะของข้อความเพื่อให้ครูผู้สอนพิจารณาข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของครูในระดับใด โดยให้ครูผู้สอนคำนึงถึงระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อหน้าที่การงานโดยทั่วไปให้ตรงกับความจริงให้มากที่สุดมีลักษณะการตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด หมายถึง ครูผู้สอนเห็นด้วย/รู้สึก/มีพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้น

เป็นอย่างยิ่ง

ระดับมาก หมายถึง ครูผู้สอนเห็นด้วย/รู้สึก/มี
พฤติกรรมตรงกับข้อความนั้น

เป็นส่วนใหญ่

ระดับปานกลาง หมายถึง ครูผู้สอนเห็นด้วย/รู้สึก/มี
พฤติกรรมตรงกับข้อความนั้น

เป็นบางส่วน

ระดับน้อย หมายถึง ครูผู้สอนเห็นด้วย/รู้สึก/มี
พฤติกรรมตรงกับข้อความนั้น

เป็นส่วนน้อย

ระดับน้อยที่สุด หมายถึง ครูผู้สอนแทบจะไม่เห็นด้วย/
รู้สึก/มีพฤติกรรมตรงกับ

ข้อความนั้นเลย

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดความพึงพอใจในงานและ
แบบวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนด้านนิมาน

ระดับน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ระดับน้อย ให้ 2 คะแนน

ระดับปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ระดับมาก ให้ 4 คะแนน

ระดับมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดความพึงพอใจในงานและ
แบบวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนด้านนิเสธ

ระดับน้อยที่สุด ให้ 5 คะแนน

ระดับน้อย ให้ 4 คะแนน

ระดับปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ระดับมาก ให้ 2 คะแนน

ระดับมากที่สุด ให้ 1 คะแนน

3.3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบวัดฉบับร่างเสนอประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับร่าง

3.3.3.5 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบวัดฉบับร่างพร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย และตารางผังการสร้างเครื่องมือวิจัย เสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้ รวมถึงความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ สรุปความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านให้ความเห็นว่าข้อคำถามทุกข้อเหมาะสมกับการวัดตัวแปรตามนิยามปฏิบัติการ (ค่า IOC อยู่ระหว่าง .60 -1.00) โดยผู้เชี่ยวชาญบางท่านเสนอให้แก้ไขข้อความให้กระชับเข้าใจง่าย และให้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการบางข้อ

3.3.3.6 เมื่อนำข้อเสนอแนะการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงข้อคำถามในแบบวัดฉบับร่างแล้ว ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูผู้สอนจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนการสื่อความหมายของภาษาจากแบบสอบถามในเบื้องต้น

3.3.3.7 นำแบบวัดไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 92 คน เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และความเชื่อมั่น

(Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbarch's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแบบวัดความพึงพอใจในงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .420 ถึง .865 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .921 และแบบวัดการรับรู้ความสามารถในการสอน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .527 ถึง .769 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .906

3.3.3.8 จัดพิมพ์เป็นฉบับจริงเพื่อนำไปไว้ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3.4 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กรและการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.3.4.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดจากนิยามเชิงทฤษฎีนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ

3.3.4.2 จากนิยามเชิงผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นตารางโครงสร้างแบบวัดดังรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 3.3

3.3.4.3 ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรซึ่งมีทั้งข้อความด้านนิมาน (Positive) และข้อความด้านนิเสธ (Negative) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3

ลักษณะข้อความของแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กร

การรับรู้บรรยากาศ องค์กร	หมายเลขข้อคำถาม		รวม
	ด้านนิ	ด้าน	

	มาน	นิเสธ	
1. ด้านโครงสร้าง	1 - 6	-	6
2. ด้านมาตรฐานงาน	1 - 5	-	5
3. ด้านความ รับผิดชอบ	1 - 5	-	5
4. ด้านการยอมรับการ ให้รางวัล	1 - 4	-	4
5. ด้านการสนับสนุน	1 - 5	-	5
6. ด้านความผูกพันต่อ องค์กร	1 - 3, 5- 6	4	6

ลักษณะของข้อความเพื่อให้ครูผู้สอนพิจารณาข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของครูในระดับใด โดยให้ครูผู้สอนคำนึงถึงระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรให้ตรงกับความจริงให้มากที่สุดมีลักษณะการตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ครูผู้สอนเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นอย่างยิ่ง
เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่	หมายถึง ครูผู้สอนเห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่แน่ใจเป็นบางส่วน	หมายถึง ครูผู้สอนเห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่	หมายถึง ครูผู้สอนเห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ครูผู้สอนแทบจะไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้าน
นิมาน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน

ไม่แน่ใจ ให้ 3 คะแนน

เห็นด้วย ให้ 4 คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้าน
นิเสธ

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน

ไม่เห็นด้วย ให้ 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ ให้ 3 คะแนน

เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

3.3.4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอประธาน
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อการ
พัฒนาข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับ
ร่าง

3.3.4.5 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content
Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ฉบับร่างพร้อมรายละเอียด
เกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย
นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย และตารางผังการสร้าง
เครื่องมือวิจัย เสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 5 ท่าน เพื่อ
ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับความครอบคลุมของเนื้อหา
และความถูกต้องของข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนด

ไว้ รวมถึงความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา และ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

3.3.4.6 เมื่อนำข้อเสนอแนะการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงข้อคำถามในแบบสอบถามฉบับร่างแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูผู้สอนจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจน การสื่อความหมายของภาษาจากแบบสอบถามในเบื้องต้น

3.3.4.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 92 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือรายข้อโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item Total Correlation) และในด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbarch's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .316 ถึง .847 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .946แบบสอบถามการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .397 ถึง .855มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .899

3.3.4.8 จัดพิมพ์เป็นฉบับจริงเพื่อนำไปไว้ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตารางที่ 3.4

สรุปคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

	เครื่องมือ	จำนวนข้อ	IOC	r_{xy}	α
1.	แบบประเมิน	38	.60 -	.271 -	.956

สมรรถนะ		1.00	.896	
การจัดการชั้นเรียน				
2. แบบวัดจิต		.60 –	.256 –	
วิญญาณความ	32	1.00	.729	.921
เป็นครู				
3. แบบวัดความพึง		.80 –	.420 –	
พอใจในงาน	12	1.00	.865	.906
4. แบบวัดการรับรู้		.80 –	.527 –	
ความสามารถใน	20	1.00	.769	.947
การสอน				
5. แบบสอบถามการ		.60 –	.316 –	
รับรู้บรรยากาศ	31	1.00	.847	.946
องค์กร				
6. แบบสอบถามการ		.80 –	.397 –	
ได้รับการถ่ายทอด	11	1.00	.855	.899
ทางสังคมใน				
องค์กร				

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2557 ถึงเดือน มกราคม 2558 โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสามหาสารคาม เขต 1,เขต 2 และร้อยเอ็ด เขต 1 เขตละ 50 โรงเรียนทั้งสิ้นจำนวน 150 โรงเรียน

3.4.2 นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปติดต่อโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือครูผู้สอนในการตอบแบบประเมิน แบบวัด และแบบสอบถามโรงเรียนละ 5 คน จาก 150 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 750 คน

3.4.3 ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลาในการขอเก็บเครื่องมือในการวิจัยคืนด้วยตนเอง กรณีบางโรงเรียนได้มาไม่ครบ หรือข้อมูลบางฉบับไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ติดตามขอรับแบบประเมิน แบบวัด และแบบสอบถามด้วยตนเอง และเก็บข้อมูลเพิ่มเติม จนได้ข้อมูลตามจำนวนที่ต้องการครบ 100 %

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อมูล และรวมค่าข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลและการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.5.1 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบและรวมค่าข้อมูล

3.5.1.1 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบ (Editing) ว่าข้อมูลมีความครบถ้วนหรือไม่โดยตรวจสอบทุกรายการในเครื่องมือว่าข้อมูลมีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ ดำเนินการ ดังนี้ได้มาไม่ครบ หรือข้อมูลบางฉบับไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ติดตามขอรับแบบประเมิน แบบวัด และแบบสอบถามด้วยตนเอง และเก็บข้อมูลเพิ่มเติม จนได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาลักษณะของข้อมูลตัวแปรแต่ละตัวและตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้มีดังนี้

3.5.2.1 วิเคราะห์สถิติเบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ในการวิเคราะห์ความถี่ (f) และร้อยละ (%)

3.5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรในโมเดล ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบประเมิน แบบวัด และ แบบสอบถาม ที่เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าต่ำสุด (MIN) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Kur) เพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปร

3.5.2.3 การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร (Linearity) ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน ความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy}) ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง จะพิจารณาว่าตัวแปรอิสระต้องมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) กับตัวแปรตาม และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันนั้นไม่ควรสูงเกิน .80 โดยเกณฑ์การพิจารณาว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับใด โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์กว้าง ๆ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

ตารางที่ 3.5

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
$r > .80 $	สูง
$.60 < r < .79 $	ค่อนข้างสูง

$.40 < r < .59 $	ปานกลาง
$.20 < r < .39 $	ค่อนข้างต่ำ
$r < .19 $	ต่ำ

3.5.3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มแฝงสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เนื่องจากโมเดลที่ทำการศึกษามีการวิเคราะห์ที่หลากหลายในโมเดลเดียวกัน ทั้งการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) การวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis : LPA) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ที่มีความซับซ้อนผู้วิจัยจึงเลือกใช้โปรแกรม Mplus vesion 7.0 ในการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐานซึ่งใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม (Mixture Structural Equation Modeling : Mixture SEM) และใช้ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนในการตรวจสอบความตรงของโมเดล ดังนี้ (Muthén and Muthén, 2009)

ตารางที่ 3.6

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์ระดับความกลมกลืน
AIC	มีค่าน้อยหรือเข้าใกล้ศูนย์

BIC	มีค่าน้อยหรือเข้าใกล้ศูนย์
ABIC	มีค่าน้อยหรือเข้าใกล้ศูนย์
Entropy (E_k)	มีค่าเข้าใกล้ 1

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.6.1 สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบ ประเมิน แบบวัด และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

3.6.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง หากจากการพิจารณาค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์โดยใช้สูตรของ โรวินลลี และแฮมเบลตัน (ปิยะธิดา ปัญญา, 2558, น. 195)

$$IOE = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ R เป็นคะแนนระดับความสอดคล้องที่ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

ประเมินในข้อนั้น

$\sum R$ เป็นผลรวมของคะแนนความสอดคล้องที่ ผู้เชี่ยวชาญทุกคน

ประเมินในข้อนั้น

n เป็นจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความ สอดคล้องในข้อนั้น

3.6.1.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบประเมินแบบวัด และแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้การหาสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation: r_{XY}) โดยใช้สูตรดังนี้ (ไพศาล วรรคำ, 2552, น.293)

$$r_{XY'} = \frac{n\sum XY' - \sum X \sum Y'}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y'^2 - (\sum Y')^2]}}$$

เมื่อ $r_{XY'}$ เป็นดัชนีอำนาจจำแนก

X เป็นคะแนนรายข้อ

Y' เป็นคะแนนรวมที่หักคะแนนรายข้อนั้นออกแล้ว

Y' = Y - X เมื่อ Y เป็นคะแนนรวม

n เป็นจำนวนผู้เข้าสอบ

3.6.1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมิน แบบวัดและแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient Method) โดยใช้สูตรดังนี้ (ไพศาล วรรคำ, 2552, น. 278)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

เมื่อ α เป็นสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k เป็นจำนวนข้อสอบ

เป็นความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i

เป็นความแปรปรวนของคะแนนรวม

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

3.6.2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (ปิยะธิดา ปัญญา, 2558, น. 89)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ X เป็นค่าเฉลี่ย

X เป็นคะแนนของนักเรียนแต่ละคน

N เป็นจำนวนนักเรียนหรือจำนวนคะแนน

3.6.2.2 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2552, น. 313)

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{(n-1)}}$$

เมื่อ S เป็นความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x เป็นคะแนนแต่ละตัว

n เป็นจำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2.3 ร้อยละ (Percentage: %) โดยใช้สูตรดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2552, น. 309)

$$\text{ร้อยละ (\%)} = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ % เป็นร้อยละ

f เป็นความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N เป็นจำนวนความถี่ทั้งหมด

3.6.2.4 ความเบ้ (Skewness: Sk) เป็นดัชนีที่ใช้พิจารณาข้อมูลว่าโดยส่วนใหญ่มีการแจกแจงใกล้เคียง มากกว่าหรือน้อยกว่าค่าเฉลี่ยประชากรใด หากข้อมูลมีการแจกแจง ใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ย แสดงว่าข้อมูลมีแนวโน้มลักษณะสมมาตร โดยใช้สูตรดังนี้ (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2554)

$$Sk = \frac{\sum (x - \bar{x})^3}{n S^3}$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เมื่อ Sk แทน ความเบ้

x แทน ข้อมูลแต่ละตัว

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูล

s แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนข้อมูล

3.6.2.5 ความโด่ง (Kurtosis: Kur) เป็นดัชนีที่ใช้ในการพิจารณาว่าโดยส่วนใหญ่ข้อมูล มีการกระจายหรือเกาะกลุ่มกันมากน้อยโค้งปกติหรือไม่อย่างไร โดยใช้สูตรดังนี้ (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2554)

$$Kur = \frac{\sum (x - \bar{X})^4}{S^4} - 3$$

เมื่อ	Kur	แทน	ความโด่ง
	x	แทน	ข้อมูลแต่ละตัว
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูล
	S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	n	แทน	จำนวนข้อมูล

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการวัดระดับความกลมกลืนของโมเดลแบบผสม

สถิติที่ใช้มีดังนี้ (Muthén and Muthén, 2009)

3.6.3.1 AIC = akaike information criterion
= $-2 \log L + 2q$

3.6.3.2 BIC = bayesian information criterion
= $-2 \log L + q \log (n)$

3.6.3.3 ABIC = sample-size adjusted BIC
= $-2 \log L + q \log [(n+2)/24]$

3.6.3.4 E_k = Entropy (ค่าสถิติบอกความชัดเจนในการจัดกลุ่ม)

$$= 1 - \left[\sum_i \sum_k (\hat{p}_{ik} \ln \hat{p}_{ik}) \right] / n \ln k$$

เมื่อ L แทน ค่า สูง สุด ใน การ ประ มา ณ
ค่าพารามิเตอร์ในโมเดลด้วยวิธี

likelihood

E_k แทน ค่าสถิติบอกความชัดเจนในการ
จัดกลุ่ม

q แทน จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า
(free parameters)

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\hat{p}_{ik} แทน ค่าประมาณของความน่าจะเป็น
เงื่อนไขที่คนที่

อยู่ในกลุ่มที่ k

โดยค่า AIC, BIC และ ABIC เป็นค่าสถิติที่เป็นฟังก์ชัน
ของค่าไคสแควร์หากค่าสถิติเหล่านี้มีค่าน้อยหรือเข้าใกล้ศูนย์
หมายความว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วน
ค่าสถิติ Entropy (E_k) จะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่า Entropy มีค่า
เข้าใกล้ 1 แสดงว่า การจัดจำแนกกลุ่มได้ผลถูกต้องชัดเจนเพราะ
ค่าความน่าจะเป็นในการจัดคนที่เข้ากลุ่มที่ k ที่มีค่าแตกต่างจาก
0 หรือ 1 จะลดลงเมื่อค่า Entropy เพิ่มมากขึ้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อจัดกลุ่มครูตามระดับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อตรวจสอบความตรงโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

X	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	
S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(Standard Deviation)
χ^2	แทน	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภท	ค่าสถิติไค-สแควร์

SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
ES	แทน	ค่าประมาณพารามิเตอร์ (Parameter Estimators)
r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
r^2	แทน	สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient Of Determination)
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
Sk	แทน	ค่าความเบ้
Kur	แทน	ค่าความโด่ง
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
AIC	แทน	ค่าดัชนี Akaike Information Criterion
BIC	แทน	ค่าดัชนี Bayesian Information Criterion
ABIC	แทน	ค่าดัชนี Sample-Size Adjusted BIC
LMR	แทน	ค่าดัชนี Lo-Mendell-Rubin Likelihood Ratio Test
BLRT	แทน	ค่าดัชนี Bootstrap Likelihood Ratio Test
E_k	แทน	ค่าสถิติบอกความชัดเจนในการจัดกลุ่ม (Entropy)

C#1_{CCM} แทน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของ
ครูกลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 (Class 1)

C#2_{CCM} แทน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของ
ครูกลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 (Class 2)

C#3_{CCM} แทน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของ
ครูกลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 (Class 3)

C#4_{CCM} แทน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของ
ครูกลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 (Class 4)

4.1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

4.1.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก

POC แทน การรับรู้บรรยากาศองค์กร (Perceived
Organizational Climate)

IOS แทน การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมใน
องค์กร (Inherited Social
Organizations)

SPT แทน จิตวิญญาณความเป็นครู (Spirituality of
Teacher)

4.1.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน

ATT แทน ความพึงพอใจในงาน (Attitude toward
Teacher)

CPT แทน การรับรู้ความสามารถในการสอน
(Capability perception in
teaching)

CCM แทน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของ
ครู (Competency in

Classroom Management of Teacher)

4.1.2 ตัวแปรสังเกตได้

STT แทน บรรยากาศด้านโครงสร้าง (Structure)

STD แทน บรรยากาศด้านมาตรฐานงาน
(Standards)

REB แทน บรรยากาศด้านความรับผิดชอบ
(Responsibility)

REC แทน บรรยากาศด้านการยอมรับการให้รางวัล
(Recognition)

SUP แทน บรรยากาศด้านการสนับสนุน (Support)

COM แทน บรรยากาศด้านความผูกพันต่อองค์กร
(Commitment)

SS แทน การได้รับการถ่ายทอดจากสถานศึกษา
(School Socialization)

TS แทน การได้รับการถ่ายทอดจากเพื่อนร่วมงาน
(Teacher Socialization)

PD แทน การปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู

PE แทน การปฏิบัติต่อศิษย์

GM แทน การเป็นแบบอย่างที่ดี

HR แทน การมีมนุษยสัมพันธ์

ST แทน การเสียสละในงานครู

GA	แทน	การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
CS	แทน	การได้รับการถ่ายทอดด้านบริบท (Context Satisfaction)
AO	แทน	การได้รับการถ่ายทอดด้านลักษณะงาน (Affective Outcomes)
PN	แทน	การเตรียมการสอน (Planning)
TC	แทน	การดำเนินการสอน (Teaching)
EV	แทน	การประเมินผลการสอน (Evaluating)
LD	แทน	การมีภาวะผู้นำ (Leadership)
CA	แทน	การสร้างบรรยากาศชั้นเรียน (Creating an Atmosphere)
CN	แทน	การสื่อสาร (Communication)
CO	แทน	การประสานประโยชน์ (Coordination)
LI	แทน	การนำนวัตกรรมมาใช้ (Leading Innovative)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของครูที่ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู

3. การวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของคะแนนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัย
 การวิเคราะห์เพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน

2. การวิเคราะห์กลุ่มแผนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของครู จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ ประสิทธิภาพในการสอน ระดับชั้นที่สอน ระดับการศึกษา และ ขนาดโรงเรียน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
--------	---------------	--------

เพศ		
ชาย	228	30.400
หญิง	522	69.600
รวม	750	100.000
วิทยฐานะ		
ไม่มีวิทยฐานะ (ครูผู้ช่วย)	52	6.933
ครูชำนาญการ	79	10.533
ครูชำนาญการพิเศษ	614	81.867
ครูเชี่ยวชาญ	5	0.667
รวม	750	100.000
ประสบการณ์ในการสอน		
น้อยกว่า 5 ปี	58	7.733
5 – 10 ปี	73	9.733
11 – 15 ปี	92	12.267
		(ต่อ)
ตารางที่ 4.1 (ต่อ)		
ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
16 – 20 ปี	194	25.867
มากกว่า 20 ปี	333	44.400
รวม	750	100.000
ระดับชั้นที่สอน		
ปฐมวัย	83	11.067

ประถมศึกษาตอนต้น (ป.1-3)	290	38.667
ประถมศึกษาตอนปลาย (ป.4-6)	300	40.000
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-3)	77	10.267
รวม	750	100.000
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.133
ปริญญาตรี	538	71.733
ปริญญาโท	209	27.867
ปริญญาเอก	2	0.267
รวม	750	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	300	40.000
ขนาดกลาง	300	40.000
ขนาดใหญ่	150	20.000
รวม	750	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีจำนวน 522 คน และผู้ชาย 228 คน ส่วนใหญ่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 614 คน รองลงมา คือ ครูชำนาญการ จำนวน 77 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 20 ปี มีจำนวน 333คน รองลงมาคือมีประสบการณ์ 16 – 20 ปี จำนวน 194คน ส่วนใหญ่สอนระดับประถมศึกษาตอนปลายมี

จำนวน 300 คน รองลงมา คือ สอนระดับประถมศึกษาตอนต้น จำนวน 290 คน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 538 คน รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 209คน และสอนในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวนเท่ากัน คือ ขนาดละ 300 คน และสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 150 คน

2. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของสมรรถนะการบริหารจัดการ ชั้นเรียนของครู

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ นำเสนอความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ของสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้งหมดก่อนทำการการวิเคราะห์โปรไฟล์แฝงสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2

สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู

ตัวแปร	LD	CA	CN	CO	LI	\bar{X}	S
LD	1.000	.778**	.765**	.764**	.627**	3.984	0.538
CA	-	1.000	.797**	.766**	.677**	3.922	0.532
CN	-	-	1.000	.785**	.703**	3.909	0.515
CO	-	-	-	1.000	.735**	3.883	0.506
LI	-	-	-	-	1.000	3.296	0.721

KMO = 0.882, Bartlett's Test of sphericity $\chi^2 = 3874.216$, df = 10, p-value = 0.000

หมายเหตุ. **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูพบว่า มีความสัมพันธ์ทั้งหมด จำนวน 10 คู่ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทางบวกทั้ง 10 คู่ มีขนาดความสัมพันธ์ ระหว่าง 0.627 ถึง 0.797

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่พบว่า มีค่าเท่ากับ 3874.216 ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่า 0.882 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

3. ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของคะแนนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ค่าสถิติเบื้องต้นของคะแนนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูผู้วิจัยได้นำคะแนนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูจำนวน 750 คน ที่ทำแบบประเมิน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

ค่าสถิติเบื้องต้นของคะแนนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู

ตัวแปร	คะแนนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)						
	\bar{X}	S	C.V.	Min	Max	Sk	Kur
LD	3.98 4	0.020	.290	2.63	5.00	.168	.82 3
CA	3.92 2	0.019	.283	2.33	5.00	.018	.67 0
CN	3.90 9	0.019	.265	2.50	5.00	.019	.89 3
CO	3.88 3	0.018	.256	2.00	5.00	.028	.72 5
LI	3.29 6	0.026	.519	2.00	4.88	.445	.89 4

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของคะแนนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูแต่ละด้านพบว่า ตัว

บ่งชี้ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.984$) ส่วนด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.296$) ตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการนำนวัตกรรมมาใช้มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด และลักษณะการแจกแจงข้อมูลของคะแนนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูแต่ละด้าน มีลักษณะเบ้ขวา และโด่งสูงกว่าโค้งปกติ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบจุดประสงค์ของการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู

ตารางที่ 4.4

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู	X	S	แปลผล
---------------------------------------	---	---	-------

1. ด้านการมีภาวะผู้นำ	3.984	0.538	ปานกลาง
2. ด้านการสร้างบรรยากาศชั้นเรียน	3.922	0.532	ปานกลาง
3. ด้านการสื่อสาร	3.909	0.515	ปานกลาง
4. ด้านการประสานประโยชน์	3.883	0.506	ปานกลาง
5. ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้	3.296	0.721	ปานกลาง
โดยรวม	3.799	0.479	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่าสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.799$, $S = 0.479$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 3.984$, $S = 0.538$) ด้านการสร้างบรรยากาศชั้นเรียน ($\bar{x} = 3.922$, $S = 0.532$) ด้านการสื่อสาร ($\bar{x} = 3.909$, $S = 0.515$) ด้านการประสานประโยชน์ ($\bar{x} = 3.883$, $S = 0.506$) และด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ ($\bar{x} = 3.296$, $S = 0.721$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูใน
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
ด้านการมีภาวะผู้นำ

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู	X	S	แปลผล
1. ฉันสามารถจูงใจให้นักเรียนตั้งใจเรียนปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	4.007	0.698	สูง
2. ฉันสามารถชี้แนะนักเรียนให้ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเข้าใจและกระตือรือร้น	3.993	0.721	ปานกลาง
3. ฉันสามารถเข้าใจปัญหาส่วนตัวและปัญหาทางการเรียนของนักเรียน	3.965	0.728	ปานกลาง
4. ฉันเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอน	3.940	0.747	ปานกลาง
5. ฉันสามารถส่งเสริมและให้คำแนะนำนักเรียนตัดสินใจปฏิบัติตามกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง	3.956	0.727	ปานกลาง
6. ฉันสามารถทำให้นักเรียนเกิดความตระหนักและความรับผิดชอบในการเรียน	3.949	0.749	ปานกลาง

7. ฉันสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับนักเรียน	3.984	0.736	ปานกลาง
8. ฉันสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียน	4.073	0.694	สูง
โดยรวม	3.984	0.538	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านการมีภาวะผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.984$, $S = 0.538$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ฉันสามารถสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียน ($\bar{x} = 4.073$, $S = 0.694$) ฉันสามารถจูงใจให้นักเรียนตั้งใจเรียน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ($\bar{x} = 4.007$, $S = 0.698$) และฉันสามารถชี้แนะนักเรียนให้ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเข้าใจและกระตือรือร้น ($\bar{x} = 3.993$, $S = 0.721$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ฉันเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.940$, $S = 0.747$)

ตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
ด้านการสร้างบรรยากาศชั้นเรียน

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ของครู	X	S	แปลผล
---	---	---	-------

1. ฉันสามารถจัดสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	3.992	0.723	ปาน กลาง
2. ฉันสามารถส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียน กับผู้เรียน	3.960	0.704	ปาน กลาง
3. ฉันสามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ของนักเรียนเป็น รายบุคคลและเอกสารประจำชั้น เรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	3.756	0.720	ปาน กลาง
4. ฉันสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไป ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็ม ศักยภาพ	3.876	0.667	ปาน กลาง
5. ฉันสามารถทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการกำหนดกฎกติกาข้อตกลงใน ชั้นเรียน	4.007	0.715	สูง
6. ฉันสามารถแก้ปัญหา/พัฒนา นักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการ สร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	3.944	0.719	ปาน กลาง
โดยรวม	3.922	0.532	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน
ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้านการสร้างบรรยากาศชั้น
เรียนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.922$, $S = 0.532$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง 1 ข้อ อยู่ใน

ระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ฉันสามารถทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎกติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน ($\bar{x} = 4.007$, $S = 0.715$) ฉันสามารถจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.992$, $S = 0.723$) และฉันสามารถส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน ($\bar{x} = 3.960$, $S = 0.704$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ฉันสามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.756$, $S = 0.720$)

ตารางที่ 4.7

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการสื่อสาร

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ของครู	\bar{x}	S	แปลผล
1. ฉันสามารถถ่ายทอดความคิดเป็นคำพูดให้นักเรียนเข้าใจได้	3.976	0.734	ปานกลาง
2. ฉันสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ โดยพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม	3.869	0.691	ปานกลาง
3. ฉันสามารถมอบหมายงานให้นักเรียนด้วยถ้อยคำ การสั่งงานที่รัดกุมตรงกับความหมาย	3.941	0.721	ปานกลาง
4. ฉันสามารถใช้ช่องทางอุปกรณ์หรือ	3.884	0.758	ปาน

เครื่องมือที่หลากหลายในการสื่อสาร			กลาง
5. ฉันสามารถสื่อสารให้นักเรียนเข้าใจ อย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่คาดหวัง หรือที่พึงประสงค์	3.916	0.691	ปาน กลาง
6. ฉันยิ้มแย้มแจ่มใสเพื่อเสริมสร้างการ ติดต่อสื่อสารกับนักเรียน	3.975	0.728	ปาน กลาง
7. ฉันสามารถกระตุ้นนักเรียนให้เกิด ความสนใจและมีส่วนร่วมในการ สื่อสาร	3.960	0.724	ปาน กลาง
8. ฉันสามารถประเมินผลการสื่อสาร เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงให้มี ประสิทธิภาพ	3.751	0.525	ปาน กลาง
โดยรวม	3.909	0.515	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้านการสื่อสารโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.909$, $S = 0.515$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ฉันสามารถถ่ายทอดความคิดเป็นคำพูดให้นักเรียนเข้าใจได้ ($\bar{x} = 3.976$, $S = 0.734$) ฉันยิ้มแย้มแจ่มใสเพื่อเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารกับนักเรียน ($\bar{x} = 3.975$, $S = 0.728$) และฉันสามารถกระตุ้นนักเรียนให้เกิดความสนใจและมีส่วนร่วมในการสื่อสาร ($\bar{x} = 3.960$, $S = 0.724$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือฉันสามารถประเมินผลการสื่อสารเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.751$, $S = 0.525$)

ตารางที่ 4.8

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการประสานประโยชน์

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ของครู	X	S	แปล ผล
1. ฉันสามารถช่วยเหลือนักเรียนที่มี ปัญหาเรื่องความประพฤติ	3.848	0.698	ปาน กลาง
2. ฉันสามารถติดตาม ช่วยเหลือ และ ให้คำปรึกษาแก่นักเรียนที่บ้าน	3.901	0.762	ปาน กลาง
3. ฉันสามารถร่วมมือกับเพื่อนครูให้ การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดี	3.944	0.747	ปาน กลาง
4. ฉันสามารถแนะนำ ช่วยเหลือเพื่อน ครูด้านวิชาการ	3.785	0.610	ปาน กลาง
5. ฉันสามารถติดต่อกับผู้ปกครองใน การป้องกัน ติดตามและแก้ปัญหา นักเรียนที่ขาดเรียน	3.947	0.782	ปาน กลาง
6. ฉันสามารถออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง เมื่อมีโอกาสหรือมี ประเด็นเหมาะสม	3.909	0.714	ปาน กลาง
7. ฉันสามารถร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อ พัฒนานักเรียนที่มีปัญหาด้านวิชาการ และความประพฤติ	3.864	0.684	ปาน กลาง
8. ฉันสามารถช่วยเหลือและเข้าร่วม กิจกรรมในชุมชน	3.868	0.790	ปาน กลาง
โดยรวม	3.883	0.506	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้านการประสานประโยชน์โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.883, S = 0.506$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ฉันสามารถติดต่อกับผู้ปกครองในการป้องกันติดตามและแก้ปัญหาให้นักเรียนที่ขาดเรียน ($\bar{x} = 3.947, S = 0.782$) ฉันสามารถร่วมมือกับเพื่อนครูให้การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดี ($\bar{x} = 3.944, S = 0.747$) และฉันสามารถออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครองเมื่อมีโอกาหรือมีประเด็นเหมาะสม ($\bar{x} = 3.909, S = 0.714$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ฉันสามารถแนะนำช่วยเหลือเพื่อนครูด้านวิชาการ ($\bar{x} = 3.745, S = 0.610$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู	X	S	แปลผล
1. ฉันสามารถสืบค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตมาใช้สอนนักเรียนได้	3.121	1.076	ปานกลาง
2. ฉันสามารถใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือผลิตสื่อการสอน เช่น ทำ	3.200	1.011	ปานกลาง

ใบงานบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์			
3. ฉันสามารถศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ	3.181	0.853	ปานกลาง
4. ฉันสามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อการสอนที่ทันสมัยได้เหมาะสม กับเนื้อหาวิชา	3.427	0.869	ปานกลาง
5. ฉันสามารถเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมประกอบการสอนที่ เหมาะสมกับการพัฒนานักเรียน	3.487	0.821	ปานกลาง
6. ฉันสามารถใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการจัด การเรียนการสอน	3.293	1.000	ปานกลาง
7. ฉันสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนได้อย่าง เหมาะสม	3.448	0.788	ปานกลาง
8. ฉันสามารถใช้คอมพิวเตอร์ ทำงานธุรการชั้นเรียนให้สะดวก รวดเร็วขึ้น	3.212	1.023	ปานกลาง
โดยรวม	3.296	0.721	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.296$, $S = 0.721$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสมรรถนะการบริหารจัดการ ชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ฉันสามารถเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม ประกอบการสอนที่เหมาะสมกับการพัฒนานักเรียน ($\bar{x} = 3.487$, S

= 0.821) ฉันทสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.448$, $S = 0.788$) และฉันทสามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือสื่อการสอนที่ทันสมัยได้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ($\bar{x} = 3.427$, $S = 0.869$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ฉันทสามารถสืบค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตมาใช้สอนนักเรียนได้ ($\bar{x} = 3.121$, $S = 1.076$)

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู

2.1 ผลการวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis : LPA) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานรายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10

ผลการวิเคราะห์โปรไฟล์แฝงสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูเมื่อกำหนดให้มีจำนวนกลุ่ม 2, 3, 4กลุ่ม

Profile	Loglikelihood	Number of free parameters	AIC	BIC	ABIC	E_k	LMRT	BLRT	p-value
2	1802.051	16	3636.103	3710.024	3659.218	0.978	2580.491	2645.457	0.000
3	1413.685	22	2871.370	2973.012	2903.153	0.936	757.658	776.732	0.000
4	1151.5	28	2359.001	2488.363	2399.452	0.949	511.492	524.370	0.000

หมายเหตุ. ABIC = sample-size adjust BIC, LMR =Lo-Mendell-Rubin Likelihood Ratio Test, BLRT =Bootstrap Likelihood Ratio Test

จากตารางที่ 4.10ผลการวิเคราะห์โมเดลโปรไฟล์แฝงสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูโดยพิจารณาจากค่า AIC, BIC และ ABIC ของโมเดลที่มีจำนวนโปรไฟล์ในแต่ละโมเดลเป็น 2, 3 และ 4 โปรไฟล์ ตามลำดับ พบว่าโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเป็นโมเดลประหยัดคือ โมเดลที่มีจำนวน 4 โปรไฟล์ (AIC = 2359.001, BIC = 2488.363, ABIC = 2399.452, LMRT= 511.492 , BLRT= 524.370) ซึ่งโมเดลดังกล่าวมีความน่าจะเป็นที่จำแนกผลได้ถูกต้องชัดเจน 0.949 ($E_k=0.949$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้การจำแนกโมเดลโปรไฟล์แฝงสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.11 และภาพที่ 4.1 และ 4.2

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้การจำแนกโปรไฟล์แฝงสมรรถนะการบริหาร
จัดการชั้นเรียนของครูโมเดล 4กลุ่ม

ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้การจำแนกโปรไฟล์แฝงสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู สำหรับ
โมเดล 4กลุ่ม

ตัวบ่งชี้	โปรไฟล์ที่ 1		โปรไฟล์ที่ 2		โปรไฟล์ที่ 3		โปรไฟล์ที่ 4	
	Mean	S.E.	Mean	S.E.	Mean	S.E.	Mean	S.E.
การมีภาวะ ผู้นำ(LD)	3.744**	0.010	4.717**	0.016	4.256**	0.021	3.344**	0.030
การสร้าง บรรยากาศ ชั้นเรียน(CA)	3.704**	0.015	4.613**	0.015	4.176**	0.022	3.298**	0.029
การสื่อสาร (CN)	3.736**	0.013	4.575**	0.014	4.201**	0.018	3.212**	0.020
การประสาน ประโยชน์ (CO)	3.677**	0.014	4.525**	0.015	4.201**	0.019	3.257**	0.024
การนำ นวัตกรรมมา ใช้(LI)	3.143**	0.035	3.542**	0.063	3.255**	0.067	3.329**	0.061
จำนวน (count)	289		187		120		154	
สัดส่วน (proportions)	0.385		0.249		0.160		0.205	
ความน่าจะเป็นเฉลี่ย	0.978		0.980		0.950		0.964	

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการพิจารณาจำนวนสัดส่วนครูใน
โมเดลโปรไฟล์ 4 กลุ่ม พบว่าสัดส่วนครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่
1 มีจำนวน 289คน (ร้อยละ 38.533) โปรไฟล์ที่ 2 จำนวน 187
คน (ร้อยละ 24.933) โปรไฟล์ที่ 3 จำนวน 120คน (ร้อยละ

16.000) และโปรไฟล์ที่ 4 จำนวน 154 คน (ร้อยละ 20.533) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า

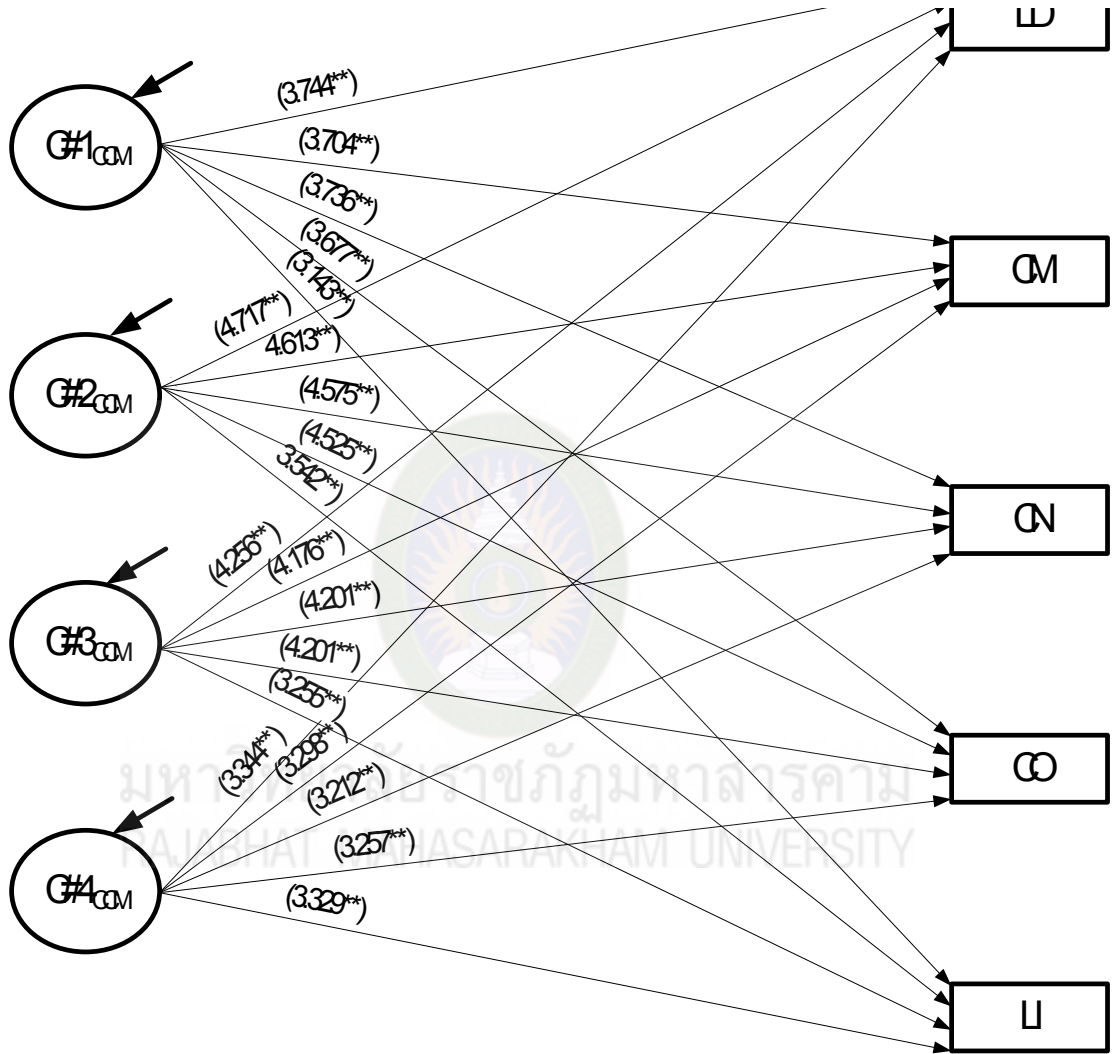
กลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 (C#1_{CCM}) มีค่าความน่าจะเป็นเฉลี่ยของกลุ่มเท่ากับ 0.978 และเป็นกลุ่มที่ครูมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนด้านการสื่อสารด้านการประสานประโยชน์ และด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ อยู่ในระดับปานกลาง (LD = 3.744, CA = 3.704, CN = 3.736, CO = 3.677, LI = 3.143)

กลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 (C#2_{CCM}) มีค่าความน่าจะเป็นเฉลี่ยของกลุ่มเท่ากับ 0.980 และเป็นกลุ่มที่ครูมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนด้านการสื่อสารและด้านการประสานประโยชน์ อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ อยู่ในระดับปานกลาง (LD= 4.717, CA = 4.613, CN = 4.575, , CO = 4.525, LI = 3.542)

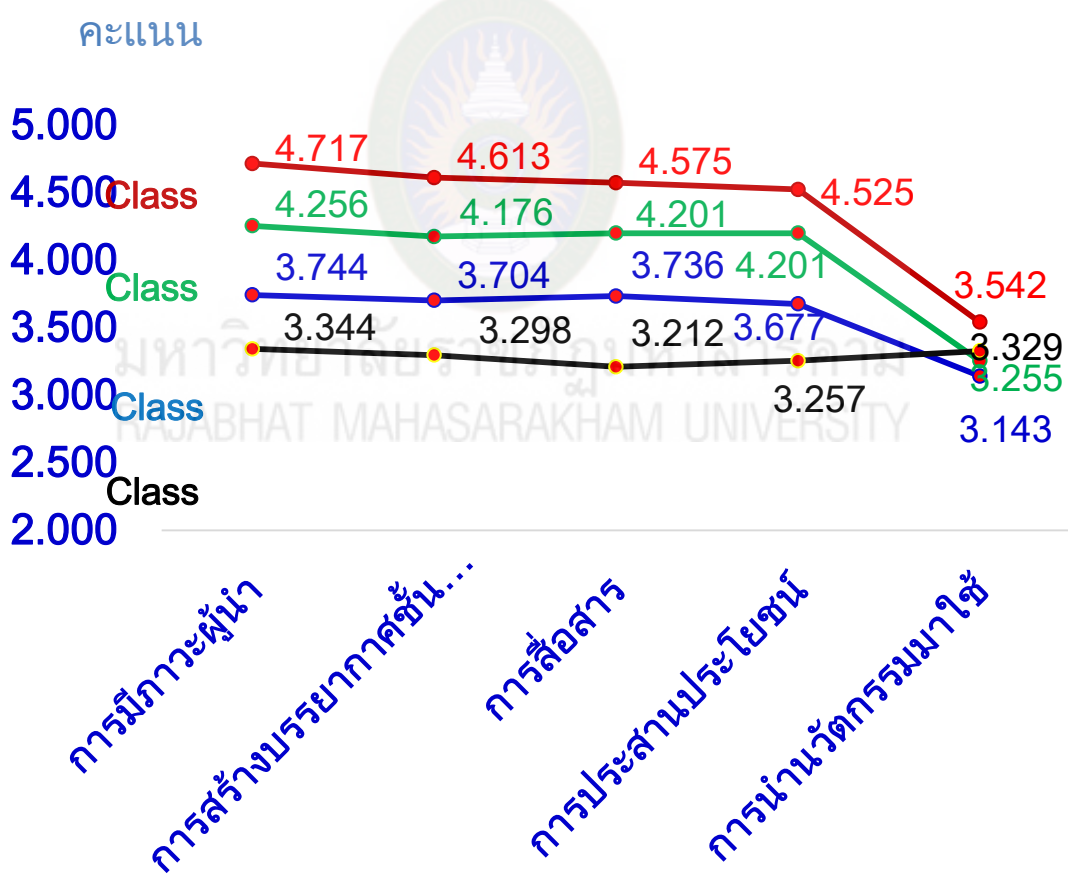
กลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 (C#3_{CCM}) มีค่าความน่าจะเป็นเฉลี่ยของกลุ่มเท่ากับ 0.950 และเป็นกลุ่มที่ครูมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนด้านการสื่อสารและด้านการประสานประโยชน์ อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ อยู่ในระดับปานกลาง (LD= 4.256, CA= 4.176, CN= 4.201, CO = 4.201, LI = 3.255)

กลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 (C#4_{CCM}) มีค่าความน่าจะเป็นเฉลี่ยของกลุ่มเท่ากับ 0.964 และเป็นกลุ่มที่ครูมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนด้านการสื่อสาร ด้านการประสานประโยชน์ และด้านการนำ

นวัตกรรมมาใช้ อยู่ในระดับปานกลาง (LD= 3.344, CA= 3.298, CN= 3.212, CO = 3.257, LI = 3.329)



ภาพที่ 4.1 โมเดลกลุ่มแฝงสมรรถนะการบริหารจัดการชั้น



ภาพที่ 4.2 กราฟแสดงโปรไฟล์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู

เมื่อพิจารณากราฟแสดงโปรไฟล์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูสามารถตั้งชื่อให้แก่แต่ละกลุ่มกลุ่มตามระดับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนได้ ดังนี้

กลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 (Class 1) ชื่อกลุ่ม “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนปานกลางแต่นำ นวัตกรรมมาใช้ต่ำมาก”

กลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 (Class 2) ชื่อกลุ่ม “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนสูงมากและนำนวัตกรรมมาใช้สูง”

กลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 (Class 3) ชื่อกลุ่ม “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนสูงแต่นำนวัตกรรมมาใช้ต่ำ”

กลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 (Class 4) ชื่อกลุ่ม “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนต่ำแต่นำนวัตกรรมมาใช้ปานกลาง”

เพื่อให้สามารถอธิบายเหตุผลประกอบคุณลักษณะพื้นฐานของครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ทั้ง 4 กลุ่ม ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลสนับสนุนผลการจัดกลุ่มครูเข้ากลุ่ม ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12

**จำนวนและร้อยละของครูในกลุ่มโปรไฟล์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนจำแนกตาม
ประสบการณ์ในการสอนและขนาดของสถานศึกษา**

ตัวแปร	กลุ่มโปรไฟล์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ของครู
--------	---

	โปรไฟล์ที่ 1	โปรไฟล์ที่ 2	โปรไฟล์ที่ 3	โปรไฟล์ที่ 4
ประสพกา รณ ในการ สอน				
* น้อยกว่า 5 ปี	7(12.069%)	5(8.621%)	6(10.345 %)	40(68.966 %)
* 5 – 10 ปี	7(9.589%)	35(47.945 %)	3(9.589%)	24(32.877 %)
* 11 – 15 ปี	10(10.870 %)	63(68.478 %)	12(13.043 %)	7(7.609%)
* 16 – 20 ปี	77(39.691 %)	49(25.258 %)	41(21.134 %)	27(13.918 %)
* มากกว่า 20 ปี	188(56.45 6%)	35(10.511 %)	54(16.216 %)	56(16.817 %)
ขนาดของ สถานศึกษา				
* ขนาด เล็ก	159(53.00 0%)	35(11.667 %)	61(20.333 %)	45(15.000 %)
* ขนาด กลาง	101(33.66 7%)	84(28.000 %)	51(17.000 %)	65(21.333 %)
* ขนาด	29(19.333	68(45.333	8(5.333%	45(30.000

ใหญ่	%)	%))	%)
------	----	----	---	----

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการสอนพบว่า

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนต่ำแต่น่านวัตกรรมมาใช้ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 68.966

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 5 – 10 ปีส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนสูงมากและน่านวัตกรรมมาใช้สูง คิดเป็นร้อยละ 47.945

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 – 15 ปีส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนสูงมากและน่านวัตกรรมมาใช้สูง คิดเป็นร้อยละ 68.478

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 16 – 20 ปีส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนปานกลางแต่น่านวัตกรรมมาใช้ต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 39.691

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนปานกลางแต่น่านวัตกรรมมาใช้ต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 56.456 และเมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า

ครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนปานกลางแต่น่านวัตกรรมมาใช้ต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 53.000

ครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนปานกลางแต่น่านวัตกรรมมาใช้ต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 33.667

ครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครู
สมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนสูงมากและนำนวัตกรรมมาใช้สูง
คิดเป็นร้อยละ 45.333

2.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงโมเดลสมการ
โครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้น
เรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละกลุ่ม มีรายละเอียดดัง
ตารางที่ 4.13 และภาพที่ 4.3 – 4.6

ตารางที่ 4.13

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน

C#1 _{CCM} (กลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 จำนวน 128 คน สัดส่วน 0.170 ความน่าจะเป็น เฉลี่ย 0.979)					
ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	β	SE	Z	p-value
C#1 _{CCM}	POC	0.131	0.082	1.595	0.111
	ATT	0.069	0.125	0.552	0.581
	CPT	0.398	0.133	3.001	0.003
	IOS	0.404	0.118	3.409	0.001
	SPT	0.229	0.106	2.158	0.004
ATT	SPT	0.311	0.094	3.314	0.001
	IOS	0.418	0.085	4.196	0.000
	POC	0.214	0.023	2.321	0.000

CPT	IOS	0.619	0.082	7.535	0.000
C#2 _{CCM} (กลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 จำนวน 230 คน สัดส่วน 0.306 ความน่าจะเป็น เฉลี่ย 0.982)					
C#2 _{CCM}	POC	0.014	0.095	0.149	0.882
	ATT	0.232	0.069	3.385	0.001
	CPT	0.672	0.087	7.706	0.000
	IOS	0.065	0.110	0.592	0.554
	SPT	0.279	0.078	3.451	0.000

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

C#2 _{CCM} (กลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 จำนวน 230 คน สัดส่วน 0.306 ความน่าจะเป็น เฉลี่ย 0.982)					
ATT	SPT	0.420	0.080	5.232	0.000
	IOS	0.217	0.077	2.810	0.005
	POC	0.284	0.083	3.422	0.001
CPT	IOS	0.615	0.054	11.395	0.000
C#3 _{CCM} (กลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 จำนวน 344 คน สัดส่วน 0.458 ความน่าจะเป็น เฉลี่ย 0.988)					
Latent Variable	Observed Variable	β	SE	t	p-value
C#3 _{CCM}	POC	0.130	0.076	1.704	0.002
	ATT	0.220	0.068	3.226	0.001
	CPT	0.666	0.112	5.949	0.000
	IOS	0.071	0.080	0.895	0.371
	SPT	0.206	0.061	3.351	0.001
ATT	SPT	0.477	0.056	8.489	0.000
	IOS	0.099	0.082	1.212	0.226
	POC	0.204	0.054	3.811	0.000
CPT	IOS	0.450	0.190	2.372	0.018

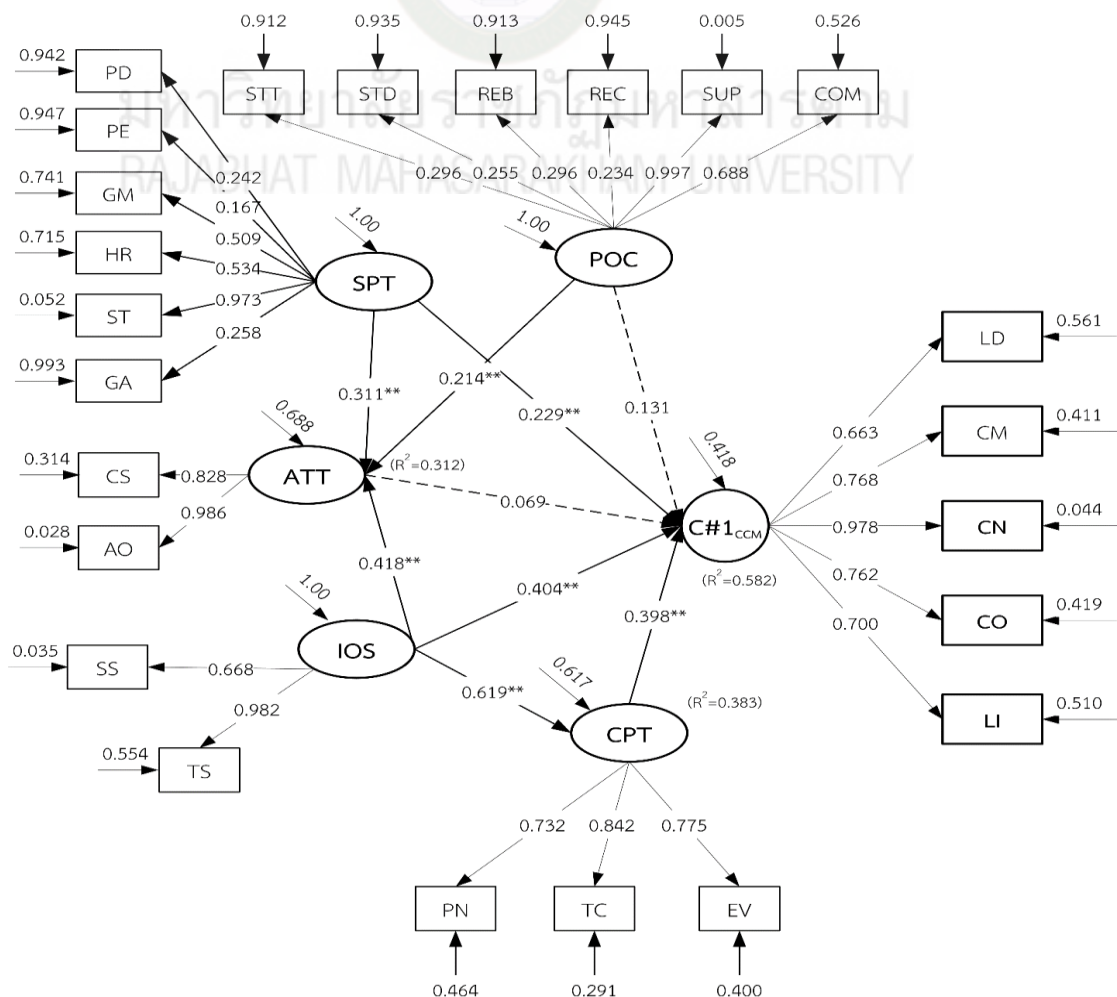
C#4_{CCM} (กลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 จำนวน 48 คน สัดส่วน 0.064 ความน่าจะเป็นเฉลี่ย 0.954)

C#4 _{CCM}	POC	0.971	0.070	13.920	0.000
	ATT	0.033	0.065	0.507	0.612
	CPT	-0.333	0.165	-2.017	0.044
	IOS	0.189	0.132	1.436	0.151
	SPT	0.260	0.080	3.254	0.001
ATT	SPT	0.136	0.291	0.467	0.640
	IOS	0.583	0.210	2.777	0.005
	POC	0.365	0.169	1.100	0.007
CPT	IOS	0.713	0.125	5.716	0.000

หมายเหตุ. likelihood = -3766.052, AIC = 7926.104, BIC = 8836.259, ABIC = 8210.707, $E_k = 0.970$

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (likelihood = -3766.052, AIC = 7926.104, BIC = 8836.259, ABIC = 8210.707, $E_k = 0.970$) โดยสัดส่วนของกลุ่มครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 จำนวน 344 คน (ร้อยละ 45.867) รองลงมาได้แก่ สัดส่วนของกลุ่มครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 จำนวน 230 คน (ร้อยละ 30.667) สัดส่วนของกลุ่มครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 จำนวน 128 คน (ร้อยละ 17.067) และสัดส่วนของกลุ่มครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 48 คน (ร้อยละ

6.400) เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานพบว่า มีเพียงตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครูตัวแปรเดียวที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทุกกลุ่มโปรไฟล์ มีเพียงกลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 และกลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 เท่านั้นที่ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู และมีเพียงกลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 เท่านั้นที่ตัวแปรการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ทั้งนี้ได้สรุปเป็นโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยจำแนกตามกลุ่มโปรไฟล์ทั้ง 4 กลุ่มได้ดังนี้



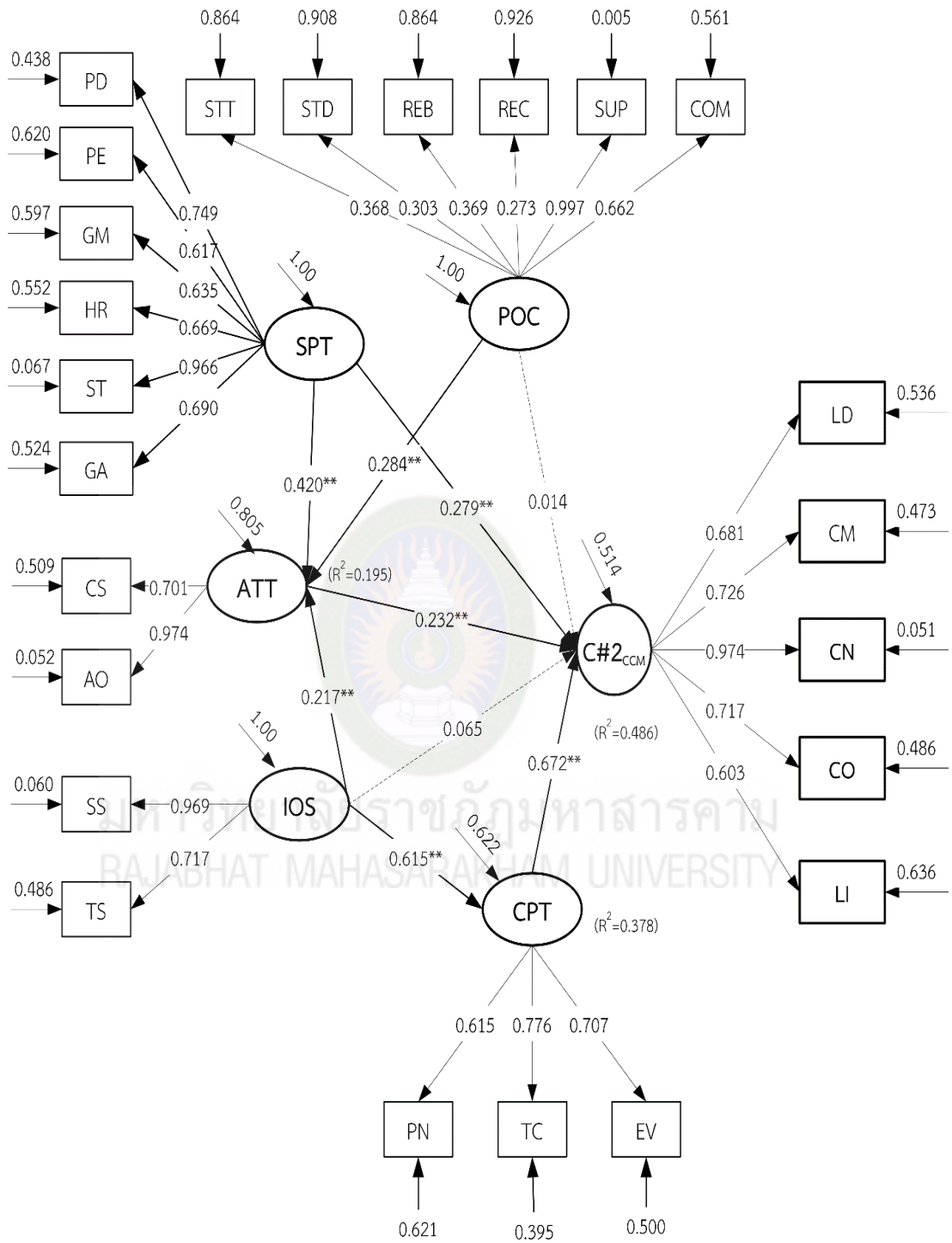
ภาพที่ 4.3 โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโปรไฟล์ที่ 1

จากแผนภาพที่ 4.3 พบว่า ครูถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 จำนวน 128 คน (ร้อยละ 17.067) เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านการสื่อสาร (CN) มีความน่าจะเป็นสูงสุด มีค่าเท่ากับ 0.978 เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู พบว่าการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร, การรับรู้ความสามารถในการสอนและจิตวิญญาณความเป็นครูส่งอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.404, 0.3980.229 ตามลำดับ จิตวิญญาณความเป็นครู การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและการรับรู้บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.311, 0.418 และ 0.214 ตามลำดับส่วนการได้รับการถ่ายทอด

ทางสังคมในองค์การส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการสอน มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.619



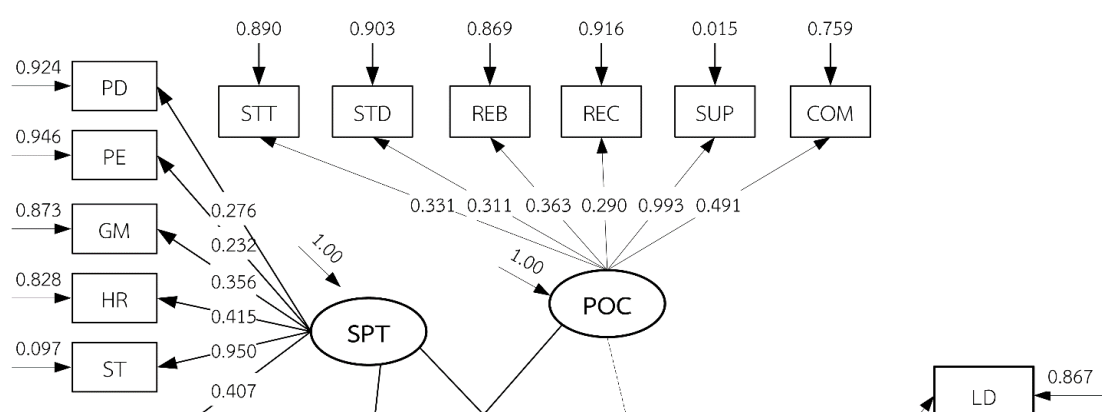
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 4.4 โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการ

ชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโปรไฟล์ที่ 2

จากแผนภาพที่ 4.3 พบว่า ครูถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 จำนวน 230 คน (ร้อยละ 30.667) เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ พบว่าตัวบ่งชี้ด้านการสื่อสาร (CN) มีความน่าจะเป็นสูงสุด มีค่าเท่ากับ 0.974 เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู พบว่าการรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในงาน และจิตวิญญาณความเป็นครูส่งอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.672, 0.232 และ 0.279 ตามลำดับ ส่วนจิตวิญญาณความเป็นครู การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และการรับรู้บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.420, 0.217 และ 0.284 ตามลำดับ และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการสอน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.615

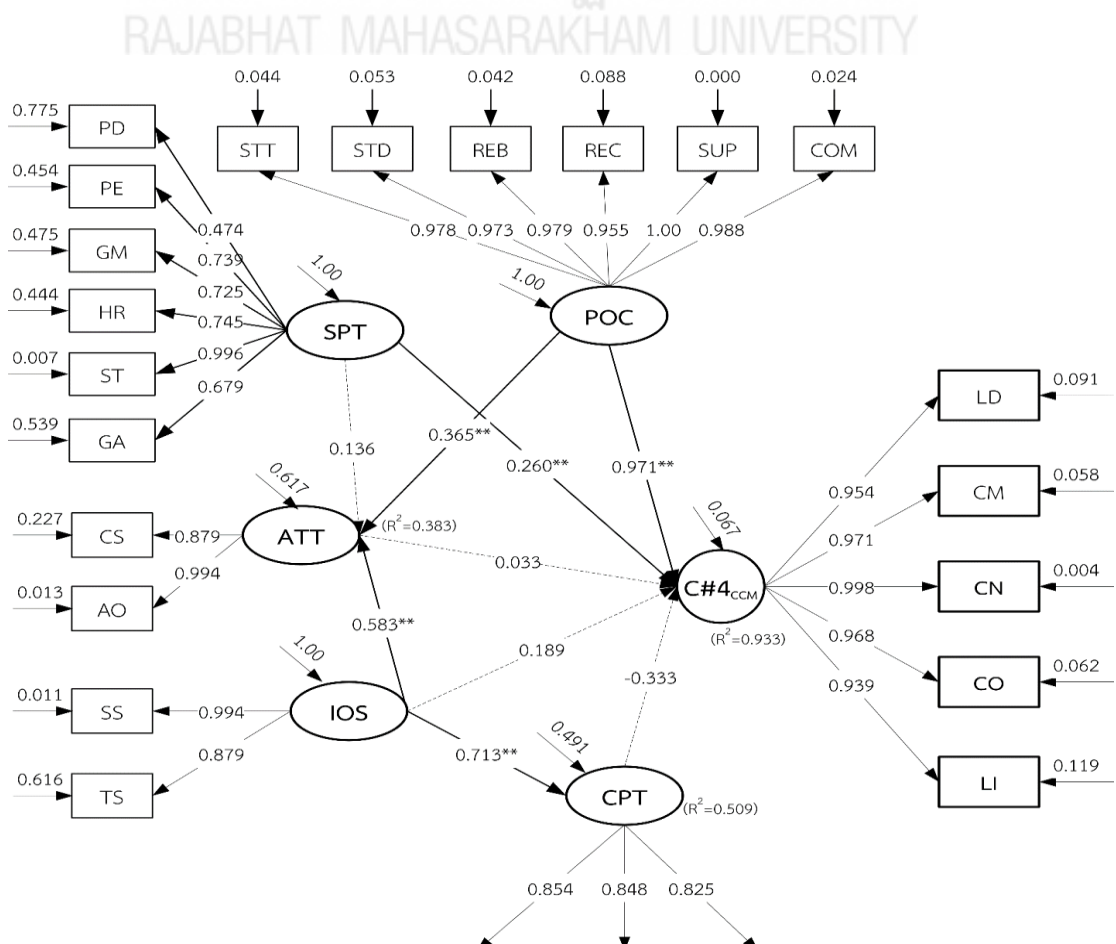




มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ 4.5 โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
สมรรถนะการบริหารจัดการ
ชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโปรไฟล์ที่ 3

จากแผนภาพที่ 4.5 พบว่า ครูถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 จำนวน 344 คน (ร้อยละ 45.867) เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ พบว่า ทุกตัวบ่งชี้มีความน่าจะเป็นต่ำกว่าค่าความน่าจะเป็นในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 กลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 และกลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู พบว่าการรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในงาน และจิตวิญญาณความเป็นครูส่งอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.666, 0.220 และ 0.206 ตามลำดับ ส่วนจิตวิญญาณความเป็นครู และการรับรู้บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.477 และ 0.204 ตามลำดับ และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการสอน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.450



ภาพที่ 4.6 โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการ

ชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโปรไฟล์ที่ 4

จากแผนภาพที่ 4.6 พบว่า ครูถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 จำนวน 48 คน (ร้อยละ 6.400) เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ พบว่า ทุกตัวบ่งชี้มีความน่าจะเป็นสูงกว่าค่าความน่าจะเป็นในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 กลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 และกลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กร และจิตวิญญาณความเป็นครูส่งอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.971 และ 0.260 ตามลำดับ ส่วนการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและการรับรู้บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี

ค่าเท่ากับ 0.583 และ 0.365 ตามลำดับ และการได้รับการ
ถ่ายทอดทางสังคมในองค์การส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถใน
การสอนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.713



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ การบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.799, S = 0.479$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านครูมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 3.984, S = 0.538$) ด้านการสื่อสาร ($\bar{x} = 3.922, S = 0.532$) ด้านการสร้างบรรยากาศชั้นเรียน ($\bar{x} = 3.909, S = 0.515$) ด้านการประสานประโยชน์ ($\bar{x} = 3.883, S = 0.506$) และด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ ($\bar{x} = 3.296, S = 0.721$) ตามลำดับ

5.1.2 กลุ่มโปรไฟล์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูโมเดลที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ คือ โมเดลที่มีจำนวน 4 โปรไฟล์ (AIC = 2359.001, BIC = 2488.363, ABIC = 2399.452, LMRT = 511.492, BLRT = 524.370, $E_k = 0.949$) ประกอบด้วย

กลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนปานกลางแต่นำนวัตกรรมมาใช้ต่ำมาก” จำนวน 289 คน (ร้อยละ 38.533) กลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนสูงมากและนำนวัตกรรมมาใช้สูง” จำนวน 187 คน (ร้อยละ 24.933) กลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนสูงแต่นำนวัตกรรมมาใช้ต่ำ” จำนวน 120 คน (ร้อยละ 16.000) และกลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนต่ำแต่นำนวัตกรรมมาใช้ปานกลาง” เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนต่ำแต่นำนวัตกรรมมาใช้ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 68.966 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 5 – 10 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนสูงมากและนำนวัตกรรมมาใช้สูง คิดเป็นร้อยละ 47.945 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 – 15 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนสูงมากและนำนวัตกรรมมาใช้สูง คิดเป็นร้อยละ 68.478 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 16 – 20 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนปานกลางแต่นำนวัตกรรมมาใช้ต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 39.691 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนปานกลางแต่นำนวัตกรรมมาใช้ต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 56.456 และเมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนปานกลางแต่นำนวัตกรรมมาใช้ต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 53.000 ครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนปานกลางแต่นำนวัตกรรมมาใช้ต่ำมาก คิดเป็นร้อย

ละ 33.667 และครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนสูงมากและนำนวัตกรรมมาใช้สูง คิดเป็นร้อยละ 45.333

5.1.3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติประกอบด้วย $likelihood = -3766.052, AIC = 7926.104, BIC = 8836.259, ABIC = 8210.707, \chi^2 = 0.970$ โดยสัดส่วนของกลุ่มครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 จำนวน 344 คน (ร้อยละ 45.867) รองลงมาได้แก่ สัดส่วนของกลุ่มครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 จำนวน 230 คน (ร้อยละ 30.667) สัดส่วนของกลุ่มครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 จำนวน 128 คน (ร้อยละ 17.067) และสัดส่วนของกลุ่มครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 มีจำนวนน้อยที่สุดจำนวน 48 คน (ร้อยละ 6.400) เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ปราบกฏผลดังนี้ กลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 พบว่า การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ, การรับรู้ความสามารถในการสอนและจิตวิญญาณความเป็นครูส่งอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.404, 0.3980.229 ตามลำดับจิตวิญญาณความเป็นครู การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.311, 0.418 และ 0.214 ตามลำดับ

ส่วนการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการสอน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.619 กลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 พบว่าการรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในงาน และจิตวิญญาณความเป็นครู ส่งอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.672, 0.232 และ 0.279 ตามลำดับ ส่วนจิตวิญญาณความเป็นครูการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ และการรับรู้บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.420, 0.217 และ 0.284 ตามลำดับ และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการสอน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.615 กลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 พบว่าการรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในงาน และจิตวิญญาณความเป็นครู ส่งอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.666, 0.220 และ 0.206 ตามลำดับ ส่วนจิตวิญญาณความเป็นครู และการรับรู้บรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.477 และ 0.204 ตามลำดับ และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการสอน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.450 และกลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กร และจิตวิญญาณความเป็นครู ส่งอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.971 และ 0.260 ตามลำดับ ส่วนการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ และการรับรู้บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.583 และ 0.365 ตามลำดับ และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การส่งผล

ต่อการรับรู้ความสามารถในการสอน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 0.713

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการ ชั้นเรียนของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ยังคงพบว่าทุกด้านมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูนั้นเป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครู และเป็นปัจจัยบ่งชี้ว่าครูคนนั้นจะปฏิบัติงานหรือสามารถสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่น ในองค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2550, น. 41; ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, 2550, น.1) ดังนั้นสมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่มิได้เหมือนกันในตัวของคนแต่ละคนซึ่ง ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และ ส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ (Skill) นั้นเป็นเพียงแค่ส่วนประกอบภายนอกของสมรรถนะเท่านั้น ซึ่งส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และ แรงจูงใจ (Motive) ส่วนประกอบภายนอกเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคลเท่านั้น ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้อง

มีแรงผลักดันเบื้องต้น ลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้ หรือเกิดสมรรถนะในเรื่องนั้น ๆ (McClelland, 1973, pp. 1-14) ซึ่งจากความหมายของสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นเครื่องที่แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่เพียงแค่ว่าในระดับปานกลางเท่านั้น ครูผู้สอนส่วนใหญ่อาจมีความรู้ และทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียนตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ แต่อาจจะยังขาดแรงผลักดันเบื้องต้น หรือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่จะทำให้เกิดสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์ ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของ Competency ตามความยาก-ง่ายของการพัฒนา กล่าวคือส่วนที่เป็น Knowledge (ความรู้) และ Skills (ทักษะ) นั้นถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า (ทำให้เกิดความรู้ - Knowledge) และฝึกฝนปฏิบัติ (ทำให้เกิดทักษะ - Skills) ซึ่งในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือคือ Self-Concepts (ทัศนคติค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) รวมทั้ง Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลและในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Soft Skills” เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (Stress Tolerance) เป็นต้น ดังนั้นการที่ครูผู้สอนจะมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนสูงขึ้นนอกเหนือจากความรู้ที่เรียนมา

และทักษะที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นแล้ว ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยที่อยู่ในตัวของครูผู้สอนเอง ซึ่งจะต้องอาศัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หรือแม้กระทั่งแรงขับภายในของแต่ละบุคคลที่จะทำให้สามารถพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัจฉรา หล่อตระกูล(2557, น. 204) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม และยังไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหา ยุทธนา ตุ่มอ่อน (2558, น. 56) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554, น. 101) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าโดยภาพรวมแล้วครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทวน มูลหล้า (2552, น.95) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต1สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของวารุณี ผลเพิ่มพูน (2556, น. 63-67) ได้วิจัยการศึกษาสมรรถนะของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครู มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีภาวะผู้นำ ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะที่สำคัญของครูนั้นจะต้องมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการสอน การจูงใจให้นักเรียนตั้งใจเรียน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ คอยชี้แนะนักเรียน ให้ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเข้าใจและกระตือรือร้น มีความเข้าใจปัญหาส่วนตัวและปัญหาทางการเรียนของนักเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอน ส่งเสริมและให้คำแนะนำนักเรียน ตัดสินใจปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง มอบหมายความรับผิดชอบให้นักเรียนตระหนักว่าตนเองต้องมีความรับผิดชอบในการเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับนักเรียน เช่น ให้คำชมเมื่อนักเรียนแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ และสร้างศรัทธาและความไว้วางใจเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน ซึ่งคุณลักษณะต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนทุกคนจะต้องพึงมี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Michael Clyde Burkett (2010, p. 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบผู้นำกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างบุคลิกผู้นำแบบเปิดรับการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นสิ่งสนับสนุนว่า พฤติกรรมการมีภาวะผู้นำของครูสามารถช่วยส่งเสริมสนับสนุนสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูซึ่งจะส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้วถ้าครูมีสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนสูงย่อมส่งผลให้นักเรียนมีภาวะผู้นำสูงตามมาด้วย ดังเช่นผลการวิจัยของ Gornto (2009, p. 104) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำ

นักเรียนในการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำนักเรียนในห้องเรียนที่มีการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับการบริหารชั้นเรียนแบบธรรมดา ผลการศึกษา พบว่า นักเรียนกลุ่มที่มีการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีภาวะผู้นำสูงกว่า นักเรียนกลุ่มที่มีการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบธรรมดา

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ มีสมรรถนะอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นวัตกรรมทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงจากอดีตไปอย่างรวดเร็วครูผู้สอนบางคนอาจปรับตัวไม่ทัน หรืออาจไม่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาในเรื่องดังกล่าว จึงส่งผลให้ครูกลุ่มนี้มีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของตัวบ่งชี้ในด้านนี้ ประกอบไปด้วยพฤติกรรมเกี่ยวกับการสืบค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตมาใช้สอนนักเรียน การใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือผลิตสื่อการสอน การศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อการสอนที่ทันสมัยได้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมประกอบการสอนที่เหมาะสมกับการพัฒนานักเรียน การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และการใช้คอมพิวเตอร์ทำงานธุรการชั้นเรียนให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ครูส่วนใหญ่ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ทั้งหมด ทั้งนี้เพราะบริบทของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานแต่ละแห่งนั้น มีความแตกต่างกันมาก สถานศึกษาบางแห่งไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต สถานศึกษาบางแห่งไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือการผลิตสื่อการสอน นอกจากนั้นแล้วสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การขาดแคลนครู หรือมีจำนวนครูไม่ครบชั้น ดังนั้นการที่ครูจะนำ

นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียนอาจมีอุปสรรค ปัญหาต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้ครูมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสาวนันท ขวัญแก้ว (2554, น. 101) ได้ศึกษาสมรรถนะทางวิชาการของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรี ธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะทางวิชาการของครูด้านที่มีผลการประเมินต่ำ สุดคือด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย และเมื่อพิจารณาสมรรถนะในแต่ละด้านพบว่า ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ

5.2.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลโปรไฟล์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู พบว่าโมเดล ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเป็นโมเดลประหยัด คือ โมเดลที่มีจำนวน 4 โปรไฟล์ (AIC = 2359.001, BIC = 2488.363 ,ABIC = 2399.452, LMRT= 511.492, BLRT= 524.370) ซึ่งโมเดลดังกล่าวมีความน่าจะเป็นที่จำแนกผลได้ถูกต้องชัดเจน 0.949 ($E_s=0.949$) โดยพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลากรในองค์กรย่อมมีความแตกต่างกันหลายด้าน เช่น นิสัย อายุ เพศ สถานภาพสมรส บุคลิกภาพทัศนคติ ค่านิยม ปัจจัยดังกล่าวเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลมีและติดตัวมาซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน (นิติพล ภูตะโชติ, 2556) อีกทั้ง ญัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551) ระบุว่า ในแต่ละองค์กรจึงเป็นที่รวมของความแตกต่าง ระหว่างบุคคล (Individual Difference) หากมีการทำความเข้าใจเรื่องความแตกต่างของบุคคล ก็จะสามารจจูงใจให้บุคคล แสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้มากขึ้น ในที่นี้มีงานวิจัยที่สะท้อนว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานวิจัยของ Trinder (2008) ได้แสดงถึงมาตรฐานของสมรรถนะเพื่อวัดคุณภาพของบุคลากรในองค์กร พบว่า สมรรถนะได้รับการพัฒนาจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) และประสบการณ์ (Experience) ซึ่งครูผู้สอนแต่ละคน แต่ละสถานศึกษา และแต่ละจังหวัดย่อมได้รับการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ ในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำให้สามารถแบ่งกลุ่มแฝงสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูได้จำนวน 4 กลุ่ม โดยกลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 ชื่อกลุ่ม “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนปานกลางแต่น่านวัตกรรมมาใช้ต่ำมาก” และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดลงไปตามขนาดโรงเรียนยังพบว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก และครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลางส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มนี้ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 53.000 และ 33.667 ตามลำดับเมื่อพิจารณารายละเอียดตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการนำนวัตกรรมมาใช้มีค่าต่ำที่สุด นั้นแสดงว่า ครูในกลุ่มนี้มีความรู้ความเข้าใจทักษะ ตลอดจน มีทัศนคติ หรือแรงจูงใจในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียนน้อย ทั้งนี้อาจสาเหตุมาจาก 2 ประเด็น หลัก ๆ ประเด็นแรก คือ ขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ ประเด็นที่ 2 คือ ขาดสื่อนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับที่จันทวรรณ ปิยะวัฒน์ (2555) กล่าวว่า ปัญหาเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยส่วนใหญ่ ได้แก่ ปัญหาความพร้อมของผู้สอน ครุยังขาดความพร้อมในการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี ครูผู้สอนไม่เห็นความสำคัญของนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูผู้สอนขาดความรู้ขาดประสบการณ์และความชำนาญในการใช้สื่อ สร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ

เพื่อจัดการเรียนการสอน การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ก็จะต้องเริ่มจากการพัฒนาครู/อาจารย์ก่อน ปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ คือ ยังขาดงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศศวัน ชินนาทศิริกุล (2556, น. 97-114) ได้ศึกษาสภาพการไอทีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการไอทีเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการไอทีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ในระดับที่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กทั้งนี้เพราะโรงเรียนขนาดเล็กนั้นมีปัญหาทั้งในด้านบุคลากร และด้านวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับที่สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 6-7) ได้สรุปปัญหาในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กด้านการเรียนการสอน เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้น และไม่ครบสาระการเรียนรู้ ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอน ปัญหาด้านความพร้อมของปัจจัยสนับสนุน เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณเป็นรายหัว จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีนักเรียนจำนวนน้อยได้รับงบประมาณน้อยตามไปด้วย ดังนั้นจึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา นอกจากนั้นอาจเกิดจากการขาดการจัดการหรือสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง การที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้งานในสถานศึกษา ถ้าขาดซึ่งความสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงแล้ว ก็ถือว่าไม่ประสบความสำเร็จ ตั้งแต่ยังไม่ได้เริ่มต้น การได้รับความมั่นใจจากผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญและจำเป็นที่จะทำให้การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ กลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนสูงมากและน่านวัตกรรมมาใช้สูง โดยมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งแล้วตัวบ่งชี้ด้านการมีภาวะผู้นำ และด้านการจัดการชั้นเรียน เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของครูที่อยู่ในกลุ่มดังกล่าว พบว่าเป็นครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 45.333 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตัวบ่งชี้ด้านการมีภาวะผู้นำนั้นเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการจูงใจให้นักเรียนตั้งใจเรียน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ การชี้แนะนักเรียนให้ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเข้าใจและกระตือรือร้น การเข้าใจปัญหาส่วนตัวและปัญหาทางการเรียนของนักเรียน การเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอน การส่งเสริม และให้คำแนะนำนักเรียนตัดสินใจปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองการทำให้นักเรียนเกิดความตระหนักและความรับผิดชอบในการเรียน การสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับนักเรียน และการสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียน สอดคล้องกับคุณลักษณะของครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูที่ สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2550, น. 83-84) กำหนดไว้ว่า คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงาน ที่สะท้อนถึงการเป็นครูที่ดี ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ คือมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา และอุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน วางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติบุคลิกภาพ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และศึกษาหาความรู้ และพัฒนาการสอนอยู่เสมอ และยังสอดคล้องกับ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ข้อ 3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ส่วนพฤติกรรมตามตัวบ่งชี้ด้านการจัดการชั้นเรียน นั้นเป็นพฤติกรรมของครูเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี

ระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ การทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎกติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน และการแก้ปัญหา/พัฒนา นักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน ซึ่งพฤติกรรมที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ล้วนเป็นกิจวัตรประจำวันที่ครูทุกคนจะต้องทำ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของการจัดการชั้นเรียนที่ Brophy (1996, p. 5) กล่าวไว้ว่า หมายถึง การที่ครูสร้างและคงสภาพสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม การสร้างกฎระเบียบและการดำเนินการที่ทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการในชั้นเรียนกลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 เป็นกลุ่มที่ครูมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวมสูงเป็นอันดับที่สอง เมื่อพิจารณารายละเอียดของตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านการภาวะผู้นำ และตัวบ่งชี้ด้านการสื่อสาร และด้านการประสานประโยชน์ และกลุ่มโปรไฟล์ ที่ 4 เป็นกลุ่มที่ครูมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวมต่ำที่สุด โดยมีชื่อกลุ่มว่า “ครูสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนต่ำแต่น่านวัตกรรมมาใช้ปานกลาง” เมื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานของครูกลุ่มนี้ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มนี้ คิดเป็น ร้อยละ 68.966 เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของตัวบ่งชี้ดังกล่าว พบว่า พฤติกรรมของครูประกอบด้วยการถ่ายทอดความคิดเป็นคำพูดให้นักเรียนเข้าใจได้ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ โดยพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม การมอบหมายงานให้นักเรียนด้วยถ้อยคำ การสั่งงานที่รัดกุมตรงกับ ความหมาย การใช้ช่องทางอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่หลากหลายใน

การสื่อสารการสื่อสารให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือที่พึงประสงค์ การยิ้มแย้มแจ่มใสเพื่อเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารกับนักเรียน การกระตุ้นนักเรียนให้เกิดความสนใจและมีส่วนร่วมในการสื่อสาร และการประเมินผลการสื่อสารเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากคุณลักษณะพฤติกรรมที่กล่าวมาจะเห็นว่าครูในกลุ่มนี้เป็นครูที่บรรจุนิยามซึ่งอาจจะยังไม่คุ้นเคย หรืออาจมีพฤติกรรมส่วนตัวไม่ค่อยพูด หรืออาจพูดไม่เก่ง และมีความเป็นส่วนตัวค่อนข้างสูง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่สมควรได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้น เพราะธรรมชาติของอาชีพครูนั้นจะต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจาและจิตใจและต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับที่ ยนต์ ชุ่มจิตต์ (2550, น. 136) ได้ทำการรวบรวมคุณลักษณะของครูที่ดีตามทัศนะของบุคคลทั่วไปไว้ได้ 21 คุณลักษณะ ได้แก่ มีลักษณะท่าทางดี มีความประพฤติดี มีอัธยาศัยดี มีความยุติธรรม เข้าได้กับทุกชนชั้น เอาใจใส่ทุกข์สุขของศิษย์ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความสามารถในการทำงาน มีความเป็นผู้นำ มีความรอบรู้อย่างกว้างขวาง มีความสามารถในการสอน มีสุขภาพอนามัยที่ดี เป็นตัวของตัวเอง มีจริยธรรมสูง เข้มแข็ง อดทน คล่องแคล่วว่องไว ยืดหยุ่นผ่อนปรน สติปัญญาดี มีวิจารณ์ญาณ ไม่มัวเมาในอบายมุขทั้งปวง และในการศึกษาของ ชมพูนุท ร่วมชาติ (2548, น. 26) ได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะและเทคนิควิธี ด้านบุคลิกภาพ และด้านสัมพันธภาพกับสังคม ดังนั้นครูต้องมีสมรรถนะด้านการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีขึ้นในชั้นเรียน เพราะการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถรับผิดชอบควบคุมดูแลตนเองได้ในอนาคตการจัดบรรยากาศมีทั้งด้านกายภาพเป็น

การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนทั้งการจัดตกแต่งในห้องเรียน จัดที่นั่งจัดมุมเสริมความรู้ต่าง ๆ ให้สะดวกต่อการเรียนการสอน ทางด้านจิตวิทยาเป็นการสร้างความอบอุ่นความสบายใจให้กับ ผู้เรียนผู้สอน ควรจัดบรรยากาศทั้ง 2 ด้านนี้ให้เหมาะสม นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดความสนุกสนาน ผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะสร้างคุณลักษณะ นิสัยของการใฝ่เรียนรู้การมีนิสัยรักการเรียนรู้การเป็นคนดีและการมีสุขภาพจิตที่ดีสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

5.2.3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้าง แบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2.3.1 โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก (likelihood = -3766.052, AIC = 7926.104, BIC = 8836.259, ABIC = 8210.707, $\xi = 0.970$) โดยสัดส่วนของกลุ่มครูที่ถูกจัด เข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 มากที่สุด จำนวน 344 คน (ร้อยละ 45.867) รองลงมาได้แก่ สัดส่วนของกลุ่มครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 จำนวน 230 คน (ร้อยละ 30.667) สัดส่วนของกลุ่มครูที่ถูกจัดเข้า กลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 จำนวน 128 คน (ร้อยละ 17.067) และสัดส่วน ของกลุ่มครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 48 คน (ร้อยละ 6.400) ทั้งนี้พบว่า กลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 มีตัว บ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบที่ดีที่สุดในการจำแนกกลุ่ม คือ ตัวบ่งชี้ด้าน การสื่อสาร สะท้อนว่าคุณลักษณะที่เป็นลักษณะเด่นของครูในกลุ่ม โปรไฟล์ที่ 1 คือ เป็นครูที่อหยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ช่างพูดจา ปร่าศรัย สามารถพูดคุย ติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ได้ กลุ่มโปร

ไฟล์ที่ 2 มีตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบที่ดีที่สุดในการจำแนกกลุ่ม คือ ตัวบ่งชี้ด้านการสื่อสาร สะท้อนว่าคุณลักษณะที่เป็นลักษณะเด่นของครูในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 คือ เป็นครูที่อหยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ช่างพูดจาปราศรัย สามารถพูดคุย ติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ได้ เช่นเดียวกัน กลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 มีตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบที่ดีที่สุดในการจำแนกกลุ่ม คือ ตัวบ่งชี้ด้านการสื่อสาร สะท้อนว่าคุณลักษณะที่เป็นลักษณะเด่นของครูในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 คือ เป็นครูที่อหยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ช่างพูดจาปราศรัย สามารถพูดคุย ติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ได้ เช่นเดียวกัน และกลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 มีตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบที่ดีที่สุดในการจำแนกกลุ่ม คือ ด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านการจัดการชั้นเรียน ด้านการสื่อสาร ด้านการประสานประโยชน์และ ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ สะท้อนว่าคุณลักษณะที่เป็นลักษณะเด่นของครูในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 คือ ครูที่มีคุณลักษณะครบทั้ง 5 ด้าน คือ มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการจัดการชั้นเรียน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สามารถประสานประโยชน์ทั้งกับเพื่อนครู และนักเรียนรวมทั้งผู้ปกครอง และสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกลุ่มครูที่มีคุณลักษณะดังกล่าวเป็นกลุ่มครูที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีเพียง 48 คน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วมรรธนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง สอดคล้องกับที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2547, น. 51) มาตรา 80 ที่ระบุว่า “ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้

การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด” ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาของชาติบรรลุถึงเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพครูจึงมีความสำคัญมาก เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างเด็กให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยการสอนและปฏิบัติตนต่อนักเรียนอย่างถูกต้องตามหลักการ เพื่อพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ฉะนั้นความสำเร็จของการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงศึกษาธิการ ควรจะเริ่มต้นจากการพัฒนาสมรรถนะของครู เพื่อให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง/ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน นอกจากนี้ รัฐบาลได้กำหนดมาตรการสำคัญให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน แต่จะเห็นว่าการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษแรก (พ.ศ.2542 – 2551) แม้จะประสบความสำเร็จในบางเรื่องแต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่สำคัญที่สุด คือ“คุณภาพผู้เรียน” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, น. 6-7)

5.2.3.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการ ชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในงาน การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ และจิตวิญญาณความเป็นครู ส่วนตัวแปรแฝงที่ส่งอิทธิพลระหว่างกันได้แก่ จิตวิญญาณความเป็นครู การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการสอน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแยกรายกลุ่มไปรไฟล์ พบว่า

กลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู คือ การรับรู้ความสามารถในการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะเด่นของครูในกลุ่มนี้ คือ เป็นครูที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการมีภาวะผู้นำด้านการจัดการชั้นเรียน ด้านการสื่อสาร และด้านการประสานประโยชน์ และด้านการนำนวัตกรรมไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง และมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ต่ำที่สุด

กลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู คือ การรับรู้ความสามารถในการสอน และความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะเด่นของครูในกลุ่มนี้ คือ เป็นครูที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนสูงที่สุด และมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการมีภาวะผู้นำด้านการจัดการชั้นเรียน ด้านการสื่อสาร และด้านการประสานประโยชน์อยู่ในระดับสูง

กลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู คือ การรับรู้ความสามารถในการสอน และความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะเด่นของครูในกลุ่มนี้ คือ เป็นครูที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการมีภาวะผู้นำด้านการจัดการชั้นเรียน ด้านการสื่อสาร และด้านการประสานประโยชน์อยู่ในระดับสูง

และกลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กร และการรับรู้ความสามารถในการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะเด่นของครูในกลุ่มนี้ คือ เป็นครูที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในระดับต่ำที่สุด โดยมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการมีภาวะผู้นำด้านการจัดการชั้นเรียน ด้านการสื่อสาร ด้านการประสานประโยชน์ และด้านการนำนวัตกรรมมาใช้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรแฝงต่าง ๆ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) การรับรู้ความสามารถในการสอน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถในการสอน เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อ สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 1, 2, 3 และ 4 โดยกลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 มีขนาดอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือกลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 กลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 และกลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 เป็นกลุ่มครูที่มีมี สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนทุกตัวบ่งชี้สูงที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 เป็นกลุ่มครูที่มีมีสมรรถนะการบริหารจัดการ ชั้นเรียนอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะว่าการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูเป็นความเชื่อ ของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนในการจัดการและดำเนินการ ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานทางด้านการสอนบรรลุผลตามระดับที่ ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (2000, p. 212) ที่ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน (Perceived Self-efficacy หรือเรียกสั้น ๆ ว่า Self-efficacy) ว่าเป็นความเชื่อของบุคคลในความสามารถของเขาในการที่จะ ดำเนินการต่าง ๆ ในแนวทางที่ทำให้เขามีอำนาจเหนือเหตุการณ์ ต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตของเขา การรับรู้ความสามารถของตนถือเป็น ความเชื่อ (Future-Oriented Belief) เกี่ยวกับระดับความสามารถ ของบุคคลที่คาดว่าจะแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญ โดยความเชื่อนี้จะมีอิทธิพลต่อทั้งแบบแผนการคิด (Thought Patterns) และอารมณ์ความรู้สึก (Emotions) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะ นำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล (Actions) กล่าวคือการรับรู้ความสามารถของตนจะเป็นสิ่งที่กำหนดว่าเมื่อ บุคคลจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้ายหรือความล้มเหลว หลาย ๆ ครั้ง บุคคลจะยังคงทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุ

เป้าหมายและฝึกฝนตนเองเพื่อให้สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อชีวิตของเขาในระดับมากขึ้นเพียงใด (Tschannen-Moran, WoolfolkHoy and Hoy, 1998, pp. 207-210 citing Bandura, 1997) ซึ่งจากความสำคัญของการรับรู้ความสามารถในการสอนดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้การรับรู้ความสามารถในการสอนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทุกกลุ่ม โดยกลุ่มที่ได้รับอิทธิพลมากกว่าก็จะทำให้เกิดสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับอิทธิพลน้อยกว่า ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของครูของ Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy and Hoy (1998, pp. 202-248) พบว่า การรับรู้ความสามารถของครูมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทางด้านการสอนของครูร่วมด้วยกล่าวคือการรับรู้ความสามารถของครูจะมีผลต่อความพยายามการตั้งเป้าหมายและระดับความมุ่งมั่นปรารถนา (Aspiration) ที่ครูจะทุ่มเทในการสอนโดยพบว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีลักษณะที่สำคัญคือเปิดกว้างในการรับแนวคิดใหม่ ๆ และ มุ่งมั่นที่จะทดลองเพื่อแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ดีที่จะช่วยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีขึ้น นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของครูยังมีอิทธิพลต่อความคงทนในการใช้ความพยายาม (Persistence) เมื่อต้องเผชิญกับสิ่งที่ทำให้เกิดความยากลำบากและความสามารถที่จะปรับตัวสู่สภาพเดิมได้ง่าย (Resilience) เมื่อประสบกับความล้มเหลว อีกทั้งยังพบว่าครูที่รับรู้ความสามารถของตนจะไม่ตำหนิเมื่อผู้เรียนทำผิดพลาดและจะใช้ความพยายามหรือทุ่มเทเวลาอย่างมากในการสอนผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ยาก และที่สำคัญ พบว่า ครูที่รับรู้ความสามารถของตนจะมีความกระตือรือร้นในการสอน

(Enthusiasm for teaching) มีความยึดมั่นผูกพันต่อการสอนและ
 เข้าสอนอย่างสม่ำเสมอ (Stay in teaching) (Tschannen-
 Moran, Woolfolk Hoy and Hoy, 1998, pp. 202-248)
 สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ
 วีรวรรณ สุทิน (2551, น. 132) ได้วิจัย พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลมาก
 ที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมี
 ประสิทธิภาพ คือ การรับรู้ความสามารถของครูในการสอน โดยมี
 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .81

2) ความพึงพอใจในงานผลการวิจัยพบว่า ความพึง
 พอใจในงานเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหาร
 จัดการชั้นเรียนของครู ในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 และ 3 โดยกลุ่มโปร
 ไฟล์ที่ 2 มีขนาดอิทธิพลมากกว่า กลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 โดยครูที่อยู่ใน
 กลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 และกลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 เป็นกลุ่มครูที่มีสมรรถนะ
 การบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในระดับสูง ในลำดับที่ 1 และลำดับ
 ที่ 2 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรที่
 มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ครูผู้สอนเกิดสมรรถนะในการบริหาร
 จัดการชั้นเรียน ทั้งนี้เพราะว่า ความพึงพอใจในงานเป็นลักษณะ
 ทางจิตอย่างหนึ่งของผู้ประกอบวิชาชีพครูควรจะมี เนื่องจากความพึง
 พอใจในงานมีความสำคัญต่อความผาสุกทางอารมณ์และ
 สุขภาพจิตที่ดีของบุคคล ถือเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่ พบว่า มี
 ผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman and
 Oldham (1980, pp. 104-105) ที่เห็นว่าความพึงพอใจในงาน
 จำแนกออกเป็น 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรก คือ ความพึงพอใจ
 ในงานด้านบริบท (Context Satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจที่
 มีต่อความมั่นคงในงาน (Job Security) ค่าตอบแทนเพื่อน
 ร่วมงานและหัวหน้างาน องค์ประกอบที่สอง คือความพึงพอใจใน

ลักษณะงาน (Affective Outcomes) ได้แก่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในงาน (Internal work Motivation) ความพึงพอใจในความก้าวหน้าของงาน (Growth Satisfaction) และ ความพึงพอใจในงานทั่ว ๆ ไป (General Satisfaction) ซึ่งตัวแปรความพึงพอใจในงานนี้ยังสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ คือ หลักอิทธิบาท 4 ข้อฉันทะ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้น และปรารถนาจะทำให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ไป จากความสำคัญของความพึงพอใจในงานที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ครูเกิดสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของผลการศึกษาของ Olayiwola (2011, p. 579) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความสามารถแห่งตนเป็นตัวทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Allison (2008, p. 3) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Petty , McGee and Cavender (1984, pp. 712-721) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานในรูปแบบของอารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจในงานของบุคคล (Overall Job Satisfaction) พบว่าความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันสูง (Mean Corrected Correlation = .31) สอดคล้องกับผลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยของ Judge et al (2001, pp. 376-407) ที่ได้สังเคราะห์งานวิจัยจำนวน 312 เรื่อง ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของบุคคล จากฐานข้อมูล PsycINFO (1967-1999) จากบรรณานุกรมของการทบทวนงานวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่ผ่านมา และ

จากวารสารต่างๆ รวม 21 วารสาร (ค.ศ.1983 - 2001) พบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้นจากสภาวะภายในจิตใจหรืออารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Mean true correlations = .30) สำหรับการทำงานทางด้านการสอนก็พบผลที่สอดคล้องกัน เช่น จากการศึกษาของ ชัญญา ลีศัตร์พ่าย (2552, น. 161-162) พบว่าพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ วีรวรรณ สุกิน (2551, น. 132-134) พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงานส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .09 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัญญา ประดิษฐ์บาทูภา (2556, น.133) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบอีกว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านสมรรถนะของอาจารย์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) การรับรู้บรรยากาศองค์การ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 เพียงกลุ่มเดียว ซึ่งคนในกลุ่มนี้เป็นครูที่มีสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนในตัวเอง ซึ่งอยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ แต่เมื่อพิจารณาระดับของสมรรถนะ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งก็ถือว่าอยู่ในระดับที่พอใช้สำหรับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

ในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) นั้นเป็นการรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันไป และส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานรวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นถ้าบรรยากาศองค์การดีก็ย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ด้วย แต่ในทางกลับกันถ้าบรรยากาศองค์การไม่ดีก็ย่อมส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้น เช่นเดียวกัน ในการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าครูในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 ได้รับอิทธิพลสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนจากการรับรู้บรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับที่สูงมาก ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลทางบวกจากปัจจัยด้านองค์การอันประกอบไปด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหาร การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ภายในองค์กร แสดงให้เห็นว่าถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการชักชวน จูงใจให้ครูมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีการควบคุมบังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ของครู เช่น การให้เสรีภาพในการทำงาน การให้โอกาสในการทดลองริเริ่มทำงานด้วยตนเอง การควบคุมอยู่ห่างๆ ก็จะเป็นผลให้ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงมากขึ้น นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารครูและบุคลากรในโรงเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะสูงขึ้นกล่าวคือ ถ้าผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมร่วมมือสนับสนุนกันทำงานก็จะทำให้ครูทุกคนทำงานได้ประสบผลสำเร็จมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ปัจจัยด้านองค์การส่งผลต่อสมรรถนะของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการ

ซึกชวณ จุงใจให้ครุมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีการควบคุมบังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ของครุ เช่น การให้เสรีภาพในการทำงาน การให้โอกาสในการริเริ่มทำงานด้วยตนเองก็จะเป็นผลให้ครุมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Stephen (2010, p. 1) พบว่า บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่ดีที่สุดที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นในการทำงานของครุมีอาชีพ สอดคล้องกับ ลัดดา พัชรวิภาส (2550, น. 82) พบว่า บรรยากาศขององค์กรในมิติความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรมากอาจจะส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้นสอดคล้องกับ ชิตติกร บุญประครอง (2550, น. 89) พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของพนักงาน สอดคล้องกับ นิภัณฑุชลา ลั่นเหลือ (2554, น. 248) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นตัวแปรตาม ได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากปัจจัยเชิงสาเหตุบรรยากาศองค์การสูงสุด มีค่าเท่ากับ 0.87 และความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรตามได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากปัจจัยเชิงสาเหตุบรรยากาศองค์การสูงสุด มีค่าเท่ากับ 1.21 สอดคล้องกับประทวน มูลหล้า (2552, น. 15) ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครุ ได้แก่ บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานสามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวมได้ร้อยละ 41.10 นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554, น.101) ได้ศึกษา พบว่า ตัวแปร

ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สูงที่สุดคือตัวแปรด้านองค์การ

4) การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 เพียงกลุ่มเดียว ซึ่งลักษณะของครูในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 คือ มีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนตามตัวบ่งชี้ด้านการสื่อสารด้านการจัดการชั้นเรียน ด้านการประสานประโยชน์และด้านการมีภาวะผู้นำ และจากผลการวิจัยยังพบอีกว่าการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การยังส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการสอนในของครูในทุกกลุ่มโปรไฟล์ ซึ่งจะส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในทุกกลุ่มอีกด้วย ทั้งนี้เพราะว่า การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การนั้นเป็นการที่บุคคลได้รับการสอนหรือได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานและการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์การ จำแนกเป็นการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากองค์การและการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันโดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากองค์การ เช่น การที่บุคคลได้รับการเอื้ออำนวยจากองค์การให้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานด้านการสอนเช่น การจัดโครงการฝึกอบรม การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาและการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน เช่น การที่บุคคลได้รับการถ่ายทอด การชี้แนะและโอกาสจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานด้านการสอนซึ่งเทคนิคหรือวิธีการถ่ายทอดทางสังคมที่สำคัญ พบว่ามี 4 เทคนิค ได้แก่ การจัดปฐมนิเทศ (Orientation Sessions) การจัด

โปรแกรมฝึกอบรม (Training Programs) การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา (Mentoring) และข้อมูลข่าวสารที่องค์การเผยแพร่ (Information Dissemination) โดยการจัดปฐมนิเทศถือเป็นกิจกรรมที่ใช้ในการต้อนรับสมาชิกใหม่ เป็นการสอนให้สมาชิกใหม่เรียนรู้เกี่ยวกับองค์การและยังเป็นการช่วยเพิ่มความยึดมั่นผูกพันในองค์การของสมาชิกให้มากขึ้น สำหรับการจัดโปรแกรมฝึกอบรมจะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้หรือปรับปรุงพัฒนาทักษะในการทำงาน ในขณะที่การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาจะช่วยให้บุคคลเข้าใจถึงปัญหาหรือสิ่งที่ซ่อนอยู่ในองค์การ ช่วยให้ความกระจ่างในสถานการณ์การทำงานที่ยากที่จะเข้าใจ นอกจากนี้พี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษายังเป็นเสมือนผู้สนับสนุนหรือผู้คุ้มครอง รวมถึงบุคคลผู้ให้ความเห็นอกเห็นใจอีกด้วย ส่วนการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร นั้นพบว่าองค์การสามารถเผยแพร่ข่าวสารให้สมาชิกในองค์การรับรู้ได้หลายทาง เช่นจดหมายข่าว การติดประกาศที่บอร์ด การส่งจดหมายซึ่งอาจจะเป็นจดหมายธรรมดาหรือเป็นจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำเป็นคู่มือหรือรายงานพิเศษต่าง ๆ โดยข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่อาจมีหลายลักษณะเช่น ข่าวทั่วๆ ไป แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายขององค์การ ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์สิทธิพิเศษหรือบริการต่าง ๆ สำหรับสมาชิกขององค์การหรือข้อเสนอแนะในการเพิ่มหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นต้น (Moreland and Levine, 2001, pp. 71-73 citing Grant, 1995; Guzzo, Jette and Katzell, 1985; Kram. 1988) ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 เป็นเพียงกลุ่มเดียวที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (จารุณี แก้วทอง, 2552; ชัยวิทย์ ประเสริฐสุข, 2546 ; สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ, 2545; Shanna, 2003, p. 78)

พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ Wei (2004, p. 75) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น เนื่องจากมีเจตคติที่ดีต่องาน และมีการทำงานที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับ Rhoades et al (2002, p. 698) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ วรรณะ บรรจง (2551, น. 143) ได้วิจัย พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมครูนักวิจัย สอดคล้องกับวีรวรรณ สุกิน (2551, น. 132) พบว่า ตัวแปรการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .07 และยังสอดคล้องกับ จิริสุดา บัวผัน (2554, น. 112) ได้ศึกษา พบว่า การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนปัญญา ประดิษฐ์บาททุกา (2556, น. 130) ได้ศึกษา พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงาน และสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) จิตวิญญาณความเป็นครู เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทุกกลุ่ม และยังทำหน้าที่ส่งผ่านไปยังตัวแปรความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครูนั้นเป็นคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงาน ที่สะท้อนถึงการเป็นครูที่ดี

ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ คือ มีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน (สำนักเลขาธิการ ครุสภา, 2550, น. 83-84) สอดคล้องกับที่ พะนอม แก้วกำเนิด (2552) กล่าวไว้ว่า จิตวิญญาณความเป็นครู เป็นความรู้สึกนึกคิดที่เกิดจากความตระหนัก (เห็นคุณค่าตนเอง) และศรัทธา (ความเชื่อและเคารพในความเป็นตนเอง) เป็นความเชื่อที่อยู่เหนือเหตุผลให้ความสำคัญ ความมีคุณค่าของบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชน มีความผูกพัน มุ่งกระทำหน้าที่ให้เกิดความสัมฤทธิ์สูงสุด ซึ่งคุณลักษณะต่างๆ เกี่ยวกับจิตวิญญาณความเป็นครูที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ล้วนเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู คือ คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ เพราะจะทำให้เป็นผู้ที่มีคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ เป็นผู้ที่มีจิตใจสูงกว่าสัตว์ทั้งหลายอาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ได้รับความยอมรับจากบุคคลทั่วไป สมกับคำว่า “ปુชนียบุคคล” ซึ่งสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้ประกอบอาชีพครูทุกคนจะต้องมี คือ “จิตวิญญาณความเป็นครู” ดังนั้นเมื่อครูทุกคนมีจิตวิญญาณของความเป็นครูแล้วย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ดังนั้นครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู จะทำให้ครูประกอบอาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูที่มีจิตวิญญาณมักจะมีความเป็นมิตร ดูแลเอาใจใส่ เข้าใจยอมรับและอดทนต่อนักเรียน (Palmer, 2003)

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อผู้สนใจในการนำผลการวิจัยไปใช้ หรือในการทำการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทุกกลุ่มด้านน่านวัตกรรมมาใช้อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูควรนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้วางแผนเพื่อจัดอบรมพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการน่านวัตกรรมมาใช้ให้สูงขึ้น โดยปัจจัยที่ส่งอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูของครูทุกกลุ่ม คือ การรับรู้ความสามารถในการสอน และตัวแปรที่จะทำให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถในการสอน คือ การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ จากกรณีศึกษาใน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรือการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น

5.3.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก และครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลางส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนปานกลางแต่น่านวัตกรรมมาใช้ต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 53.000 และ 33.667 ตามลำดับ หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาครู ควรมีการจัดกลุ่มของครูตามสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถบอกได้ว่าครูแต่ละคนมีระดับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในกลุ่มแฉงใด และสามารถนำผลที่ได้จากการจัดกลุ่มแฉงไปใช้ในการระบุว่า ครูกลุ่มใดที่จะต้องมีการส่งเสริมในเรื่องใดที่ส่งผลต่อการสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน ไม่ใช่ว่าจะต้องส่งเสริมให้กับครูทุกคน ซึ่งจะช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณในการพัฒนาครู

5.3.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ครูในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 และ 4 เป็นกลุ่มครูที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาโดยเร่งด่วนในสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนทุกด้าน โดยต้องจัดกิจกรรมตามตัวบ่งชี้ของตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการสอน และตัวแปรการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ซึ่งจะ

ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทั้งทางตรงและทางอ้อม

5.3.1.4 รูปแบบการตอบสนองรายตัวบ่งชี้ของกลุ่มแฝงสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู สามารถนำไปใช้ในการระบุระดับความสามารถของครูในการบริหารจัดการชั้นเรียนได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถบอกได้ว่าครูแต่ละคนมีระดับความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในกลุ่มโปรไฟล์ใด และสามารถนำผลที่ได้จากการจัดกลุ่มแฝงไปใช้ในการระบุว่า ครูกลุ่มใดที่จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านใดเป็นพิเศษ

5.3.1.5 จากผลการศึกษาที่พบว่าตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูทุกกลุ่มแฝง ส่งอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู และจากผลการศึกษายังพบอีกว่า การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการสอนของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้เข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา หรือจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้ครูสามารถเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และประเมินผล การเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการชั้นเรียนต่อไป

5.3.1.6 จากผลการวิจัย พบว่า ครูในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 และ 3 เป็นกลุ่มครูที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในระดับสูง ยกเว้นสมรรถนะด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะดังกล่าวโดยการจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถในการสอน และความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู และในขณะเดียวกันก็ต้องจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูเกิดจิตวิญญาณ

ความเป็นครู เพื่อส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และส่งเข้ารับการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับเรื่อง การใช้ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตมาใช้สอนนักเรียน การศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้อื่น ๆ การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือผลิตสื่อการสอน เช่น ทำใบงาน หรือใช้คอมพิวเตอร์มาช่วยทำงานธุรการชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม พัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

5.3.1.7 จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มครูในโปรไฟล์ที่ 4 เป็นกลุ่มที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนต่ำที่สุด ซึ่งครูที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์กร เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถในการชักชวนจูงใจให้อาจารย์ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจยินดีให้ความร่วมมือและควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการคือเอาใจใส่ให้อาจารย์พัฒนางานด้านการจัดการเรียนการสอนให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวิชาที่สอนหรือสายงานที่รับผิดชอบผู้บริหารควรให้เสรีภาพในการทำงานและเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานด้วยตนเองบ้างให้อิสระครูในการแสดงความคิดเห็นเป็นการพัฒนาให้อาจารย์มีความคิดสร้างสรรค์และทำให้อาจารย์มีความรู้สึกว่าคุณค่าในตัวของคุณครูนอกจากนี้ผู้บริหารยังควรส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างครูในโรงเรียนควรจัดกิจกรรมให้ครูได้พบปะเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นการส่งเสริมสมรรถนะของครูให้สูงขึ้น ซึ่งจะได้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป

5.3.1.8 จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มครูที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนสูง คือกลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 และกลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 ได้รับอิทธิพลตรงจากตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครูและยังส่งผ่านมายังตัวแปรความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน ดังนั้นจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นตัวแปรสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของครูให้เพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารและโรงเรียนจึงควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู มาใช้ในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณของครูให้เจริญเติบโตขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู การปฏิบัติต่อศิษย์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์ การเสียสละในงานครู และการมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู โดยสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อ ให้ครูได้รับประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ เช่น การตระหนักถึงความหมายในงานที่ตนทำอยู่ การได้ติดต่อสัมพันธ์และแบ่งปันร่วมกับผู้อื่นและได้ทำในสิ่งที่มีคุณค่าต่อจิตวิญญาณของตน ซึ่งเกี่ยวกับการมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่นและสังคมรวมทั้งให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ ให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่อบอุ่น มีประสบการณ์ให้เรียนรู้ เป็นประชาธิปไตยเป็นสถานที่ที่ให้ความสุข และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและผู้ปกครองเป็นที่ทำงานที่อุดมไปด้วยความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวาด้วยงานที่มีความหมาย และเต็มเปี่ยมไปด้วยบรรยากาศแห่งความเมตตา กรุณา เอื้ออาทร ซึ่งจะส่งผลดีต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูให้สูงขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรนำเทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มแฝงโมเดล สมการโครงสร้างแบบผสม มาทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรตามเกี่ยวกับพฤติกรรมการครูด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสมรรถนะในการทำวิจัยใน

ชั้นเรียน หรือด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นต้นเพื่อให้ได้สารสนเทศในเชิงลึกสำหรับนำไปวางแผนพัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการและสภาพปัญหาที่แท้จริง

5.3.2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรตาม คือ สมรรถนะการบริหารจัดการ ชั้นเรียนของครู ซึ่งเป็นตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous Variable) วัดโดยใช้แบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผู้วิจัยจึงใช้การวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง (Latent Profile Analysis: LPA) ดังนั้นควรมีการศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนในลักษณะของตัวแปรจัดกลุ่ม ซึ่งจะต้องใช้การวิเคราะห์กลุ่มแฝง (Latent Class Analysis: LCA) เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยที่ได้ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5.3.2.3 ควรนำเทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มแฝง (Latent Class Analysis) ไปใช้ร่วมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ในลักษณะอื่น ๆ โดยศึกษากลุ่มแฝงของตัวแปรต้น เช่น กลุ่มแฝงจิตวิญญาณความเป็นครู กลุ่มแฝงการรับรู้ความสามารถในการสอนของครู กลุ่มแฝงความพึงพอใจในงานของครู กลุ่มแฝงความรู้ความสามารถในการสอนของครูที่ส่งผลต่อกลุ่มแฝงตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกลุ่มแฝงสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกในการจัดกลุ่มครู เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา หรือส่งเสริมให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

5.3.2.4 ควรศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของครูบางประการที่ส่งผลต่อระดับสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน

ของครู แต่ละกลุ่มด้วยการวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) เพื่อให้ได้สารสนเทศในอีกมิติหนึ่งที่ลึกซึ้ง ตอบคำถาม การวิจัยได้ชัดเจนมากกว่าวิธีการวิเคราะห์แบบเดิม และเป็น ทางเลือกในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า ในทางวิชาการ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *สรุปข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปี 2557*. กลุ่มสารสนเทศ
 สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2550). *ขีดความสามารถ : Competency Base Approach*. กรุงเทพฯ :
 มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. (2549). *ทบทวนวิธีคิดเรื่องจิตวิญญาณ
 : การวิเคราะห์เชิงปรัชญาและ
 แนวคิด*. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ฉันท ธาดทอง. (2552). *การจัดการชั้นเรียนห้องเรียนแห่ง
 ความสุข (Classroom Management :
 Happiness Classroom*. กรุงเทพฯ : เพชรเกษมการพิมพ์.
- งามตา วนินทานนท์. (2546). *เทคนิคการประมวลเอกสารเพื่อการ
 วิจัย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย
 พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จันทวรรณ ปิยะวัฒน์. (2555). *ปัญหาเทคโนโลยีทางการศึกษา*. สืบค้นจาก

<http://www.gotoknow.org/posts/510530>

จารุณี แก้วทอง. (2551). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานวิจัยของนักวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จารุพร แสงเป่า. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพใน*

โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จารุวรรณ เพ็ชรบุญ. (2554). *การศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการห้องเรียนของครู สังกัด*

สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เจษฎา ประกอบทรัพย์. (2550). *กฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน : ทิศทางใหม่ในการปรับ*

ระบบข้าราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา
ระบบราชการ.

จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ : ก.
พลพิมพ์ (1996).

จิรสุตา บัวผัน. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์*

ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12. *KKU Res J*,
16(6), 679-692.

ชนากัทธ ขาวสะอาด. (2558). *อิทธิพลกำกับของสไตล์การเรียนรู้
และสไตล์การสอนที่ส่งผลต่อ
การเปลี่ยนแปลงทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์
(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*.

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ชมพูนุท ร่วมชาติ. (2548). *อนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครู
ในทศวรรษหน้า (2550-2559)
(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ,
ชญญา ลีศัตรุพ่าย. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่เทศกิจ
สังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนว
ใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล
(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทร์วิโรฒ.

ชัยวิทย์ ประเสริฐสุข. (2546). *ปัจจัยความสัมพันธ์กับ
ความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจ
หน้าที่ของคณะผู้บริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์
(วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต)*.

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
ชิตกร บุญประครอง. (2550). *การรับรู้บรรยากาศองค์การกับ
ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและ*

*การพัฒนาตนเอง : ศึกษากรณีเฉพาะพนักงานบริษัทอิงเกรส
อโต้เวเนเจอร์ จำกัด*

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.

ชูลีพร เพ็ชรศรี. (2557). คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศ
องค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสาร.

สุทธิปริทัศน์. 28(85), 145-160.

ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การสรรหา การคัดเลือก และการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.*

(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ.*
กรุงเทพฯ : เอชอาร์เซ็นเตอร์.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร.* กรุงเทพฯ : ซี
เอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ. (2553). การ
พัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณ

ความเป็นครู. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 23(1), 25-54.*

ดุขฎิ โยเหลา และคณะ. (2555). *ประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มี
จิตวิญญาณความเป็นครู :*

การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

เทียน ทองแก้ว. (2554). *สมรรถนะ (Competency) : หลักการ
และแนวปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ

:มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธรรมนันท์กา แจ้งสว่าง. (2554). *ประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู :*

การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธวัชชัย เฟ็งพินิจ. (2550). *ศาสตร์ว่าด้วย “จิตวิญญาณครู. สืบค้นจาก*

<https://www.gotoknow.org/blog/spirituality/153240>.

ธีรเดช ฉายอรุณ. (2542). *การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่โดย*

ใช้การสำรวจซ้ำสองช่วงเวลา (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ.

นฤมล แสงพรหม. (2558). *การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์กลุ่มแฝงในโมเดลองค์ประกอบโค้งพัฒนา*

การลำดับขั้นที่สองของความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม :

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิกัญชลาลันเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา*

ขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์
โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะ

ผู้นำปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ
เครือข่ายการแลกเปลี่ยน ทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผล
ทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครู

โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสารพฤติกรรม
ศาสตร์*. 13(1), 51-65.

ปทุมวดี ศรีสว่าง. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม
การจัดการชั้นเรียนของครูวิทยาศาสตร์

ความสนใจและตั้งใจเรียนของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนวิชา วิทยาศาสตร์ของ

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในเขตบางเขน
กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ด้วย Competency. กรุงเทพฯ

: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

ประทวน มุลหล้า. (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหาร
จัดการชั้นเรียนของครูระดับ

มัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษากทม. กรุงเทพมหานคร

เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*. 6(11), 15-36.

ปัญญา ประดิษฐ์บาทูกา. (2556). ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพล
ต่อสมรรถนะและพฤติกรรม

การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร

และปริณทล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ
: มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ.

ปิยะธิดา ปัญญา. (2558). *การวัดและการทดสอบแบบอิงกลุ่ม*.

มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการ*

บริหาร. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และ*

สังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ

: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เพียงใจ ผลโภค. (2545). *ห้องเรียนสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : สถาบัน

การแปลหนังสือ กรมวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ.

พะยอม แก้วกำเนิด. (2552) *จิตวิญญาณของความเป็นครู*. สืบค้น

จาก [https://www.gotoknow.org/blog/b-](https://www.gotoknow.org/blog/b-teachermind/259446)

[teachermind/259446](https://www.gotoknow.org/blog/b-teachermind/259446)

พูลพงศ์สุขสว่าง. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสามารถ*

ของครูในการจัดกระบวนการ
เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : การวิเคราะห์กลุ่มแฝงครูใน

โรงเรียนเขตกรุงเทพมหานคร
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.
ไพศาล วรคำ. (2552). *การวิจัยทางการศึกษา*. มหาสารคาม :

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม.

มาลินี ศรีไมตรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การ
สนับสนุนจากองค์กรบรรยากาศ

องค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
คณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. วารสารปัญญาภิวัฒน์. 7(
ฉบับพิเศษ), 125-140.

ยนต์ ชุ่มจิตต์. (2550). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ยวดี ยางสวย. (2550). *ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารการจัดการ
ในห้องเรียนของครูอาชีพศึกษา*

จังหวัดกาญจนบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*

พ. ศ. 2542. กรุงเทพฯ :

นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

รัชনীวรรณ วนิชย์ถนอม. (2548). *สมรรถนะในระบบข้าราชการ
พลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ลัดดา พัชรวิภาส. (2550). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจ
ในการทำงานและประสิทธิภาพ*

ในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานชั่วคราว บริษัททรูคอร์
ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรรณะ บรรจง. (2551). *ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์
นักศึกษาครูและการรับรู้*

*ความสามารถของตนในการเป็นครุณักวิจัยของนักศึกษาครูที่
มีต่อพฤติกรรมครุณักวิจัย*

*ของนักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุขฎิบัณฑิต).* กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วาสนา แสงงาม. (2552). *สมรรถนะการสอนที่สัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพการสอนของครุคณิตศาสตร์*

ช่วงชั้นที่ 3-4 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วารุณี ผลเพิ่มพูน. (2556). *การศึกษาสมรรถนะของข้าราชการครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน*

*เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิจัยและ
ประเมินผลอุบลราชธานี, 2(2),*

62-73.

วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21.*

กรุงเทพฯ : ส. เจริญการพิมพ์.

วิจารณ์ พานิช. (2559). *บันทึกชีวิตครู. . . สู่ชุมชนการเรียนรู้.*

กรุงเทพฯ : บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง

แมสโปรดักส์ จำกัด.

วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542). *การรับรู้ความสามารถของตน.
สารานุกรมศึกษาศาสตร์ฉบับรวมเล่ม*

เฉพาะเรื่อง อันดับที่ 5 จิตวิทยาและจิตวิทยาพัฒนาการ.

กรุงเทพฯ: โครงการสารานุกรม

ศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ.

วิไลวรรณ จันทิพย์. (2552). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิง
เส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ*

ของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต). เพชรบูรณ์ :

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

วีรวรรณ สุทิน. (2551). *อิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์
ในการทำงานที่ส่งผลต่อ*

*พฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชา
วิศวกรรมศาสตร์*

*(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.*

ศศวัน ชินนาทศิริกุล. (2556). *สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสารในการบริหาร*

*งานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.*

*วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน
พระบรมราชูปถัมภ์, 7(2),*

97-114.

ศศิธร ชันติธรางกูร. (2551). *การจัดการเรียนของครุมืออาชีพ.*

วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัย

ราชภัฏเลย. 1(2), 1-9.

ศุภชัย มาตาชาติ. (2556). *การวิเคราะห์จำแนกสไตล์การเรียนรู้
ในโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ*

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดอำนาจเจริญ :

การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต).

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศุภมิตร พินิจการ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพ

การทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการสนับสนุนจากองค์การ

กับการปฏิบัติงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สอ เสถบุตร. (2541). พจนานุกรมอังกฤษ : ไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

สุนทรพจน์ ดำรงพานิช. (2555). การวิเคราะห์กลุ่มแฝง. *วารสารครุศาสตร์*. 9(12), 11-23.

สุรเดช อนันตสวัสดิ์. (2554). โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *OJED*, 7(1), 1506-1523.

สุรางค์ไคว้ตระกูล. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 6).

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการ*

พลเรือน ไทย. กรุงเทพฯ :

บริษัทพี. เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*

(ฉบับปรับปรุง). มปท.

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาโรงเรียน*

ขนาดเล็ก ปี 2551-2553. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง

ประเทศไทย จำกัด.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ. ศ. 2547*. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121, ตอนพิเศษ 79 ก, 23.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *เกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ. ศ. 2554*.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

เสาวนันท ขวัญแก้ว. (2554). สมรรถนะทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. 3(2), 101 – 110.

ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2552). *19 ปุจฉา พัฒนาจิตวิญญาณ*. เลย : รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์.

มหาวิทยาลัยปทุมธานี. 3(2), 101 – 110.

ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2552). *19 ปุจฉา พัฒนาจิตวิญญาณ*. เลย : รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์.

ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2552). *19 ปุจฉา พัฒนาจิตวิญญาณ*. เลย : รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์.

อภิรดี ปราสาททรัพย์. (2550). *การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้าง*

พหุระดับประสิทธิผลที่มงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ.* (วิทยานิพนธ์

ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย. (2547). แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ

(Competency) : เรื่องเก่าที่เรายัง

หลงทาง. *วารสารจุฬาลงกรณ์รัว.* 16(61), 57-72.

Allison Laura Cook. (2008). *Job Satisfaction and Job Performance : Is The*

Relationship Spurious ?. (Master's thesis). Texas : A & M University.

Bandura, Albert. (1997). *Self-efficacy : The exercise of control.* Stanford : W. H.

Freeman.

Bandura, Albert. (1977). Self-Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral

Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

Bandura, Albert. (2000). *Self-Efficacy : In Encyclopedia of Psychology.* Kazdin, Alan

E. (Ed)V. 7. pp. 212-213. New York: Oxford University Press.

Bandura, A. (2001). *Self-Efficacy. In The Corsini Encyclopedia of Psychology and*

Behavioral Science. Craighead, W. Edward ;&Nemeroff, Charles B. (Eds) V. 4.

pp. 1475-1476. 3rd ed. New York: John Wiley & Sons.

Barry, J. Barbin, & James S. Boles. (1996). The Effect of Perceived Co-Worker

Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Street,

Performance and Job Satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75.

Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager*. New York: McGraw-Hill,

Brophy, J. (1986). *Classroom management techniques*. Education and Urban

Society 18(2) :182–94.

Burden, P. (1993). *Classroom management and Discipline*. New York : Longman.

Burkett, M. C. (2011). *Relationships among teachers' personality, leadership style, and efficacy of classroom management*. Retrieved from

[http://search.proquest.](http://search.proquest.com/docview/868522906/138B476D49DBC2BF73/1?accountid=8401)

[com/docview/868522906/138B476D49DBC2BF73/](http://search.proquest.com/docview/868522906/138B476D49DBC2BF73/1?accountid=8401)

[1?accountid=8401](http://search.proquest.com/docview/868522906/138B476D49DBC2BF73/1?accountid=8401)

Dales, M and Hes, K. (1995). *Creating Training miracles*. Sydney: Prentice Hall.

Enders, C. K. and Tofighi, D. (2007). Centering Predictor Variables in Cross-Sectional

Multilevel Models: A New Look at an Old Issue.

Psychological Methods,

12(2), 121–138.

Gornto, Jason. (2009). *The impact of student leadership in classroom management*

on student achievement. (Doctoral Dissertation).

Northcentral University.

Greenberg, Jerald ;& Baron, Robert A. (2003). *Behavior in Organizations :*

Understanding and Managing the Human Side of

Work. 8th ed. Upper Saddle

River, NJ : Prentice Hall.

Gibson, Sherri. ;&Dembo, Myron H. (2004). Teacher Efficacy: A Construct Validation.

Journal of Educational Psychology. 76(4), 569-582.

Goodman, L. A. (1974). *Exploratory latent structure analysis using both identifiable*

and unidentifiable model. Retrieved from <http://epnet.com/default.asp>.

Hackman, J. Richard. ;& Oldham, Greg R. (1980). *Work Redesign.* Reading,

Massachusetts :Addison-Wesley.

Hair, J. F. , Anderson, R. E. , Tatharm, R. L. and Black, W. C. (1998). *Multivariate Data*

Analysis. New Jersey : Prentice-Hall.

Halpin, A. W. & Croft, D. B. (1966). *The organizational climate of school.* Chicago :

The Midwest Administration Center.

Henson, Robin K. (2001). *The Effects of Participation in Teacher Research on*

Teacher Efficacy. Teaching and Teacher Education. 17 : 819-836,

Henson, J. M. , Reise, S. P. and Kim, K. H. (2007).

Detecting Mixtures from Structural

Model Differences using Latent Variable Mixture Modeling: A Comparison of Relative Model Fit Statistics. *Structural Equation Modeling*, 14, 202–226.

Jackie MamitsaBayanaRamasodi. (2010). *Factors Influencing Job Satisfaction Among Health Care Professionals at South Rand Hospital*. (Doctoral Dissertation). South Africa : The University of Limpopo.

Jacopbsen, David, Eggen, Paul;&Kauchak, Fon. (1999). *Mehods for Teacher :*

Promoting Student Learning. London : Prentice – Hall.

Jewell, L. N. (1998). *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*. 3rd ed.

Pacific Grove :Brooks/Cole.

Judge, Timothy. A. ; Heller, Daniel. ; & Mount, Michael. (2002). Five-factor Model

OfPersonalityand Job Satisfaction: A Meta –Analysis. *Journal of Applied*

Psychology,87(3), 530-541.

Judge, Timothy. A. ; et al. (2001). The Job Satisfaction-
Job Performance Relationship

: a Qualitative and Quantitative Review. *Psychological
Buletin*,127(3), 376-407.

Kammeyer-Mueller, John D. ;&Wanberg, Connie R.
(2003). Unwrapping the

OrganizationalEntry Process: Disentangling Multiple
Antecedents and Their Pathways to Adjustment. *Journal
of Applied Psychology*, 88(5), 779-794.

Kernoohan, R. A. , McCormick, D. W. , & White, J. A.
(2007). Spirituality and management

teacher: Reflections of three Buddhists on
compassion, mindfulness, and

selflessness in classroom. *Journal of
management inquiry*, 16(1), 61-75.

Kim Gulbrandson. (2008). *Effects of Teacher Classroom
Management Training on*

Student Achievement Levels. (Doctoral Dissertation).

Loyola University

of Chicago.

KiymetSelvi. (2011). *Teacher' Competencies*. Retrieved
from

<http://international-journal-of-axiology.net/article/Selvi.pdf>.

Kreitner, Robert ;&Kinicki, Angelo. (2004). *Organizational Behavior*. 6th ed. Boston:

McGraw–Hill.

Lazarsfeld, P. and Henry, N. (1968). *Latent Structure Analysis*. New York:Houghton

Mifflin.

LitwinandStringer. (2002). *Leadership and Organizational Climate: the Cloud*

ChamberEffect. Upper Saddle River, CA: Prentice-Hall.

Lunenborg, F. C. & Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration: Concepts*

andpractice. 3rd ed. Belmont: Wadsworth.

Luthans, Fred. (2005). *Organizational Behavior*. 10th ed. Boston: McGraw –Hill.

Magidson, J. and Vermunt, J. K. (2001). *Latent class model*. Retrieved from

<http://ourworld.compuserve.com/homepage/jsuebersax/index.htm>

Martin, N. , Z. Yin, and B. Baldwin. (1998). Construct validation of the Attitudes

and Beliefs on Classroom Control Inventory. *Journal of Classroom Interaction,*

33(2),6–15.

McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence.

American Psychologist, 28, 1 – 14,

McCutcheon, A. L. (1987). *Latent class analysis*. Newbury Park, California : Sage

Publications.

McLachlan, G. J. , & Peel, D. (2000). *Finite mixture model*. New York : John Wiley &

Sons.

Michael Clyde Burket. , *Relationship Among Teachers' Personality, Leadership*

Style, and Efficacy of Classroom Management.

(Doctoral Dissertation).

U. S. A. : The University of Southern Mississippi.

Mitrani, A. , Dalziel, M. , and Fitt, D. (1992). *Competency based human resource*

Management: Value driven strategies for recruitment, development,

and reward. London: McGraw-Hill.

Moreland, R. L. ;& Levine, J. M. (2001). Socialization in Organizations and Work

Groups. *In Groups at Work : Theory and Research.*

Marlene E. Turner

(Ed). pp. 69-112. Mahwah, New Jersey: Lawrence

Erlbaum Associates.

Muchinsky, Paul M. (2003). *Psychology Applied to Work : An Introduction to*

IndustrialAndOrganization Psychology. Australia:

Thomson/Wadsworth.

Muthen, L. K. and Muthen, B. O. (2009). *Mplus User's guide, Statistical Analysis*

With Latent Variables. 6th ed. Los Angeles, California

:Muthen andMuthen.

NatasaPantic ; & Theo Wubbels. (2010). Teacher competencies as basis for

teacher education-View of Serbian teacher and teacher educators. *Journal of*

Teaching and Teacher Education,P , 694-703.

OlayiwolaOlusola. (2011). Intinsic Motivation, Job Satisfaction and Self-Efficacy

as Predictors of Job Performance of Industial Workers in Ijebbu Zone ofOgun

State. *The Journal of International Social Research*,
4(17),569-577.

Ostroff, Cheri. ; & Kozlowski, Steve W. J. (1992).

Organizational Socialization as a

learningProcess: The Role of Information Acquisition.

Personnel Psychology,45(4),849-874.

Pajak, E. , & Blaise, J. (1989). The impactofteacher's
personal lives onprofessional

role enactment: Aqualitative analysis.

AmericanEducational Research

Journal, 26 (2), 283-310.

Palmer, P. J. (2003). *The Courage to Use Exploring the
inner landscape of a*

Teacher's Life, San Francisco : Jossey-Bass.

Petty, M. M. ; McGee, G. W. ; &Cavender, J. W. (1984). A
Meta-analysis of the

RelationshipsBetweenIndividual Job Satisfaction and
Individual Performance.

Academy of Management Review, 9, 712-721.

Rhodes, L. ; &Eisenberger, R. (2002). Perceived

Organizational Support : A Review

ofLiterature. *Journal of Applied Psychology*,87(4),
698-714.

Safia Saeed. (2009). *Evaluation Study Of Competencies Of Secondary School*

Teachers In Punjab In The Context Of Classroom Management.

(Doctoral Dissertation). Pakistan: University of Wah

Shanna, R. Teel. (2003). *Relationships Among Perceived Organizational Support,*

Teacher efficacy, and Teacher performance. (Doctoral Dissertation).

USA : Proquest information and Learning Company.

Photocopie.

Snyder, C. R. , & Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology: The scientific and*

practical explorations of human strengths. Thousand Oaks, CA: Sage.

Song, X. Y. , & Lee, S. Y. (2012). *Basic and advanced Bayesian structural equation*

modeling with applications in the medical and behavioral science. New York:

John Wiley and Sons.

Spencer, M and Spencer, M. S. (1993). *Competence at work: Models for Superiors*

Performance. New York : John Wiley & Sons.

Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle

River : Prentice Hall.

Tolvanen, A. (2007). *Latent Growth Mixture Modeling : A Simulation Study*. Jyvaskyla

: Department of Mathematics and Statistics, University of Jyvaskyla Finland.

Tschannen-Moran, Megan. ; Woolfolk Hoy, Anita. ;& Hoy, Wayne K. (1998).

Teacher Efficacy: It's Meaning and Measure. Review of Educational

Research, 68(2), 202-248.

Trinder, J. C. (2008). Competency Standards-A Measure of the Quality of a Workforce.

The International Archives of the Photogrammetry, Remote Sensing and

Spatial Information Sciences. 37(B6a). Retrieved from <http://isprsserv. ifp. uni->

stuttgart. de/

proceedings/XXXVII/congress/6a_pdf/5_WG-VI-5/01. pdf.

Vermunt, J. K. and Magidson, J. (2001). *Latent class factor and cluster model,*

- biplot, and related graphical display.* Retrieved from <http://ourworld.compuserve.com/homepage/jsuebersax/index.htm>.
- Victor, K. R. (2005). *Identifying effective behavior management in the early childhood classroom.* Unpublished M. A. Thesis, Cedarville University.
- Wei Liu. (2004). *Perceived Organization Support : Linking Human Resource Management Practices With Important Work Outcomes.* (Doctoral Dissertation). USA : University of Maryland. Photocopie.
- Wertheim, Cheruta; & Leyser, Yona. (2002). Efficacy Beliefs, Background Variables, and Differentiated Instruction of Israeli Prospective Teachers. *The Journal Of Educational Research*, 96(1), 54-63.
- Wong, H. K. & Rosemary T. (2001). *How to be an effective teacher : The first days of school.* (Rev. Ed.) Mountain View, CA: Harry K. Wong Publications.
- Woolfolk, Anita E. ; & Hoy, Wayne K. (1990). Perspective Teachers' Sense of Efficacy

and Beliefs About Control. *Journal of Educational Psychology*, 82(1) , 81-91.

Yang, C. (2006). Evaluating Latent Class Analyses in Qualitative Phenotype

Identification. *Computational Statistics & Data Analysis*, 50, 1090–1104.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย เรื่อง
โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู**

คำชี้แจง

1. เครื่องมือฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ โดยการสอบถามความรู้สึก ความคิดเห็น และประเมินพฤติกรรมของคุณครู ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะนำมาจัดเป็นสารสนเทศเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป แบบสอบถาม แบบวัด และแบบประเมินสมรรถนะของครู ชุดนี้ แบ่งเป็น 7 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กร

ตอนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 5 แบบวัดการรับรู้ความสามารถในการสอน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการได้รับการถ่ายทอดทางสังคม
ในองค์การ

ตอนที่ 7 แบบประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

2. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใดทั้งสิ้นผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม และเก็บ

ข้อมูลที่ได้เป็นความลับ จึงขอให้คุณครูได้ตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อและตรงกับความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของคุณครูต่อไป

ขอขอบคุณในความร่วมมือของคุณครูทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

นายประสงค์ สกุลช่วง
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. วิทยฐานะ

- ไม่มีวิทยฐานะ (ครูผู้สอน)
- ครูชำนาญการ
- ครูชำนาญการพิเศษ
- ครูเชี่ยวชาญ

3. ประสบการณ์ในการสอน

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5 – 10 ปี
- 11 – 15 ปี
- 16 – 20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

4. ระดับชั้นที่สอน

- ประถมศึกษาตอนต้น (ป.1-3)
- ประถมศึกษาตอนปลาย (ป.4-6)
- มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-3)

5. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

6. ขนาดสถานศึกษา

- สถานศึกษาขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน)
- สถานศึกษาขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 300 คน)
- สถานศึกษาขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 300 คน)

ตอนที่ 2 แบบวัดจิตวิญญานความเป็นครู

คำชี้แจงขอให้คุณครูพิจารณาข้อความข้างล่างต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมการปฏิบัติตน

ของคุณครูมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นอย่างยิ่ง	มีพฤติกรรมตรงกับ
จริง หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่มาก	มีพฤติกรรมตรงกับ
ไม่แน่ใจ หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นส่วนหนึ่ง	มีพฤติกรรมตรงกับ
ไม่จริง หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นบางส่วน	มีพฤติกรรมตรงกับ
ไม่จริงที่สุด หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นส่วนน้อย	ไม่มีพฤติกรรมตรงกับ
	ข้อความนั้นเลย	

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
การปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู					
1. ฉันปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
2. ฉันเข้าสอนตรงเวลา					
3. ฉันปฏิบัติหน้าที่สอนนักเรียนในวิชาที่ได้รับมอบหมายด้วยความ					

รับผิดชอบ					
4. ฉันปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
5. ฉันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ					
การปฏิบัติต่อศิษย์					
1. ฉันอบรมสั่งสอนทั้งด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนเหมือนเป็นลูกหลาน					
2. ฉันให้ความสนใจแก่นักเรียนที่เรียนเก่ง					
3. ฉันเต็มใจที่จะช่วยเหลือ ดูแล และให้คำปรึกษาแก่นักเรียนทุกเวลาเมื่อเขาต้องการ					
4. ฉันให้ความรัก ความเมตตา ต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอหน้า					
5. ฉันเอาใจใส่ต่อนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
การเป็นแบบอย่างที่ดี					
1. ฉันแต่งกายถูกต้องเหมาะสมกับ					

กาลเทศะ					
2. ฉันปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความมีระเบียบวินัยแก่นักเรียน					
3. ฉันช่วยเหลืองานบุญของชุมชนอย่างเหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ในสังคม					
4. ฉันปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านการใช้ชีวิตในสังคมให้กับนักเรียน					
การมีมนุษยสัมพันธ์					
1. ฉันยิ้มแย้มแจ่มใสกับคนรอบข้างเสมอ					
2. ฉันพูดคุยกับนักเรียนทุกคนอย่างเป็นมิตร					
3. ฉันมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อศิษย์และคนรอบข้าง					
4. ฉันสามารถสอนนักเรียนได้อย่างปกติถึงแม้บางครั้งฉันรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจ					
5. ฉันยินดีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคนอื่น					
การเสียสละในงานครู					
1. ฉันสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนอ่อนนอกเวลาเรียน					
2. ฉันใช้เวลาว่างเตรียมสื่อการสอนไว้ล่วงหน้าในวันหยุดราชการ					

3. ฉันสอนพิเศษให้นักเรียนโดย ไม่หวังสิ่งตอบแทน					
4. ฉันใช้เงินส่วนตัวซื้อสื่อการ สอนใหม่ ๆ มาพัฒนาการสอน					
5. ฉันพัฒนาการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนของตนเองอยู่เสมอ					

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู					
1. วิชาชีพครูทำให้ฉันมีชีวิตที่ดี					
2. ฉันมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อ วิชาชีพครู					
3. เพราะเป็นครูจึงทำให้ชีวิตฉันมี คุณค่า					
4. เพราะอาชีพครูจึงทำให้ฉัน ได้รับการยกย่องจากสังคมและคน รอบข้าง					
5. เพราะอาชีพครูจึงทำให้ฉันมี					

โอกาสช่วยเหลือสังคม					
6. ฉันรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู					
7. ฉันปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพครูด้วยความตั้งใจ					
8. เพราะอาชีพครูจึงทำให้ฉันมีเกียรติในสังคม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กร

คำชี้แจงให้คุณครูพิจารณาความรู้สึกของตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่สอนหนังสืออยู่ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการชั้นเรียนของคุณครู รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ตามข้อความข้างล่างต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกของคุณครูมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง องค์กรของท่านมีลักษณะตรงกับข้อความนั้นเป็นอย่างยิ่ง

เห็นด้วย หมายถึง องค์กรของท่านมีลักษณะตรงกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ไม่แน่ใจ หมายถึง องค์กรของท่านมีลักษณะตรงกับข้อความนั้นเป็นบางส่วน

ไม่เห็นด้วย หมายถึง องค์กรของท่านมีลักษณะตรงกับข้อความนั้นเป็นส่วนน้อย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง องค์กรของท่านมีลักษณะไม่ตรงกับข้อความนั้นเลย

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านโครงสร้าง					
1. ฉันชอบที่โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน					
2. ฉันชอบที่ผู้บริหารชี้แจงการวางแผนการทำงานเพื่อความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน					
3. ฉันชอบที่โรงเรียนมีการชี้แจงนโยบายให้บุคลากรได้รับทราบชัดเจน					
4. ฉันชอบที่โรงเรียนมี กฎระเบียบข้อบังคับ การปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
5. ฉันชอบที่โรงเรียนมีขั้นตอนในการทำงานที่ไม่ซับซ้อน					
6. ฉันพอใจที่โรงเรียนกำหนด					

บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรไว้ อย่างชัดเจน					
ด้านมาตรฐานงาน					
1. ฉันชอบที่โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลักษณะของงานไว้อย่าง ชัดเจน					
2. ฉันชอบที่โรงเรียนกำหนดแนว ปฏิบัติในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
3. ฉันชอบที่โรงเรียนมีการกำหนด เป้าหมาย และเกณฑ์มาตรฐานใน การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
4. ฉันชอบที่โรงเรียนมีการบันทึก ข้อมูลนำไปวางแผนปรับปรุงระบบ การทำงานเพื่อให้ความถูกต้อง มากขึ้น					
5.ฉันชอบที่โรงเรียนมีระบบการ ทำงานที่สะดวก รวดเร็ว และ ชัดเจน					
ด้านความรับผิดชอบ(REB)					
1. ฉันภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่ กำหนด					
2. ฉันมีความสุขที่สามารถปฏิบัติ หน้าที่ให้สำเร็จ					
3. ฉันเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับ มอบหมายจนเป็นผลสำเร็จ					

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ฉันยินดีที่สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้โดยไม่ต้องมีผู้บริหารคอยควบคุม					
5. ฉันมั่นใจในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคได้จนสำเร็จ					
ด้านการยอมรับการให้รางวัล					
(REC)					
1. ฉันชอบที่ผู้บริหารพิจารณาให้ความดีความชอบแก่บุคลากรที่ตั้งใจทำงาน					
2. ฉันชอบที่ผู้บริหารเลี้ยงอาหารเพื่อขอบคุณและให้กำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร					
3. ฉันยินดีที่โรงเรียนมีการจัดงานเลี้ยงและมอบของขวัญในวันปีใหม่ให้กับบุคลากร					
4. ฉันดีใจที่โรงเรียนมีการมอบเกียรติบัตรยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี					

<p>ด้านการสนับสนุน(SUP)</p> <p>1. ฉันตั้งใจที่ผู้บริหารสอบถามความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้ความช่วยเหลือ</p>					
<p>2. ฉันชอบที่ผู้บริหารอนุญาตให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p>					
<p>3. ฉันชอบที่ผู้บริหารคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม</p>					
<p>4. ฉันตั้งใจที่ผู้บริหารส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาเพื่อเตรียมตัวขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น</p>					
<p>5. ฉันชอบที่บุคลากรในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน</p>					
<p>ด้านความผูกพันต่อองค์กร(COM)</p> <p>1. ฉันภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนของฉัน</p>					
<p>2. ฉันยินดีที่จะชี้แจงความเป็นจริงด้วยเหตุผลทันทีหากมีใครกล่าวหาวิพากษ์วิจารณ์โรงเรียนของฉันในทางที่เสียหาย</p>					
<p>3. ฉันเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือกับโรงเรียนของฉันในทุก ๆ เรื่อง</p>					

ข้อความ	ระดับความรู้สึก
---------	-----------------

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใ จ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
4. ฉันไม่สนใจหากมีใครมา กล่าวหาว่าร้ายต่อโรงเรียนของฉัน					
5. ฉันยินดีที่จะรักษาชื่อเสียง โรงเรียนของฉันเป็นอย่างดี					
6. ฉันยินดีที่จะอุทิศเวลาให้กับการ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและ ความเจริญของโรงเรียนของฉัน เป็นสิ่งสำคัญ					

ตอนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้เป็นการวัดความรู้สึกที่ท่านพอใจต่อ
งานที่ท่านทำในด้านต่างๆอันเป็นผลมาจากการรับรู้ว่างานที่ท่านทำ
บรรลุผลสำเร็จหรืองานนั้นนำไปสู่การบรรลุผลตอบแทนที่มี
ความหมายแบ่งออกเป็น 2 ด้าน

ด้านที่ 1 ด้านบริบท สอบถามความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงใน
งาน เพื่อนร่วมงานและความก้าวหน้าในงาน

ด้านที่ 2 ด้านลักษณะงาน สอบถามความรู้สึกที่มีต่อลักษณะ
ของงานที่ท่านทำ

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย
✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใ จ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง

					ยัง
ด้านบริบท					
1. ฉันมีความสุขกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกัน					
2. ฉันมีความสุขที่มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในโรงเรียน					
3. ฉันชอบที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนครูในโรงเรียน					
4. ฉันพอใจต่อการพัฒนาและความเจริญงอกงามที่ได้รับจากการทำงาน					
5. ฉันพอใจต่อความสำเร็จที่ได้รับจากการทำงาน					
6. ฉันพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านลักษณะงาน					
1. ฉันมีความสุขกับหน้าที่การงานที่ทำอยู่					
2. ฉันชอบลักษณะงานที่ทำอยู่					

3. ฉันภูมิใจในตนเองมากเมื่อสามารถทำงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี					
4. ฉันพอใจกับความก้าวหน้าในงานที่ทำ					
5. ฉันสนุกกับความท้าทายของงานที่ทำ					
6. ฉันพอใจที่มีความเป็นอิสระทั้งทางความคิดและการกระทำในการทำงาน					

ตอนที่ 5 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของครูในการสอน

คำชี้แจง : ข้อความต่อไปนี้เป็นกรวัดการรับรู้ความสามารถของท่านในการสอน โดยจะสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการและดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานทางด้านการสอนบรรลุผลตามระดับที่ได้กำหนดไว้ขอให้คุณพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเตรียมการสอน					
1. ฉันคิดว่าสามารถวางแผนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้					

ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
2. ฉันคิดว่าสามารถคัดเลือกสาระของเนื้อหาวิชาที่สอนให้เหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ของผู้เรียน					
3. ฉันสามารถเตรียมสื่อการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจสิ่งที่สอน					
4. ฉันคิดว่ามีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเพียงพอที่จะทำให้สอนได้อย่างราบรื่น					
5. ฉันคิดว่าสามารถออกแบบวิธีการประเมินผลการเรียนได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาและวัยของนักเรียน					

ข้อความ	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการดำเนินการสอน					
1. ฉันมั่นใจว่าสามารถนำเข้าสู่บทเรียนที่สามารถกระตุ้นและสร้างความสนใจของผู้เรียน					
2. ฉันมั่นใจว่าสามารถจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจสิ่งที่สอนได้ง่าย					

3. ฉันคิดว่าสามารถสร้างบรรยากาศในการเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเต็มที่					
4. ฉันมั่นใจว่าสามารถสอนให้ผู้เรียนมีความรู้เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการเรียนระดับที่สูงขึ้น					
5. ฉันมั่นใจว่าสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง					
6. ฉันเชื่อว่าสามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข					
7. ฉันมั่นใจว่าสามารถสอนให้ผู้เรียนบรรลุตามตัวชี้วัดตามระดับชั้น					
8. ฉันมั่นใจว่าสามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น					
ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน					
1. ฉันเชื่อว่าสามารถกำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถตรวจสอบได้ว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
2. ฉันเชื่อว่าสามารถเลือกวิธีการประเมินผลที่เหมาะสม					
3. ฉันมั่นใจว่าสามารถกระตุ้นผู้เรียนให้ประเมินผล					

การเรียนรู้ด้วยตนเอง					
4. ฉันมั่นใจว่าสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง					
5. ฉันมั่นใจว่าสามารถนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อความ	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ฉันเชื่อว่าสามารถสอนให้ผู้เรียนบรรลุตามตัวชี้วัดตามระดับชั้น					
7. ฉันมั่นใจว่าสามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ

คำชี้แจงข้อคำถามต่อไปนี้เป็นการถามความรู้สึกของท่านเกี่ยวกับการได้รับการสอนหรือได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการชั้นเรียนจำแนกเป็นการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากองค์การและการได้รับการถ่ายทอดทาง

ส่งคมจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อและโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความรู้สึกเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการได้รับการถ่ายทอดทาง สังคมจากองค์การ					
1. ฉันได้รับความรู้และเกิดทักษะ การบริหารจัดการ ชั้นเรียนจากกิจกรรมที่โรงเรียนจัด ขึ้น					
2. ฉันได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะ การบริหารจัดการชั้นเรียนจากการ เข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่สพป./ สพฐ. จัดขึ้น					
3. ฉันได้รับความรู้และทักษะด้าน การบริหารจัดการชั้นเรียนจากการ ที่โรงเรียนให้โอกาสฉันเข้าร่วม ประชุมสัมมนาต่าง ๆ					
4. ฉันได้รับข้อมูลข่าวสารจาก โรงเรียนเกี่ยวกับวิธีพัฒนาการ บริหารจัดการชั้นเรียนให้มี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					
5. ฉันได้รับความรู้และทักษะที่					

จำเป็นสำหรับการพัฒนาวิธีการ บริหารจัดการชั้นเรียนจากข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่โรงเรียนเผยแพร่					
---	--	--	--	--	--

ข้อความ	ระดับความรู้สึกเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ฉันได้รับความรู้และทักษะที่ จำเป็นสำหรับการพัฒนาวิธีการ บริหารจัดการชั้นเรียนจากการ ประชุมประจำเดือน					
ด้านการได้รับการถ่ายทอดทาง สังคมจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน					
1. ฉันได้รับการพัฒนาทักษะใน การบริหารจัดการชั้นเรียนจากการ ช่วยสอนแทน					
2. ฉันได้รับการพัฒนาวิธีการ บริหารจัดการชั้นเรียนจากเพื่อนครู ในกิจกรรมการประชุมครูสายชั้น					
3. ฉันได้รับโอกาสพัฒนาทักษะ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนจาก หัวหน้ากลุ่มสาระที่มอบหมายภาระ งานต่าง ๆ ให้ปฏิบัติ					
4. ฉันได้รับการชี้แนะจากผู้บริหาร					

เกี่ยวกับวิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนจากการนิเทศภายใน					
5. ฉันได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาวิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนจากการสอบถามและได้รับคำแนะนำโดยเพื่อนครู					

ตอนที่ 7 แบบประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

คำชี้แจงให้ท่านพิจารณาตนเองว่า มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกลักษณะบางอย่างในการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน ในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมของท่านตามสภาพความเป็นจริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ก	ก	ก	ก	ก
	ข	ข	ข	ข	ข
	ค	ค	ค	ค	ค
	ง	ง	ง	ง	ง

สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 1. ฉันสามารถจูงใจให้นักเรียน ตั้งใจเรียน ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จ					
2. ฉันสามารถชี้แนะนักเรียนให้ ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเข้าใจ และกระตือรือร้น					
3. ฉันสามารถเข้าใจปัญหาส่วนตัว และปัญหาทางการเรียนของ นักเรียน					
4. ฉันเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจการจัด กิจกรรมทางการเรียนการสอน					
5. ฉันสามารถส่งเสริม และให้ คำแนะนำนักเรียนตัดสินใจ ปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ ด้วย ตนเอง					
6. ฉันสามารถทำให้นักเรียนเกิด ความตระหนักและความรับผิดชอบ ในการเรียน					
7. ฉันสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์เชิง บวกกับนักเรียน					
8. ฉันสามารถสร้างความไว้วางใจ แก่นักเรียน					
สมรรถนะด้านการสร้างบรรยากาศ ชั้นเรียน					
1. ฉันสามารถจัดสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้					

2. ฉันสามารถส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน					
3. ฉันสามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน					
4. ฉันสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ					
5. ฉันสามารถทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกาข้อตกลงในชั้นเรียน					
6. ฉันสามารถแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน					

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สมรรถนะด้านการสื่อสาร					
1. ฉันสามารถถ่ายทอดความคิดเป็นคำพูดให้นักเรียนเข้าใจได้					

2. ฉันสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ โดยพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม					
3. ฉันสามารถมอบหมายงานให้นักเรียนด้วยถ้อยคำ การสั่งงานที่รัดกุม ตรงกับความหมาย					
4. ฉันสามารถใช้ช่องทางอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่หลากหลายในการสื่อสาร					
5. ฉันสามารถสื่อสารให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือที่พึงประสงค์					
6. ฉันยิ้มแย้มแจ่มใสเพื่อเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารกับนักเรียน					
7. ฉันสามารถกระตุ้นนักเรียนให้เกิดความสนใจและมีส่วนร่วมในการสื่อสาร					
8. ฉันสามารถประเมินผลการสื่อสารเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ					
สมรรถนะด้านการประสานประโยชน์					
1. ฉันสามารถช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาเรื่องความประพฤติ					
2. ฉันสามารถติดตาม ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่นักเรียนที่บ้าน					
3. ฉันสามารถร่วมมือกับเพื่อนครูให้การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดี					

4. ฉันสามารถแนะนำ ช่วยเหลือ เพื่อนครูด้านวิชาการ					
5. ฉันสามารถติดต่อกับผู้ปกครอง ในการป้องกันติดตามและแก้ปัญหา นักเรียนที่ขาดเรียน					
6. ฉันสามารถออกเยี่ยมเยียน ผู้ปกครองเมื่อมีโอกาสหรือมี ประเด็นเหมาะสม					
7. ฉันสามารถร่วมมือกับผู้ปกครอง เพื่อพัฒนานักเรียนที่มีปัญหาด้าน วิชาการและความประพฤติ					
ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. ฉันสามารถช่วยเหลือและเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน					
สมรรถนะด้านการนำนวัตกรรมมาใช้					
1. ฉันสามารถสืบค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตมาใช้สอนนักเรียนได้					
2. ฉันสามารถใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือผลิตสื่อการสอน เช่น ทำใบงาน บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์					
3. ฉันสามารถศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ					
4. ฉันสามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อการสอนที่ทันสมัยได้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา					

5. ฉันสามารถเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมประกอบการสอนที่ เหมาะสมกับการพัฒนานักเรียน					
6. ฉันสามารถใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการจัดการ เรียนการสอน					
7. ฉันสามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม					
8. ฉันสามารถใช้คอมพิวเตอร์ ทำงานธุรการชั้นเรียนให้สะดวก รวดเร็วขึ้น					

ขอบพระคุณ คุณครูทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามครบถ้วน
สมบูรณ์ทุกข้อทุกตอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ก.1

สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิง
ปฏิบัติการกับข้อความถามแบบวัด
จิตวิญญาณความเป็นครู

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ					รวม	IOC	สรุปผล
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

16	1	0	0	1	1	3	0.60	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	1	0	0	1	1	3	0.60	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ต่อ)

ตารางที่ ก.1(ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ					รวม	IOC	สรุปผล
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

32	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
----	---	---	---	---	---	---	------	--------

ตารางที่ ก.2

สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติกับการกับข้อความแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กร

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
7	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

16	1	0	0	1	1	3	0.60	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ก.2 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ					รวม	IOC	สรุปผล
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
23	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ก.3

สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิง
ปฏิบัติการกับข้อความแบบวัดความพึงพอใจในงาน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ					รวม	IOC	สรุปผล
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ก.4

สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิง
ปฏิบัติการกับข้อความแบบวัด
การรับรู้ความสามารถในการสอน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
12	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ก.5

สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิง
ปฏิบัติการกับข้อความแบบสอบถามการได้รับการถ่ายทอดทาง
สังคมในองค์กร

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ					รวม	IOC	สรุปผล
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

4	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ก.6

สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับข้อความแบบประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ก.6 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
37	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ก.7

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงแบบวัดจิตวิญญานความเป็น
ครู

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})
--------	---------------	--------	----------------------------

	(r_{xy})		
1	.546	17	.519
2	.256	18	.273
3	.426	19	.361
4	.330	20	.496
5	.514	21	.623
6	.556	22	.719
7	.485	23	.468
8	.301	24	.686
9	.719	25	.453
10	.287	26	.693
11	.729	27	.426
12	.676	28	.518
13	.526	29	.278
14	.563	30	.262
15	.410	31	.583
16	.643	32	.593
ค่าความเที่ยง (α) = .921			

ตารางที่ ก.8

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงแบบสอบถามการรับรู้
บรรยากาศองค์กร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})
1	.847	17	.685
2	.551	18	.681
3	.727	19	.744
4	.664	20	.529
5	.316	21	.721
6	.722	22	.642
7	.530	23	.451
8	.815	24	.605

9	.555	25	.739
10	.557	26	.460
11	.448	27	.567
12	.764	28	.746
13	.645	29	.464
14	.676	30	.490
15	.366	31	.518
16	.479		

ค่าความเที่ยง (α) = .946

ตารางที่ ก.9

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงแบบวัดความพึงพอใจในงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})
1	.486	7	.865
2	.812	8	.420
3	.635	9	.600
4	.751	10	.738
5	.735	11	.477
6	.600	12	.599

ค่าความเที่ยง (α) = .906

ตารางที่ ก.10

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงแบบวัดการรับรู้ความสามารถในการสอน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})
1	.721	11	.662
2	.627	12	.771
3	.599	13	.716
4	.527	14	.721
5	.680	15	.722
6	.714	16	.611
7	.543	17	.769
8	.597	18	.731
9	.582	19	.735
10	.628	20	.707
ค่าความเที่ยง (α) = .947			

ตารางที่ ก.11

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงแบบสอบถามการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})
1	.397	6	.855

2	.603	7	.778
3	.638	8	.799
4	.553	9	.767
5	.686	10	.790
ค่าความเที่ยง (α) = .899			



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ก.12

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงแบบประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})
1	.506	20	.271
2	.303	21	.481

3	.490	22	.465
4	.445	23	.554
5	.619	24	.588
6	.649	25	.508
7	.749	26	.360
8	.795	27	.574
9	.687	28	.337
10	.555	29	.801
11	.678	30	.530
12	.686	31	.620
13	.547	32	.547
14	.686	33	.657
15	.623	34	.673
16	.833	35	.549
17	.745	36	.521
18	.681	37	.692
19	.896	38	.483

ค่าความเที่ยง (α) = .956



ภาคผนวก ข
หนังสือราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศษ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๑๒๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุนันท์ สีพาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประสงค์ สกุศลซึ่งรหัสประจำตัว ๕๒๑๓๑๒๖๑๐๗ นักศึกษาปริญญาเอกสาขาวิชา วิจัย และประเมินผลการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลกำกับของจิตวิญญาณความเป็นครูในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัยด้านโครงสร้างเนื้อหา ภาษา และสถิติการวิจัย ดังเอกสารแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจัตร์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘



ที่ ศษ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๑๒๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.อารยาปิยะกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประสงค์ สกุณซังรหัทสประจําตัว ๕๒๑๓๑๒๖๑๐๗ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา วิจัย และประเมินผลการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลกำกับของจิตวิญญาณความเป็นครูในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัยด้านโครงสร้างเนื้อหา ภาษา และสถิติการวิจัย ดังเอกสารแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิระนันท์ เสนาจิตร์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘



ที่ ศษ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๑๒๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รศ.ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประสงค์ สกุลซึ้งรหัสประจำตัว ๕๒๑๓๑๒๖๑๐๗ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา วิจัย และประเมินผลการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลกำกับของจิตวิญญาณความเป็นครูในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัยด้านโครงสร้างเนื้อหา ภาษา และสถิติการวิจัย ดังเอกสารแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิระนันท์ เสนาจิตร์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๓๒-๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๑๒๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.นครชัย ชาญอุไร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประสงค์ สกุลซึ้งรหัสประจำตัว ๕๒๑๓๑๒๖๑๐๗ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา วิจัย และประเมินผลการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลกำกับของจิตวิญญาณความเป็นครูในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัยด้านโครงสร้างเนื้อหา ภาษา และสถิติการวิจัย ดังเอกสารแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิระนันท์ เสนาจัตร์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๓๒-๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๑๒๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายประสงค์ สกุณซังรหัทสประจักษ์ ๕๒๑๓๑๒๖๑๐๗ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา วิจัย และประเมินผลการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลกำกับของจิตวิญญาณความเป็นครูในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัยด้านโครงสร้างเนื้อหา ภาษา และสถิติการวิจัย ดังเอกสารแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิระนันท์ เสนาจัตร์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๓๒-๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๑๕๘๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๑

ด้วย นายประสงค์ สกฤษ์รังษีประจำตัว ๕๒๑๓๑๒๖๑๐๗ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา วิจัย และประเมินผลการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลกำกับของจิตวิญญาณความเป็นครูในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จาก ๕๐ โรงเรียน โรงเรียนละ ๕ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๒๕๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิระนันท์ เสนาจัตร์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๑๕๘๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒

ด้วย นายประสงค์ สกฏซึ้งรหัสประจำตัว ๕๒๑๓๑๒๖๑๐๗ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา วิจัย และประเมินผลการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลกำกับของจิตวิญญาณความเป็นครูในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จาก ๕๐ โรงเรียน โรงเรียนละ ๕ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๒๕๐ คน เพื่อนำข้อมูล ไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิระนันต์ เสนาจักร์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๑๕๘๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

ด้วย นายประสงค์ สกฤษ์หัตถ์ประจำตัว ๕๒๑๓๑๒๖๑๐๗ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา วิจัย และประเมินผลการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลกำกับของจิตวิญญาณความเป็นครูในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จาก ๕๐ โรงเรียน โรงเรียนละ ๕ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๒๕๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิระนันต์ เสนาจักร)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๔๑๑๓/๓๘๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต ๒ ถนนสมารักษ์
อ.วาปีปทุม จ.มหาสารคาม ๔๔๑๒๐

๒๘ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว๑๒๘๓
ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ขออนุญาตให้
นายประสงค์ สกุลซึ่ง นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา รหัสประจำตัว
๕๒๑๓๑๒๖๑๐๗ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลกำกับของจิตวิญญาณ
ความเป็นครูในโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู”
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยกำหนด กลุ่มตัวอย่างของการทำวิจัย คือครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒ นั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒ พิจารณาแล้วอนุญาตให้ผู้วิจัย
รายดังกล่าวเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต ๒ ได้ตามความประสงค์ ทั้งนี้ได้แจ้งให้โรงเรียนในสังกัดที่เป็นโรงเรียนเป้าหมายของผู้ทำวิจัย
อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือกับผู้วิจัยในระหว่างการเก็บข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ ร.ต.

(ธนู วงษ์จินดา)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒

กลุ่มอำนวยการ

โทร ๐-๔๓๗๙-๘๔๓๖

โทรสาร ๐-๔๓๗๙-๘๐๔๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ค
ตัวอย่างคำสั่งการวิเคราะห์กลุ่มแฝง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE: LPA

DATA:

FILE IS "D:\DATA8OCTOBER\datanew.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE STT STD REB REC SUP COM TS SS PD
PE GM HR ST GA CS AO PN TC

EV LD CA CN CO LI;

USEVARIABLES ARE LD CA CN CO LI;

CLASSES IS C(4);

ANALYSIS:

TYPE = MIXTURE;

ITERATIONS = 1000;

CONVERGENCE = 0.00005;

SAVEDATA:

FILE = C2_LCA.txt;

save = cprobabilities;

OUTPUT:

TECH11 TECH14;

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 28

Loglikelihood

H0 Value -1151.500

H0 Scaling Correction Factor 1.1701


for MLR

Information Criteria

Akaike (AIC)	2359.001
Bayesian (BIC)	2488.363
Sample-Size Adjusted BIC	2399.452
$(n^* = (n + 2) / 24)$	

FINAL CLASS COUNTS AND PROPORTIONS FOR THE
LATENT CLASSES
BASED ON THE ESTIMATED MODEL

Latent
Classes



1	290.29814	0.38706
2	186.88105	0.24917
3	119.26190	0.15902
4	153.55890	0.20475

FINAL CLASS COUNTS AND PROPORTIONS FOR THE
LATENT CLASS PATTERNS
BASED ON ESTIMATED POSTERIOR PROBABILITIES

Latent
Classes

1	290.29814	0.38706
2	186.88105	0.24917

3	119.26190	0.15902
4	153.55890	0.20475

CLASSIFICATION QUALITY

Entropy 0.949

CLASSIFICATION OF INDIVIDUALS BASED ON THEIR MOST LIKELY LATENT CLASS MEMBERSHIP

Class Counts and Proportions

Latent Classes		
1	289	0.38533
2	187	0.24933
3	120	0.16000
4	154	0.20533

Average Latent Class Probabilities for Most Likely Latent Class Membership (Row) by Latent Class (Column)

	1	2	3	4
1	0.978	0.000	0.005	0.017
2	0.000	0.980	0.020	0.000
3	0.019	0.031	0.950	0.000
4	0.036	0.000	0.000	0.964

MODEL RESULTS

Two-Tailed

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
--	----------	------	-----------	---------

Latent Class 1

Means

LD	3.744	0.010	379.305	
	0.000			
CA	3.704	0.015	245.752	0.000
CN	3.736	0.013	282.419	
	0.000			
CO	3.677	0.014	268.721	
	0.000			
LI	3.143	0.035	89.736	
	0.000			

Variances

LD	0.037	0.003	11.139	
	0.000			
CA	0.055	0.003	16.142	
	0.000			
CN	0.029	0.002	12.735	
	0.000			
CO	0.040	0.003	11.855	
	0.000			

LI	0.494	0.018	27.367
	0.000		

Latent Class 2

Means

LD	4.717	0.016	288.331
0.000			
CA	4.613	0.015	303.903
			0.000
CN	4.575	0.014	331.824
0.000			
CO	4.525	0.015	305.951
	0.000		
LI	3.542	0.063	55.920
	0.000		

Variances

LD	0.037	0.003	11.139
	0.000		
CA	0.055	0.003	16.142
	0.000		
CN	0.029	0.002	12.735
	0.000		
CO	0.040	0.003	11.855
	0.000		
LI	0.494	0.018	27.367
	0.000		

Latent Class 3

Means

LD	4.256	0.021	202.878	0.000
CA	4.176	0.022	191.888	0.000
CN	4.201	0.018	231.336	0.000
CO	4.201	0.019	218.244	0.000
LI	3.255	0.067	48.793	0.000

Variances

LD	0.037	0.003	11.139	0.000
CA	0.055	0.003	16.142	0.000
CN	0.029	0.002	12.735	0.000
CO	0.040	0.003	11.855	0.000
LI	0.494	0.018	27.367	0.000

Latent Class 4

Means

LD	3.344	0.030	113.238	0.000
CA	3.298	0.029	113.459	0.000
CN	3.212	0.020	164.116	0.000
CO	3.257	0.024	137.750	0.000
LI	3.329	0.061	54.790	0.000

Variances

LD	0.037	0.003	11.139	0.000
CA	0.055	0.003	16.142	0.000
CN	0.029	0.002	12.735	0.000
CO	0.040	0.003	11.855	0.000
LI	0.494	0.018	27.367	0.000

Categorical Latent Variables

Means

C#1	0.637	0.120	5.291
	0.000		
C#2	0.196	0.118	1.660
	0.097		
C#3	-0.253	0.135	-1.876
	0.061		

TECHNICAL 11 OUTPUT

Random Starts Specifications for the k-1 Class

Analysis Model

Number of initial stage random starts	20
Number of final stage optimizations	4

VUONG-LO-MENDELL-RUBIN LIKELIHOOD RATIO

TEST FOR 3 (H0) VERSUS 4 CLASSES

H0Loglikelihood Value	-1413.685
2 Times the Loglikelihood Difference	524.370
Difference in the Number of Parameters	6
Mean	18.552
Standard Deviation	34.500
P-Value	0.0000

LO-MENDELL-RUBIN ADJUSTED LRT TEST

Value	511.492
P-Value	0.0000

PARAMETRIC BOOTSTRAPPED LIKELIHOOD RATIO
TEST FOR 3 (H0) VERSUS 4 CLASSES

H0Loglikelihood Value	-1413.685
2 Times the Loglikelihood Difference	524.370
Difference in the Number of Parameters	6
Approximate P-Value	0.0000
Successful Bootstrap Draws	5



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ง
ตัวอย่างคำสั่งการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง
แบบผสม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE :SEMLPAMIX

DATA :

FILE IS "D:\datamo4may\datamo.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE STT STD REB REC SUP COM SS TS PD
PE GM HR ST GA CS AO PN TC
EV LD CA CN CO LI;

USEVARIABLES ARE STT STD REB REC SUP COM
 SS TS PD PE GM HR ST GA CS
 AO PN TC EV LD CA CN CO LI;
 CLASSES IS C(4);

ANALYSIS:

TYPE = MIXTURE;

MODEL:

%OVERALL%

CCM BY LD CA CN CO LI;

CN@.001;

CPT BY PN TC EV;

CN@.005;

IOS BY TS SS;

SS@.01;

ATT BY CS AO;

AO@.005;

SPT BY PD PE GM HR ST GA;

ST@.01;

POC BY STT STD REB REC SUP COM;

SUP@.001;

CCM ON POC ATT CPT IOS SPT;

CPT ON IOS;
ATT ON SPT IOS POC;

%C#1%

CCM BY LD CA CN CO LI;
CPT BY PN TC EV;

IOS BY TS SS;

ATT BY CS AO;

SPT BY PD PE GM HR ST GA;

POC BY STT STD REB REC SUP COM;

CCM ON POC ATT CPT IOS SPT;

CPT ON IOS;

ATT ON SPT IOS POC;

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

%C#2%

CCM BY LD CA CN CO LI;

CPT BY PN TC EV;

IOS BY TS SS;

ATT BY CS AO;

SPT BY PD PE GM HR ST GA;

POC BY STT STD REB REC SUP COM;

CCM ON POC ATT CPT IOS SPT;

CPT ON IOS;

ATT ON SPT IOS POC;

%C#3%

CCM BY LD CA CN CO LI;

CPT BY PN TC EV;

IOS BY TS SS;

ATT BY CS AO;

SPT BY PD PE GM HR ST GA;

POC BY STT STD REB REC SUP COM;

CCM ON POC ATT CPT IOS SPT;

CPT ON IOS;

ATT ON SPT IOS POC;

%C#4%

CCM BY LD CA CN CO LI;

CPT BY PN TC EV;

IOS BY TS SS;

ATT BY CS AO;

SPT BY PD PE GM HR ST GA;

POC BY STT STD REB REC SUP COM;

CCM ON POC ATT CPT IOS SPT;

CPT ON IOS;

ATT ON SPT IOS POC;

SAVEDATA:

FILE = C2_semmo.txt;

save = cprobabilities;

OUTPUT:

STANDARDIZED SAMPSTAT TECH1 TECH4;

Input data file(s)

D:\datamo4may\datamo.dat

Input data format FREE

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters	197
---------------------------	-----

Loglikelihood

H0 Value	-3766.052
----------	-----------

H0 Scaling Correction Factor	1.2617
------------------------------	--------

for MLR

Information Criteria

Akaike (AIC)	7926.104
Bayesian (BIC)	8836.259
Sample-Size Adjusted BIC	8210.707
$(n^* = (n + 2) / 24)$	

FINAL CLASS COUNTS AND PROPORTIONS FOR THE
LATENT CLASSES
BASED ON THE ESTIMATED MODEL

Latent

Classes

1	128.59344	0.17146
2	229.05926	0.30541
3	343.76807	0.45836
4	48.57924	0.06477

FINAL CLASS COUNTS AND PROPORTIONS FOR THE
LATENT CLASS PATTERNS

BASED ON ESTIMATED POSTERIOR PROBABILITIES

Latent

Classes

1	128.59344	0.17146
2	229.05926	0.30541
3	343.76807	0.45836
4	48.57924	0.06477

CLASSIFICATION QUALITY

Entropy 0.970

CLASSIFICATION OF INDIVIDUALS BASED ON THEIR MOST LIKELY LATENT CLASS MEMBERSHIP

Class Counts and Proportions

Latent

Classes

1	128	0.17067
2	230	0.30667
3	344	0.45867

4 48 0.06400

Average Latent Class Probabilities for Most Likely Latent
Class Membership (Row)
by Latent Class (Column)

	1	2	3	4
1	0.979	0.014	0.002	0.005
2	0.011	0.982	0.007	0.000
3	0.001	0.004	0.988	0.006
4	0.006	0.000	0.040	0.954

STANDARDIZED MODEL RESULTS

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

STDYX Standardization

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

Latent Class 1

CCM BY

LD	0.663	0.055	12.015	
	0.000			
CA	0.768	0.045	16.998	0.000
CN	0.978	0.005	182.553	
	0.000			
CO	0.762	0.044	17.148	
	0.000			
LI	0.700	0.051	13.678	
	0.000			
CPT	BY			
PN	0.732	0.044	16.706	0.000
TC	0.842	0.030	28.053	0.000
EV	0.775	0.046	16.759	0.000
IOS	BY			
TS	0.668	0.062	10.685	0.000
SS	0.982	0.002	444.151	
	0.000			
ATT	BY			

CS	0.828	0.020	41.580
	0.000		
AO	0.986	0.001	718.211
	0.000		
SPT	BY		
PD	0.242	0.045	5.425
	0.000		
PE	0.167	0.044	3.769
	0.000		
GM	0.509	0.040	12.812
	0.000		
HR	0.534	0.039	13.540
	0.000		
ST	0.973	0.004	266.268
	0.000		
GA	0.258	0.047	5.493
	0.000		
POC	BY		
STT	0.296	0.048	6.160
	0.000		

STD	0.255	0.049	5.169	
	0.000			
REB	0.296	0.051	5.785	
	0.000			
REC	0.234	0.054	4.354	
	0.000			
SUP	0.997	0.000	2911.296	
	0.000			
COM	0.688	0.036	18.968	
	0.000			
CCM	ON			
POC	0.131	0.082	1.595	0.111
ATT	0.069	0.125	0.552	
	0.581			
CPT	0.398	0.133	3.001	
	0.003			
IOS	0.404	0.118	3.409	0.001
SPT	0.229	0.106	2.158	0.031
CPT	ON			
IOS	0.619	0.082	7.535	0.000

ATT	ON				
SPT	0.311		0.094	3.314	0.001
IOS	0.418		0.085	4.916	0.000
POC	0.214	0.023	2.321	0.000	

SPT	WITH				
IOS		0.156		0.067	2.318
		0.020			

POC	WITH				
IOS		0.508		0.058	8.748
		0.000			
SPT		0.225		0.062	3.626
		0.000			

Means					
IOS	1.346		0.369	3.653	0.000
SPT		4.004		0.459	8.724
		0.000			
POC		8.321		1.771	4.697
		0.000			

Intercepts

STT	10.708	1.018	10.523
	0.000		
STD	11.632	0.960	12.115
			0.000
REB	11.898	1.014	11.734
			0.000
REC	9.997	0.722	13.842
			0.000
SUP	1.961	1.529	1.282
	0.200		
COM	5.926	1.059	5.595
	0.000		
SS	5.729	0.477	12.013
	0.000		
TS	6.813	0.519	13.131
	0.000		
PD	19.255	0.905	21.284
	0.000		
PE	15.511	0.471	32.958
	0.000		
GM	13.690	0.473	28.921
	0.000		
HR	15.026	0.428	35.072
	0.000		

ST	12.256	0.847	14.465	
	0.000			
GA	21.575	0.868	24.860	
	0.000			
CS	11.066	0.493	22.435	
	0.000			
AO	12.111	0.592	20.446	
	0.000			
PN	13.004	0.893	14.562	
	0.000			
TC	13.085	1.092	11.978	
	0.000			
EV	13.548	1.061	12.768	0.000
LD	17.225	1.389	12.403	
	0.000			
CA	14.578	1.529	9.535	0.000
CN	17.231	2.363	7.293	
	0.000			
CO	14.997	1.539	9.746	
	0.000			
LI	11.498	1.189	9.668	
	0.000			

CCM	6.229	1.643	3.790
	0.000		
CPT	2.884	0.436	6.613
	0.000		
ATT	1.110	0.516	2.151
	0.031		

Variations

IOS	1.000	0.000	999.000
	999.000		
SPT	1.000	0.000	999.000
	999.000		
POC	1.000	0.000	999.000
	999.000		

Residual Variations

STT	0.912	0.028	32.055
	0.000		
STD	0.935	0.025	37.097
			0.000
REB	0.913	0.030	30.181
			0.000
REC	0.945	0.025	37.686
			0.000
SUP	0.005	0.001	7.466
	0.000		

COM	0.526		0.050	10.534
	0.000			
SS	0.035	0.004	8.025	0.000
TS	0.554		0.083	6.641
	0.000			
PD	0.942		0.022	43.792
	0.000			
PE	0.972	0.015	65.457	0.000
GM	0.741		0.040	18.287
	0.000			
HR	0.715		0.042	16.959
	0.000			
ST	0.052	0.007	7.353	0.000
GA	0.933		0.024	38.438
	0.000			
CS	0.314	0.033	9.500	0.000
AO	0.028		0.003	10.316
	0.000			
PN	0.464	0.064	7.238	0.000
TC	0.291	0.051	5.750	0.000
EV	0.400	0.072	5.585	0.000
LD	0.561	0.073	7.669	0.000
CA	0.411	0.069	5.922	0.000

CN	0.044	0.010	4.232
	0.000		
CO	0.419	0.068	6.188
	0.000		
LI	0.510	0.072	7.115
	0.000		
CCM	0.418	0.077	5.435
	0.000		
CPT	0.617	0.102	6.058
	0.000		
ATT	0.688	0.075	9.184
	0.000		

Latent Class 2  วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

CCM	BY			
LD	0.681	0.034	20.287	
	0.000			
CA	0.726	0.027	27.024	0.000
CN	0.974	0.003	327.135	
	0.000			
CO	0.717	0.027	26.220	
	0.000			

LI		0.603	0.033	18.501
		0.000		
CPT	BY			
PN		0.615	0.043	14.291
		0.000		
TC		0.776	0.029	26.708
		0.000		
EV		0.707	0.035	20.449
		0.000		
IOS	BY			
TS		0.717	0.026	27.655
		0.000		
SS		0.969	0.004	268.326
		0.000		
ATT	BY			
CS		0.701	0.031	22.852
		0.000		
AO		0.974	0.003	287.042
		0.000		

SPT	BY			
PD	0.749	0.032	23.281	0.000
PE	0.617	0.038	16.393	0.000
GM	0.635	0.033	19.163	0.000
HR	0.669	0.033	20.485	0.000
ST	0.966	0.004	246.734	0.000
GA	0.690	0.038	17.935	0.000
POC	BY			
STT	0.368	0.048	7.600	0.000
STD	0.303	0.058	5.233	0.000
REB	0.369	0.063	5.882	0.000
REC	0.273	0.066	4.152	0.000
SUP	0.997	0.000	3388.660	0.000

COM		0.662	0.040	16.601
		0.000		
CCM	ON			
POC		0.014	0.095	0.149
ATT		0.232	0.069	3.385
CPT		0.672	0.087	7.706
IOS		0.065	0.110	0.592
SPT		0.279	0.078	3.451
				0.000
CPT	ON			
IOS		0.615	0.054	11.395
				0.000
ATT	ON			
SPT		0.420	0.080	5.232
				0.000
IOS		0.217	0.077	2.810
				0.005
POC		0.284	0.083	3.422
				0.001
SPT	WITH			
IOS		0.156	0.067	2.318
				0.020
POC	WITH			

IOS	0.508	0.058	8.748
	0.000		
SPT	0.225	0.062	3.626
	0.000		

Means

IOS	2.254	0.471	4.785	0.000
SPT	3.004		0.399	7.519
	0.000			
POC	7.165		1.684	4.256
	0.000			

Intercepts

STT	10.423	0.989	10.539
	0.000		
STD	11.464	0.975	11.761
	0.000		
REB	11.575	1.005	11.519
	0.000		
REC	9.892	0.742	13.340
	0.000		
SUP	1.942	1.518	1.279
	0.201		

COM	6.120	1.152	5.311	
	0.000			
SS	7.532	0.695	10.844	
	0.000			
TS	6.380	0.290	21.981	
	0.000			
PD	13.137	0.787	16.688	
	0.000			
PE	12.384	0.504	24.557	
	0.000			
GM	12.290	0.481	25.571	
	0.000			
HR	13.203	0.519	25.437	
	0.000			
ST	13.851	0.771	17.971	
	0.000			
GA	16.167	0.711	22.724	
	0.000			
CS	14.094	0.588	23.976	0.000
AO	16.457	1.083	15.202	
	0.000			
PN	15.045	0.739	20.362	
	0.000			

TC	15.306	0.936	16.358
	0.000		
EV	15.151	0.701	21.625
	0.000		
LD	16.834	1.071	15.715
	0.000		
CA	15.652	1.037	15.094
			0.000
CN	18.540	1.442	12.858
	0.000		
CO	16.144	1.037	15.568
	0.000		
LI	12.846	0.837	15.345
	0.000		
CCM	3.312	1.512	2.190
	0.029		
CPT	3.764	0.559	6.730
			0.000
ATT	2.490	0.544	4.573
	0.000		
Variances			
IOS	1.000	0.000	999.000
	999.000		

POC	1.000	0.000	999.000
	999.000		

Residual Variances

STT	0.864	0.036	24.213
	0.000		
STD	0.908	0.035	25.867
	0.000		
REB	0.864	0.046	18.630
	0.000		
REC	0.926	0.036	25.875
	0.000		
SUP	0.005	0.001	8.519
	0.000		
COM	0.561	0.053	10.615
	0.000		
SS	0.060	0.007	8.606
	0.000		
TS	0.486	0.037	13.076
			0.000
PD	0.438	0.048	9.086
	0.000		
PE	0.620	0.046	13.350
	0.000		

GM	0.597	0.042	14.186	
	0.000			
HR	0.552	0.044	12.610	
	0.000			
ST	0.067	0.008	8.838	
	0.000			
GA	0.524	0.053	9.873	
	0.000			
CS	0.509	0.043	11.836	
	0.000			
AO	0.052	0.007	7.802	
	0.000			
PN	0.621	0.053	11.731	
	0.000			
TC	0.398	0.045	8.822	0.000
EV	0.500	0.049	10.232	
	0.000			
LD	0.536	0.046	11.698	0.000
CA	0.473	0.039	12.148	0.000
CN	0.051	0.006	8.845	
	0.000			
CO	0.486	0.039	12.385	
	0.000			

LI	0.636	0.039	16.195
	0.000		
CCM	0.514	0.072	7.141
	0.000		
CPT	0.622	0.066	9.365
	0.000		
ATT	0.805	0.056	14.323
	0.000		

Latent Class 3

CCM	BY			
LD	0.365	0.047	7.819	0.000
CA	0.517	0.034	15.170	0.000
CN	0.943	0.005	200.994	
	0.000			
CO	0.510	0.032	15.953	
	0.000			
LI	0.432	0.038	11.387	
	0.000			

CPT BY

PN		0.563	0.053	10.653
		0.000		
TC		0.482	0.065	7.452
		0.000		
EV		0.618	0.034	18.295
		0.000		
IOS	BY			
TS		0.661	0.031	21.236
		0.000		
SS		0.958	0.007	140.196
		0.000		
ATT	BY			
CS		0.353	0.057	6.171
		0.000		
AO		0.956	0.004	222.167
		0.000		
SPT	BY			
PD		0.276	0.041	6.676
		0.000		

PE	0.232	0.047	4.913	
	0.000			
GM	0.356	0.041	8.577	
	0.000			
HR	0.415	0.041	10.147	0.000
ST	0.950	0.005	192.006	0.000
GA	0.407	0.044	9.271	0.000
POC	BY			
STT	0.331	0.030	11.028	
	0.000			
STD	0.311	0.032	9.763	
	0.000			
REB	0.363	0.037	9.885	
	0.000			
REC	0.290	0.037	7.882	
	0.000			
SUP	0.993	0.001	1290.323	
	0.000			
COM	0.491	0.031	15.767	
	0.000			
CCM	ON			

POC	0.130	0.076	1.704	
	0.088			
ATT	0.220	0.068	3.226	
	0.001			
CPT	0.666	0.112	5.949	
	0.000			
IOS	0.071	0.080	0.895	
	0.371			
SPT	0.206	0.061	3.351	0.001
CPT	ON			
IOS	0.450	0.190	2.372	0.018
ATT	ON			
SPT	0.477	0.056	8.489	
	0.000			
IOS	0.099	0.082	1.212	
	0.226			
POC	0.204	0.054	3.811	0.000
SPT	WITH			
IOS	0.156	0.067	2.318	0.020

POC	WITH			
IOS		0.508	0.058	8.748
	0.000			
SPT		0.225	0.062	3.626
	0.000			
Means				
IOS	4.596	0.689	6.672	0.000
SPT	2.258		0.468	4.820
	0.000			
POC	14.920		2.385	6.256
	0.000			
Intercepts				
STT	10.577	0.919		11.506
	0.000			
STD	11.432	0.863		13.252
	0.000			
REB	11.608	0.883		13.150
	0.000			
REC	9.840	0.652		15.091
	0.000			
SUP	3.327	2.719		1.224
	0.221			

COM	7.115	1.314	5.413
	0.000		
SS	8.831	0.929	9.509
	0.000		
TS	6.863	0.418	16.438
	0.000		
PD	19.069	0.857	22.251
	0.000		
PE	15.305	0.453	33.812
	0.000		
GM	14.867	0.460	32.314
	0.000		
HR	16.171	0.453	35.665
	0.000		
ST	16.651	0.892	18.671
	0.000		
GA	20.396	0.767	26.604
	0.000		
CS	18.491	0.630	29.341
	0.000		
AO	21.291	1.017	20.942
			0.000
PN	15.771	0.614	25.670
	0.000		

TC	21.262	1.087	19.561	0.000
EV	16.836	0.826	20.381	0.000
LD	21.419	0.934	22.931	0.000
CA	19.471	1.099	17.716	0.000
CN	27.136	2.092	12.973	0.000
CO	19.923	1.094	18.214	0.000
LI	14.523	1.012	14.352	
	0.000			
CCM	7.700	2.469	3.119	
	0.002			
CPT	0.289	1.617	0.179	
	0.858			
ATT	0.053	0.556	0.096	0.924

Variations

IOS	1.000	0.000	999.000
	999.000		
SPT	1.000	0.000	999.000
	999.000		
POC	1.000	0.000	999.000
	999.000		

Residual Variations

STT	0.890	0.020	44.683	
	0.000			
STD	0.903	0.020	45.456	
	0.000			
REB	0.869	0.027	32.651	
	0.000			
REC	0.916	0.021	42.990	
	0.000			
SUP	0.015	0.002	9.616	
	0.000			
COM	0.759	0.031	24.762	
	0.000			
SS	0.083	0.013	6.335	
	0.000			
TS	0.562	0.041	13.647	
	0.000			
PD	0.924	0.023	40.386	
	0.000			
PE	0.946	0.022	43.285	0.000
GM	0.873	0.030	29.594	0.000
HR	0.828	0.034	24.387	
	0.000			
ST	0.097	0.009	10.266	0.000

GA	0.834	0.036	23.305	
	0.000			
CS	0.876	0.040	21.744	0.000
AO	0.086	0.008	10.491	
	0.000			
PN	0.683	0.060	11.467	
	0.000			
TC	0.768	0.062	12.313	0.000
EV	0.618	0.042	14.777	0.000
LD	0.867	0.034	25.507	
	0.000			
CM	0.733	0.035	20.778	
	0.000			
CN	0.110	0.009	12.408	0.000
CO	0.740	0.033	22.686	
	0.000			
LI	0.813	0.033	24.834	
	0.000			
CCM	0.498	0.107	4.643	
	0.000			
CPT	0.798	0.171	4.676	
	0.000			

ATT	0.778	0.051	15.263
	0.000		

Latent Class 4

CCM BY

LD	0.954	0.024	39.125
	0.000		

CA	0.971	0.017	58.301	0.000
----	-------	-------	--------	-------

CN	0.998	0.001	830.579
	0.000		

CO	0.968	0.017	55.379
	0.000		

LI	0.939	0.034	27.690
	0.000		

CPT BY

PN	0.854	0.025	34.340	0.000
----	-------	-------	--------	-------

TC	0.848	0.046	18.304
	0.000		

EV	0.825	0.051	16.220
	0.000		

IOS BY

TS	0.620	0.253	2.453
	0.014		
SS	0.994	0.002	573.570
	0.000		
ATT	BY		
CS	0.879	0.052	16.921
			0.000
AO	0.994	0.002	400.838
	0.000		
SPT	BY		
PD	0.474	0.129	3.680
	0.000		
PE	0.739	0.081	9.090
	0.000		
GM	0.725	0.077	9.414
	0.000		
HR	0.745	0.074	10.123
	0.000		
ST	0.996	0.001	938.994
	0.000		
GA	0.679	0.104	6.525
	0.000		

POC	BY				
STT	0.978	0.006	168.717	0.000	
STD	0.973		0.007	145.172	
	0.000				
REB	0.979		0.006	169.527	
	0.000				
REC	0.955		0.015	62.021	
	0.000				
SUP	1.000	0.000	44088.730	0.000	
COM	0.988		0.004	222.277	
	0.000				
CCM	ON				
POC	0.971	0.070	13.920	0.000	
ATT	0.033		0.065	0.507	
	0.612				
CPT	-0.333		0.165	-2.017	
	0.044				
IOS	0.189		0.132	1.436	
	0.151				
SPT	0.260	0.080	3.254	0.001	

CPT	ON				
IOS		0.713	0.125	5.716	0.000
ATT	ON				
SPT		0.136		0.291	0.467
		0.640			
IOS		0.583		0.210	2.777
		0.005			
POC		0.365	0.169	1.100	0.007
SPT	WITH				
IOS		0.156	0.067	2.318	0.020
POC	WITH				
IOS		0.508	0.058	8.748	0.000
SPT		0.225	0.062	3.626	0.000
Means					
IOS		0.000		0.000	999.000
		999.000			
SPT		0.000		0.000	999.000
		999.000			

POC	0.000	0.000	999.000
	999.000		
Intercepts			
STT	2.345	0.470	4.987
	0.000		
STD	2.763	0.512	5.399
	0.000		
REB	2.545	0.489	5.206
	0.000		
REC	3.056	0.644	4.748
	0.000		
SUP	0.304	0.296	1.026
	0.305		
COM	1.256	0.450	2.792
	0.005		
SS	3.260	0.677	4.816
	0.000		
TS	7.182	1.932	3.718
			0.000
PD	17.468	1.307	13.366
			0.000
PE	10.595	1.370	7.732
	0.000		

GM	10.964	1.194	9.181	
	0.000			
HR	11.847	1.386	8.549	
	0.000			
ST	4.548	0.576	7.892	
	0.000			
GA	16.390	2.052	7.988	
	0.000			
CS	9.420	1.888	4.990	
	0.000			
AO	8.183	1.564	5.231	
	0.000			
PN	9.925	0.970	10.234	
	0.000			
TC	12.844	1.931	6.652	
	0.000			
EV	12.102	1.519	7.968	0.000
LD	6.921	1.511	4.581	
	0.000			
CA	5.464	1.233	4.429	0.000
CN	5.156	1.246	4.139	
	0.000			

CO	5.785	1.296	4.464
	0.000		
LI	5.544	1.218	4.550
	0.000		
CCM	0.000	0.000	999.000
	999.000		
CPT	0.000	0.000	999.000
	999.000		
ATT	0.000	0.000	999.000
	999.000		
Variances			
IOS	1.000	0.000	999.000
	999.000		
SPT	1.000	0.000	999.000
	999.000		
POC	1.000	0.000	999.000
	999.000		
Residual Variances			
STT	0.044	0.011	3.860
	0.000		

STD	0.053	0.013	4.041
	0.000		
REB	0.042	0.011	3.693
	0.000		
REC	0.088	0.029	3.006
	0.003		
SUP	0.000	0.000	2.697
			0.007
COM	0.024	0.009	2.690
	0.007		
SS	0.011	0.003	3.275
			0.001
TS	0.616	0.313	1.966
	0.049		
PD	0.775	0.122	6.338
	0.000		
PE	0.454	0.120	3.772
	0.000		
GM	0.475	0.112	4.259
	0.000		
HR	0.444	0.110	4.047
	0.000		
ST	0.007	0.002	3.408
	0.001		

GA	0.539	0.141	3.809
	0.000		
CS	0.227	0.091	2.488
			0.013
AO	0.013	0.005	2.588
			0.010
PN	0.270	0.042	6.365
	0.000		
TC	0.280	0.079	3.562
	0.000		
EV	0.319	0.084	3.801
	0.000		
LD	0.091	0.046	1.947
	0.052		
CA	0.058	0.032	1.784
			0.074
CN	0.004	0.002	1.654
	0.098		
CO	0.062	0.034	1.842
	0.065		
LI	0.119	0.064	1.862
	0.063		
CCM	0.067	0.045	1.491
	0.136		
CPT	0.491	0.178	2.758
	0.006		

ATT	0.617	0.140	4.405
	0.000		

R-SQUARE

Class 1

Latent Variable	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
CCM	0.582	0.077	7.555	
	0.000			
CPT	0.383	0.102	3.768	
	0.000			
ATT	0.312	0.075	4.160	
	0.000			

Class 2

Latent Variable	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
CCM	0.486		0.072	6.744
	0.000			
CPT	0.378		0.066	5.697
	0.000			
ATT	0.195		0.056	3.463
	0.001			
Class 3				
Latent Variable	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
CCM	0.502		0.107	4.681
	0.000			
CPT	0.202		0.171	1.186
	0.236			
ATT	0.222		0.051	4.364
	0.000			
Class 4				

Latent Variable	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
CCM	0.933		0.045	20.703
	0.000			
CPT	0.509		0.178	2.858
	0.004			
ATT	0.383		0.140	2.731
	0.006			



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล นายประสงค์ สกุลช่วง
วัน เดือน ปี เกิด วันที่ 12 เดือน มกราคม พ.ศ. 2517
ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 136 หมู่ที่ 5 บ้านลุมพุก
ตำบลโคกพระ
อำเภอกันทรวิชัยจังหวัดมหาสารคาม 44150
สถานที่ทำงาน โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง อำเภอยาง
ตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2540 การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกการ
ประถมศึกษา
(โครงการเพชรในตม) มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒประสานมิตร
กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2541 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) (รัฐศาสตร์)
สาขา การบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2545 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขา การ
วิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

พ.ศ. 2560 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขา วิจัยและ
ประเมินผลการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัด
มหาสารคาม
รางวัลดีเด่น

พ.ศ. 2559 รางวัลชนะเลิศ การคัดเลือกผลงานครูดีเด่น
STEM Education ประเทศไทย (Thailand STEM Teacher
Awards) จังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีการศึกษา 2559 สาขา
วิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษา

พ.ศ. 2558 รางวัล Best Practices นวัตกรรมพัฒนาผู้เรียน
ด้านคุณลักษณะและความสามารถ และทักษะที่สำคัญสำหรับโลก
แห่งศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY