

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) และศิษย์ยังออกงานทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จากการลงมือปฏิบัติของตน เป็นทีมร่วมกับเพื่อนนักเรียน เน้นการออกงานทักษะในการเรียนรู้ และค้นคว้าหาความรู้มากกว่าตัวความรู้ ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนแนวทางการทำงานจากทำโดดเดี่ยว คนเดียว เป็นทำงานและเรียนรู้จากการทำหน้าที่ครูเป็นทีม (วิจารณ์ พานิช, 2556, น. 2) ดังนั้นอาชีพครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ปัจจุบันภาระงานในโรงเรียนมีมากและมีความซับซ้อนมากขึ้น นักเรียนจึงต้องการครูที่มีความรู้ความสามารถ เพราะบทบาทหน้าที่ของครูนั้นมีทั้งการจูงใจการจัดการจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะแก่การเรียน 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 ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปรับปรุงของบุคคลให้มีความรู้ความสามารถที่จะขึ้นนำการปฏิบัติได้ (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

จากรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาที่ใช้เวลาทำกว่า 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) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปทุมวดี ศรีสว่าง (2529, น.55-56) พบว่า พฤติกรรมการจัดการชั้นเรียนของครูมีความสัมพันธ์กับทั้งความสนใจเรียน ตั้งใจเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และยังพบว่า นักเรียนกลุ่มที่ได้รับการสอนโดยครูที่มีสมรรถนะในการจัดการชั้นเรียนสูงมีความสนใจเรียน ตั้งใจเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนกลุ่มที่ได้รับการสอนโดยครูที่มีสมรรถนะในการจัดการชั้นเรียนต่ำ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างเหมาะสม ต่อเนื่อง และจริงจัง ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถนำสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศ มาตรการหนึ่งที่เป็นต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่วางไว้ คือ การพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานตามนโยบายของการจัดการศึกษาที่มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับนานา

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 และแนวคิดเกี่ยวกับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร นอกจากนั้นในสังคมไทยยังมีความเชื่อว่า 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 ผลจาก การจัดกลุ่มทำให้ได้มิติการพิจารณาทั้งจำนวนและคุณลักษณะที่ 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 การจัดการบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/

ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

“สมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน” หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้ครอบคลุมตามตัวบ่งชี้ 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 ตัวแปรที่สามารถหาเครื่องหมายวัดได้ 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 ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนในการวางแผนล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการสอนเพื่อให้สามารถใช้เวลาในการสอนในแต่ละชั่วโมงได้อย่างคุ้มค่าและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุดครอบคลุมพฤติกรรมการวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้อกับการสอนและพฤติกรรมการวางแผนการสอน

2. การดำเนินการสอน หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของรายวิชานั้นครอบคลุมพฤติกรรมการนำเข้าสู่บทเรียนพฤติกรรมการนำเสนอเนื้อหาสาระหรือการสอนและพฤติกรรมการสรุปบทเรียน

3. การประเมินผลการสอน หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนใน การตรวจสอบว่าการสอนที่ผ่านมานั้นบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ครอบคลุมพฤติกรรมการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนและพฤติกรรมการประเมินผลการสอนของผู้สอนโดยวัดได้จากการวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูวัดจากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 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 ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด 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 การที่ครูได้รับ การถ่ายทอด 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

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

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

