**บทที่ 1**

**บทนำ**

**1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา**

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

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไปจากเดิม (ศตวรรษที่ 20) อย่างมากมายรูปแบบการเรียนรู้ในห้องเรียนเปลี่ยนจากการถ่ายทอดหรือบอกความรู้มาเป็นเรียนโดยนักเรียนทำกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจขึ้นในสมองและจิตใจของตน ห้องเรียนจึงต้องเปลี่ยนจาก “ห้องเรียนโดยครูสอนหน้าชั้น” มาเป็น “ห้องเรียนโดยนักเรียนลงมือทำเป็นทีม” ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนเป้าหมายการเรียนรู้ของศิษย์จากเน้นเรียนวิชาเพื่อได้ความรู้ ให้เลยไปสู่การพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อชีวิตในยุคใหม่ การเรียนรู้ยุคใหม่ต้องเรียนให้เกิดทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 หน้าที่ของครูเพื่อศิษย์จึงต้องเปลี่ยนจากเน้น “สอน” หรือสั่งสอน ไปทำหน้าที่จุดประกายความสนใจใฝ่รู้ (Inspire) แก่ศิษย์ ให้ศิษย์ได้เรียนจากการลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing) และศิษย์งอกงามทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จากการลงมือปฏิบัติของตนเป็นทีมร่วมกับเพื่อนนักเรียน เน้นการงอกงามทักษะในการเรียนรู้ และค้นคว้าหาความรู้มากกว่าตัวความรู้ ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนแนวทางการทำงานจากทำโดดเดี่ยว คนเดียว เป็นทำงานและเรียนรู้จากการทำหน้าที่ครูเป็นทีม (วิจารณ์ พานิช, 2556, น. 2) ดังนั้นอาชีพครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนการสอนปัจจุบันภาระงานในโรงเรียนมีมากและมีความซับซ้อนมากขึ้น นักเรียนจึงต้องการครูที่มีความรู้ความสามารถ เพราะบทบาทหน้าที่ของครูนั้นมีทั้งการจูงใจการจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะแก่การเรียน รวมทั้งใช้ปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสนใจ และประสบผลสำเร็จสูงสุดตามศักยภาพ (Jacopbsen, Eggen and Kauchak, 1999, p. 180)

ดังนั้นครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถที่เหมาะสมทั้งในการถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์ และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างเป็นปูชนียบุคคลที่มีศักดิ์ศรี 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” ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาของชาติบรรลุถึงเป้าหมาย 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 อัตมโนทัศน์ เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปรับปรุงของบุคคลให้มีความรู้ความสามารถที่จะชี้นำการปฏิบัติได้ (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร, 2554, น.7-11) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ 2 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานการบริการที่ดีการพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีม และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 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 (เพียงใจ ผลโภค, 2545, น.26) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปทุมวดี ศรีสว่าง (2529, น.55-56) พบว่า พฤติกรรมการจัดการชั้นเรียนของครูมีความสัมพันธ์กับทั้งความสนใจเรียน ตั้งใจเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และยังพบว่า นักเรียนกลุ่มที่ได้รับการสอนโดยครูที่มีสมรรถนะในการจัดการชั้นเรียนสูงมีความสนใจเรียน ตั้งใจเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนกลุ่มที่ได้รับการสอนโดยครูที่มีสมรรถนะในการจัดการชั้นเรียนต่ำดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างเหมาะสม ต่อเนื่อง และจริงจัง ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถนำสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศ มาตรการหนึ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่วางไว้ คือ การพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานตามนโยบายของการจัดการศึกษาที่มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศ และเป็นไปตามมาตรฐานสากล ซึ่งการศึกษาเพื่อหาตัวแปรหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อที่เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนให้สูงขึ้น เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่จะเกิดขึ้นตามมา

แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธปัญญา (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 ได้อภิบายสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลว่าเกิดจากสาเหตุหลัก 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 และมีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร และแนวคิดเกี่ยวกับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ นอกจากนั้นในสังคมไทยยังมีความเชื่อว่า ครูที่จะสามารถบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีบุคลิกลักษณะ มีจิตใจที่ปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ประกอบด้วย การปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู การปฏิบัติต่อศิษย์โดยเสมอภาค ความเชื่อในศักยภาพมนุษย์ และ การเสียสละในงานครู นั่นก็คือจะต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครูนั่นเอง (ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ,2553, น. 37)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธปัญญาของ Bandura พบว่า องค์ประกอบส่วนบุคคลได้แก่การรับรู้ความสามารถในการสอน และความพึงพอใจในงาน องค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การได้รับการถ่ายทอดในองค์กรซึ่งในการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูด้วย เพราะครูแต่ละคนมีระดับความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และความพร้อมแตกต่างกัน หากสามารถจัดแยกกลุ่มครูตามระดับความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน จะทำให้การจัดกิจกรรมพัฒนาครูแต่ละกลุ่มมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาจำแนกครูเป็นกลุ่มตามระดับสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้ทราบว่ากลุ่มครูแต่ละกลุ่มมีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู จะได้มีข้อมูลในการพัฒนาครูผู้สอน เพื่อครูจะได้มีสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ และช่วยประหยัดงบประมาณในการพัฒนาครูอีกด้วย ซึ่งการวิจัยเกี่ยวกับการจัดกลุ่มครูตามระดับสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความสามารถของครู โดยใช้แบบสอบถามให้ครูประเมินตนเอง การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์ การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม การสนทนากลุ่ม หรือการวิจัยเชิงประเมินโดยการทดสอบวัดความรู้ความสามารถของครูโดยใช้แบบทดสอบ เป็นต้น ซึ่งวิธีการวิจัยที่กล่าวมาล้วนมีข้อดี-ข้อเสียที่แตกต่างกัน อาทิเช่น การวิจัยเชิงคุณภาพอาจได้ข้อมูลเชิงลึกอย่างละเอียดแต่ต้องใช้เวลานานพอสมควรและมีความเป็นอัตนัยสูง หรือการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม แล้วใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มครูตามข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ และนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดแบ่งกลุ่มครูตามข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ ซึ่งการแบ่งกลุ่มครูตามสมรรถนะโดยวิธีนี้อาจจะไม่ถูกต้องตามธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกันโดยครูบางคนอาจมีความสามารถในการสอนเก่ง แต่อาจมีความสามารถเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่ำ ดังนั้นการจัดกลุ่มครูโดยวิธีนี้อาจไม่เหมาะสม และเมื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์เพื่อส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของครูจึงไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร

เทคนิคการจัดกลุ่มคนที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาใหม่นี้ คือ เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มแฝงบางครั้งเรียกว่าการวิเคราะห์ชั้นแฝง เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการค้นหาและจัดกลุ่มสมาชิกออกเป็นกลุ่มย่อยจากการใช้ตัวแปรสังเกตได้เชิงกลุ่ม (Categorical Observed Variable) จำนวนหลายตัวประกอบด้วยกัน ผลจากการจัดกลุ่มทำให้ได้มิติการพิจารณาทั้งจำนวนและคุณลักษณะที่เหมือนกันของผู้ให้ข้อมูลภายในกลุ่ม หรือแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม หรือได้ลักษณะเฉพาะกลุ่มพร้อมกับได้คุณลักษณะของแต่ละกลุ่มอย่างครบถ้วน ครอบคลุมในคราวเดียวกัน (Mutually Exclusive and Exhaustive) โดยการจำแนกกลุ่มดังกล่าวไม่เคยมีการศึกษาเกณฑ์ในการจำแนกมาก่อน และไม่สามารถทราบล่วงหน้าว่าผลการจัดแบ่งจะมีจำนวนกลุ่มย่อยอยู่เท่าใด ช่วยให้ได้สารสนเทศที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ (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 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.2 เพื่อจัดกลุ่มครูตามระดับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

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 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง 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 ตัว ประกอบด้วย

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 อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การได้กำหนดเอาไว้

“การบริหารจัดการชั้นเรียน” หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

“สมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน” หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครอบคลุมตามตัวบ่งชี้ ดังนี้

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

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

3. การสื่อสาร (Communication : CN) หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้สอนในการแสดงออกถึงการใช้ภาษาที่ง่าย กะทัดรัดและถูกต้องในการถ่ายทอดความคิดเป็นคำพูดให้นักเรียนเข้าใจได้ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ โดยพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม การมอบหมายงานให้นักเรียนด้วยถ้อยคำ การสั่งงานที่รัดกุม ตรงกับความหมาย การใช้ช่องทาง อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่หลากหลายในการสื่อสารการสื่อสารให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือที่พึงประสงค์ มีบุคลิกภาพเหมาะสมมีชีวิตชีวายิ้มแย้มแจ่มใสเพื่อเสริมสร้างการติดต่อสื่อสาร กระตุ้นนักเรียนให้เกิดความสนใจและมีส่วนร่วมในการสื่อสาร และประเมินผลการสื่อสารเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ

4. การประสานประโยชน์ (Coordination : CO) หมายถึง พฤติกรรมของครูผู้สอนในการปฐมนิเทศนักเรียนทั้งด้านการเรียนและความประพฤติ การติดตาม ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ร่วมมือกับเพื่อนครูให้การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคน แนะนำ ช่วยเหลือเพื่อนครูด้านวิชาการ ประสานกับผู้ปกครองในการป้องกัน ติดตามและแก้ปัญหานักเรียนที่ขาดเรียน เยี่ยมเยียนผู้ปกครองเมื่อมีโอกาสหรือมีประเด็นเหมาะสม ประสานกับผู้ปกครองพัฒนานักเรียนทั้งด้านวิชาการและความประพฤติ และช่วยเหลือและเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนด้วยความเต็มใจ

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

“รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย” หมายถึง ภาพจำลองที่อธิบายปรากฏการณ์ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ที่เป็นตัวแปรทำนาย ซึ่งบางตัวแปรมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝงภายนอก และบางตัวแปรมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝงภายใน ไปยังปัจจัยสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูที่เป็นตัวแปรเกณฑ์ ซึ่งลักษณะตัวแปรแฝงภายในและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายด้วยกันเอง ที่มีลักษณะการส่งผลอิทธิพลไปยังตัวแปรทำนายอื่น ๆ ก่อนที่จะส่งผลไปยังปัจจัยสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ในที่สุด

“ตัวแปรแฝง” หมายถึง ตัวแปรเชิงโครงสร้าง ซึ่งไม่สามารถวัดค่าตัวแปรได้โดยตรง จำเป็นต้องวัดค่าผ่านตัวแปรที่สังเกตได้แทน จำแนกเป็น

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

2. ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง กลุ่มของตัวแปรหรือปัจจัย ที่เป็นผลโดยได้รับอิทธิผลหรือผลกระทบจากกลุ่มตัวแปร หรือปัจจัยอื่น และอาจเป็นสาเหตุที่มีอิทธิผลส่งผลกระทบต่อกลุ่มตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ศึกษา ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในงานการรับรู้ความสามารถในการสอนสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน

“ตัวแปรที่สังเกตได้” หมายถึง ตัวแปรที่สามารถหาเครื่องมือมาวัดได้ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งสามารถวัดและแปลค่าออกมาเป็นตัวเลขได้

“การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ” หมายถึง การพิจารณาความสอดคล้องของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ด้วยโปรแกรม Mplus ซึ่งรูปแบบที่มีความสอดคล้อง คือ รูปแบบที่วิเคราะห์แล้วพบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง สามารถเข้ากับรูปแบบเชิงสมมติฐานที่ตรวจสอบได้เป็นอย่างดี โดยพิจารณาความสอดคล้องของรูปแบบจากค่าสถิติสำหรบตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบซึ่งพิจารณาได้จากค่า AIC, BIC, sample-size adjusted BIC และ Entropy (Ek) โดยค่า AIC, BIC และ sample-size adjusted BIC เป็นค่าสถิติที่เป็นฟังก์ชันของค่าไคสแควร์ หากค่าสถิติเหล่านี้มีค่าน้อยหรือเข้าใกล้ศูนย์หมายความว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ส่วนค่าสถิติ Entropy (Ek) หากมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า การจัดจำแนกกลุ่มได้ผลถูกต้องชัดเจน

“ปัจจัยเชิงสาเหตุ” หมายถึง ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ซึ่งมี 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงภายใน และตัวแปรแฝงภายนอก

“ความพึงพอใจในงาน” หมายถึง การตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกที่น่าพอใจของบุคคลต่องานที่ทำในด้านต่างๆอันเป็นผลมาจากการรับรู้ว่างานที่ทำบรรลุผลสำเร็จหรืองานนั้นนำไปสู่การบรรลุผลตอบแทนที่มีความหมายจำแนกเป็นความพึงพอใจในงานด้านบริบทและความพึงพอใจในลักษณะงานโดย

1. ความพึงพอใจในงานด้านบริบทหมายถึงการตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกที่น่าพอใจของบุคคลต่อบริบทต่างๆของงานได้แก่ความมั่นคงในงานค่าตอบแทนเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

2. ความพึงพอใจในลักษณะงานหมายถึง การตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกที่น่าพอใจของบุคคลต่องานที่ทำได้แก่แรงจูงใจภายในงานความก้าวหน้าในงานและความพึงพอใจในงานทั่วๆไปโดยวัดได้จากแบบวัดความพึงพอใจในงานซึ่งได้ดัดแปลงมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของ Hackman and Oldham (1980, pp. 282-286, 305) โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่าแสดงว่ามีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากเครื่องมือวัดน้อยกว่า

“การรับรู้ความสามารถในการสอน” หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนในการจัดการและดำเนินการต่างๆเพื่อให้การปฏิบัติงานทางด้านการสอนบรรลุผลตามระดับที่ได้กำหนดไว้ประกอบด้วยการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูด้านการเตรียมการสอนด้านการดำเนินการสอนและด้านการประเมินผลการเรียนการสอนดังนี้

1. การเตรียมการสอน หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนในการวางแผนล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการสอนเพื่อให้สามารถใช้เวลาในการสอนในแต่ละชั่วโมงได้อย่างคุ้มค่าและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุดครอบคลุมพฤติกรรมการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอนและพฤติกรรมการวางแผนการสอน

2. การดำเนินการสอน หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของรายวิชานั้นครอบคลุมพฤติกรรมการนำเข้าสู่บทเรียนพฤติกรรมการนำเสนอเนื้อหาสาระหรือการสอนและพฤติกรรมการสรุปบทเรียน

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

“การรับรู้บรรยากาศองค์กร” หมายถึง การรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันไป และส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานรวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง หมายถึง โครงสร้างองค์กรที่กำหนดขึ้นมาสำหรับใช้ในองค์กร มีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคล และพฤติกรรมของบุคลากร

2. ด้านมาตรฐานงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ตลอดจนระบบการประเมินผลการทำงานที่มีมาตรฐานและส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

3. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่บุคลากรสามารถดำเนินการไปได้โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่

4. ด้านการยอมรับการให้รางวัล หมายถึงการที่บุคลากรรับรู้ว่า พวกเขาจะได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลเมื่อทำงานได้ดี การให้รางวัล ผลตอบแทน ต้องเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส และยุติธรรม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรับผิดชอบ และความสามารถของบุคลากร ตลอดจนเหมาะสมกับระดับของผลงานที่ทำ

5. ด้านการสนับสนุน หมายถึง การส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสมาชิกในองค์กร เพื่อเกิดความรู้สึกที่อบอุ่น ช่วยลดความกังวล ความตึงเครียด และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ได้แก่ ความภูมิใจในการเป็นเจ้าขององค์กร ความไว้วางใจกันในการทำงาน และมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กรโดยวัดได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า

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

“การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ” หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสอนหรือได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานด้านการสอน จำแนกเป็นการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากองค์การและการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน โดย

1. การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากองค์การ หมายถึง การที่ครูได้รับการเอื้ออำนวยจากโรงเรียนให้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการชั้นเรียน เช่น การฝึกอบรม การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาและการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

2. การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ครูได้รับ การถ่ายทอด การชี้แนะและโอกาสจากหัวหน้ากลุ่มสาระ หรือเพื่อนครูในการพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยวัดได้จากการวัดการได้รับ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ วัดจากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Ostroff and Kozlowski (1992) และ Kammeyer– Mueller and Wanberg (2003) โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนจากเครื่องมือวัดมากกว่าแสดงว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากเครื่องมือวัดน้อยกว่า

“จิตวิญญาณความเป็นครู” หมายถึง คุณลักษณะและบุคลิกลักษณะของผู้ที่ประกอบอาชีพครูในการมีจิตใจที่ปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ลูกศิษย์ ซึ่งคลอบคลุมคุณลักษณะการปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู การปฏิบัติต่อศิษย์โดยเสมอภาค ความเชื่อในศักยภาพมนุษย์ และการเสียสละในงานครู สามารถสังเกตได้จากการทำแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูซึ่งเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

1. การปฏิบัติตนตามหน้าที่ครูหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถในการอบรมสั่งสอน มีความรักในวิชาชีพ คำนึงถึงความเจริญงอกงามของศิษย์และ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2. การปฏิบัติต่อศิษย์โดยเสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม ชอบด้วยเหตุผล ไม่ลำเอียงเข้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ความยุติธรรมในบุคคลที่จิตวิญญาณความเป็นครูสังเกตได้จาก การให้ความเสมอภาคต่อบุคคลโดยไม่คำนึงถึงอามิสสินจ้าง และความชอบพอส่วนตัว

3. ความเชื่อในศักยภาพมนุษย์ หมายถึง ความเชื่อมั่น ศรัทธาในความเป็นมนุษย์ เห็นว่ามนุษย์ทุกคนมีพื้นฐานการเป็นคนดี เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้

4. การเสียสละในงานครู หมายถึง การให้ความรู้และเวลาด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนหรือคำนึงถึงความสะดวกสบายของตนเป็นหลัก ความเสียสละในบุคคลที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูสังเกตได้จาก การอุทิศเวลา การทุ่มเททำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน

การวัดจิตวิญญาณความเป็นครูในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางจากแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของ ณัฎฐภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553) และศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของคุรุสภา เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่าแบบ Likert Scale 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู 5 ข้อ ด้านการปฏิบัติต่อศิษย์ 5 ข้อ ด้านการเป็นแบบอย่าง ที่ดี 4 ข้อ ด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ 5 ข้อ ด้านการเสียสละในงานครู 5 ข้อ และด้านการมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 8 ข้อ

“การวิเคราะห์โปรไฟล์แฝง” (Latent Profile Analysis : LPA) หมายถึงการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อค้นหาลักษณะย่อย (Subtypes) หรือกลุ่มที่เป็นตัวแปรแฝง (Latent classes) จากกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันโดยที่ตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะเป็นตัวแปรต่อเนื่อง ส่วนตัวแปรแฝงมีลักษณะเป็นตัวแปรจัดประเภท

**1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย**

**1.6.1 ประโยชน์ต่อครูผู้สอน**

1.6.1.1 ครูผู้สอนได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับระดับสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนสูงขึ้น

1.6.1.2 ครูผู้สอนได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนสูงขึ้น

**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 ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา

1.6.4.2 คณะครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปวางแผนจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของนักศึกษาในการออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพครูที่มีคุณภาพในอนาคต