

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงการเมือง การปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการศึกษา เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้โลกที่กว้างใหญ่ เป็นโลกไร้พรมแดนแห่งการเรียนรู้ สังคมโลกมีทั้งการแข่งขัน และร่วมมือกันมากขึ้น สังคมยุคนี้จึงเป็นยุคแห่งองค์ความรู้ (Knowledge-based Society) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคน ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อพร้อมเข้าสู่การแข่งขันกับนานาชาติ โดยอาศัยการจัดการ การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของไทยซึ่งได้ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พุทธศักราช 2550 จึงมีข้อกำหนดในมาตรา 80 ข้อ (3) ว่า รัฐต้องดำเนินการพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึก ของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (วิไลวรรณ จันทิพย์, 2552, หน้า 1-2) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่ได้ระบุเจตนารมณ์ในการจัดการศึกษา ว่าต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข และโดยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ ในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการ การศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ มาตรา 52 ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู

คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการให้เป็นบุคลากรที่พร้อมไปด้วยคุณภาพและมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 5-30)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารจัดการศึกษา หน่วยงานหรือองค์การย่อมเกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายการบริหารราชการโดยเป็นไปตามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐที่เน้นการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและผู้รับบริการ แต่การปฏิรูปจะสำเร็จได้ต้องให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) โดยเน้นที่การวิเคราะห์คนมากกว่าวิเคราะห์งาน เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบขององค์การสมัยใหม่ที่เน้นการทำงานเป็นโครงการและลักษณะงานที่กว้างและหลากหลาย สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าคนอื่นในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานที่ดีกว่า ซึ่งมาจากแรงจูงใจ (Motives) คุณลักษณะ (Traits) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self-image) และบทบาทหน้าที่ที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) การที่บุคลากรแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมในการทำงานต่างกัน กล่าวกันว่า การให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือ การเลือกบุคลากรที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์เข้าทำงานจะทำให้องค์การมีการพัฒนาในลักษณะที่ยั่งยืน โดยการนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลที่ยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในหน่วยงานหรือองค์การทางการศึกษา เป็นต้นว่า สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อนุสิทธิ์ นามโยธา, 2555, หน้า 3-4)

ด้วยเหตุและผลตามที่กล่าวมา ครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะ โดยเป็นครูที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานด้วย เพราะครูเป็นผู้นำหลักสูตรไปใช้ เป็นบุคลากรสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข การที่ครูจะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวได้ ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะ โดยการเป็นครูมืออาชีพ มีหลักการ มีอุดมการณ์ มีใจรักในการสอน ใฝ่หาความรู้ สร้างความรู้จากความเป็นจริง ถ้าครูขาดการพัฒนาตนเอง ครูย่อมไม่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานบรรลุตามเจตนารมณ์ในการจัดการศึกษาได้ (มานิตย์ นาคเมือง, 2552, หน้า 70-72) ทั้งนี้ สมรรถนะครูถือเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่แฝงอยู่ในตัวครู โดยแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ได้แก่ สมรรถนะการจัด การเรียนรู้ สมรรถนะการจัดการชั้นเรียน รวมทั้งสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สมรรถนะคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (วิไลวรรณ จันทิพย์, 2552, หน้า 16-22)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ซึ่งเป็นคุณสมบัติของบุคคลหรือบุคลากรที่เกิดจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และการศึกษาอบรม มาผสมผสานกันทำให้บุคลากรเป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การศึกษาอบรม (สวรรยา ธีราวิทยางกูร, 2546; ปรียานุช ทองสุก, 2549; เมธัส วันแฉลอะ, 2550; อนุชา กอนพวง, 2550; คณิงนิจ อนุโรจน์, 2551; ดิลก มุลวงษ์, 2553; ปิยะ เจริญเวชรักษ์, 2556) ปัจจัยจิตจริยธรรม เป็นลักษณะภายในจิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรที่มีจิตจริยธรรมเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยอมปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี โดยทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ส่วนบุคลากรที่มีจิตจริยธรรมที่เป็น การมุ่งอนาคตและควบคุมตนยอมปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ และเป็นผู้มี จริยธรรมสูง สำหรับบุคลากรที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นความเชื่ออำนาจในตน ย่อมเป็นผู้ที่เชื่อ

ว่าตนสามารถทำนายและควบคุมผลที่เกิดกับตนได้มาก จึงเป็นผู้ที่มีการริเริ่มกระทำ
 สิ่งต่างๆ และมีความมานะพยายามในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยจิตจริยธรรม ประกอบด้วย
 เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจ
 ใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2543; ละอองดาว แสงวงนาม, 2545;
 สุนทร บุญปรีดา, 2546; มยุรฉัตร สุขคำรงค์, 2547; สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์, 2547;
 มาริษา สก๊อต, 2548; สมหมาย นาควิเชียร, 2548; นิศารัตน์ สัตยานุการ, 2549;
 จุฑารัตน์ กิตติเชมากร, 2553; เบญจวรรณ อินท๊ะวงศ์, 2553; มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย,
 2555) ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครูเป็นลักษณะภายในจิตใจของบุคลากรครูอันเป็นสาเหตุ
 สำคัญแห่งพฤติกรรมประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู
 ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู และการปฏิบัติตน
 ต่อวิชาชีพครู (พรทิพย์ ไชยโส, 2543; กนกกาญจน์ น้อยพวง, 2545; นรินทร์ เม้าบำรุง,
 2546; อดุลย์ จาตุรงค์กุล และศลยา จาตุรงค์กุล, 2550; Oskamp, 1977; Robin, Gibson
 and Smith Hunt, 1998; Schermerhorn, 2003) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัย
 ที่มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
 หรือมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จูงใจหรือช่วยกระตุ้น
 ให้บุคลากรพึงพอใจ โดยปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นเครื่องช่วยค้ำจุน
 มิให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย เพราะบรรยากาศที่ดีและ
 เหมาะสมย่อมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น การสร้าง
 บรรยากาศที่ดีที่เหมาะสมต่อการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ
 ที่ดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่
 โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่นและการสนับสนุน มาตรฐาน
 การปฏิบัติงาน (ธนพร จงวิทยาดี, 2544; อิศระ บุญญะฤทธิ์, 2545; ลัดดา สัจพันธ์,
 2545; วรางคณา เกตุวงศ์วีระชาติ, 2545; วิภาดา หลวงนา, 2546; วิไลรัตน์ กัลยาภิรม,
 2546; วันเพ็ญ จามรวงศ์, 2547; จุฬารัตน์ เสกนาโชค, 2548; วรณทนีย์ สุขวิบูลย์,
 2548; พรรณีภา ม่วงคราม, 2550; รจนา อธิทิเทพพนา, 2551; คณิงนิจ อนุโรจน์, 2551;
 ดิลก มูลวงษ์, 2553; Halpin & Croft, 1966; Litwin & Stringer, 1968; Douglas, 1979;
 Brown and Moberg, 1980; Stringer, 2002; Snow, 2002; Wayne K. Hoy, 2008)
 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรมการทำงาน
 ของบุคลากรในองค์การหรือมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจาก

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรแสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ขององค์การและปรารถนา เป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมทุ่มเท ตั้งใจ และเอาใจใส่ในงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้าและประโยชน์แก่องค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง และความผูกพันตามมาตรฐานสังคม (เพ็ญนิภา แสงชื่น, 2545; ศรีสมร พิมพ์โพธิ์, 2546; ธนนันท์ ทะสุใจ, 2547; ปรัชญา วัฒนจ้ง, 2549; ณรารัตน์ แป้นเมือง, 2550; Salancik, 1983; Steers and Porter, 1983; Allen and Meyer, 1990; Dunham et al., 1994; Cherrington, 1994; Irving, 1997; May et al, 2004; Stephen P. Robbins, 2005) ซึ่งทุกปัจจัยตามที่ได้กล่าวมา ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ หรือส่งผลต่อสมรรถนะครูทั้งสิ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยต่างๆ ตามที่กล่าวมาในการส่งผล ต่อสมรรถนะครู โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร และสามารถศึกษาตัวแปรหลายตัวได้พร้อมกัน รวมทั้งสามารถทดสอบสมมุติฐานการวิจัยพร้อมกันเป็นการทดสอบภาพรวมทั้งหมดได้ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ เป็นการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโมเดลลิสเรล นอกจากนี้ การที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีภารกิจที่รับผิดชอบในการสนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรงและยังเป็นองค์การหรือหน่วยงานต้นสังกัด ของข้าราชการครูรวมทั้งผู้วิจัยด้วยได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งระบบ การสนองตอบต่อนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ สนองตอบต่อนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในทศวรรษที่สอง เป็นสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องนี้ด้วย ซึ่งผลการวิจัย ครั้งนี้สามารถเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจัดเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ และมาตรฐานรวมทั้งเป็นแนวทางให้ครูเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. ตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมุติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงของเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ตัวแปรที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่พัฒนาขึ้น

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ความสำคัญในทางวิชาการ งานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ ในวิชาการด้านนี้ เพราะผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ ครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูมาสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยจึงเป็นการขยายขอบเขตความรู้ และ การประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีให้เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในการช่วยอธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น
2. ความสำคัญในเชิงประยุกต์ใช้ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นการเพิ่มข้อมูล ให้แก่ครู ผู้บริหาร หรือบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรในองค์การ หรือใช้เป็นข้อมูลประกอบแนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 สมรรถนะครู ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 3) สมรรถนะ ด้านการจัดการชั้นเรียน 4) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย 5) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 6) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยจิตจริยธรรม 3) ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู 4) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ 5) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ โดยมีองค์ประกอบของปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

1.1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) ระดับการศึกษา 2) ประสบการณ์การทำงาน 3) ประสบการณ์การศึกษาอบรม

1.1.2.2 ปัจจัยจิตจริยธรรม ประกอบด้วย 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) สุขภาพจิต

1.1.2.3 ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ประกอบด้วย 1) ความรู้ ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู 2) ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู 3) การปฏิบัติตนต่อวิชาชีพครู

1.1.2.4 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 1) โครงสร้าง องค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) รางวัล 4) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) มาตรฐาน การปฏิบัติงาน

1.1.2.5 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ความผูกพัน ด้านความรู้สึกรู้สึก 2) ความผูกพันต่อเนื้อที่ 3) ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ที่ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู เพื่อนำไปปรับเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยต่อไป ผู้ทรงคุณวุฒิจำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

(Purposive Sampling) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในด้านการบริหารการศึกษา ซึ่งมีเกณฑ์การเลือก ดังนี้

2.1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอน ด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2.1.2 ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ด้านการบริหาร การศึกษา และมีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

2.1.4 ครูผู้สอน เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ด้านการศึกษา และมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนดีเด่น

การศึกษาโรงเรียนดีเด่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และนำไป ปรับเป็นกรอบคิดของการวิจัย โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนดีเด่น 3 แห่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ ได้แก่ 1) โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก คือ โรงเรียน บ้านแก่งม่วง อำเภอคำชะอี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 2) โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดกลาง คือ โรงเรียนสูงเนินวิทยาคม อำเภอคำม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และ 3) โรงเรียน พระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาวิมตรภาพ ที่ 126 อำเภอสว่างแดนดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน แห่งละ 1 คน ครูผู้สอนดีเด่น ร้อยละ 30 ของจำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียน รวม 27 คน โดยครูผู้สอน ดีเด่นใช้การสุ่มแบบลูกโซ่ หรือการสุ่มแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) โดยการแนะนำ ของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบสมมุติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 133,364 คน

2.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 900 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ซึ่งเป็นรูปแบบสถิติที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุ เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) ตัวแปรแฝงคั่นกลาง (Intervening Latent Variables) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) แต่ในโปรแกรมลิสเรลกำหนดว่า ตัวแปรแฝงคั่นกลาง และตัวแปรแฝงภายในทั้งหมด รวมเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายใน ดังนั้น โมเดลลิสเรลจึงประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายในเท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวแปรแฝง ดังนี้

3.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ประกอบด้วย

1) ระดับการศึกษา 2) ประสบการณ์การทำงาน 3) ประสบการณ์การศึกษาอบรม

3.1.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว

ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) รางวัล 4) ความอบอุ่น และการสนับสนุน 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยจิตจริยธรรม วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ประกอบด้วย

1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) สุขภาพจิต

3.2.2 ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู 2) ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู 3) การปฏิบัติตนต่อวิชาชีพครู

3.2.3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก 2) ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง 3) ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม

3.2.4 สมรรถนะครู วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 3) สมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียน 4) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย 5) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 6) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผลการศึกษาโรงเรียนดีเด่น โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนดีเด่น ผนวกกับผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์และเขียนเป็นแผนภาพแสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ระดับการศึกษา 2) ประสบการณ์การทำงาน 3) ประสบการณ์การศึกษาอบรม
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ด้านปัจจัยบรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) รางวัล 4) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ด้านปัจจัยจิตจริยธรรม ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) สุขภาพจิต

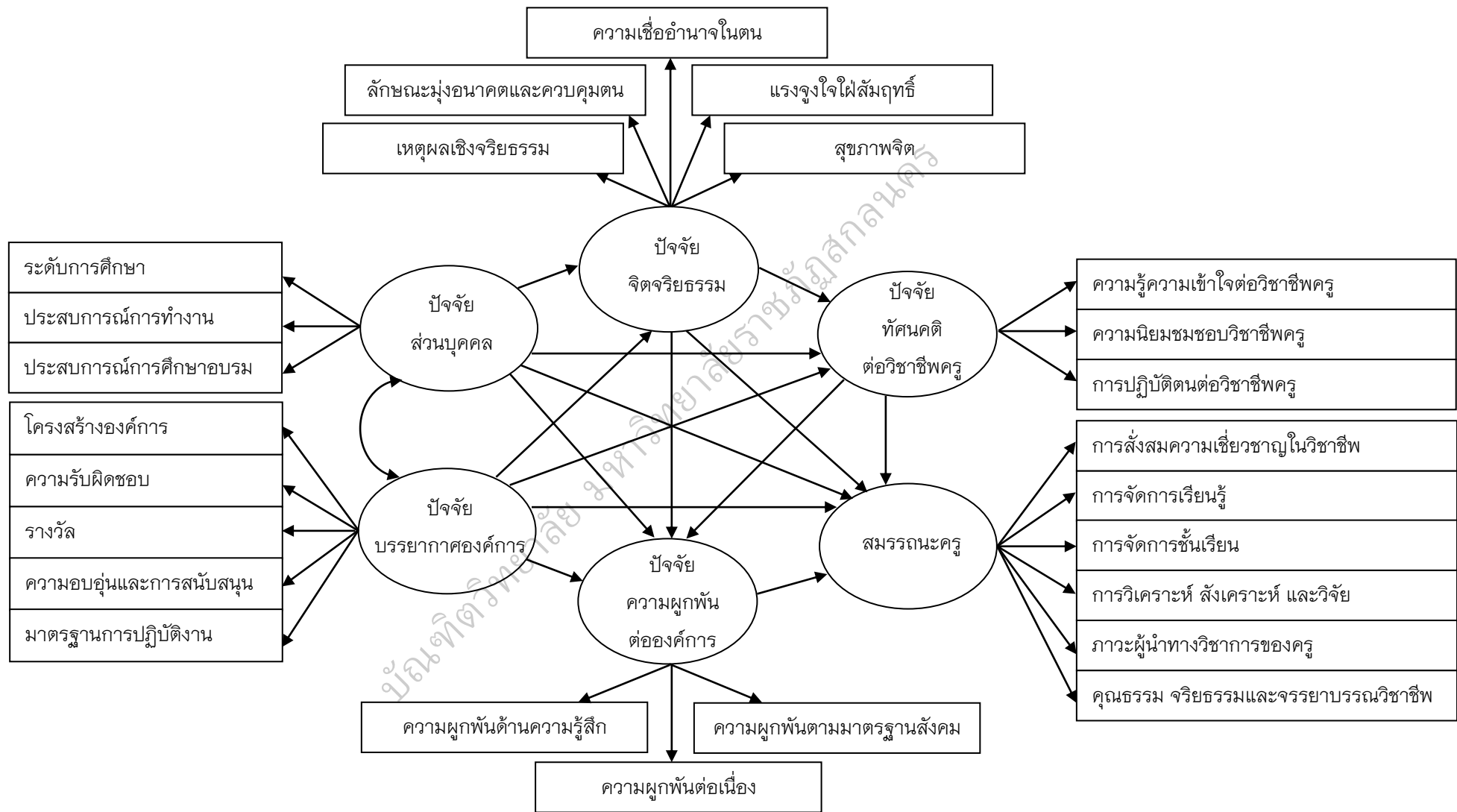
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ด้านปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู 2) ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู 3) การปฏิบัติตนต่อวิชาชีพครู

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก 2) ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง 3) ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม

6. องค์ประกอบของสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัย 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 6) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

7. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งเป็นองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดเส้นอิทธิพลตามความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยจิตจริยธรรม และสมรรถนะครู 2) ปัจจัยบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และสมรรถนะครู 3) ปัจจัยจิตจริยธรรมมีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู และสมรรถนะครู 4) ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครูมีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และสมรรถนะครู 5) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครู และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศขององค์การ ปัจจัยจิตจริยธรรม และปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู

จากผลการสังเคราะห์โดยสรุปทุกองค์ประกอบดังกล่าว สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผล

ต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นิตยสารศัพท์เฉพาะ

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวและความสามารถของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย ภาวะผู้นำทางการศึกษาของครู และ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.1 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ หมายถึง การขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของครูในด้านการพัฒนาผู้เรียน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ ทั้งความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

1.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการบริหารและพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและวัดประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นความสามารถในการปลูกฝัง พัฒนา คุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนการจัดการบรรยากาศการเรียนรู้ กำกับดูแลชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข

1.3 การจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดบรรยากาศการเรียนการสอน การจัดข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้นเรียน เอกสารประจำวิชา โดยจัดระบบข้อมูลและเอกสารให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ การมีความยืดหยุ่นในการจัดห้องเรียน รวมทั้งส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน โดยกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เรียนให้เป็นไปตามข้อตกลงของการอยู่ร่วมกัน ในชั้นเรียน รวมทั้งสามารถปรับพฤติกรรมของผู้เรียนให้เรียนรู้ร่วมกันได้อย่างราบรื่น

1.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย หมายถึง ความสามารถของครู ในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย แล้วประมวลหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนหรือพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

1.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม ของครูที่แสดงถึงสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ที่มงาน เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน และ องค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยปราศจากการใช้ อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ให้มีคุณภาพ

1.6 คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติตนของครูตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ โดยเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ เสียสละ มีวินัย เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบ ต่อผู้เรียนและสังคม มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู

2. ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่ต่อการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัย ส่วนบุคคล ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และสมรรถนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง แนวคิดที่กำหนดขึ้นมาอย่างเป็นระบบที่สามารถแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยบรรยากาศองค์การ กับตัวแปร แฝงภายใน ได้แก่ ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยความผูกพัน ต่อองค์การ และสมรรถนะครู

4. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม เกี่ยวกับสมรรถนะครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู จากความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557

5. ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

5.1 ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรสาเหตุที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรง มีโครงสร้างทางทฤษฎีและมีอิทธิพลต่อตัวแปรผล ตัวแปรสาเหตุของตัวแปรแฝงภายนอก จึงไม่ปรากฏในรูปแบบ สำหรับการวิจัยนี้ ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยบรรยากาศองค์การ

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณสมบัติความเป็นครุ มีดังนี้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การศึกษาอบรม

5.1.1.1 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครู แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

5.1.1.2 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู ตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นจำนวนปี แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

5.1.1.3 ประสบการณ์การศึกษาอบรม หมายถึง การเข้ารับการศึกษอบรมเกี่ยวกับความรู้ ทักษะในการประกอบวิชาชีพของครู โดยนับเป็นจำนวนครั้งต่อปี แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1-2 ครั้ง/ปี 3-4 ครั้ง/ปี 5 ครั้งขึ้นไป/ปี

5.1.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นเครื่องช่วยค้ำจุนมิให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีผลสำเร็จของงานเพิ่มขึ้น องค์ประกอบของปัจจัยบรรยากาศองค์การ จึงประกอบ ด้วย โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่นและการสนับสนุน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

5.1.2.1 โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความชัดเจนของการแบ่งงานในโรงเรียน โดยการกำหนดโครงสร้างของงาน ลักษณะงาน กฎระเบียบและข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน การบริหารงาน การวางแผนต่างๆ เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

5.1.2.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การเป็นตัวของตัวเองของครู ในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่องานและผลงานตนเอง รวมทั้งความรู้สึก เป็นเจ้าของในกระบวนการทำงาน

5.1.2.3 รางวัล หมายถึง การที่ครูได้รับรางวัลที่เหมาะสมจากผล การปฏิบัติงานที่ดี การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาที่เหมาะสมและแตกต่างกัน ตามผลการปฏิบัติงาน

5.1.2.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง มิตรภาพที่ดีภายใน โรงเรียน การที่ครูได้รับความชอบพอหรือยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม มีความรู้สึกที่ดีและมีความเป็นกันเอง การได้รับความช่วยเหลือ หรือการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น การลาศึกษาต่อ การเข้ารับการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม เป็นต้น

5.1.2.5 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง โรงเรียนมีการตั้ง เป้าหมายในการทำงานและการมีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน

5.2 ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพล จากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรแฝงภายในจะแสดงไว้ในรูปแบบอย่างชัดเจน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะครู

5.2.1 ปัจจัยจิตจริยธรรม หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของครูสายผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และความมุ่งมั่น ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต

5.2.1.1 เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ครูใช้เหตุผลในการเลือก ที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีการขัดแย้งระหว่าง ผลประโยชน์ของหลายฝ่าย เช่น ความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ ของนักเรียน ความขัดแย้งระหว่างการช่วยเพื่อนฝูงกับการเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน หรือทางราชการ

5.2.1.2 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน หมายถึง คุณลักษณะของครูที่สามารถวางแผน คาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคต หาแนวทางแก้ปัญหาและหาแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเป้าหมายในอนาคตของตนเอง รู้จักการอดทนรออย่างเหมาะสม และสามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม

5.2.1.3 ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การรับรู้หรือความเชื่อของครูว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลมาจากพฤติกรรมหรือการตัดสินใจของตนเอง และตนเองเป็นผู้ควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้

5.2.1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงขับและความปรารถนาที่ทำให้ครูทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามและอดทน เพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่ได้กระทำเพื่อต้องการการยอมรับจากสังคม แต่ทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง

5.2.1.5 สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการที่ครูมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

5.2.2 ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของครูว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่น่ายกย่องและมีความสำคัญ รู้สึกดีเมื่อเห็นนักเรียนประสบความสำเร็จ รวมทั้งการมีความพยายามที่จะพัฒนาผู้เรียนอย่างใกล้ชิด ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู และการปฏิบัติตนต่อวิชาชีพครู

5.2.2.1 ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้ความเข้าใจและการรับรู้ของครูเกี่ยวกับคุณค่าวิชาชีพครูที่เกิดจากการผสมผสานของประสบการณ์โดยตรงกับทัศนคติที่มีต่อการประกอบวิชาชีพครู อันเป็นผลทำให้เกิดการรับรู้ ซึ่งมักอยู่ในรูปของความเชื่อ ความคาดหวังต่อสิ่งที่เกี่ยวเนื่องในวิชาชีพ โดยการเรียนรู้และความคาดหวังมักมีความสัมพันธ์กับความพอใจของครู

5.2.2.2 ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นความนิยมชมชอบจากการประเมินสิ่งที่เป็นเป้าหมายของทัศนคติ คือ การประกอบวิชาชีพครูโดยครูพิจารณาหรือแสดงทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นวัตถุประสงค์ที่เป็นเป้าหมายนั้น

5.2.2.3 การปฏิบัติตนต่อวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของครูต่อสิ่งที่เป็นวัตถุประสงค์เป้าหมาย หรือการประกอบวิชาชีพครู โดยอิงหลักจากความเชื่อและความรู้สึก พฤติกรรมที่ครูแสดงออกมา เป็นต้นว่า พฤติกรรมที่ปรารถนาจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี โดยการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ การเป็นผู้มีความมานะพยายามในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ และเป็นผู้มีจริยธรรมสูง

5.2.3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือภาวะทางจิตใจที่ครูมีความผูกพันและยึดมั่นกับโรงเรียนหรือองค์กรของตน ส่งผลให้ครูมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของโรงเรียนหรือองค์กร มีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อโรงเรียน และตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของโรงเรียนและมีความต้องการที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนต่อไป ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง และ ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม

5.2.3.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับภารกิจของโรงเรียน

5.2.3.2 ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เกิดจากการคิดใคร่ครวญ โดยมีพื้นฐานอยู่บนความคุ้มค่าของสิ่งที่ครูทุ่มเทหรือมุ่งมั่นปฏิบัติภารกิจให้โรงเรียนกับผลตอบแทนที่ครูได้รับจากโรงเรียน โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื้อเรื่องในการทำงานของครูว่าจะทำงานกับโรงเรียนนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานแห่งใหม่

5.2.3.3 ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เกิดขึ้นจากอิทธิพลของค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองในสิ่งที่ครูได้รับจากโรงเรียน ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของครูที่มีต่อโรงเรียนหรือองค์กร

6. รูปแบบลิสเรล (LISREL Model) หรือรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หมายถึง รูปแบบเชิงสถิติที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Cause) แบบเส้นตรง (Linear) ระหว่างตัวแปรต่างๆ ทั้งตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variable หรือ Manifest Variable)

จำนวน 25 ตัว และตัวแปรแฝง (Latent Variable) จำนวน 6 ตัว โดยไม่มีเงื่อนไข หรือข้อจำกัดเกี่ยวกับทิศทางของการเป็นสาเหตุ

7. โปรแกรม LISREL หมายถึง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาขึ้นโดย Joreskog And Sorbom นำมาใช้เพื่อการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรณะครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยหรือไม่

8. รูปแบบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม LISREL พบว่า ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีความน่าจะเป็น (p-value) เข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index = AGFI) มีค่าเท่ากับ 1 หรือ เข้าใกล้ 1

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง หน่วยงานที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาภาคบังคับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน 20 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสกลนคร อุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย บึงกาฬ เลย นครพนม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ อัญญาเจริญ อุบลราชธานี ยโสธร ศรีสะเกษ สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และชัยภูมิ

10. โรงเรียนดีเด่น หมายถึง โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2555 แยกเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก คือ โรงเรียนบ้านแก่งม่วง อำเภอด่านซ้าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดกลาง คือ โรงเรียนสูงเนิน วิทยาคม อำเภอคำม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนา มิตรภาพที่ 126 อำเภอสว่างแดนดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

11. ครู หมายถึง ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนหรือสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ
ที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือระดับปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 3 หรือในระดับปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปีการศึกษา 2557

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์