

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารอ้างอิง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยอาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครู
  - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
  - 1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
  - 1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
  - 1.4 การประเมินสมรรถนะ
  - 1.5 สมรรถนะครู
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
  - 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
  - 3.2 ปัจจัยจิตจริยธรรม
  - 3.3 ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู
  - 3.4 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ
  - 3.5 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ
4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
  - 5.1 ความหมายของรูปแบบ
  - 5.2 ประเภทของรูปแบบ
  - 5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
  - 5.4 ลักษณะของรูปแบบที่ดี
  - 5.5 การตรวจสอบรูปแบบ

6. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
  - 6.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
  - 6.2 ลักษณะการใช้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
  - 6.3 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล
  - 6.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครู

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มนำมาใช้ในปี ค.ศ.1970 โดย David C. McClelland ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาและศาสตราจารย์ของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงสิ่งที่ทำให้บุคลากรซึ่งทำงานในตำแหน่งเดียวกัน แต่มีผลงานที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) (จิระประภา อัครบวร, 2549, หน้า 1-3) และในปีคริสต์ศักราช 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่อธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ที่ลอยอยู่ในน้ำ ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

- 1) ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย เป็นส่วนของความรู้แต่ละสาขาที่ได้เรียนมา (Knowledge) รวมทั้งเป็นส่วนของทักษะ (Skill) ด้วย เช่น ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่างๆ
- 2) ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำ ซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจน วัดได้ยาก และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ ส่วนของอัตมโนทัศน์ (Self-concept) ซึ่งเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ส่วนของภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self Image) ส่วนของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และส่วนของแรงจูงใจ (Motive) แม้ว่าส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวินิจฉัยของบุคคล แต่การที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึกจากส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำ ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง แต่ทั้งนี้ ต้องมีบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

## 1. ความหมายของสมรรถนะ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 1,169) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ เช่นเดียวกับความหมายของคำว่า สามารถ ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Competency ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะที่มีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถผลิตงานที่มีประสิทธิภาพและผลงานที่ดีเยี่ยมได้ และมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้อย่างหลากหลายทัศนะ ดังนี้ นักวิชาการในประเทศไทยได้แปลคำว่า Competency ไว้แตกต่างกัน เช่น แปลว่า สมรรถนะ ชีตความสามารถ หรือ ศักยภาพ (สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ, 2548, หน้า 13) เป็นต้นว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 5-6) ได้นิยามความหมายของสมรรถนะ โดยเน้นที่คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกอันเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์การ และณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551, หน้า 37) ก็ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ โดยเน้นที่คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมและคุณลักษณะอื่นที่ปรากฏอันเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์การ เช่นเดียวกับนิยามของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ส่วนนิยามความหมายสมรรถนะตามทัศนะของสมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2549, หน้า 10) นั้นได้นิยามโดยไม่เน้นที่คุณลักษณะหรือพฤติกรรมซึ่งทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่น แต่เน้นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติงานซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ และความประพฤติที่จำเป็นต่อการทำงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบหรือตามมาตรฐานวิชาชีพเท่านั้น นอกจากนี้ วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546, หน้า 33) ได้นิยามความหมายสมรรถนะว่า เป็นระดับความสามารถในการปรับใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เช่นเดียวกับทัศนะของนักวิชาการต่างประเทศ Mitrani, Dalziel and Fitt (1992, p. 11) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นลักษณะ เฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Spencer & Spencer (1993, p. 9) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

นอกจากนี้ Spencer & Spencer (1993, p. 11) ได้นิยามความหมายของสมรรถนะเพิ่มเติมอีกว่า เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion Reference) หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior Performance) โดยนิยามสมรรถนะในทัศนะของ Spencer & Spencer นั้นต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญ 5 ประการคือ แรงขับ (Motives) คุณลักษณะ (Traits) การรับรู้ตนเอง (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ดังนั้น สมรรถนะในความหมายของ Spencer & Spencer จึงสอดคล้องตามแนวคิดเรื่องสมรรถนะของ McClelland ที่อธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็งด้วย โดย McClelland (1973, pp. 1-14) ได้ให้นิยามของสมรรถนะ ว่าเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ โดยสมรรถนะในความหมายของ McClelland ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) นั้น ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ ซึ่งในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือ Self-concept คือ ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง รวมทั้ง Trait คือบุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล และ Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่พัฒนายาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล และส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Soft Skills”

เช่นเดียวกับทัศนะของ Boyatzis (1982, p. 58) ที่ได้นิยามสมรรถนะว่า หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับนิยามสมรรถนะในทัศนะของ McClelland ส่วน Good (1973, p. 121) ได้นิยามเกี่ยวกับสมรรถนะในความหมายที่คล้ายกัน โดยนิยามสมรรถนะว่าเป็นสิ่งที่บุคคลต้องมีในการทำงานทุกประเภท ได้แก่ ทักษะ (Skill) ความคิดรวบยอด (Concept) และทัศนคติ (Attitude) โดยสามารถนำเอาสิ่งเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่เป็นจริง สอดคล้องกับทัศนะของนักวิชาการไทยอีกท่านหนึ่ง

คือ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546, หน้า 21) ที่ได้นิยามสมรรถนะว่าเป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Abilities) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม (Attributes)

สรุปนิยามสมรรถนะตามทัศนะของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การกำหนดเอาไว้ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดและสังเกตได้ว่า บุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่โดดเด่นในองค์การ

## 2. ความสำคัญของสมรรถนะ

เนื่องจากสมรรถนะเป็นพฤติกรรมเชิงคุณลักษณะและความสามารถของส่วนบุคคลที่สะท้อนหรือปรากฏออกมาในรูปของการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมีความสำคัญต่อการบรรลุสัมฤทธิ์ผลขององค์การ

อย่างไรก็ตาม ในการนำแนวคิดสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ย่อมมีความสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การ ดังนี้ 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคลากรที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์การอย่างแท้จริง 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด จะต้องพัฒนาในเรื่องใด และช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้นเพียงใด 3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่บุคลากรในองค์การ 4) ช่วยสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของผลงาน เพราะสมรรถนะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของผลงานแล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวใดบ้าง 5) สมรรถนะของบุคลากร ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์การที่ดีขึ้น เพราะถ้าบุคลากรทุกคนมีการพัฒนาสมรรถนะของตนให้เอื้อต่อสัมฤทธิ์ผลของผลงานที่องค์การต้องการอย่างสม่ำเสมอแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การนั้น เช่น การเป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะบุคลากรทุกคน

ในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (ณรงค์วิทย์ แสันทอง, 2547, หน้า 11-16) การนำแนวคิดสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในองค์การ จึงมีประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มความสามารถขององค์การและความได้เปรียบในการแข่งขัน ใช้ในการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหาให้ตรงกับความต้องการขององค์การ การพัฒนาบุคลากร การพิจารณาค่าตอบแทนและใช้ในระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมขององค์การ และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

สมรรถนะจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ ตั้งแต่ระดับบุคลากรจนถึงระดับองค์การ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะที่บุคลากรมีอยู่ เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญว่า บุคลากรจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าผลการปฏิบัติงานครั้งที่ผ่านมานอกจากนี้ เมื่อเกิดสมรรถนะในระดับบุคลากรแล้ว ผลที่เกิดขึ้นต่อองค์การคือ ฝ่ายบริหารย่อมสามารถนำผลการประเมินมาเป็นตัวชี้วัดในการคัดเลือก เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากรในองค์การ รวมทั้งสามารถระบุสมรรถนะหลักที่แท้จริงขององค์การในการแข่งขันกับองค์การอื่นได้ สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนา เพื่อสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันได้ ประโยชน์ย่อมเกิดขึ้นระดับชาติในที่สุด ดังนั้น ความสำคัญของสมรรถนะจึงเกี่ยวข้องเนื่องกับการค้นหาและการระบุคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน อันได้แก่ บุคลากรทุกระดับขององค์การที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ

### 3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

เนื่องจากสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การกำหนดเอาไว้ โดยคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก ดังกล่าวนั้น มีความเกี่ยวเนื่องจากสิ่งซึ่งเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะหรือคุณลักษณะ พื้นฐานของสมรรถนะที่เป็นแรงผลักดันต่อบุคลิกลักษณะของบุคคล โดยอาจเปรียบเทียบได้กับส่วนของภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ตามแนวคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวมา ซึ่งประกอบด้วย ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) รวมทั้งแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ซึ่งองค์ประกอบของสมรรถนะหรือคุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะที่เป็นแรงผลักดันต่อบุคลิกลักษณะของบุคคล ตามที่ได้กล่าวมา ได้มีการจัดจำแนกออกเป็นประเภทต่างๆ โดยนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

Zwell (2000, pp. 26–53) ได้จำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม คือ 1) สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน เป็นสมรรถนะที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งในผลลัพธ์หรือมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Orientation) เป็นการตั้งเป้าหมายและมุ่งมั่นให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ท้าทาย การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Managing Performance) เป็นการให้ความสนใจทั้งปริมาณและคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน การมีอิทธิพล (Influence) เป็นการพัฒนาและเสนอกระบวนการให้เหตุผลที่น่าสนใจ เพื่อตัดสินใจจัดการในสิ่งที่เกี่ยวข้องตามความต้องการของตนเองและผู้อื่น ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการกระทำที่ปราศจากการบังคับต่อกลุ่มหรือบุคคลในการทำโครงการให้สำเร็จ ประสิทธิภาพในการผลิต (Production Efficiency) เป็นความสามารถในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีมาตรฐานของคุณภาพสูง โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นการปรับตัวและตอบสนองได้อย่างรวดเร็วและเปลี่ยนแปลงสภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ นวัตกรรม (Innovation) เป็นการสนับสนุนหรือนำวิถี กระบวนการใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ หรือการประดิษฐ์มาใช้เพื่อให้มีประสิทธิภาพเท่าที่เป็นไปได้ ความสนใจในคุณภาพ (Concern for Quality) เป็นการเตรียมวัสดุ วิธีการและทรัพยากรอย่างระมัดระวัง โดยควบคุมความถูกต้องและคุณภาพของงาน การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการวิเคราะห์ระบบ กระบวนการ และแนวโน้มการปฏิบัติงาน เพื่อโอกาสสำหรับการปรับปรุง ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค (Technical Expertise) เป็นสมรรถนะที่บุคคลฝึกฝนทักษะทางเทคนิคและความรู้ มีการพัฒนาวิธีที่มีอยู่ให้ปรับเปลี่ยนตามต้องการ เพื่อใช้แก้ปัญหาทางเทคนิค 2) สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ เป็นสมรรถนะที่สัมพันธ์กับลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นสมรรถนะที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมุ่งในการบริการ (Service Orientation) เป็นการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างตรงเวลาและสุภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ การตระหนักรู้ปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Interpersonal Awareness) เป็นความสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น จัดการปัญหาที่ละเอียดอ่อนที่มีต่อผู้อื่นในทางที่ไม่คุกคาม มีความเข้าใจในความเป็นไปขององค์การและใช้พลังวัตขององค์การในการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building) เป็นการพัฒนาลักษณะ

ได้ง่ายกับผู้คนหลากหลาย มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการติดต่อสื่อสารให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพและวัฒนธรรมของผู้อื่น การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) เป็นการแก้ ปัญหาความขัดแย้งและไม่เห็นด้วยในทางที่ทุกกลุ่มรู้สึกพึงพอใจและเห็นพ้องซึ่งกันและกัน โดยดึงเอาความคิดที่ดีที่สุดของทุกฝ่ายมาสร้างวิธีแก้ปัญหาที่ดีและมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา ความตั้งใจในการติดต่อสื่อสาร (Attention to Communication) เป็นการรวบรวมและแสดงความคิดได้อย่างชัดเจน ใช้วิธีการและช่องทางการสื่อสารได้อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ ความรู้สึกไวต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cross-cultural Sensitivity) เป็นการปรับเปลี่ยนการติดต่อสื่อสารและพฤติกรรมพื้นฐานที่มาจากความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นความสามารถที่สะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเชื่อ ความรู้สึกและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์และความจริงใจ (Integrity and Truth) เป็นการสะท้อนความรู้สึกต่อตนเอง การยอมรับตนเอง เป็นการทำงานให้เสร็จสิ้นบนพื้นฐานของความผูกพันและข้อตกลงร่วมกัน การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นสมรรถนะที่บุคคลแสดงความสามารถที่จะพัฒนา มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการค้นหาโอกาสที่จะเพิ่มการเติบโตและการพัฒนา ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) เป็นความสามารถในการตัดสินใจได้ แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูงหรือสถานการณ์ที่คลุมเครือ คุณภาพในการตัดสินใจ (Decision Quality) เป็นการตัดสินใจที่มีคุณภาพ โดยมีการวิเคราะห์ถึงผลกระทบทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งผลกระทบอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นก่อนการตัดสินใจ การจัดการความเครียด (Stress Management) เป็นความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ โดยแสดงความรู้สึกอย่างเหมาะสม สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างสุภาพและอดกลั้นในทางที่ลดความเครียด โดยปราศจากการทำลายมิตรภาพหรือผลผลิต แม้ในสถานการณ์ที่กดดัน การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) เป็นการทำความเข้าใจ โดยการวิเคราะห์และแก้ปัญหา สามารถระบุและประเมินสาเหตุที่เป็นไปได้ของปัญหา ความคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) เป็นการใช้แนวคิดและความคิดทั่วไป เพื่อค้นหาความคล้ายคลึงกันมาสร้างแนวทางและวิธีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ 4) สมรรถนะด้านการจัดการ เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงศักยภาพในการบริหารจัดการและเป็นสิ่งที่เป็นตัวตัดสิน



ของการเป็นนักบริหารจัดการที่ดีเยี่ยม ซึ่งประกอบด้วย การสร้างทีมงาน (Building Teamwork) เป็นการสร้างทิศทางของโครงการและมอบหมายให้สมาชิกในทีมจัดสิ่งขวางกั้นขององค์การ ระบุทรัพยากรที่นำมาช่วยเหลือทีมได้ มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others) เป็นการใช้วิธีการที่หลากหลายในการเพิ่มพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น การสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้อื่น (Empowering Others) เป็นการช่วยให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพโดยให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ แต่ให้ความเป็นอิสระและเพิ่มอำนาจในการทำงาน การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างถูกต้องแก่ผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นเข้าใจอุปสรรคขวางกั้น การพัฒนาตนเอง 5) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ เป็นสมรรถนะที่ช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์หรือภารกิจของหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) เป็นสมรรถนะที่ผู้นำเข้าใจจุดอ่อนจุดแข็งขององค์การ และใช้แนวโน้มของการตลาด เพื่อพัฒนาบริหารกลยุทธ์ในระยะยาว ความสนใจในการดำเนินการ (Entrepreneurial Orientation) เป็นการค้นหาโอกาสของการดำเนินการ เพื่อสร้างความเติบโตแก่องค์การ การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เป็นผู้สื่อสาร ผู้จูงใจ นักวิเคราะห์และมีวิสัยทัศน์ สามารถจัดการการเปลี่ยนแปลง การสร้างความผูกพันต่อองค์การ (Building Organizational) เป็นการแสดงออกและสร้างสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุขสบาย ความซื่อสัตย์และผูกพันภายในองค์การ วัตถุประสงค์ หลักการและค่านิยม (Purpose, Principle and Values) เป็นการตัดสินใจและปฏิบัติงานบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ หลักการและค่านิยมในการจูงใจหรือตัดสินใจเกี่ยวกับผู้อื่น

McClelland (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 2-3) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะตามคุณลักษณะและความแตกต่างในการปฏิบัติงานของบุคคล เป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) เป็นความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่ดีออกจากผู้ที่ปฏิบัติงานปานกลางได้ 2) สมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating Competencies) เป็นปัจจัยต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมี แต่ผู้ปฏิบัติงานปานกลางไม่มี โดยเป็นสิ่งที่บอกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มี

ผลการปฏิบัติงานดีและผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง แต่ Bryant and Poustie (2001, p. 19) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น 3 ประเภท โดยไม่เน้นที่คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เน้นที่ค่านิยมขององค์การด้วย คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่องค์การทำได้ดีที่สุดใน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์การ 2) สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral Competency) หรือสมรรถนะด้านบุคคล (Personal Competency) เป็นคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติ 3) สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competency) หรือสมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือทักษะในการประกอบวิชาชีพ

นอกจากนี้ นักวิชาการไทย คือ ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2547, หน้า 10-11) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ตามบุคลิกลักษณะของบุคคลและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ 2) สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) เป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) เป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่นเดียวกับนักวิชาการไทยอีกท่านหนึ่ง คือ จิรประภา อัศวบรร (2549, หน้า 68) ที่ได้แบ่งสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นพฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์การต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์การ 2) สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) เป็นคุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์การทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์การ 3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) เป็นทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบและประเภทของสมรรถนะ ได้ว่าเป็นองค์ประกอบของบุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยเป็นสิ่งที่มีความผลักดันต่อบุคลิกลักษณะของบุคคลทำให้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกดังกล่าว นั้น มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งซึ่งเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะหรือคุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะโดยสามารถจำแนกสมรรถนะหรือคุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะ ออกเป็นประเภทต่างๆ ได้ เช่น การจำแนกตามบุคลิกลักษณะของบุคคลและลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยการจำแนกสมรรถนะเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2) สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

#### 4. การประเมินสมรรถนะ

การประเมินเป็นกระบวนการตัดสินใจ ดีค่า หากคุณค่าจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรม และการปฏิบัติ เพื่อเป็นข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ การประเมินสมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรขององค์การ มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

การประเมินสมรรถนะตามแนวคิดของนักวิชาการมีหลายวิธี ดังนี้

1) การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการประเมินโดยสังเกตการปฏิบัติงานประจำวัน ถ้าบุคลากรปฏิบัติงานได้ไม่มีข้อผิดพลาด สามารถสรุปได้ว่า เป็นผู้ที่มีสมรรถนะ ทั้งนี้ Gopee (2000, pp. 724-729) ได้ให้ทัศนะในการประเมินสมรรถนะโดยวิธีการสังเกต ประเมินสมรรถนะว่าการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีการสังเกต นอกจากจะเป็นวิธีที่ผู้ประเมินได้เห็นสมรรถนะที่แท้จริงในขณะที่ปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินแล้ว ยังเป็นการพัฒนาการกระจายอำนาจในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน และกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น แสวงหาสิ่งที่จะช่วยให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากขึ้น แต่การประเมินด้วยวิธีนี้อาจมีปัญหาที่เกิดจากผู้ที่ทำกรประเมินมีข้อจำกัดในด้านความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้อง ผู้ประเมินอาจวิจารณ์การปฏิบัติงานมากเกินไป และขาดเหตุผลในการสนับสนุนการวิจารณ์อย่างเหมาะสม ส่วนผู้ถูกประเมินอาจมีความวิตกกังวลมากขึ้น ขาดความมั่นใจในตัวเองและไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ประเมิน จนอาจนำไปสู่ความขัดแย้งในหน่วยงานได้ นอกจากนี้ การสังเกตขณะปฏิบัติงาน

เป็นการตรวจสังเกตขณะปฏิบัติงานอยู่ โดยมีการบันทึกอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ทำให้ทราบสถานการณ์ที่บุคลากรใช้แก้ปัญหาและตัดสินใจ ข้อดี คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถทบทวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้จากการบันทึก เมื่อนำข้อมูลมาประกอบการประเมิน ย่อมทำให้การประเมินมีความถูกต้องเหมาะสม ข้อเสีย คือ ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ได้บันทึกข้อมูลไว้ ทำให้จำเหตุการณ์ไม่ได้ เมื่อถึงเวลาประเมิน 2) การทดสอบสมรรถนะ (Competency Testing) เป็นการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ โดยการใช้แบบทดสอบหรือมีการสาธิตให้ดูแล้วมอบหมายงานให้ทำ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ ส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ถูกต้องตามมาตรฐาน และเป็นข้อมูลในการประเมินการปฏิบัติงาน (Fey & Miltner, 2000, pp. 126-132) 3) การจำลองสถานการณ์ (Simulation) การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่บางครั้งไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากขาดโอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การจำลองสถานการณ์จึงเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้ยาก Fey & Miltner (2000, p. 95) และ Kob (1997, pp. 10-12) ได้ให้ทัศนะว่า การประเมินสมรรถนะโดยการจำลองสถานการณ์ ช่วยให้บุคคลมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการตัดสินใจและด้านการให้บริการ แต่การประเมินด้วยวิธีนี้ ต้องมีการวางแผนการปฏิบัติและการประสานงานหลายด้าน ทั้งด้านบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการประเมิน ด้านอุปกรณ์ ด้านสถานที่ เวลา ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการประเมิน ซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเช่นกัน 4) การประเมินตนเอง (Self-report) เป็นการประเมินของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะหรือความสามารถของตนเอง การประเมินวิธีนี้เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะต่อไป (Kelly-Thomas, 1998) การประเมินตนเองมีข้อดี คือ การได้มีโอกาสประเมินตนเองทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและข้อมูลบางอย่างไม่มีใครทราบนอกจากตัวเราเอง การประเมินตนเองเป็นวิธีกระตุ้นให้ผู้ประเมินตระหนักถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเอง การรับรู้ถึงข้อจำกัดหรือความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสบายใจแก่ผู้ประเมินอีกด้วย (Gopee, 2000, pp. 724-729) ข้อด้อยของการประเมินตนเองคือ อาจจะเกิดผลการประเมินค่อนข้างสูงกว่าความเป็นจริง และอาจมองข้ามปัญหาที่สำคัญบางประการของตนเองได้

สรุปได้ว่า การประเมินสมรรถนะเป็นกระบวนการตัดสิน ดีค่า หาคุณค่า จากความรู้ ความสามารถ ทักษะและบุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออก ทางพฤติกรรมและการปฏิบัติ เพื่อเป็นข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน ที่กำหนดไว้วิธีการประเมินสมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน จึงต้องมีการตรวจสอบโดยการประเมินสมรรถนะ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความพร้อม และสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

### 5. สมรรถนะครู

การพัฒนาครูบนฐานความคิดสมรรถนะหรือสมรรถนะครูของไทย เริ่มจาก กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้มีระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้น ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2548 โดยการนำแนวคิด ทฤษฎีสมรรถนะตามที่กล่าวมาข้างต้น มาใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามากยิ่งขึ้น ภายใต้หลักความเชื่อ ที่ว่า เมื่อครูหรือบุคลากรขององค์การมีสมรรถนะสูงขึ้นย่อมสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ ผลสำเร็จและส่งผลให้สถานศึกษาหรือองค์การมีผลการดำเนินงานที่บรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายด้วย

เนื่องจากสมรรถนะครูเป็นพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดี จนทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น ดังนั้น การพัฒนาครูบนฐานความคิดสมรรถนะจากแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยา ของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ผลงาน ที่โดดเด่นกว่าคนอื่นในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่าง กัน ทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันตามที่กล่าวมา จึงเป็นแนวคิด ทฤษฎี ที่เหมาะสมต่อการนำมาใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้การนำแนวคิด ทฤษฎีสมรรถนะดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษายังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

สรุปได้ว่า การนำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะซึ่งว่าด้วยคุณลักษณะ ของบุคคลที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน อันประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงาน ได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น เมื่อนำมาใช้ในระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาย่อมมีความเหมาะสมและอำนวยผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษามากยิ่งขึ้น

### 5.1 องค์ประกอบของสมรรถนะครู

สมรรถนะครูซึ่งเป็นคุณลักษณะเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครู และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมี ประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการของแต่ละองค์การได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู อันประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แต่ละองค์การได้สรุปเกี่ยวกับประเภทและองค์ประกอบของสมรรถนะครู ไว้ดังนี้

สมรรถนะครูของสำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548, หน้า 10-15) มีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะด้านภาษา และเทคโนโลยีสำหรับครู ประกอบด้วย
  - 1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมาย ได้อย่างถูกต้อง
  - 2) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง
  - 3) สามารถใช้ คอมพิวเตอร์พื้นฐาน

2. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 1) สามารถวิเคราะห์หลักสูตร 2) สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย 3) สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร 4) สามารถจัดทำหลักสูตร

3. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค 2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3) สามารถเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู ประกอบด้วย 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน 3) สามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

6. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ประกอบด้วย 1) มีภาวะผู้นำ 2) สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน 3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ 4) สามารถในการประสานประโยชน์ 5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

7. สมรรถนะด้านการวิจัยทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) สามารถทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8. สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

9. สมรรถนะด้านความเป็นครู ประกอบด้วย 1) รัก เมตตา และปรารถนาดีแก่ผู้เรียน 2) อุดหนุนและรับผิดชอบ 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) มีวิสัยทัศน์

สมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 100-103) มีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 2) การบริการที่ดี ได้แก่ ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 3) การพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 4) การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้เหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสุขภาพกาย จิตที่ดีให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาและการกำกับชั้นเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มศักยภาพและสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่น 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ เขียนเอกสารทางวิชาการและความสามารถในการวิจัย 5) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน ได้แก่ ความสามารถในการนำชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษาและความสามารถในการร่วมกิจกรรมชุมชน

3. สมรรถนะด้านวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การมีวินัย ได้แก่ การควบคุมตนเอง การปฏิบัติตามกติกาสังคม 2) การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย ทางวาจา ทางจิตใจ 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม 4) ความรัก ศรัทธาในวิชาชีพ 5) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ



สมรรถนะครูของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) ปี 2549 มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความสามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในการแสวงหาความรู้ 3) ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการแสวงหาความรู้ 4) ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 5) ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน 7) ความสามารถในการพัฒนาและใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ 8) ความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้ 9) ความสามารถในการทำการวิจัยในชั้นเรียน 10) ความสามารถในการแนะแนวและให้คำปรึกษา 11) ความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับชุมชน 12) ความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นครูผู้นำ 13) การปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ 14) ความสามารถในการวิเคราะห์และพัฒนาตนเอง

สมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2553, หน้า 26-38) มีรายละเอียด ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง 2) การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 3) การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 4) การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลัก

คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างคุณธรรมในวิชาชีพครู

## 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด 2) การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ 5) ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สมจิต สวธนไพบุลย์ และคณะ (2545, หน้า 5) ได้พัฒนารูปแบบ การพัฒนาคณาจารย์และชุดเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน เรียกว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูและการวิจัย

หรือรูปแบบ พสว. (Teaching Professional and Research Competency Development หรือ TPRCD Model) ขึ้น เพื่อใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจของคณาจารย์ที่เน้นความสอดคล้องตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 โดยจำแนกสมรรถนะไว้ 10 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะทางวิชาชีพครู 2) สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) สมรรถนะด้านการพัฒนาทักษะการคิดและการจัดการ 5) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 6) สมรรถนะด้านการเสริมพลังการเรียนรู้ 7) สมรรถนะด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 8) สมรรถนะด้านเทคนิคการใช้ การสร้างแหล่งการเรียนรู้ 9) สมรรถนะด้านการออกแบบหลักสูตรการสอนรายวิชา และ 10) สมรรถนะด้านการวิจัยสู่การพัฒนาวิชาชีพครู

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลงทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า มีการกำหนดสมรรถนะครูสอดคล้องกัน 14 ด้าน ได้แก่ 1) การสื่อสารและการใช้ภาษา 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) ความรู้ในวิชาที่สอนและวิชาที่เกี่ยวข้อง 4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 6) การบริหารและจัดการชั้นเรียน 7) การใช้นวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศ 8) การวัดและประเมินผล 9) การวิจัยในชั้นเรียน 10) จิตวิทยาสำหรับครู 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะครูได้ว่าเป็นการนำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะซึ่งว่าด้วยคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในสถานศึกษาหรือองค์การ โดยทำการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูหรือบุคลากร ได้แก่ สมรรถนะด้านภาษาและเทคโนโลยี สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

เป็นต้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหรือองค์การได้อย่างแท้จริง

## 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะครู

ได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะครู ซึ่งนำเสนอโดยนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

เมธัส วันแอกเลาะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับสมรรถนะและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามในระดับมัธยมศึกษาเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ มโนทัศน์แห่งตน บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และเจตคติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยสมรรถนะด้านมโนทัศน์แห่งตนเป็นสมรรถนะที่อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ สมรรถนะด้านเจตคติ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ความรู้และทักษะตามลำดับ

วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552, หน้า 75-78) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ คือ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยมีองค์ประกอบของสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน

เบญจวรรณ อินตะวงศ์ (2554, หน้า 82-83) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 พบว่า ครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอนอยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง โดยมีองค์ประกอบของสมรรถนะครู คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

อนุลิทธิ นามโยธา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะครูได้ว่าเป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาหรือรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู รวมทั้งเป็นการศึกษาระดับสมรรถนะของบุคลากรครูซึ่งจำแนกตามองค์ประกอบของสมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

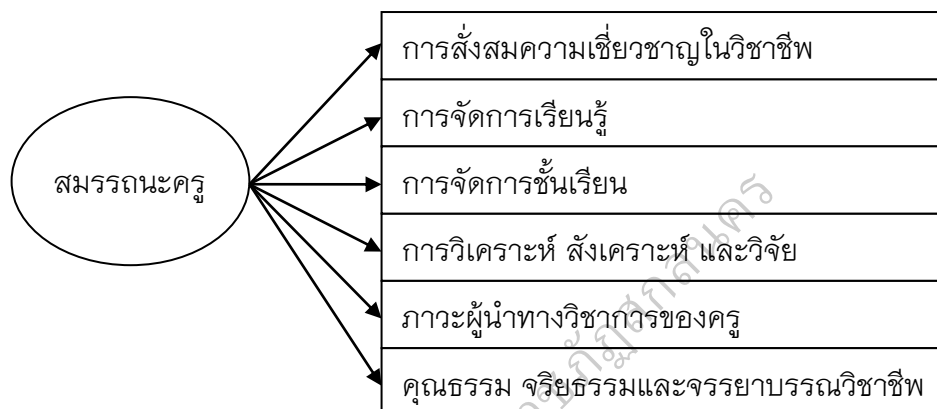
### 5.3 การสังเคราะห์สมรรถนะครู

จากการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ รวมทั้งการศึกษาคำนิยามสมรรถนะครูที่กำหนดโดยองค์การหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และสมรรถนะครูที่กำหนดโดยนักวิชาการทางการศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะครู เพื่อนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะครู ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์สมรรถนะครู

นักวิชาการ นักวิจัย	สมรรถนะครู										
	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2. การบริการที่ดี	3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	4. การทำงานเป็นทีม	5. การจัดการเรียนรู้	6. การพัฒนาผู้เรียน	7. การจัดการชั้นเรียน	8. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย	9. การนำทางวิชาการของครู	10. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	11. ความสัมพันธ์กับชุมชน
1. สมจิต สวธน์ไพบุลย์ และคณะ (2545)			✓		✓			✓		✓	
2. สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548)			✓		✓		✓	✓	✓	✓	
3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2548)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
4. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2549)			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
5. เมธีส วันแฉะ (2550)			✓							✓	
6. พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และคณะ (2551)			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
7. วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
8. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9. เบญจวรรณ อินตะวงค์ (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10. อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555)	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	
ความถี่	5	5	10	5	8	4	7	8	6	9	5
ร้อยละ	50	50	100	50	80	40	70	80	60	90	50

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะครู โดยใช้เกณฑ์ความถี่ ร้อยละ 60 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ ซึ่งได้องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 6) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ



ภาพประกอบ 2 สมรรถนะครู

สมรรถนะครูที่ได้จากการสังเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ได้องค์ประกอบสมรรถนะครูตามภาพประกอบ 2 โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

5.3.1 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะครูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงานหรือองค์การ ดังนี้ สมจิต สวชนไพบุลย์ และคณะ (2545); สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548); สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549); เมธัส วันแฉล๊ะ (2550); พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2551); วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2554) และ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพหรือการพัฒนาตนเอง เป็นการชวนขยาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในด้านการพัฒนาผู้เรียน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ด้วยการศึกษาค้นคว้า

หาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ ทั้งความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

5.3.2 การจัดการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะครู ที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงานหรือองค์การ ดังนี้ สมจิต สวธนไพบุลย์ และคณะ (2545); สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548); สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549); พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2551); วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และ เบญจวรรณ อินตะวงค์ (2554) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า การจัดการเรียนรู้เป็นความสามารถในการบริหารและพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อและพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และวัดประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นความสามารถในการปลูกฝัง พัฒนา คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ กำกับดูแลชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

5.3.3 การจัดการชั้นเรียน เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะครู ที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงานหรือองค์การ ดังนี้ สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548); สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549); พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2551); วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และ เบญจวรรณ อินตะวงค์ (2554) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า การจัดการชั้นเรียนเป็นความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนการสอน การจัดข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้นเรียน เอกสารประจำวิชา โดยจัดระบบข้อมูลและเอกสารให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ การมีความยืดหยุ่นในการจัดห้องเรียน รวมทั้งส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน โดยกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เรียนให้เป็นไปตามข้อตกลงของการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน รวมทั้งสามารถปรับพฤติกรรมของผู้เรียนให้เรียนร่วมกันได้อย่างราบรื่น



#### 5.3.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัย เป็นองค์ประกอบ

ของสมรรถนะครูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงานหรือองค์การ ดังนี้ สมจิต สวธนโพนบูลย์ และคณะ (2545); สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548); สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549); พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2551); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2554) และ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า การวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเป็นความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย แล้วประมวลหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนหรือพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

#### 5.3.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะ

ครูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงานหรือองค์การ ดังนี้ สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548); สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549); พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2551); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2554) และ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ที่มุ่งงานเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน และองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

#### 5.3.6 คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นองค์ประกอบ

ของสมรรถนะครูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงานหรือองค์การ ดังนี้ สมจิต สวธนโพนบูลย์ และคณะ (2545); สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548); สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549); เมธัส วันแอมเลาะ (2550); พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2551); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2554)

และ อนุสิทธิ นามโยธา (2555) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ชื่อสัตย์ เสียสละ มีวินัย เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบ ต่อผู้เรียนและสังคม มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู

### แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูเป็นการนำแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูหรือส่งผลต่อคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพ มาทำการศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครู พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูหลายปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ของครู ซึ่งเป็นคุณสมบัติของบุคคลหรือบุคลากรครูที่เกิดจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และการศึกษาอบรมมาผสมผสานกันทำให้บุคลากรครูเป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจิตจริยธรรม ซึ่งเป็นลักษณะภายในจิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหรือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานของบุคลากรครู ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งเป็น ลักษณะภายในจิตใจของบุคลากรครูอันเป็นสาเหตุสำคัญแห่งพฤติกรรมประสิทธิภาพ หรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัย ที่มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครูหรือมีผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์การ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรครูหรือมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์การด้วยเช่นกัน โดยปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ สุพรรณณี กุเหล็กดำ (2545); ปัตติยะ ศุภรัมย์ (2546); จุฑามาศ มุสิเกิด (2548); สมหมาย นาควิเชียร (2548); เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548); วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552); จุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) และ สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554)

## 1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ซึ่งนำเสนอโดยนักวิชาการ ดังนี้

สุพรรณณี กุเหล็กดำ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนทางสังคมและเจตคติต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษทั้งในภาพรวมและรายด้าน ส่วนปัจจัยด้านครูผู้สอนที่เป็นตัวแปรการได้รับการอบรม วุฒิของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการใช้สื่อการสอน

ปัตติยะ ศุภรัมย์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยกระตุ้น โดยรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของครูในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร ความเป็นส่วนตัว ส่วนด้านสภาพภาพของอาชีพ ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน

จุฑามาศ มุสิเกิต (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของประสพการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครูและความพึงพอใจในชีวิตต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมการทำงานของครู ด้านค่านิยมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีค่านิยมการทำงานอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี และให้ความสำคัญกับงานในระดับสูง 2) สหสัมพันธ์คาโนนิคอลลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรม

การทำงาน เมื่อพิจารณาในกรณีที่จำแนกตัวแปรค่านิยมการทำงานเป็นรายด้าน ปรากฏความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ชุด โดยความสัมพันธ์ชุดที่หนึ่งเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตและเจตคติต่อวิชาชีวเคมี ซึ่งตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ตัวแปรค่านิยมการทำงานเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน และตัวแปรการให้ความสำคัญกับงาน ความสัมพันธ์ชุดที่สองเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ค่านิยมการทำงานด้านความก้าวหน้า ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านวิถีการดำเนินชีวิต และพฤติกรรมการทำงาน ตามลำดับ

สมหมาย นาควิเชียร (2548, หน้า 58-64) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ทักษะติดต่อการประกอบวิชาชีพครู การสนับสนุนจากสังคม และลักษณะงานที่ปฏิบัติกับสมรรถนะครูมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่

เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ 2) การปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การเตรียมการสอน การปฏิบัติการสอน การประเมินผล การผลิตและใช้สื่อ การปกครองชั้นเรียน การร่วมมือกับเพื่อนครู ความสัมพันธ์กับชุมชน ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร การแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาตนเอง 3) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู 4) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับนักเรียน อาชีพความเป็นครู ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เทคนิคการนิเทศ นโยบายการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู 5) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูด้วยการเพิ่มรายได้และสวัสดิการ งบประมาณการผลิตสื่อและอุปกรณ์ ควรส่งเสริมทั้งปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ

วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552, หน้า 82) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล คือ ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยเชิงใจวัดได้จาก ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนวัดได้จากนโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ และสภาพการทำงาน

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ตัวแปรลักษณะทางสังคมกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ประเภทตำแหน่งงาน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม โดยผลปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศกับการถ่ายทอดสังคมในการทำงาน อายุกับสุขภาพจิต อายุกับความเชื่ออำนาจในตน

สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554, หน้า 154-155) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูมีหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยภูมิหลังของครู ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การอบรม จำนวนเวลาการสอน จำนวนนักเรียนต่อห้อง เจตคติต่ออาชีพครู ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับชื่อเสียงทางวิชาการ ความมั่นคงในงาน เงินเดือน และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายการบริหาร การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การเสริมสร้างอำนาจการทำงาน

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ได้ว่าเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ปัจจัยจิตลักษณะหรือจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น ที่มีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์ต่อกลุ่มตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงาน ค่านิยมการทำงาน การให้ความสำคัญกับงาน หรือส่งผลต่อลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพ

## 2. การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

จากการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูหรือส่งผลต่อคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู เพื่อนำไปสู่การกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู โดยพิจารณาจากเกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ดังแสดงในตาราง 2

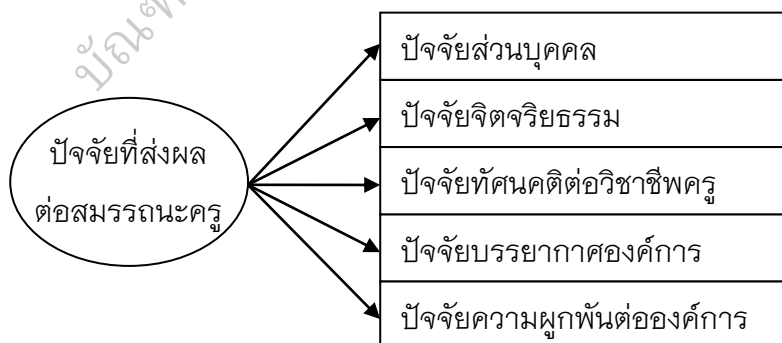
ตาราง 2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

นักวิชาการ นักวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผล ต่อสมรรถนะครู	1. ปัจจัยส่วนบุคคล	2. ปัจจัยจิตจริยธรรม	3. ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู	4. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	5. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ	6. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร
1. สุพรรณณี กุเหล็กคำ (2545)		✓		✓	✓		✓
2. ปัตติยะ ศุภธรรมย์ (2546)		✓	✓		✓	✓	
3. จุฑามาศ มุสิกเกิด (2548)		✓	✓	✓	✓	✓	
4. สมหมาย นาควิเชียร (2548)			✓	✓	✓	✓	
5. เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548)		✓	✓	✓	✓	✓	
6. วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552)			✓		✓	✓	

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ นักวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผล ต่อสมรรถนะครู		1. ปัจจัยส่วนบุคคล	2. ปัจจัยจิตจริยธรรม	3. ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู	4. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	5. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ	6. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร
	7. จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความถี่	6	7	5	8	7	2		
ร้อยละ	75	88	63	100	88	25		

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ ซึ่งได้องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยจิตจริยธรรม 3) ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู 4) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ 5) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ



ภาพประกอบ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูที่ได้จากการสังเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์ ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ตามภาพประกอบ 3 โดยมีรายละเอียดแต่ละปัจจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ สุพรรณณี กุเหล็กดำ (2545); ปัตติยะ ศุภกรมย์ (2546); จุฑามาต มุสิเกิด (2548); เขียวลักษณ์ น้อยสกุล (2548); จุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) และ สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) โดยปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคุณสมบัติของบุคคลหรือบุคลากรครูที่เกิดจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และการศึกษาอบรมมาผสมผสานกันทำให้บุคลากรครูเป็นผู้มี คักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การศึกษาอบรม

2.2 ปัจจัยจิตจริยธรรม เป็นปัจจัยที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ ปัตติยะ ศุภกรมย์ (2546); จุฑามาต มุสิเกิด (2548); สมหมาย นาควิเชียร (2548); เขียวลักษณ์ น้อยสกุล (2548); วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552); จุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) และ สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) โดยปัจจัยจิตจริยธรรม เป็นลักษณะภายใน จิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยบุคลากรครูที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยอมปรารถนาที่จะทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี โดยทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ส่วนบุคลากรครู ที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม กับกาลเทศะและเป็นผู้มีจริยธรรมสูง สำหรับบุคลากรครูที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นความเชื่อ อำนาจในตน ย่อมเป็นผู้ที่เชื่อว่าตนสามารถทำนายและควบคุมผลที่เกิดกับตนได้มาก จึงเป็นผู้ที่มีกำลังในการริเริ่มการกระทำสิ่งต่างๆ และมีความมานะพยายามในการพัฒนา ตนเอง ปัจจัยจิตจริยธรรม ประกอบด้วย เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต

2.3 ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู เป็นปัจจัยที่อาศัยผลการวิจัย จากนักวิชาการ ดังนี้ สุพรรณณี กุเหล็กดำ (2545); จุฑามาต มุสิเกิด (2548); สมหมาย นาควิเชียร (2548); เขียวลักษณ์ น้อยสกุล (2548) และ สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) โดยปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครูเป็นลักษณะภายในจิตใจของบุคลากรครูอันเป็นสาเหตุ สำคัญแห่งพฤติกรรมประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู



ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู และการปฏิบัติตนต่อวิชาชีพครู

#### 2.4 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่อาศัยผลการวิจัย

จากนักวิชาการ ดังนี้ สุพรรณณี กุเหล็กดำ (2545); ปัตติยะ ศุภรัมย์ (2546); จุฑามาต มุสิเกิต (2548); สมหมาย นาควิเชียร (2548); เขาวลัษณ์ น้อยสกุล (2548); วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552); จุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) และ สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) โดยปัจจัยบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรมและ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การหรือมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจาก เป็นปัจจัยที่จูงใจหรือช่วยกระตุ้นให้บุคลากรพึงพอใจ โดยปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นเครื่องช่วยค้ำจุนมิให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น บรรยากาศที่ดีและเหมาะสมย่อมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุผล สำเร็จ ดังนั้น การสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมต่อการทำงาน รวมทั้งสนับสนุน ให้บุคลากรครูมีขวัญและกำลังใจที่ดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรครูดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น และการสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน

#### 2.5 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่อาศัยผลการวิจัย

จากนักวิชาการ ดังนี้ ปัตติยะ ศุภรัมย์ (2546); จุฑามาต มุสิเกิต (2548); สมหมาย นาควิเชียร (2548); เขาวลัษณ์ น้อยสกุล (2548); วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552); จุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) และ สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) โดยปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การหรือมีผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัย ที่ทำให้บุคลากรครูแสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่น ในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ขององค์การและปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป บุคลากรครูที่มีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมทุ่มเท ตั้งใจและเอาใจใส่ในงาน ทำให้ผล การปฏิบัติงานของบุคลากรครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้า และประโยชน์แก่องค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันตามมาตรฐานสังคม

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

ผลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยภูมิหลังเป็นคุณสมบัติของบุคลากร หรือผู้บริหารองค์การที่เกิดจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และการศึกษาอบรม มาผสมผสานกันทำให้บุคลากรเป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1.1 ความหมายของปัจจัยส่วนบุคคล

ความหมายของปัจจัยส่วนบุคคล ตามทัศนะของนักวิชาการ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคลากรหรือผู้บริหารองค์การที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การศึกษาอบรม (จุฑารัตน์ กิตติเขมากร, 2553, หน้า 90; อนุสิทธิ์ นามโยธา, 2555, หน้า 19; ปิยะ เจริญเวชรักษ์, 2556, หน้า 7)

#### 1.2 ความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคล

นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคล ไว้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยภูมิหลังเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบุคลากรหรือผู้บริหารองค์การซึ่งมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจหรือการบริหารองค์การ เนื่องจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และการผ่านการศึกษาอบรมของแต่ละบุคคลย่อมส่งผลให้บุคลากรหรือผู้บริหารองค์การนั้นเป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานหรือมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการบริหารจัดการองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (อนุชา กอนพวง, 2550, บทคัดย่อ; จุฑารัตน์ กิตติเขมากร, 2553, หน้า 90; อนุสิทธิ์ นามโยธา, 2555, หน้า 19; ปิยะ เจริญเวชรักษ์, 2556, หน้า 7)

### 1.3 องค์ประกอบของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของบุคลากรหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และผ่านการศึกษาอบรม ผสมผสานกัน ทำให้เกิดภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการบริหารจัดการองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบส่วนบุคคลไว้หลากหลาย ดังนี้

#### 1.3.1 ระดับการศึกษา

สังคมไทยเห็นความสำคัญของการศึกษาและเชื่อว่าการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของบุคลากรหรือผู้บริหาร โดยมีนักวิชาการจำนวนหนึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่องระดับการศึกษา มีข้อค้นพบดังนี้ อนุชา กอนพวง (2550, บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลหรือภูมิหลังผู้บริหารจากนักวิชาการจำนวนหนึ่งจึงเลือกภูมิหลังผู้บริหารที่เป็นตัวแปรแฝงแล้วทำการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่สามารถวัดภูมิหลังที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สอดคล้องกับสมชาย เทพแสง (2548, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งอำพร อัครโรจนกุลชัย (2546, บทคัดย่อ) วิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะมีพฤติกรรมการบริหารอย่างมีจริยธรรมสูงด้วย ส่วนสวรรยา อธิวิทย์ (2546, บทคัดย่อ) วิจัยพบว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การ และประคอง รัตมีแก้ว (2545, บทคัดย่อ) วิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารและแบบภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการบริหาร และแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อธิระพงษ์ สุพรรณ (2543, บทคัดย่อ) วิจัยพบว่า วุฒิการศึกษามีผลต่อบทบาทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา พรรณพร หฤทัยถาวร (2542, บทคัดย่อ) ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือปริญญาตรีขึ้นไป ทำงานให้ประสพผลสำเร็จสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒินอปริญญาตรีหรือต่ำกว่า นอกจากนี้ นักวิชาการต่างประเทศ ได้แก่ Hoy & Miskel (2001) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

Pressel (1986, p. 156) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิก ลักษณะและแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกจะมีความเป็น กัลยาณมิตร ให้ความอบอุ่นแก่ผู้ร่วมงาน Pendley (1985, p. 43) ศึกษาเกี่ยวกับ บุคลิก ลักษณะส่วนตัวของหัวหน้าหรือครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษามลรัฐไวโอมิ่ง สหรัฐอเมริกา พบว่า การศึกษาของหัวหน้าหรือครูใหญ่ที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาเอก มีผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จในงาน เป็นอย่างมาก มากกว่าผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท

### 1.3.2 ประสบการณ์การทำงาน

บุคลากรขององค์การที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเกิดจากการมี ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งบุคลากรอาจมีประสบการณ์ในการทำงานมาหลายแห่ง โดยไม่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานเสมอไป และบุคลากรที่ผ่านการทำงาน อาจจะได้รับประสบการณ์จากการทำงานไม่เท่าเทียมกัน ประสบการณ์การทำงาน มักจะสอดคล้องกับอายุของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุมากก็จะมีประสบการณ์ ในการทำงานมาก สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของวีรดี ปานศิลา (2542, บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรสาธารณสุขระดับต่ำบลาที่มีอายุการทำงานมากหรือมีประสบการณ์ ในการทำงานมาก จะมีความขัดแย้งในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อย หรือประสบการณ์การทำงานน้อย ซึ่งงานวิจัยของสุพรรณนา หนูรักษ์ (2542, บทคัดย่อ) ก็พบว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสบการณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์ (2547, บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมีประสิทธิภาพในการทำงานดี เนื่องจากพนักงาน ที่ทำงานมานานจะมีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยและลักษณะงานด้านวิศวกรรม จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์เป็นอย่างมากในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ทำให้ผู้ที่มี ประสบการณ์การทำงานสูงมีประสิทธิภาพในการทำงานดี สอดคล้องกับสุวรรณยา ธีราวิทยางกูร (2546, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาวิจัยพบว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารส่งผล ต่อความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การ รวมทั้งอนุชา กอนพ่วง (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการบริหารเป็นหนึ่งในตัวแปร

สังเกตได้ที่สามารถวัดภูมิหลังที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ดังนั้น จึงประมวลผลจากการศึกษาวิจัยตามที่กล่าวมาได้ว่า ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพในการทำงาน

### 1.3.3 ประสบการณ์การศึกษาอบรม

กระแสแห่งโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี อย่างรวดเร็ว ทุกองค์การย่อมมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เพื่อความอยู่รอดขององค์การ ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรหรือองค์การให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งการพัฒนาตนเองมีหลายวิธี ได้แก่ การศึกษาอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพขององค์การให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 40) ให้ความหมายของการศึกษาอบรมว่าเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานหรือการบริหารงานของบุคลากรหรือผู้บริหารขององค์การ โดยวิธีการเข้ารับการศึกษ อบรม หรือวิธีการอื่นๆ โดยวัดจากจำนวนชั่วโมงของการประชุม อบรม สัมมนา ดังนั้น ประสบการณ์ในการศึกษาอบรม จึงเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะบุคลากรหรือผู้บริหารที่ผ่านการศึกษาอบรมย่อมได้รับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งนักวิชาการได้ทำการศึกษารวบรวมและพบว่าการศึกษาอบรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารหรือต่อประสิทธิผลขององค์การ ดังเช่น การศึกษาวิจัยของ อนุชา กอนพวง (2550, บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า การศึกษาอบรมเป็นหนึ่งในตัวแปรสังเกตได้ที่สามารถวัดภูมิหลังที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพและการศึกษาวิจัยของสมชาย เทพแสง (2548, บทคัดย่อ) ที่พบว่า จำนวนครั้งในการศึกษาอบรมทางการบริหารส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการศึกษาวิจัยของสมจิตร อุดม (2547, บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า การอบรมทางการบริหารมีผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษาภาคใต้ และสวรรยา ธีราวิทยางกูร (2546, บทคัดย่อ) วิจัยพบว่า การฝึก อบรมส่งผลต่อความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การ นอกจากนี้ นักวิชาการต่างประเทศ ได้แก่ Schonbeck (1991, p. 770) ที่ศึกษาการรับการอบรมทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ครูใหญ่ที่มีประสิทธิผลจะผ่านการอบรมทางการบริหาร ซึ่งสอดคล้อง

กับผลการวิจัยการติดตามผลงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามีของ Sloane (1983, Abstract) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมจะมีความรู้เรื่องการปฏิบัติมากขึ้นและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

#### 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

ได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งนำเสนอโดยนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

สวรรณยา อธิราชวิทยากร (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสามารถทางการจัดการของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจของผู้บริหารองค์การค้าปลีกสมัยใหม่ของไทย ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การศึกษาอบรมส่งผลต่อความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การ

ปรียานุช ทองสุก (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี

เมธัส วันแฉะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน

อนุชา กอนพ่วง (2550, บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลหรือภูมิหลังผู้บริหารจากนักวิชาการจำนวนหนึ่ง จึงเลือกภูมิหลังผู้บริหารที่เป็นตัวแปรแฝง แล้วทำการศึกษาวินิจฉัยพบว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การศึกษาอบรม เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่สามารถวัดภูมิหลังที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

คณิงนิจ อนุโรจน์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ

ดิลก มุลวงษ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผล ต่อสมรรถนะและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้างาน การผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้างานการผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน และปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ปัจจัย ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้างาน การผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเพื่อสร้างรูปแบบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างอิทธิพล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว คือ ภูมิหลังคุณลักษณะเฉพาะ ความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการสร้างอิทธิพล และ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 13 ตัว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรแฝงภูมิหลัง คือ อายุ ประสบการณ์ การศึกษาอบรมทางการบริหาร และระดับการศึกษา

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลได้ว่าเป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การศึกษาอบรม ซึ่งมีอิทธิพลหรือส่งผล ต่อสมรรถนะของบุคลากรหรือผู้บริหารองค์การ

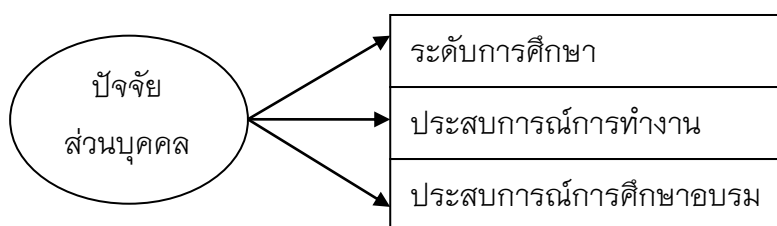
### 1.5 การสังเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการตามที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การศึกษาอบรม เป็นองค์ประกอบของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อพฤติกรรม หรือ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

นักวิชาการ นักวิจัย	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	1. เพศ	2. อายุ	3. ระดับการศึกษา	4. ประสบการณ์การทำงาน	5. ประสบการณ์การศึกษาอบรม
1. สวรรยา อีราวิททางกูร (2546)			✓	✓	✓
2. ปรียานุช ทองสุก (2549)	✓		✓	✓	
3. เมธัส วันแฉไล (2550)					✓
4. อนุชา กอนพวง (2550)			✓	✓	✓
5. คณิงนิจ อนุโรจน์ (2551)		✓		✓	
6. ดิลก มุลวงษ์ (2553)	✓	✓	✓	✓	✓
7. ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556)		✓	✓	✓	✓
ความถี่	2	3	5	6	5
ร้อยละ	29	43	71	86	71

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ ซึ่งได้องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ระดับการศึกษา 2) ประสบการณ์การทำงาน 3) ประสบการณ์การศึกษาอบรม



ภาพประกอบ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล



ปัจจัยส่วนบุคคลที่ได้จากการสังเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ ร้อยละ 60 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ได้ปัจจัยส่วนบุคคลตามภาพประกอบ 4 โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1.5.1 ระดับการศึกษา เป็นองค์ประกอบส่วนบุคคลที่อาศัย ผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ สวรรพยา อีราวิทยางกูร (2546); ปรียานุช ทองสุก (2549); อนุชา กอนพวง (2550); ดิลก มุลวงษ์ (2553) และ ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556)

1.5.2 ประสบการณ์การทำงาน เป็นองค์ประกอบส่วนบุคคลที่อาศัย ผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ สวรรพยา อีราวิทยางกูร (2546); ปรียานุช ทองสุก (2549); อนุชา กอนพวง (2550); คณิงนิจ อนุโรจน์ (2551); ดิลก มุลวงษ์ (2553) และ ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556)

1.5.3 ประสบการณ์การศึกษาอบรม เป็นองค์ประกอบส่วนบุคคล ที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ สวรรพยา อีราวิทยางกูร (2546); เมธัส วันแฉลေး (2550); อนุชา กอนพวง (2550); ดิลก มุลวงษ์ (2553) และ ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556)

## 2. ปัจจัยจิตจริยธรรม

จิตจริยธรรมเป็นลักษณะทางจิตใจของบุคคลหรือบุคลากรในองค์การ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

### 2.1 ความหมายของจิตจริยธรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของจิตจริยธรรมไว้ดังนี้ ประชุม ประทีปะเสน (2546, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของจิตจริยธรรม ไว้ว่า เป็นลักษณะภายในตัวบุคลากรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติในการทำงาน ระดับสติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต สอดคล้องกับทัศนะของเจษฎา หนูรุ่ม (2551, บทคัดย่อ) ที่ให้ความหมายของจิตจริยธรรม ว่าเป็นลักษณะภายในจิตใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยเป็นลักษณะที่สะสมมาในตัวบุคคลตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมความเป็นไทย สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต รวมทั้งสอดคล้องกับทัศนะของจินตนา ต้นสุวรรณนนท์ และ ปิยะนุช เพียรรัตน์พิมล (2552, บทคัดย่อ) ที่นิยามจิตจริยธรรมว่าเป็นลักษณะ

ของแต่ละบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตน นิยามของจิตจรรยาธรรมตามทัศนะของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างสอดคล้องกับนิยามจิตจรรยาธรรมตามทัศนะของมนเสฏฐ ประชาศิลาปชัย (2555, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า จิตจรรยาธรรมเป็นลักษณะภายในของบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง

สรุปความหมายของจิตจรรยาธรรมได้ว่า เป็นลักษณะทางจิตใจของบุคคลหรือบุคลากรในองค์การซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยเป็นลักษณะที่สะสมในแต่ละบุคคลตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน การมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจรรยาธรรม และสุขภาพจิต

## 2.2 ความสำคัญของจิตจรรยาธรรม

เนื่องจากจิตจรรยาธรรมเป็นลักษณะภายในจิตใจของบุคลากร เป็นต้นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน การมุ่งอนาคตและควบคุมตน ซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องกับพฤติกรรมการทำงานในองค์การ จิตจรรยาธรรมจึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หากบุคลากรในองค์การเป็นผู้ที่สมบูรณ์พร้อมไปด้วยจิตจรรยาธรรมดังกล่าว ย่อมอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กมลรัตน์ ทองสว่าง (2546, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจิตจรรยาธรรมที่เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาของบุคลากรที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี ได้ผลเป็นเยี่ยม โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงาน รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตน รวมทั้งทัศนะของนฤทัย ดาวเรือง (2546, หน้า 24) ที่ได้กล่าวถึงจิตจรรยาธรรมที่เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในลักษณะที่คล้ายกันว่า เป็นความปรารถนาของบุคลากรที่ต้องการได้รับผลสำเร็จ และเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ยากซับซ้อนโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความวิริยะอุตสาหะ ต้องการอิสระในการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน หรือดีเด่นกว่าผู้อื่น

นอกจากนี้ Wright (1975, p. 298) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจิตจริยธรรมที่เป็นการมุ่งอนาคตและควบคุมตนว่า บุคลากรที่มีจิตจริยธรรมเช่นนี้ ย่อมเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ไม่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของศาสนา และกฎหมาย และเป็นผู้มีจริยธรรมสูง ส่วนเจษฎา หนูรุ่ง (2551, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจิตจริยธรรมที่เป็นความเชื่ออำนาจในตนว่า บุคลากรที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง เป็นผู้ที่มีเชื่อว่าตนสามารถทำนายและควบคุมผลที่เกิดกับตนได้มาก บุคลากรประเภทนี้ จึงเป็นผู้ที่มีกำลังที่จะริเริ่มการกระทำต่างๆ เพราะเชื่อว่าจะทำให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้มาก เช่น การดูแลเอาใจใส่รักษาสุขภาพของตนเอง การมีมานะพยายาม เอาใจใส่เล่าเรียน หรือประกอบอาชีพการงาน การทำกิจกรรมเพื่อผู้อื่น ซึ่งรวมแล้ว คือ เป็นผู้ที่มีลักษณะที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่จะเอื้อต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาชุมชนและพัฒนาประเทศได้อย่างดี

สรุปความสำคัญของจิตจริยธรรมได้ว่า เป็นลักษณะภายในจิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ย่อมปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี โดยทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ส่วนบุคลากรที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นการมุ่งอนาคตและควบคุมตนย่อมปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นผู้มีจริยธรรมสูง สำหรับบุคลากรที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นความเชื่ออำนาจในตน ย่อมเป็นผู้ที่มีเชื่อว่าตนสามารถทำนายและควบคุมผลที่เกิดกับตนได้มาก จึงเป็นผู้ที่มีกำลังในการริเริ่มการกระทำสิ่งต่างๆ และมีความมานะพยายามในการพัฒนาตนเอง

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตจริยธรรม

จิตจริยธรรมซึ่งเป็นลักษณะภายในจิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้นว่า บุคลากรมีจิตจริยธรรมที่เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ย่อมปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี โดยทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เป็นผู้มีความมานะพยายามในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ ได้มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตจริยธรรมหรือลักษณะภายในจิตใจที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากร โดยการศึกษาของนักวิชาการ ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543, หน้า 1-4) ได้นำเสนอทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมแสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมคนดีและคนเก่งว่า พฤติกรรมเหล่านี้มาจากสาเหตุทางจิตใจหรือจิตจริยธรรมอะไรบ้าง โดยทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1) ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้บนต้น แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานดี ละเว้นชั่วและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม พฤติกรรมที่ปรากฏดังกล่าวนี้มีสาเหตุมาจากจิตจริยธรรมส่วนที่เป็นลำต้นและส่วนที่เป็นรากตามลำดับ 2) ส่วนที่เป็นลำต้นของต้นไม้ ซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่แสดงออก ประกอบด้วย จิตจริยธรรม 5 ประการ คือ

(1) เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นความมุ่งหวังหรือเจตนาที่ดีในการเลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เน้นการก่อให้เกิดผลดีหรือประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

(2) การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง เป็นความสามารถในการคาดการณ์ไกลในอนาคต โดยเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งสามารถบังคับควบคุมตนเองให้อดทนรอผลที่ตามมาดังกล่าวได้ เพื่อรอรับประโยชน์ซึ่งดีกว่าหรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคต (3) ความเชื่ออำนาจตนเอง เป็นการรับรู้ว่าการกระทำทั้งทางบวกและทางลบ เป็นผลที่เกิดจากการกระทำของตน โดยเชื่อว่าตนสามารถควบคุมเหตุการณ์นั้นได้ รวมทั้งรู้สึกว่าการมีทักษะมากหรือใช้ความพยายามมากขึ้น ย่อมเป็นสาเหตุให้ตนได้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจมากขึ้น (4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความมุ่งมั่น บากบั่นของบุคคลในการฝ่าฟันอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ โดยตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างสูงและมีความพากเพียรในการทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างสมบูรณ์ (5) ทศนคติ คุณธรรม และค่านิยม เป็นการมองเห็นคุณประโยชน์และคุณค่าของการทำงาน รวมทั้งรู้สึกพอใจและพร้อมที่จะทำงาน ทั้งนี้ ในการทำความเข้าใจ อธิบาย ทำนาย หรือพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลนั้น อาจต้องใช้จิตจริยธรรมบางประการ หรือทั้ง 5 ประการนี้ประกอบกันจึงจะได้ผลดีที่สุด 3) ส่วนที่เป็นรากของต้นไม้ ประกอบด้วยจิตจริยธรรมพื้นฐาน 3 ประการ คือ (1) สติปัญญา เป็นความเฉลียวฉลาด รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นได้ถูกต้องแม่นยำ รวมทั้งรู้จักคิดแบบนามธรรม (2) ประสพการณ์ทางสังคม เป็นการได้รู้ได้เห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินชีวิต อุปสรรค ปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละประเภทในสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมของบุคคลดังกล่าว เพื่อให้ทราบว่าการกระทำของแต่ละบุคคลส่งผลกระทบต่อผู้อื่นทางดีและไม่ดีอย่างไรบ้าง (3) สุขภาพจิต เป็นผู้มีความวิตกกังวลน้อยหรือมีในระดับที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่ประสบอยู่ โดยจิตจริยธรรมพื้นฐานทั้ง 3 ด้านนี้ มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันกับจิตจริยธรรมส่วนที่เป็นลำต้นและอาจใช้เป็นสาเหตุในการพัฒนาจิตจริยธรรม 5 ประการ

ของส่วนที่เป็นลำดับก็ได้ กล่าวคือ บุคคลต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ ในปริมาณที่สูงเหมาะกับอายุ จึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมสำหรับการพัฒนาจิตจริยธรรม ทั้ง 5 ประการที่เป็นส่วนของลำดับ

อย่างไรก็ตามจิตจริยธรรมทั้ง 5 ประการนี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมด้วยจิตจริยธรรมพื้นฐานทั้ง 3 ประการดังกล่าวและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เหมาะสม นอกจากนี้ จิตจริยธรรมพื้นฐาน 3 ประการที่ราก อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตจริยธรรม 5 ประการที่ลำดับ เพื่อใช้อธิบาย ทำนาย และพัฒนา พฤติกรรมดังกล่าวมาแล้ว ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมนี้ เกิดจากผลการวิจัยพฤติกรรมและ จิตจริยธรรมของคนไทย โดยเมื่อสร้างขึ้นแล้วทฤษฎีนี้ได้ชี้แนวทางการตั้งสมมติฐาน การวิจัย เพื่อหาหลักฐานใหม่ๆ มาเพิ่มเติมในทฤษฎีนี้ อีก เช่น การวิจัยที่เกี่ยวกับ จิตจริยธรรมพื้นฐาน 3 ประการ ที่สามารถจำแนกคนเป็น 4 ประเภทเหมือนบัวสี่เหล่า กับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคล โดยพบว่า คนที่เป็นบัวเหนือน้ำ เท่านั้นที่มีจิตจริยธรรมพื้นฐาน 3 ด้านในปริมาณสูงเหมาะกับอายุเป็นผู้ที่จะสามารถ รับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับอายุ สอดคล้องตามทฤษฎี พัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg ซึ่งจำแนกความแตกต่างของบุคคลตามระดับ พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์ 3 ระดับ

Kohlberg (1969, pp. 347-480) ได้เสนอทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม โดยแบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Pre-conventional Level) ลักษณะของพัฒนาการระดับนี้ คือ พฤติกรรมที่ถูกต้องนั้น จะต้องเป็นไปตามกฎที่เป็นรูปธรรม ซึ่งกำหนดอำนาจและโทษไว้ด้วย 2) ระดับกฎเกณฑ์ (Conventional Level) ลักษณะของพัฒนาการระดับนี้ คือ พฤติกรรมที่ถือว่าถูกต้องนั้น ต้องเป็นไปตามความคาดหวังที่สังคมส่วนใหญ่ว่าดีโดยการสนับสนุนและปฏิบัติตามกฎ ความคาดหวังและบทบาทของสังคม 3) ระดับเหนือเกณฑ์หรือระดับหลักการ (Post-conventional Level หรือ Principled Level) ลักษณะของพัฒนาการระดับนี้ คือ พฤติกรรมที่ถูกต้องนั้นเป็นพฤติกรรมที่ยึดหลักทั่วไปและหลักสากลทางด้านมนุษยชน เป็นค่านิยมหรือกฎเกณฑ์ซึ่งสังคมและปัจเจกชนยอมรับ แนวปฏิบัติของสังคมยึดอยู่บน พื้นฐานทางจริยธรรมจากพัฒนาการทั้ง 3 ระดับ

นอกจากนี้ Kohlberg ได้จำแนกพัฒนาการทางจริยธรรมทั้ง 3 ระดับ ตามที่ได้กล่าวมา ออกเป็นระดับละ 2 ชั้นรวมเป็น 6 ชั้น ดังนี้ 1) ชั้นก่อนกฎเกณฑ์ จริยธรรมจากภายนอก เป็นชั้นที่เข้าใจในสิ่งที่ถูกหรือผิดโดยขึ้นกับผลที่ตามมา ทางกายภาพ หากทำอะไรแล้วถูกทำโทษหรือเป็นอันตรายต่อบุคคลหรือทรัพย์สินนับดี ถือเป็นสิ่งไม่ควรทำ 2) ชั้นยึดตนเอง ยึดผลประโยชน์และการแลกเปลี่ยน ผู้มีพัฒนาการ ในขั้นนี้ให้ความสำคัญแก่การแลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมกัน โดยแต่ละคนจะทำเพื่อประโยชน์ สูงสุดของตนและคนอื่นก็ควรทำเช่นกัน 3) ชั้นความคาดหวัง ความสัมพันธ์ และการปรองดองซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล ผู้มีพัฒนาการในขั้นนี้มีการกระทำที่สอดคล้อง กับความคาดหวัง และการยอมรับของคนอื่น โดยถือว่าประโยชน์ของสังคมมีความสำคัญ กว่าประโยชน์ส่วนตัว 4) ชั้นระบบสังคมและความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ผู้มีพัฒนาการในขั้นนี้ มีพฤติกรรมที่ถูกต้อง คือ กระทำหน้าที่ของตนในสังคม และสนับสนุนระเบียบกฎเกณฑ์ ที่มีอยู่ในสังคม เป็นการกระทำทั้งเพื่อให้กฎระเบียบคงอยู่ และเพื่อศักดิ์ศรีของตนเอง 5) ชั้นสัญญาประชาคม หรือสิทธิและผลประโยชน์ของบุคคล ผู้มีพัฒนาการในขั้นนี้ถือว่า ต้องสนับสนุนสิทธิ ค่านิยมขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นสัญญาประชาคม และ ให้ความสำคัญต่อความเชื่อถือและการเคารพซึ่งกันและกันอย่างสูง เพื่อให้การคุ้มครอง สิทธิทั้งของตนเองและของผู้อื่น หรือมีความเชื่อที่ว่ากฎหมายและหน้าที่ที่บัญญัติไว้นั้น ควรรับใช้คนส่วนใหญ่ 6) ชั้นหลักจริยธรรมสากล ถือว่าเป็นชั้นที่เกิดจากการใช้ วิจารณ์ญาณขั้นสูง ผู้มีพัฒนาการในขั้นนี้จะไม่ยอมให้ใช้ความเป็นมนุษย์เป็นสื่อ ไปสู่ความอยุติธรรม โดยมนุษย์จะต้องได้รับการเคารพในศักดิ์ศรีอยู่ในตัวเอง (เจษฎา หนูร่น, 2551, หน้า 12-13)

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตจริยธรรมหรือลักษณะภายใน จิตใจที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลากรได้ว่า พฤติกรรมที่บุคคลากรแสดงออก ล้วนมีสาเหตุมาจากจิตจริยธรรมสอดคล้องตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ส่วนที่เป็นดอกและผลไม่บนต้น เป็นพฤติกรรมที่บุคคลากรแสดงออก 2) ส่วนที่เป็นลำต้น ประกอบด้วย จิตจริยธรรม 5 ประการ เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ที่บุคคลากรแสดงออก 3) ส่วนที่เป็นราก ประกอบด้วยจิตจริยธรรมพื้นฐาน 3 ประการ คือ (1) สติปัญญา (2) ประสพการณ์ทางสังคม และ (3) สุขภาพจิต

อย่างไรก็ตาม ถ้าบุคลากรมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ ในปริมาณที่สูงเหมาะสมกับอายุ จิตจริยธรรมทั้ง 5 ประการนี้อาจพัฒนาไปเอง โดยอัตโนมัติ รวมทั้งสามารถรับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับอายุ สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก ดังนั้น จิตจริยธรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออก ตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมและ สอดคล้องตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก จึงประกอบด้วย จิตจริยธรรมซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันรวม 8 ประการ คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) การมุ่งอนาคตและควบคุมตน 3) ความเชื่ออำนาจตนเอง 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) ทศนคติ คุณธรรม 6) สติปัญญา 7) ประสบการณ์ทางสังคม 8) สุขภาพจิต

#### 2.4 องค์ประกอบจิตจริยธรรม

เนื่องจากจิตจริยธรรมซึ่งเป็นลักษณะภายในจิตใจซึ่งมีองค์ประกอบ อันเป็นสาเหตุสำคัญแห่งพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมา เป็นต้นว่า พฤติกรรม ที่ปรารถนาจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี โดยการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ การเป็นผู้มีความมานะพยายามในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม กับกาลเทศะและเป็นผู้มีจริยธรรมสูง ทั้งนี้ องค์ประกอบของจิตจริยธรรมจากการศึกษา ของนักวิชาการ มีดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543, หน้า 1-4) ได้นำเสนอทฤษฎีต้นไม้ จริยธรรมแสดงถึงพฤติกรรมคนดีและคนเก่งตามที่ได้กล่าวมา โดยพฤติกรรมนั้น เป็นส่วนดอกและผลไม้บนต้น ซึ่งสาเหตุของพฤติกรรมมาจากจิตจริยธรรมส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นรากตามลำดับ เป็นองค์ประกอบของจิตจริยธรรมที่มีความสัมพันธ์ เกี่ยวเนื่องกัน 8 ประการ คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) การมุ่งอนาคตและควบคุมตน 3) ความเชื่ออำนาจตนเอง 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) ทศนคติ คุณธรรม 6) สติปัญญา 7) ประสบการณ์ทางสังคม 8) สุขภาพจิต และ เจษฎา หนูรุ่น (2551, หน้า 10-33) ได้นำเสนอองค์ประกอบของปัจจัยจิตจริยธรรมที่ส่งผลต่อการมีจิตสาธารณะ คือ การเป็นผู้ที่ตระหนักในสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่น รู้จักดูแล รักษาทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวม ซึ่งเป็นองค์ประกอบของจิตจริยธรรม 8 ประการ คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ลักษณะมุ่งอนาคต 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) ค่านิยมความเป็นไทย 6) สติปัญญา 7) ประสบการณ์ทางสังคม 8) สุขภาพจิต

อย่างไรก็ตามจิตจริยธรรม 8 ประการที่หลอมรวมเป็นลำดับ และรากแก้วของต้นไม้จริยธรรมและผลดอกออกผล อันหมายถึง การเป็นบุคคล อันมีพฤติกรรมดีและเก่ง พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการขยันเรียน พฤติกรรม พลเมืองดีนั้น ในการพัฒนาข้าราชการประจำ ข้าราชการครู เด็กหรือเยาวชน และพลเมือง ก็เป็นลักษณะเช่นเดียวกัน คือ ไม่จำเป็นจะต้องพัฒนาจิตจริยธรรมทั้ง 8 ประการ ตามที่กล่าวนั้นไปพร้อมกันทีเดียวหมด เพราะจิตจริยธรรมส่วนใหญ่จะพัฒนาไปเอง ตามธรรมชาติ นอกจากในบุคคลบางประเภทที่มีจิตจริยธรรมบางประการไม่เจริญ เต็มที่ หรือเจริญเต็มที่แต่ถูกบั่นทอนและเก็บกดจากสภาพในการทำงานราชการ จนทำให้จิตจริยธรรมบางประการนั้นเสื่อมถอยไป (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543, หน้า 3-4) เป็นต้นว่า ในการศึกษาจิตจริยธรรมของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งคณบดี ในสถาบันราชภัฏ ซึ่งก่อนเข้าดำรงตำแหน่งแล้วแต่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดว่าเป็นคนที่มี ความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ มีคุณธรรมและมีมนุษยสัมพันธ์ อันดี เป็นผู้ที่ยินดีเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งเสียสละจนได้รับการยอมรับและได้รับการยกย่องจากคณาจารย์ในคณะวิชา เมื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมการเป็นคนดีและคนเก่ง ตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแล้ว เกณฑ์ดังกล่าวครอบคลุมเนื้อหาดังกล่าวทั้งหมด แต่จากการวิเคราะห์สภาพการทำงานในคณะวิชา คณบดีที่ประสบความสำเร็จสูง ควรเป็นผู้ทำงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มุ่งอนาคตมากกว่า เชื่อว่าตนพยายามมาก จะทำให้เกิดผลดีต่อคณะวิชามาก และเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ฉะนั้น การวิจัยจึงจะศึกษา เพียงลักษณะที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ดังต่อไปนี้ ความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง เหตุผลเชิงจริยธรรม และสุขภาพจิต (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2542, หน้า 50)

ดังนั้น จากแนวคิดของนักการศึกษาตามที่ได้กล่าวมาย่อมนุমানได้ว่า ในการศึกษาจิตจริยธรรมครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ จึงเชื่อได้ว่า ครูผู้สอนย่อมเป็นผู้ที่มุ่งทำงานเพื่อส่วนรวม คือ งานในหน้าที่การสอนมากกว่างานส่วนตน ย่อมให้ความสำคัญกับการมุ่งอนาคตที่ดี รวมทั้งเชื่อในตนว่า เมื่อใช้ความพยายามมากย่อมเกิดผลดีตามมาทั้งต่อผู้เรียน โรงเรียน ประเทศชาติ และตนเอง รวมทั้งการเป็นผู้มีสุขภาพจิตที่ดีด้วย ดังนั้น การศึกษาปัจจัยจิตจริยธรรมของครูผู้สอน จึงควรประกอบด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต



สรุปองค์ประกอบของจิตจริยธรรมได้ว่า เป็นองค์ประกอบของลักษณะภายในจิตใจอันเป็นสาเหตุสำคัญแห่งพฤติกรรมที่บุคคลากรแสดงออกมา เป็นต้นว่า พฤติกรรมคนดีและคนเก่ง การมีจิตสาธารณะ การตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่น การรู้จักดูแลรักษาทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวม โดยองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคตและความคุ้มครองตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณธรรม สติปัญญา ประสพการณ์ทางสังคมและสุขภาพจิต

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตจริยธรรม

ได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าวซึ่งนำเสนอโดยนักวิชาการ ดังนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2543, หน้า 1-16) ได้วิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรมการเป็นคนดี คนเก่ง เรียกว่า ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม โดยมีองค์ประกอบทางจิตเกี่ยวข้องอยู่ 8 ประการ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ ได้แก่ สติปัญญา สุขภาพจิต และประสพการณ์ทางสังคม และจิตจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติ ค่านิยมคุณธรรม

ละอองดาว แสงวงนาม (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 10 ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนจากสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิตและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 56.60

สุนทร บุญปรีดา (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะทางชีวสังคม ด้านอายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และรายได้กับการควบคุมตนเอง และการมุ่งอนาคตของตำรวจจราจร หลังการฝึกอบรมงานจราจร พบว่า ตำรวจจราจรที่มีอายุและอายุราชการมากมีลักษณะการควบคุมตนเองและการมุ่งอนาคตแตกต่างกันกับตำรวจที่มีอายุและอายุราชการน้อย โดยตำรวจจราจรที่มีอายุและอายุราชการมากมีคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเองและการมุ่งอนาคตสูงกว่าตำรวจจราจรที่มีอายุและอายุราชการน้อย

มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานลินเชื้ออย่างมีความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ลินเชื้อ บมจ.ธนาคารกรุงไทย พบว่า เจ้าหน้าที่ลินเชื้อที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงผ่านการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานลินเชื้ออย่างมีความรับผิดชอบสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

มาริษา สก๊อต (2548, หน้า 104-108) ได้ศึกษาจิตจริยธรรมและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ โดยใช้ตัวแปรทำนายร่วม 7 ตัวแปร เพื่อทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ สามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ได้ร้อยละ 44 พบตัวแปรทำนายที่สำคัญตามลำดับ คือ ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง โดยพบว่า ผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานมากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองต่ำ และพบว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมาก มีความเชื่ออำนาจในตนเองด้านสุขภาพมาก จะมีพฤติกรรมสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมากกว่ากลุ่มที่มีตัวแปรดังกล่าวน้อย

สมหมาย นาควิเชียร (2548, หน้า 58-64) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู การสนับสนุนจากสังคม และลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับสมรรถนะครู มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่

นิศารัตน์ ลัตยานุการ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู การสนับสนุนจากสังคม และลักษณะงานที่ปฏิบัติกับสมรรถนะครูมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ และตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู และการสนับสนุนจากสังคม

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ตัวแปรลักษณะทางสังคมกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ประเภทตำแหน่งงาน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและเจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม โดยผลปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน อายุกับสุขภาพจิต อายุกับความเชื่ออำนาจในตน

เบญจวรรณ อินตะวงค์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคตควบคุมตน

มนเสษฐ ประชาธิลปชัย (2555, หน้า 104-106) ได้ศึกษาความเกี่ยวข้องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตจริยธรรมมุ่งอนาคตและควบคุมตน จิตจริยธรรมความเชื่ออำนาจในตน จิตจริยธรรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การกับความมุ่งมั่น ทุ่มเทของพนักงาน โดยพบว่า พนักงานที่มีจิตจริยธรรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจิตจริยธรรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ โดยพบชัดเจนในความทุ่มเทด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวก การพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ และพบว่าพนักงานที่มีจิตจริยธรรมการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีจิตจริยธรรมการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับต่ำ และพนักงานที่มีจิตลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่องาน การมุ่งอนาคตและควบคุมตนรวมทั้งสุขภาพจิตแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตจริยธรรมที่นำเสนอโดยนักวิชาการ  
ได้ว่า จิตจริยธรรมเป็นปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานหรือบุคลากรในองค์การ โดยมีองค์ประกอบของจิตจริยธรรมที่ทำการศึกษา  
ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม  
และสุขภาพจิต โดยปรากฏผลของการศึกษาที่ชัดเจน ดังเช่น การศึกษาขององค์ประกอบ  
ของจิตจริยธรรมที่เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรในองค์การ ซึ่งพบว่า บุคลากร  
ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทและมีความรับผิดชอบสูงกว่าบุคลากร  
ที่มีจิตจริยธรรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เป็นต้น

## 2.6 การสังเคราะห์ปัจจัยจิตจริยธรรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตจริยธรรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์  
ปัจจัยจิตจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ความถี่  
ดังแสดงในตาราง 4

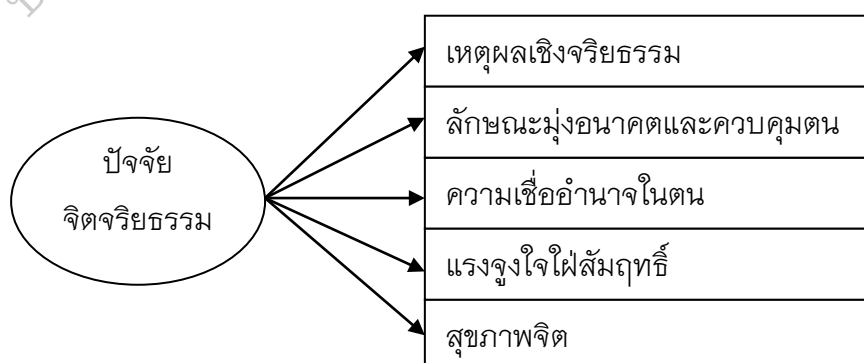
ตาราง 4 การสังเคราะห์ปัจจัยจิตจริยธรรม

นักวิชาการ นักวิจัย	ปัจจัย จิตจริยธรรม	1. เหตุผลเชิงจริยธรรม	2. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน	3. ความเชื่ออำนาจในตน	4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	5. สติปัญญา	6. ประสิทธิภาพทางสังคม	7. สุขภาพจิต
1. ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2543)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ละอองดาว แสงวงนาม (2545)		✓		✓	✓			✓
3. สุนทร บุญปรีดา (2546)		✓	✓					✓
4. มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547)					✓			
5. มาริษา สก๊อต (2548)		✓			✓			✓
6. สมหมาย นาควิเชียร (2548)			✓	✓	✓			
7. นิศารัตน์ สัตยานุการ (2549)			✓	✓	✓			

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการ นักวิจัย	ปัจจัย จิตจริยธรรม						
	1. เหตุผลเชิงจริยธรรม	2. ลักษณะมุ่งอนาคตและความควบคุมตน	3. ความเชื่ออำนาจในตน	4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	5. สติปัญญา	6. ประสบการณ์ทางสังคม	7. สุขภาพจิต
8. จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553)	✓			✓			✓
9. เบญจวรรณ อินทร์วงศ์ (2553)		✓	✓	✓			
10. มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555)	✓	✓	✓	✓			✓
ความถี่	6	6	6	9	1	1	6
ร้อยละ	60	60	60	90	10	10	60

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยจิตจริยธรรม โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ ซึ่งได้องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและความควบคุมตน 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) สุขภาพจิต



ภาพประกอบ 5 ปัจจัยจิตจริยธรรม

ปัจจัยจิตจริยธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ได้ปัจจัยจิตจริยธรรมตามภาพประกอบ 5 โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.6.1 เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นองค์ประกอบของจิตจริยธรรม ที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ ดวงเดือน พันธุนาวิน (2543); ละอองดาว แสงงาม (2545); สุนทร บุญปรีดา (2546); มาริษา สก๊อต (2548); จุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) และ มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นการที่ครูใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ของหลายฝ่าย เช่น ความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ของผู้อื่น ความขัดแย้งระหว่างการช่วยเพื่อนฝูงกับการเคารพกฎเกณฑ์

2.6.2 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เป็นองค์ประกอบของจิตจริยธรรมที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ ละอองดาว แสงงาม (2545); สุนทร บุญปรีดา (2546); สมหมาย นาควิเชียร (2548); นิศารัตน์ สัตยานุการ (2549); เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2553) และ มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเป็นคุณลักษณะของครูที่จะสามารถวางแผน คาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคต หาแนวทางแก้ปัญหาและหาแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเป้าหมายในอนาคตของตนเอง รู้จักการอดทนรออย่างเหมาะสม และสามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม

2.6.3 ความเชื่ออำนาจในตน เป็นองค์ประกอบของจิตจริยธรรม ที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ ดวงเดือน พันธุนาวิน (2543); ละอองดาว แสงงาม (2545); สมหมาย นาควิเชียร (2548); นิศารัตน์ สัตยานุการ (2549); เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2553) และ มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นการรับรู้หรือความเชื่อของครูว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลมาจากพฤติกรรมหรือการตัดสินใจของตนเอง และตนเองเป็นผู้ควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้

2.6.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นองค์ประกอบของจิตจริยธรรม ที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ ดวงเดือน พันธุนาวิน (2543); ละอองดาว แสงงาม (2545); มยุรฉัตร สุขคำรงค์ (2547); มาริษา สก๊อต (2548);

สมหมาย นาควิเชียร (2548); นิศารัตน์ ลัตยานุการ (2549); จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553); เบญจวรรณ อินตะวงค์ (2553) และ มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับและความปรารถนาที่ทำให้ครูทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามและอดทน เพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่ได้กระทำเพื่อต้องการการยอมรับจากสังคม แต่ทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง

2.6.5 สุขภาพจิต เป็นองค์ประกอบของจิตจริยธรรมที่อาศัย ผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ ดวงเดือน พันธุ์นาวิณ (2543); ละอองดาว แสงนาม (2545); สุนทร บุญปรีดา (2546); มาริษา สก๊อต (2548); จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) และ มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า สุขภาพจิต เป็นสภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการ ปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุม ถึงความดีงามในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

### 3. ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู

ทัศนคติต่อวิชาชีพครูเป็นท่าที ความคิดเห็น ความเชื่อ ความรู้สึกของครู ที่มีต่อวิชาชีพครู

#### 3.1 ความหมายของทัศนคติต่อวิชาชีพครู

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 562) ได้ให้ความหมายของทัศนคติ ว่าเป็นแนวความคิดเห็น ท่าที หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Attitude” ซึ่งเป็นความหมายเดียวกับนิยามทัศนคติของบุญเรียง ขจรศิลป์ (2543, หน้า 1) ที่ได้ให้นิยาม ทัศนคติว่า หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้สึกหรือ ท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์หรือสิ่งต่างๆ นอกจากนี้ทัศนคติยังเป็นอำนาจหรือแรงขับ ที่บ่งบอกถึงสภาพจิตใจของบุคคลในการที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าแตกต่างกันออกไป ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงทัศนคติต่อวิชาชีพครู จึงมีความหมายที่เป็นลักษณะเดียวกัน คือ ทัศนคติต่อ วิชาชีพครูเป็นความเชื่อ ความคิดเห็น ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลหรือครูที่มีต่อวิชาชีพ ครู ซึ่งสอดคล้องกับนิยามทัศนคติของพรทิพย์ ไชยโส (2543, หน้า 1-4) ที่ได้ให้ ความหมายของทัศนคติต่อวิชาชีพครูว่าเป็นความรู้สึกของครูที่ตอบสนองต่อวิชาชีพครู ซึ่งเป็นความรู้สึกในลักษณะที่อาจจะเป็นไปได้ทั้งในทางที่สนับสนุนหรือต่อต้าน

ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อวิชาชีพรู โดยสอดคล้องกับนิยามทัศนคติของ Oskamp (1977, p. 7) ที่ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่าเป็นสิ่งที่กำหนดหรือเกิดขึ้นในจิตใจ เป็นความพร้อมในการตอบสนองมีความคงทน ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้และประเมินคุณลักษณะ นิยามทัศนคติของ Oskamp มีความหมายเช่นเดียวกับนิยามทัศนคติของ Schermerhorn (2003, p. 75) ที่ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า เป็นการวางแนวความคิด ความรู้สึก ให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบุคคล สิ่งของในสภาวะหรือความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ส่วน Robin, Gibson and Smith Hunt (1998, p. 102) ได้นิยามทัศนคติไว้ว่า หมายถึง ตัวตัดสินพฤติกรรม เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคลต่อบุคคลอื่น ต่อวัตถุหรือต่อสถานการณ์ โดยที่ทัศนคติสามารถเรียนรู้หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์

สรุปความหมายของทัศนคติต่อวิชาชีพรู ได้ว่า หมายถึง ท่าที ความคิดเห็น ความเชื่อ ความรู้สึกของครูซึ่งเป็นผลอันเนื่องมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ที่กระตุ้นให้ครูแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ในทางใดทางหนึ่ง โดยอาจเป็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นในจิตใจหรือเป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ โดยเป็นสภาวะจิตใจที่พร้อมส่งผลทั้งในทางสนับสนุนหรือต่อต้าน ความชอบหรือไม่ชอบ ความพอใจหรือไม่พอใจต่อการประกอบวิชาชีพรู

### 3.2 ความสำคัญของทัศนคติต่อวิชาชีพรู

เนื่องจากทัศนคติเป็นลักษณะภายในจิตใจของบุคลากร ผลรวมของความเชื่อและการประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่แนวโน้มที่จะกระทำการในวิถีทางใดทางหนึ่ง (พัชรา ตันติประภา, 2553, หน้า 56-57) ทั้งทางบวกและทางลบที่มีต่อสิ่งที่มากระตุ้น (Stimuli) หรือเป็นความโน้มเอียงที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned Predisposition) ในการตอบสนองต่อวัตถุใดๆ (Object) ทั้งในด้านที่ดีและไม่ดี ด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย (Consistent) (สุภาภรณ์ พลนิกร, 2548, หน้า 226)

ทัศนคติต่อวิชาชีพรูซึ่งเป็นท่าที ความคิดเห็น ความเชื่อ ความรู้สึกของครูซึ่งเป็นผลอันเนื่องมาจากรู้และประสบการณ์ที่กระตุ้นให้ครูแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ในทางใดทางหนึ่งที่เป็นการสนองตอบของครูต่อวิชาชีพรู จึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน ประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โดยความสำคัญและอิทธิพลของทัศนคติ



ที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ หากบุคคลใดมีความคิดความเห็นหรือความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่ง พฤติกรรมที่แสดงออกมาย่อมมีแนวโน้มที่จะเป็นไปในทางสนับสนุนหรือให้ความร่วมมือต่อสิ่งนั้นๆ ในกรณีเช่นนี้ ผู้ทำหน้าที่ประกอบวิชาชีพครูจึงมีความจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ คือเป็นผู้เล็งเห็นความสำคัญและคุณค่าของวิชาชีพครู มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู รวมทั้งตระหนักในคุณค่าความเป็นครู และรักในเกียรติแห่งอาชีพตน เมื่อครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูแล้ว ก็ย่อมจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจ หุ่มเทอุทิศแรงกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูให้ลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งมีพฤติกรรมและการปฏิบัติตนที่ตรงตามสมคความป็นครูอีกด้วยเช่นกัน

สรุปความสำคัญของทัศนคติต่อวิชาชีพครูได้ว่า เป็นลักษณะภายในจิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรม ประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูโดยบุคลากรครูซึ่งมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ย่อมปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี โดยทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ และปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นผู้ที่มีกำลังในการริเริ่มการกระทำสิ่งต่างๆ และมีความมานะพยายามในการพัฒนาตนเอง

### 3.3 องค์ประกอบของทัศนคติต่อวิชาชีพครู

องค์ประกอบของทัศนคติต่อวิชาชีพครูเป็นองค์ประกอบหรือส่วนของท่าที ความคิดเห็น ความเชื่อ ความรู้สึกของครูซึ่งเป็นผลอันเนื่องมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่กระตุ้นให้ครูแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการสนองตอบของครูต่อวิชาชีพครู จึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน ประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู โดยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของทัศนคติต่อวิชาชีพครู ดังนี้

กนกกาญจน์ น้อยพวง (2545, หน้า 5-6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติต่อวิชาชีพครู ว่าเป็นความรู้สึกที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นในจิตใจหรือความรู้สึกที่สนองตอบของครูที่มีต่อวิชาชีพครู ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งในทางที่สนับสนุนหรือต่อต้าน ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โดยองค์ประกอบของทัศนคติที่ครูมีต่อวิชาชีพครู ดังกล่าว ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูและความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตน

ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของทัศนคติตามแนวคิดของนรินทร์ เม้าบำรุง (2546, หน้า 17-18) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติว่า ประกอบด้วย 1) ความรู้ เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้หรือความเชื่อถือของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากบุคคลมีความรู้ลึกหรือเชื่อว่าสิ่งใดดีมักจะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น 2) ความรู้สึก เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้สึกซึ่งมีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง หากบุคคลรู้สึกรักหรือชอบพอต่อสิ่งใดจะช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น 3) การปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นความโน้มเอียงที่บุคคลจะแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมาตามความรู้หรือความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้น เหตุการณ์หรือบุคคลนั้น

นอกจากนี้ อุดลย์ จาตุรงค์กุล และ ดลยา จาตุรงค์กุล (2550, หน้า 219-224) กล่าวว่า ทัศนคติมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน คือ ส่วนที่เกิดขึ้นก่อนเป็นส่วนของความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความเชื่อและค่านิยม โดยส่วนของความเข้าใจนี้จะก่อให้เกิดทัศนคติในส่วน of ความรู้สึก (Affective Component) ซึ่งแสดงออกมาในรูป of ความรู้สึก และเกิดผลลัพธ์ซึ่งเป็นส่วน of พฤติกรรม (Behavioral Component) โดยองค์ประกอบ of ทัศนคติต่อวิชาชีวศรัทฐทั้ง 3 ส่วน จำแนกได้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบ of ทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจหรือความเชื่อ (Cognitive Component) คือ ความรู้ ความเข้าใจและการรับรู้ที่บุคคลากรศรัทฐแสวงหามาได้โดยการผสมผสาน of ประสบการณ์ โดยตรงกับทัศนคติที่มีต่อวัตถุเป้าหมาย และข่าวสารแหล่งต่างๆ ความรู้ความเข้าใจนี้เป็นผลทำให้เกิดการรับรู้ซึ่งมักอยู่ในรูป of ความเชื่อ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้อาจหมายถึงความคาดหวังต่อวัตถุเป้าหมาย ดังนั้น การรับรู้และความคาดหวังจึงมีความสัมพันธ์กับความพอใจ 2) องค์ประกอบ of ทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวกับความนิยมชมชอบ หรือส่วน of ความรู้สึก (Affective Component) โดยอารมณ์หรือความรู้สึกที่เป็นองค์ประกอบ of ทัศนคติเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับการประเมินวัตถุที่เป็นเป้าหมาย of ทัศนคติโดยทั่วไป นั่นคือการที่บุคคลากรศรัทฐพิจารณาหรือแสดงทัศนคติเกี่ยวกับวัตถุที่เป็นเป้าหมายว่า ชอบ (Favorable) หรือไม่ชอบ (Unfavorable) 3) องค์ประกอบ of ทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตนหรือการเกิดพฤติกรรม (Behavioral Component) ซึ่งเป็นแนวโน้มที่บุคคลากรศรัทฐจะก่อปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ หรือประพฤติดปฏิบัติในวิถีทางใดวิถีทางหนึ่งต่อวัตถุเป้าหมาย

โดยอิงหลักจากความเชื่อและความรู้สึก พฤติกรรมที่บุคลากรครูแสดงออกมา เป็นต้นว่า พฤติกรรมที่ปรารถนาจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี โดยการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ การเป็นผู้มีความมานะพยายามในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นผู้มีจริยธรรมสูง

สรุปองค์ประกอบของทัศนคติต่อวิชาชีพรู้ได้ว่า เป็นองค์ประกอบของส่วนที่เป็นความรู้ความเข้าใจ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความเชื่อและค่านิยม โดยส่วนของความรู้ความเข้าใจนี้ก่อให้เกิดทัศนคติในส่วนของความรู้สึก ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความรู้สึก และเกิดผลลัพธ์เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรม ทัศนคติต่อวิชาชีพรู้ จึงเป็นลักษณะภายในจิตใจของบุคลากรครูอันเป็นสาเหตุสำคัญแห่งพฤติกรรมประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ซึ่งประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ 2) องค์ประกอบของทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวกับความนิยมชมชอบ 3) องค์ประกอบของทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตน

### 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพรู้

ได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพรู้ ซึ่งนำเสนอโดยนักวิชาการ ดังนี้

Hihhet (1989, p. 115) ได้ทำการศึกษาพื้นฐานคุณลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่นในการสอนในสหรัฐอเมริกาโดยศึกษาจากครูใหญ่ จำนวนร้อยละ 43 ของครูใหญ่ จากร้อยละ 69 ของโรงเรียนที่ร่วมโครงการและศึกษาจากครูจำนวนร้อยละ 44 ของครู จากร้อยละ 100 ของครูที่ร่วมโครงการ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานของครู 5 ลักษณะ คือ มีความมั่นใจสูง มีความรู้ดี มีประสิทธิภาพและทักษะความชำนาญการ มีทัศนคติที่ดี มีความยินดีในอาชีพทางการสอนและยังชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานต่างๆ ที่กำหนด มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน

สมหมาย นาควิเชียร (2548, หน้า 58-64) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ทัศนคติ

ต่อการประกอบวิชาชีพครู การสนับสนุนจากสังคม และลักษณะงานที่ปฏิบัติกับสมรรถนะครูมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่

นิศารัตน์ ลัตยานุกการ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู การสนับสนุนจากสังคม และลักษณะงานที่ปฏิบัติกับสมรรถนะครูมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ และตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู และการสนับสนุนจากสังคม

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ตัวแปรลักษณะทางสังคมกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทตำแหน่งงาน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่คนคิดต่อวิชาชีพครูที่นำเสนอ โดยนักวิชาการได้ว่า ทักษะคิดต่อวิชาชีพครูเป็นปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบของทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ องค์ประกอบของทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความนิยมชมชอบ องค์ประกอบของทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนของบุคลากรครู

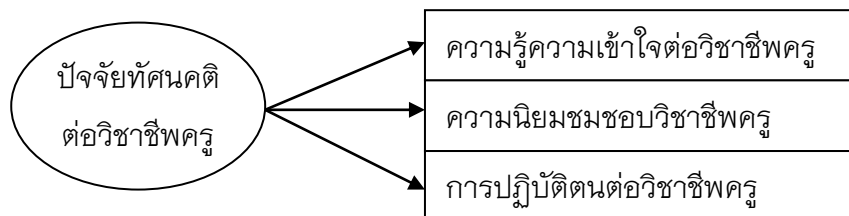
### 3.5 การสังเคราะห์ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู เพื่อนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ความถี่ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู

นักวิชาการ นักวิจัย	ปัจจัย ทัศนคติ ต่อวิชาชีพครู	1. ความรู้ความเข้าใจ	2. ความนิยมชมชอบ	3. การปฏิบัติตน	4. การปฏิบัติงาน
		ต่อวิชาชีพครู	วิชาชีพครู	ต่อวิชาชีพครู	วิชาชีพครู
1. พรทิพย์ ไชยโส (2543)		✓	✓	✓	
2. กนกกาญจน์ น้อยพวง (2545)		✓		✓	✓
3. นรินทร์ เม้าบำรุง (2546)		✓	✓	✓	
4. อดุลย์ จาตุรงค์กุล และดลยา จาตุรงค์กุล (2550)		✓	✓	✓	
5. Oskamp (1977)		✓	✓	✓	
6. Robin, Gibson and Smith Hunt (1998)		✓	✓	✓	
7. Schermerhorn (2003)		✓	✓	✓	
ความถี่		7	6	7	1
ร้อยละ		100	86	100	14

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครูโดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ ซึ่งได้องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู 2) ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู 3) การปฏิบัติตนต่อวิชาชีพครู



ภาพประกอบ 6 ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู

ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพรูที่ได้จากการสังเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์ ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ได้ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพรู ตามภาพประกอบ 6 โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

3.5.1 ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพรู เป็นองค์ประกอบของทัศนคติ ต่อวิชาชีพรูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ พรทิพย์ ไชยโส (2543); กนกกาญจน์ น้อยพวง (2545); นรินทร์ เม้าบำรุง (2546); อดุลย์ จาตุรงค์กุล และดลยา จาตุรงค์กุล (2550); Oskamp (1977); Robin, Gibson and Smith Hunt (1998) และ Schermerhorn (2003) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า ความรู้ความเข้าใจ ต่อวิชาชีพรู เป็นความรู้ ความเข้าใจและการรับรู้ที่บุคคลากรครูแสวงหามาได้ โดยการผสมผสานของประสบการณ์โดยตรงกับทัศนคติที่มีต่อสิ่งที่เป็นเป้าหมาย และ ข่าวสารแหล่งต่างๆ หลากๆ แหล่ง เป็นผลทำให้เกิดการรับรู้ซึ่งมักอยู่ในรูปของความเชื่อ ความคาดหวังต่อสิ่งที่เป็นวัตถุประสงค์เป้าหมาย การรับรู้และความคาดหวังมักมีความสัมพันธ์ กับความพอใจ

3.5.2 ความนิยมชมชอบวิชาชีพรู เป็นองค์ประกอบของทัศนคติ ต่อวิชาชีพรูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ พรทิพย์ ไชยโส (2543); นรินทร์ เม้าบำรุง (2546); อดุลย์ จาตุรงค์กุล และดลยา จาตุรงค์กุล (2550); Oskamp (1977); Robin, Gibson and Smith Hunt (1998) และ Schermerhorn (2003) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า ความนิยมชมชอบวิชาชีพรู เป็นอารมณ์หรือความรู้สึก ที่เป็นความนิยมชมชอบจากการประเมินสิ่งที่เป็นเป้าหมายของทัศนคติโดยบุคคลากรครู พิเคราะห์หรือแสดงทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นวัตถุประสงค์ที่เป็นเป้าหมายนั้น

3.5.3 การปฏิบัติตนต่อวิชาชีพรู เป็นองค์ประกอบของทัศนคติ ต่อวิชาชีพรูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ พรทิพย์ ไชยโส (2543); กนกกาญจน์ น้อยพวง (2545); นรินทร์ เม้าบำรุง (2546); อดุลย์ จาตุรงค์กุล และดลยา จาตุรงค์กุล (2550); Oskamp (1977); Robin, Gibson and Smith Hunt (1998) และ Schermerhorn (2003) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า การปฏิบัติตนต่อวิชาชีพรู เป็นการประพฤติปฏิบัติในวิถีทางใดวิถีทางหนึ่งต่อสิ่งที่เป็นวัตถุประสงค์เป้าหมายโดยอิงหลัก จากความเชื่อและความรู้สึก พฤติกรรมที่บุคคลากรครูแสดงออกมา เป็นต้นว่า พฤติกรรม

ที่ปรารถนาจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี โดยการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ การเป็นผู้มีความมานะพยายามในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นผู้มีจริยธรรมสูง

#### 4. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานในองค์การที่แสดงถึงความรู้สึก ความเป็นตัวตนของบุคลากร หรือแสดงถึงลักษณะเฉพาะตัวขององค์การเป็นความหมายของบรรยากาศองค์การ บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

##### 4.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้ Halpin (1966, p. 131) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในองค์การแต่ละแห่งที่แสดงถึงบุคลิกภาพ ความเป็นตัวตน หรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากร องค์การ หรือหน่วยงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Hoy (2008, p. 197) ที่นิยามบรรยากาศองค์การว่าเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สมาชิกในองค์การสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ โดยมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตัวเองหรือลักษณะเฉพาะตัวขององค์การหรือหน่วยงานนั้น เช่นเดียวกับทัศนะของ Stringer (2002) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งสมาชิกในองค์การสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ รวมทั้งมีพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ส่วนทัศนะของ Dessler (1976, p. 187) ได้นิยามบรรยากาศองค์การในลักษณะของความเข้าใจ การรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การในรูปของมิติต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

ความหมายของบรรยากาศองค์การตามทัศนะของนักวิชาการ สรุปได้ว่าเป็นสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานในองค์การที่แสดงถึงบุคลิกภาพและความเป็นตัวตน ความเข้าใจ การรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การหรือแสดงถึงลักษณะเฉพาะตัวขององค์การหรือหน่วยงานนั้น

## 4.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

การปฏิบัติงานของบุคลากรจะบังเกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้ดีเพียงไร ย่อมต้องอาศัยบรรยากาศองค์การที่เกื้อหนุนหรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญ  
ของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

Brown and Moberg (1980, p. 420) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่า มีส่วนสำคัญในการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความพอใจที่อยู่ในองค์การ ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การได้รับการส่งเสริมมาจากความเป็นมา วัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต บรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ คือ บรรยากาศองค์การแบบหนึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศองค์การแบบอื่น ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกงานภายในองค์การ ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การมีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคลากรในองค์การ โดยสอดคล้องกับทัศนะของ Steers (1984, p. 104-109) ที่กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่า มีผลต่อทัศนคติของบุคลากร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานหรือผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ คือ บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งรวมเข้าเป็นพฤติกรรมขององค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม รวมทั้งบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรจะเกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์การ คือ ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การซึ่งเหมาะสมต่อองค์การหนึ่ง อาจจะ  
ไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรคบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การหรือมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จูงใจหรือช่วยกระตุ้นให้บุคลากรพึงพอใจ โดยปฏิบัติงาน



มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นเครื่องช่วยค้ำจุนมิให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย บรรยากาศที่ดีและเหมาะสมย่อมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น ในการสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมต่อการทำงาน ผู้บริหารซึ่งมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การต้องเข้าใจและให้ความสำคัญ โดยการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

### 4.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ

แนวคิดหรือทฤษฎีของนักวิชาการเกี่ยวกับมิติพฤติกรรมบุคลากรที่สะท้อนถึงความต้องการและความรู้สึกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเกี่ยวกับมิติพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาหรือการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดหรือทฤษฎี ดังนี้

Mcgregor (1960, p. 33-34) ได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยกล่าวไว้ว่า รูปแบบการบริหารจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศ และได้แบ่งรูปแบบองค์การออกเป็นสองแบบ คือ องค์การตามทฤษฎี X เป็นบรรยากาศแบบปิด มีลักษณะการรวมอำนาจภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยและการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และองค์การตามทฤษฎี Y เป็นบรรยากาศแบบเปิด มีลักษณะการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ Mcgregor มีความเห็นว่า ทฤษฎีบรรยากาศขององค์การดังกล่าวมิได้เป็นจุดสิ้นสุดของความต่อเนื่อง แต่จะเป็นไปตามพฤติกรรมของมนุษย์อันเนื่องมาจากทฤษฎี X นั้นเป็นการมองคนในแง่ลบ ทฤษฎี Y เป็นการมองคนในแง่บวก

สำหรับแนวคิดของ Halpin and Croft (1963, p. 133-152) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การในลักษณะของมิติเกี่ยวกับพฤติกรรมครูและผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา คือ มิติเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูมี 4 มิติ ได้แก่

- 1) มิติขาดการติดต่อ (Disengagement) เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อคณะครูว่าขาดการประสานงานในการปฏิบัติหน้าที่
- 2) มิติอุปสรรค (Hindrancel) เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูว่าปฏิบัติหน้าที่โดยขาดความคล่องตัว
- 3) มิติขวัญ (Esprit) เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูว่า มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีขวัญกำลังใจ มีความรักในหมู่คณะ เพราะครูได้รับการตอบสนองทางสังคม

4) มิติความสนิทสนม (Intimacy) เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูว่า แสดงออกถึงความสนุกสนานและความสัมพันธ์ที่ดี ส่วนมิติเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารมี 4 มิติ ได้แก่ 1) มิติห่างเหิน (Aloofness) เป็นการดำเนินงานโดยคำนึงถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับตามนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของคณะครู การติดต่อกับคณะครูนั้นเป็นการติดต่อโดยส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล ทำให้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีน้อย 2) มิติเน้นผลงาน (Production Emphasis) เป็นการคอยควบคุม ตรวจสอบตรา สั่งการและนิเทศการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด คณะครูต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ปราศจากปฏิริยาหรือความคิดเห็นใด 3) มิติผลักดัน (Thrust) เป็นการกระตุ้นหรือจูงใจ สนับสนุนให้คณะครูปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการกระทำตนให้เป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นยึดถือ ไม่ควบคุม ตรวจสอบหรือนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด 4) มิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นการสนับสนุน เกื้อกูล ห่วงใย ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและกิจธุระส่วนตัวของครูแต่ละคนเป็นอย่างดี ทักษะของ Halpin and Croft จึงสอดคล้องกับทักษะของ Wayne K. Hoy (2008, p. 197) ที่ได้จัดมิติเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูและผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมเป็น 5 มิติ ได้แก่

1) มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (Supportive Principle Behavior) เป็นการแสดงความพยายามของผู้บริหารในการจูงใจครูด้วยการใช้การวิจารณ์ที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ และการให้ตัวอย่างโดยการทำงานหนักในเวลาเดียวกัน แต่ผู้บริหารต้องให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่สวัสดิการของครูทั้งในส่วนบุคคลและในส่วนวิชาชีพ พฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุนนี้มุ่งสู่ความต้องการด้านสังคมและความสำเร็จในงานของคณะครู

2) มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะ (Directive Principle Behavior) เป็นพฤติกรรมที่เคร่งครัดของผู้บริหารในการชี้แนะ นิเทศ ติดตาม ควบคุมครู และกิจกรรมโรงเรียน ลงลึกในรายละเอียด 3) มิติพฤติกรรมด้านความเอาใจใส่ของครู (Engaged Teacher Behavior) เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นขวัญของครู ครูมีความภูมิใจในโรงเรียนของตน สนุกกับการทำงานร่วมกัน ครูให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของนักเรียน เชื่อมมั่นในตัวนักเรียนและมองนักเรียนในแง่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของนักเรียน

4) มิติพฤติกรรมความคับข้องใจของครู (Frustrated Teacher Behavior) เป็นแบบแผนของพฤติกรรมครูที่ถูกรบกวนจากการบริหารและเพื่อนร่วมงานซึ่งดึงความสนใจจากการการสอน ครูได้รับมอบหมายงานประจำ งานเอกสาร และงานที่ไม่ใช่การสอน

เกินความจำเป็น ยิ่งกว่านั้นครูยังรบกวนและแทรกแซงซึ่งกันและกัน 5) มิติพฤติกรรม  
 ความสามัคคีของครู (Intimate Teacher Behavior) เป็นพฤติกรรมครูที่สะท้อนให้เห็น  
 ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครู ความสัมพันธ์เชิงสังคมระหว่างคณะครู  
 ครูรู้จักกันเป็นอย่างดี ครูเป็นเพื่อนสนิทกันและมีการเข้าสังคมกันเป็นประจำ

นอกจากนี้ Brown and Moberg (1980, p. 18–20) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ  
 มิติบรรยากาศองค์การซึ่งเป็นมิติเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรที่สะท้อนถึง  
 ความต้องการและความรู้สึก รวมทั้งมิติเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา  
 หรือการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ 1) ความมีอิสระ  
 (Individual Autonomy) เป็นความพึงพอใจและการจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ  
 โดยมีอิสระในการดำเนินการและตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่  
 ความรับผิดชอบ 2) การยอมรับ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Consideration, Warmth  
 and Support) เป็นความต้องการในการยอมรับและความรู้สึกมั่นคงจากผู้ร่วมงานและ  
 ผู้บังคับบัญชา 3) โครงสร้างของตำแหน่ง (Position Structure) เป็นการกำหนดขอบเขต  
 ความรับผิดชอบในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย 4) การให้รางวัลตอบแทน (Reward  
 Orientation) เป็นการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา  
 โดยองค์การจะให้การสนับสนุนหรือรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผล  
 การปฏิบัติงานดี 5) การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (Progressive Development)  
 เป็นการสนับสนุนโดยองค์การให้บุคลากรมีการพัฒนา การเสนอความคิดและวิธีการ  
 ใหม่ 6) การเสี่ยง (Risk-taking) เป็นความมีอิสระของบุคลากรในการนำเสนอให้มี  
 การเปลี่ยนแปลงโดยปราศจากความรู้สึกแค้น การเยาะเย้ย หรือการลงโทษ  
 7) การควบคุม (Control) เป็นระดับของการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร  
 ที่องค์การกำหนด 8) การขัดแย้ง (Conflict) เป็นการยินยอมขององค์การให้มีการจัดการ  
 กับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

โดยสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เป็นแนวคิด  
 และทฤษฎีของมิติเกี่ยวกับพฤติกรรมครูที่สะท้อนถึงความต้องการและความรู้สึก รวมทั้ง  
 มิติเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาหรือการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน  
 ของบุคลากร โดยเป็นสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานในองค์การที่ส่งผล  
 ต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การสร้างบรรยากาศให้เหมาะสม  
 ต่อการปฏิบัติงานย่อมเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุผลสำเร็จ

#### 4.4 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่ดีย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การจัดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี นักวิชาการนำเสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

Brown and Moberg (1980, pp. 18–20) ได้นำเสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การว่า ประกอบด้วย 8 มิติ 1) ความมีอิสระ (Individual Autonomy) เป็นความมีอิสระของบุคลากรในการตัดสินใจปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ 2) การยอมรับ ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Consideration, Warmth and Support) เป็นความต้องการเป็นที่ยอมรับและต้องการความรู้สึกมั่นคงจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา 3) โครงสร้างของตำแหน่ง (Position Structure) เป็นการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย 4) การให้รางวัลตอบแทน (Reward Orientation) เป็นการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่บุคลากร โดยองค์การจะให้การสนับสนุนหรือรางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี 5) การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (Progressive Development) เป็นการสนับสนุนขององค์การให้บุคลากรมีการพัฒนา การเสนอความคิดและวิธีการใหม่ 6) การเสี่ยง (Risk-taking) เป็นการนำเสนอของบุคลากรอย่างมีอิสระให้มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ โดยปราศจากความรู้สึกแค้น การเยาะเย้ย หรือการลงโทษจากองค์การ 7) การควบคุม (Control) เป็นระดับการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์การกำหนด 8) การขัดแย้ง (Conflict) เป็นการยินยอมขององค์การให้มีการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่นำเสนอโดย Brown and Moberg มีทั้งมิติที่สะท้อนถึงการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรและมีมิติตามลักษณะการบริหารหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการนำเสนอของ Snow (2002, pp. 393–397) ได้ร่วมกับ Hay Group ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968, pp. 45–46) โดยแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 มิติ ซึ่งเป็นมิติที่สะท้อนถึงการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรในองค์การและตามลักษณะการบริหารหรือตามความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นการรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคลากร

ต่อความยืดหยุ่นเกี่ยวกับกฎระเบียบ แนวทาง นโยบาย และข้อปฏิบัติที่ไม่จำเป็น หรือไม่รบกวนต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ยังสนับสนุนความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และลดสายการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุด 2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ของบุคลากรว่าได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมาย อำนาจในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถดำเนินการไปได้โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบ จากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่ 3) มาตรฐาน (Standard) เป็นความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีที่สุดตามมาตรฐานที่องค์การกำหนด ตลอดจนระบบ การประเมินผลการทำงานที่มีมาตรฐานและส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน 4) การให้รางวัล (Reward) เป็นการรับรู้ของบุคลากรว่าจะได้รับการยอมรับและได้รับ รางวัลเมื่อทำงานได้ดี การให้รางวัล ผลตอบแทนต้องเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส และ ยุติธรรม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรับผิดชอบ และความสามารถของบุคลากร ตลอดจนเหมาะสมกับระดับของผลงานที่ทำ 5) ความโปร่งใส (Clarity) เป็นความรู้สึก ของบุคลากรเกี่ยวกับนโยบาย และทิศทาง การดำเนินงานขององค์การ เป็นความคาดหวัง ที่องค์การมีต่อบุคลากรในตำแหน่งงานนั้น 6) ความยึดมั่นในทีม (Team Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ได้แก่ ความภูมิใจในการเป็นเจ้าขององค์การ ความไว้วางใจกันในการทำงาน และมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์การ

อย่างไรก็ตาม ต่อมา Wayne K. Hoy (2008, p. 197) ซึ่งได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ โดยให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีอิทธิพล ต่อการเรียนรู้และมีประสบการณ์ของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีบุคลิกภาพที่แสดงถึง ความเป็นตนเองเช่นเดียวกับองค์การหรือหน่วยงาน โดยจัดองค์ประกอบของบรรยากาศ องค์การเป็นมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู 5 มิติ ได้แก่ 1) การสนับสนุน (Supportiver) เป็นการแสดงความพยายามของผู้บริหารในการจูงใจครูในทางสร้างสรรค์ การให้ ความช่วยเหลือและเอาใจใส่สวัสดิการของครู ทั้งนี้ เพื่อมุ่งสู่ความต้องการด้านสังคม และความสำเร็จในงาน 2) การชี้แนะ (Directive) เป็นพฤติกรรมที่เคร่งครัดของผู้บริหาร ในการชี้แนะ นิเทศ ติดตาม ควบคุมครูและกิจกรรมโรงเรียนในรายละเอียด 3) ความเอาใจใส่ (Engage) เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงขวัญและกำลังใจของครู ความภูมิใจในโรงเรียน การสนุกกับการทำงานร่วมกัน การเอาใจใส่ให้การสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน การทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของนักเรียน 4) ความคับข้องใจ (Frustrate)

เป็นแบบแผนพฤติกรรมครูที่ถูกแทรกแซงจากการบริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งดึงความสนใจจากภาระการสอน ครูได้รับมอบหมายงานประจำ งานเอกสาร และงานที่ไม่ใช่การสอนเกินความจำเป็นยิ่งกว่านั้นครูยังรบกวนและแทรกแซงซึ่งกัน และกัน 5) ความสามัคคี (Intimate) เป็นพฤติกรรมครูที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครู ความสัมพันธ์เชิงสังคมระหว่างคณะครู การรู้จักกันเป็นอย่างดี เป็นเพื่อนสนิทกัน มีการพบปะสมาคมกันอยู่เสมอ

สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การได้ว่า เป็นปัจจัยของสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานภายในองค์การจำแนกตามลักษณะการบริหาร หรือตามความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ โดยประกอบด้วยมิติที่สะท้อนถึงความต้องการ การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรและมิติดัชนีลักษณะการบริหารหรือตามความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ เป็นต้นว่า โครงสร้าง ความอบอุ่นและการสนับสนุน รางวัลตอบแทน ความมีอิสระ ความเอาใจใส่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน

#### 4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ

ได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ซึ่งนำเสนอโดยนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

ธนพร จงวิทย์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ความมีสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื้อ และด้านความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลตำรวจโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง และบรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง โดยสรุปแล้ว บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน แต่บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื้อในระดับที่ต่ำ และยิ่งพบอีกว่า บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับการคิดลาออก

ลัดดา สัจพันธ์โรจน์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง และคอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ตัวแปรที่ศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์กร 10 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยง การรวมอำนาจ การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร การรับรู้ในผลงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน พบว่า พนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง และคอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน

วรางคณา เกตุวงศ์วีระชาติ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหารและพนักงานธนาคารกับบรรยากาศองค์กร ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านพฤติกรรม แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมที่แสดงออกต่อผู้อื่น พฤติกรรมการมีส่วนร่วมที่ต้องการให้ผู้อื่นแสดงออกต่อตนเอง พฤติกรรมการควบคุมที่แสดงออกต่อผู้อื่น และพฤติกรรมความใกล้ชิดผูกพันที่ต้องการให้ผู้อื่นแสดงออกต่อตนเอง ส่วนตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานความขัดแย้ง และความภักดีต่อองค์กร พบว่า ผู้บริหารและพนักงานธนาคาร โทธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการแสดงออกของการมีส่วนร่วม ด้านการแสดงออกของความใกล้ชิดผูกพัน และด้านความต้องการความใกล้ชิดผูกพัน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความต้องการในการมีส่วนร่วม ด้านการแสดงออกในการควบคุม และด้านความต้องการการถูกควบคุม

อยู่ในระดับต่ำ ส่วนผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านภาคีองค์การ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเสี่ยงของงาน ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

อิสระ บุญญะฤทธิ์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์การ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติความขัดแย้ง มิติการให้รางวัล และการลงโทษ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหัวหน้างาน

วิภาดา หลวงนา (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพล ของบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ การให้รางวัลและการลงโทษ และการได้รับการสนับสนุน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

วิไลรัตน์ กัลยาภิรม (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน การปฏิบัติงานตามบทบาทและบรรยากาศองค์การ ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ การรู้จักตนเอง การรักษาสมดุลในชีวิต การรู้จักเลือก ความศรัทธาในงานที่ทำ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความตั้งใจ การตั้งเป้าหมาย และความหวัง ส่วนการปฏิบัติงานตามบทบาท แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ บทบาทด้านบริหาร บทบาทด้านบริการ และ บทบาทด้านวิชาการ และปัจจัยสุดท้าย คือ บรรยากาศองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล แบ่งออกเป็น 6 มิติ ได้แก่ มิติผลึกตัน มิติขวัญ มิติใกล้ชิดสนิทสนม มิติห่างเหิน มิติขาดความสามัคคี และมิติอุปสรรค พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาท โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูง ส่วนบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า มิติผลึกตัน มิติขวัญ และมิติใกล้ชิดสนิทสนม มีการรับรู้อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติขาดความสามัคคี มีการรับรู้อยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ ระหว่างการปฏิบัติงานตามบทบาท และบรรยากาศองค์การของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง



วันเพ็ญ จามรวงศ์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพ  
 บรรยากาศองค์การ ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow กับพฤติกรรมการให้บริการ  
 ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาริบัติ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรอิสระ  
 ได้แก่ บุคลิกภาพ แบ่งเป็น แบบอารมณ์มั่นคง แบบอารมณ์หวั่นไหว บรรยากาศองค์การ  
 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ โครงสร้างขององค์การ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และ  
 สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ส่วนลำดับชั้นความต้องการของ Maslow แบ่งออกเป็น 5 ชั้น  
 คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและ  
 ความเป็นเจ้าของ ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่อง และความต้องการ  
 ที่จะตระหนักในความสามารถของตน ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการให้บริการ  
 5 ด้าน คือ การตอบสนองต่อผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ความสุภาพอ่อนโยน การเข้าถึง  
 จิตใจของผู้รับบริการ การสื่อสาร และความปลอดภัย พบว่า พยาบาลประจำการ  
 โรงพยาบาลรามาริบัติส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับ  
 ปานกลาง ส่วนบรรยากาศองค์การด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์การ  
 ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน พบว่า  
 โดยรวมพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติมีความรู้สึกว่าบรรยากาศองค์การ  
 อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์การ  
 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้บริการของพยาบาลประจำการ

จุฬารัตน์ เสกนาโชค (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์  
 ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายบัญชี  
 บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรอิสระที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล  
 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ แบ่งเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ  
 ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสียงของคน ด้านความอบอุ่น  
 ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงาน ความขัดแย้ง และด้านความภักดีต่อองค์การ  
 ส่วนตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ลักษณะงาน  
 ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา  
 ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยประสิทธิภาพ  
 ในการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์การของพนักงานในสายบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับสูง  
 ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ  
 ในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายบัญชีอยู่ในระดับปานกลาง

วรรณพินิจ สุขวิบูลย์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศ องค์การ ความพึงพอใจกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ 8 ตัวแปรย่อย ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความท้าทายและรับผิดชอบ ความอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยง และความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่วนตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ในหน้าที่ และตัวแปรตามตัวสุดท้าย ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศ องค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ทำ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในด้านความท้าทายและรับผิดชอบ การให้รางวัล และการลงโทษ มาตรฐานผลการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อศึกษาโดยรวมของปัจจัยทั้ง 2 พบว่า บรรยากาศองค์การ โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานส่วนระยะเวลา การปฏิบัติงานและระดับตำแหน่งงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

เตื่อนใจ พิทยาวัฒน์ชัย (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย ที่มี อิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า วุฒิการศึกษา บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะ ของพยาบาลวิชาชีพ โดยบรรยากาศองค์การด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ความชัดเจนของเป้าหมาย นโยบายและโครงสร้างขององค์การ เป็นตัวแปรที่สามารถ พยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

พรนนิภา ม่วงคราม (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง มิติบรรยากาศ องค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า มิติบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียว รางวัล มาตรฐานการปฏิบัติงาน และโครงสร้างเป็นมิติที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครู และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตครูได้

คณิงนิจ อนุโรจน์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ความยืดหยุ่น ความมุ่งมั่นผูกพันของทีมงาน ความรับผิดชอบในงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการเรียนรู้ การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ

รจนา อิทธิเทพพนา (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรที่ศึกษา คือ ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การด้านต่างๆ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านการลาออกจากงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน และบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน ด้านการขาดงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ และด้านรางวัลตอบแทน

ดิลก มุลวงษ์ (2553, หน้า 69) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้างานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล วิสัยทัศน์องค์การ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้างาน

Douglas (1979, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง การวัดบรรยากาศองค์การ เพื่อการริเริ่มสร้างสรรค์ โดยออกแบบสอบถาม IOCQ เพื่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ 9 มิติ ของผู้นำศาสนาของโบสถ์ Seventh Day Adventist ในประเทศแคนาดา แล้วนำผลไปจุดเป็นเส้นภาพ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของมิติของบรรยากาศองค์การ 9 มิติ และผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศองค์การในมิติโครงสร้างองค์การ มิติรางวัล มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีลักษณะเป็นบวก 2) บรรยากาศองค์การในมิติความรับผิดชอบ มิติความเสถียร และมิติความขัดแย้งมีลักษณะเป็นลบ จากการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้แสดงความเห็นว่า ผู้มีหน้าที่บริหารและจัดการโบสถ์ควรศึกษาเทคนิคหรือวิธีการต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การในแนวทางที่สร้างสรรค์มากขึ้น

Stringer (2002, pp. 28–35) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำของครูใหญ่และครูระดับหัวหน้าสาย กรณีศึกษา 2 โรงเรียนมัธยมปลายในเครือรัฐบาลในเขตมิดเวสต์ (Midwest) ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ บรรยากาศองค์การ 6 มิติ คือ โครงสร้าง มาตรฐานงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การให้รางวัล การสนับสนุน และความผูกพันต่อองค์การ ส่วนตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำสู่การปฏิบัติ (Leadership Practices) โดยมีความมุ่งหมาย คือ เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ และเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียน ซึ่งความสำคัญของงานวิจัย คือ เพื่อเชื่อมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรครูและเพื่อการเพิ่มผลผลิตของงาน พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีส่วนสัมพันธ์กันกับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ครูที่มีระดับของความรับผิดชอบสูง แสดงว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำสู่การปฏิบัติ (Leadership Practices) มีส่วนสัมพันธ์ต่อการปรับปรุงบรรยากาศองค์การในด้านต่างๆ อีกทั้งยังมีส่วนในการกระตุ้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมีการเพิ่มผลผลิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่า หัวหน้าสายวิชาต่างๆ ของทั้ง 2 โรงเรียน สามารถเป็นศูนย์กลางในการปรับปรุงบรรยากาศโรงเรียนให้ดีขึ้นได้

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่นำเสนอโดยนักวิชาการได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของหัวหน้างานหรือบุคลากรในองค์การ โดยองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ เป็นต้นว่า โครงสร้างขององค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล มีความสัมพันธ์

กับสมรรถนะหรือพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานหรือบุคลากรในองค์การ ซึ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การดังกล่าว เป็นปัจจัยของสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยประกอบด้วยมิติเกี่ยวกับบุคลากรที่สะท้อนถึงความต้องการและความรู้สึก รวมทั้งมิติเกี่ยวกับการบังคับบัญชาหรือการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

#### 4.6 การสังเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์การ เพื่อนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ความถี่ ดังแสดงในตาราง 6

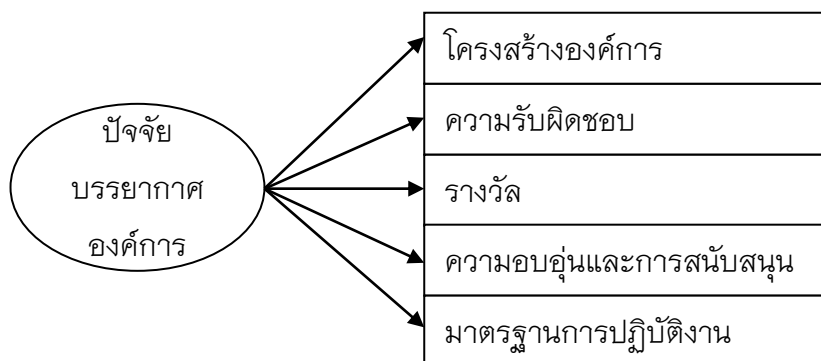
ตาราง 6 การสังเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการ นักวิจัย	ปัจจัย บรรยากาศองค์การ					
	1. โครงสร้างองค์การ	2. ความรับผิดชอบ	3. รางวัล	4. ความเสี่ยงภัย	5. ความอบอุ่นและการสนับสนุน	6. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
1. ธนพร จงวิทยาดี (2544)	✓	✓	✓		✓	✓
2. อิศระ บุญญะฤทธิ์ (2545)	✓	✓	✓		✓	
3. ลัดดา สัจพันธ์โรจน์ (2545)	✓		✓	✓	✓	✓
4. วรารัตนา เกตุวงศ์วีระชาติ (2545)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. วิภาดา หลวงนา (2546)	✓	✓	✓		✓	
6. วิไลรัตน์ กัลยาภิรมย์ (2546)			✓	✓	✓	
7. วันเพ็ญ จามรวงศ์ (2547)	✓				✓	
8. จุฬารัตน์ เสกนาโชค (2548)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9. วรณทนิย์ สุขวิบูลย์ (2548)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10. พรรณีภา ม่วงศรีราม (2550)	✓		✓		✓	✓

ตาราง 6 (ต่อ)

นักวิชาการ นักวิจัย	ปัจจัย บรรยากาศองค์การ					
	1. โครงสร้างองค์การ	2. ความรับผิดชอบ	3. รางวัล	4. ความเสี่ยงภัย	5. ความอบอุ่นและการสนับสนุน	6. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
11. รจนา อธิติเทพพนา (2551)	✓		✓		✓	
12. คณิงนิจ อนุโรจน์ (2551)		✓	✓		✓	✓
13. ดิลก มุลวงษ์ (2553)	✓		✓			
14. Halpin & Croft (1966)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15. Litwin & Stringer (1968)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16. Douglas (1979)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17. Brown and Moberg (1980)	✓		✓	✓	✓	
18. Stringer (2002)	✓	✓	✓		✓	✓
19. Snow (2002)	✓	✓	✓		✓	✓
20. Wayne K. Hoy (2008)					✓	
ความถี่	17	12	18	9	19	12
ร้อยละ	85	60	90	45	95	60

จากตาราง 6 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์การ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ ซึ่งได้องค์ประกอบ ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) รางวัล 4) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน



ภาพประกอบ 7 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ได้จากการสังเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ได้องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การตามภาพประกอบ 7 โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

4.6.1 โครงสร้างองค์การ เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงานหรือองค์การ ดังนี้ ธนพร จงวิทยาดี (2544); อิศระ บุญญะฤทธิ์ (2545); ลัดดา สัจพันธ์ (2545); วรางคณา เกตุวงศ์วีระชาติ (2545); วิภาดา หลวงนา (2546); วันเพ็ญ จามรวงศ์ (2547); จุฬารัตน์ เสกน้าโชค (2548); วรณทนีย์ สุขวิบูลย์ (2548); พรรณีภา ม่วงคราม (2550); รจนา อิทธิเทพพนา (2551); ดิลก มุลวงษ์ (2553); Halpin & Croft (1966); Litwin & Stringer (1968); Douglas (1979); Brown and Moberg (1980); Stringer (2002) และ Snow (2002) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า โครงสร้างองค์การเป็นความชัดเจนของการแบ่งงาน โครงสร้างงาน ลักษณะงาน กฎระเบียบและข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน การบริหารงาน การวางแผนต่างๆ เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

4.6.2 ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงานหรือองค์การ ดังนี้ ธนพร จงวิทยาดี (2544); อิศระ บุญญะฤทธิ์ (2545); วรางคณา เกตุวงศ์วีระชาติ (2545); วิภาดา หลวงนา (2546); จุฬารัตน์ เสกน้าโชค (2548); วรณทนีย์ สุขวิบูลย์ (2548); คณิงนิจ อนุโรจน์ (2551); Halpin & Croft (1966); Litwin & Stringer (1968); Douglas (1979); Stringer (2002) และ Snow (2002) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกัน

ว่าความรับผิดชอบเป็นการเป็นตัวของตัวเองของครูในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ  
อย่างเต็มที่ต่องานและผลงานตนเอง รวมทั้งความรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการทำงาน

4.6.3 รางวัล เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่อาศัย  
แนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ ธนพร จงวิทยาดี (2544); อิศระ  
บุญญะฤทธิ์ (2545); ลัดดา สัจพันธ์ (2545); วรางคณา เกตุวงศ์วีระชาติ (2545);  
วิภาดา หลวงนา (2546); วิไลรัตน์ กัลยาภิรมย์ (2546); จุฬารัตน์ เสกน้าโชค (2548);  
วรรณทนี สุทธิบุญ (2548); พรรณีภา ม่วงคราม (2550); รจนา อธิทิเทพพนา (2551);  
คณินิจ อนุโรจน์ (2551); ดิลก มุลวงษ์ (2553); Halpin & Croft (1966); Litwin  
& Stringer (1968); Douglas (1979); Brown and Moberg (1980); Stringer (2002)  
และ Snow (2002) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า รางวัลเป็นการที่ครูได้รับรางวัล  
ที่เหมาะสมจากผลการปฏิบัติงานที่ดี การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา  
ที่เหมาะสมและแตกต่างกันตามผลการปฏิบัติงาน

4.6.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน เป็นองค์ประกอบ  
ของบรรยากาศองค์การที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงาน  
หรือองค์การ ดังนี้ ธนพร จงวิทยาดี (2544); อิศระ บุญญะฤทธิ์ (2545); ลัดดา  
สัจพันธ์ (2545); วรางคณา เกตุวงศ์วีระชาติ (2545); วิภาดา หลวงนา (2546);  
วิไลรัตน์ กัลยาภิรมย์ (2546); วันเพ็ญ จามรวงศ์ (2547); จุฬารัตน์ เสกน้าโชค (2548);  
วรรณทนี สุทธิบุญ (2548); พรรณีภา ม่วงคราม (2550); รจนา อธิทิเทพพนา (2551);  
คณินิจ อนุโรจน์ (2551); Halpin & Croft (1966); Litwin & Stringer (1968); Douglas  
(1979); Brown and Moberg (1980); Stringer (2002); Snow (2002) และ Wayne K. Hoy  
(2008) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า ความอบอุ่นและการสนับสนุนเป็นมิตรภาพที่ดี  
ภายในองค์การ การได้รับความชอบพอหรือยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน  
การทำงานเป็นทีม มีความรู้สึกที่ดีและมีความเป็นกันเอง การได้รับความช่วยเหลือ  
หรือการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น การลาศึกษาต่อ  
การเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ การฝึกอบรม เป็นต้น

4.6.5 มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศ  
องค์การที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงานหรือองค์การ  
ดังนี้ ธนพร จงวิทยาดี (2544); ลัดดา สัจพันธ์ (2545); วรางคณา เกตุวงศ์วีระชาติ  
(2545); จุฬารัตน์ เสกน้าโชค (2548); วรรณทนี สุทธิบุญ (2548); พรรณีภา ม่วงคราม



(2550); คเนิงนิจ อนูโรจัน (2551); Halpin & Croft (1966); Litwin & Stringer (1968); Douglas (1979); Stringer (2002) และ Snow (2002) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นการที่โรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการมีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน

## 5. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรแสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจ ยอมรับ และการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ขององค์การรวมทั้งปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมทุ่มเท ตั้งใจและเอาใจใส่ในงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### 5.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึก ทศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่ยึดมั่นต่อองค์การของตน ทำให้ทุ่มเทและตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งความหมายของความผูกพันต่อองค์การตามทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน มีดังนี้

Steers (1977, p. 46) นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร โดยการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ รวมทั้งมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป นิยามความผูกพันต่อองค์การของ Steers สอดคล้องกับทัศนะของ Allen and Meyer (1990, p. 1-18) ที่นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันของบุคลากร มีการแสดงออกโดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เช่นเดียวกับทัศนะของ Stephen P. Robbins (2005, pp. 79-80) ที่ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสถานะซึ่งบุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์การ และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การนั้น โดยการมีความผูกพันสูงต่อองค์การ ซึ่งหมายถึงความผูกพันกับตัวองค์การเอง และการมีส่วนร่วมสูงกับองค์การ ซึ่งหมายถึงความผูกพันกับงานขององค์การ ในขณะที่ Salancik (1983) ได้ให้ความเห็นในเรื่องของความผูกพันต่อองค์การว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

มากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ สำหรับคริสมร พิมพ์โพธิ์ (2546, หน้า 17) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นลักษณะของความรู้สึกและผูกพันดังที่ได้กล่าวมา คือ เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ โดยบ่งชี้ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์การและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป เช่นเดียวกับทัศนคติของธนนันท์ ทะสุใจ (2547, หน้า 9) ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป ส่วนปรัชญา วัฒนจัง (2549, หน้า 20) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การในความหมายเดียวกับนักวิชาการท่านอื่น โดยบอกว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกในความผูกพันหรือสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรกับองค์การ ยิ่งบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อย ลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่า ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยมิติความผูกพันด้านจิตใจ โดยมีมุมมองว่า บุคลากรที่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออก เพราะเป็นความต้องการของเขาเอง และมีมิติความผูกพันด้านการคงอยู่ซึ่งมีมุมมองว่าบุคลากรที่ต้องอยู่กับองค์การต่อไป เพราะมีความจำเป็นต้องอยู่ รวมทั้งความผูกพันด้านสมาชิกภาพโดยมีมุมมองว่า บุคลากรต้องการรักษาสมาชิกภาพกับองค์การไว้ เพราะรู้สึกว่าจะต้องอยู่กับองค์การต่อไป

สรุปนิยามความผูกพันต่อองค์การได้ว่า เป็นความรู้สึกหรือภาวะทางจิตใจที่บุคลากรมีความผูกพันและยึดมั่นกับองค์การของตน โดยความรู้สึกหรือภาวะทางจิตใจนั้นส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์การและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

## 5.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันอันสำคัญทำให้บุคลากรตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ องค์การจึงได้รับประโยชน์มากมาย

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การในทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่านมีดังนี้

Buchanan (1974, pp. 533-546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นตัวบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ และเป็นปัจจัยที่ใช้ทำนายอัตราการเข้าหรือออกจากงานของบุคลากร ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน รวมทั้งเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดี

เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าตนร่วมเป็นเจ้าขององค์การและเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่บุคลากรสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

เช่นเดียวกับทัศนะของ Steers (1977, pp. 46-75) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิผลขององค์การ และสามารถใช้อัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่าการศึกษาจากความพึงพอใจ เนื่องจากเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยสามารถสะท้อนผลที่บุคลากรตอบสนองต่อองค์การได้โดยรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนผลที่บุคลากรตอบสนองต่อองค์การแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

สำหรับทัศนะของธนนันท์ ทะสุใจ (2547, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การและนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เนื่องจากทำให้องค์การได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ องค์การจึงได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งในเรื่องอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือเปลี่ยนงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ

ทัศนะของ Fazzil (1994, pp. 17-19) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าต่อองค์การไป

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การหรือมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรแสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ขององค์การและปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมทุ่มเท ตั้งใจและเอาใจใส่ในงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้าและประโยชน์แก่องค์การ

### 5.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการและผู้บริหารองค์การที่ยอมรับว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นสิ่งที่สามารถทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมต่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความกระตือรือร้น มีความทุ่มเทมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้ ดังนี้

Kanter (1968) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การว่าสมาชิกในองค์การแต่ละคนจะมีความคิด พฤติกรรมแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ทำให้สมาชิกในองค์การผูกพันกับองค์การต่างกันด้วยองค์ประกอบ 3 ลักษณะ คือ 1) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่น เมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์การสูงมากกว่าการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ก็ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์การต่อไป เพื่อให้เกิดผลกำไร จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ 2) ความผูกพันยึดติด (Cohesion Commitment) เป็นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับองค์การ อารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์การ และความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะมี การต่อต้านและอิฉฉาเรียหากัน ระบบที่ร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน 3) ความผูกพันควบคุม (Control Commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐาน และเคารพอำนาจของกลุ่ม เกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้นประเมินค่า

ทางบวก เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล การแสดงค่านิยมของบุคคล ของกลุ่ม ดังนั้น การเชื่อฟังต่อความต้องการเหล่านี้ ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานสังคม และการลงโทษในระบบต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

ส่วนแนวคิดของ Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ลักษณะเช่นกัน คือ 1) ความผูกพัน ด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุ่มเทและอุทิศตน ให้กับองค์การ บุคลากรตามแนวคิดนี้ เป็นบุคลากรที่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ 2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณถึงต้นทุน ทางเลือกและผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูป ของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคลากร 3) ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัด ฐานของสังคม องค์การ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้น เพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับ จากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ บุคลากร ตามแนวคิดนี้เป็นบุคลากรที่อยู่กับองค์การ เพราะเขาคิดว่าเขาควรจะอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควร กระทำ เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

ทั้งนี้ แนวคิดของ Allen and Meyer เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การในองค์ประกอบทั้ง 3 ลักษณะตามที่กล่าวมานั้น Dunham et al. (1994, pp. 370-380) ได้ทำการศึกษาเพื่อประเมิน โครงสร้างของคำจำกัดความตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Allen and Meyer ผลการศึกษา สนับสนุนให้มีการคงอยู่ขององค์ประกอบหลักทั้ง 3 มิติ คือ ความผูกพัน ด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันตามมาตรฐานสังคมโดยมีมิติย่อย ในความผูกพันต่อเนื่อง คือ การเสียสละของบุคคลและการไม่มีทางเลือกอื่น รวมทั้ง Cherrington (1994) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่แสดงออก ซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer แต่แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ลักษณะคือ 1) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือความผูกพันที่เกิดจากคิดคำนวณ (Calculative Commitment)

เป็นความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้น เพราะรางวัลผลตอบแทนทางด้านการเงิน หรือประโยชน์ที่ได้รับอย่างอื่น 2) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หรือความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment) เป็นการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรและจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อลักษณะเฉพาะของบุคคลและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ต่อมา May et al. (2004, pp. 11-37) ได้ศึกษาและพัฒนาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Kahn (1990, pp. 692-724) ที่นิยามความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในลักษณะของการแสดงออกทางอารมณ์ (Emotion) ความรู้สึก (Affective) และทางร่างกาย (Physical) โดย May et al. ได้นำแนวคิดนี้แบ่งองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านความมีคุณค่า (Meaningfulness) ที่นิยามถึงความรู้สึกของการได้รับการตอบแทนกลับมาจากการทำหน้าที่ของตนเอง ความผูกพันด้านความมั่นคง (Safety) หมายถึง ความสามารถที่แสดงว่าบุคคลนั้นๆ ไม่มีความกลัวหรือไม่มีผลลัพธ์ในเชิงลบต่อภาพลักษณ์ของตัวเอง สถานะหรืออาชีพ และความผูกพันด้านความพร้อมใช้งาน (Availability) ที่แสดงถึงความรู้สึกในการเป็นเจ้าของทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน

สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า เป็นการแสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร อันเป็นองค์ประกอบ 4 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม และความผูกพันด้านความมั่นคง โดยเป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคลากรในด้านการเพิ่มผลงาน การทุ่มเทในการทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงาน และเพิ่มความคงอยู่ในองค์กร

#### 5.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ขององค์กร และปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป มีความทุ่มเท ตั้งใจและเอาใจใส่ในงานของบุคลากร ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Kanter (1968) ซึ่งได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การถึงความแตกต่างทางความคิดและพฤติกรรมของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ซึ่งมีองค์ประกอบของความผูกพันเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) 2) ความผูกพันยึดติด (Cohesion Commitment) และ 3) ความผูกพันควบคุม (Control Commitment) ส่วนแนวคิดของ Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ 3 ลักษณะเช่นกัน คือ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) 2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และ 3) ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม (Normative Commitment) นอกจากนี้ Dunham et al. (1994, pp. 370-380) ได้ศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Allen และ Meyer ผลการศึกษา สนับสนุนให้มีการคงอยู่ขององค์ประกอบหลักทั้ง 3 มิติ คือ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันต่อเนื่อง 3) ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม รวมทั้ง Cherrington (1994) ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer แต่แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ความผูกพันต่อเนื่อง 2) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment)

สำหรับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของ May et al. (2004, pp. 11-37) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านความมีคุณค่าซึ่งเป็นความรู้สึกของการได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน และ 2) ความผูกพันด้านความพร้อมใช้งาน ซึ่งเป็นความรู้สึกในการเป็นเจ้าของทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน โดยองค์ประกอบของความผูกพันทั้ง 2 ประการนี้ สอดคล้องกับองค์ประกอบของความรู้สึกผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990, pp. 847-858) ตามที่ได้กล่าวมาแต่ความผูกพันด้านความมั่นคง ซึ่งเป็นความสามารถที่แสดงถึงความรู้สึกที่ไม่เกรงกลัวหรือไม่มีผลลัพธ์ในเชิงลบต่อภาพลักษณ์ สถานะหรืออาชีพของตน ไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบของความผูกพันตามแนวคิดของ Allen and Meyer

สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การได้ว่า เป็นสิ่งที่บุคลากร แสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรือ อุดมการณ์ขององค์การและปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป มีความทุ่มเท ตั้งใจและเอาใจใส่ในงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง ความผูกพัน ตามมาตรฐานสังคม และความผูกพันด้านความมั่นคง

### 5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

ได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งนำเสนอ โดยนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

เพ็ญนิภา แสงชื่น (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การอยู่ในระดับสูง และการคงไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตำแหน่ง ลักษณะงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ณรรรัตน์ แป้นเมือง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานออมสิน ภาค 9 ผลการวิจัย พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 9 มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความผูกพันทางความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง และด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

Kanter (1968, Abstract) ได้ศึกษาสาเหตุความแตกต่างทางความคิด พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า แบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ 1) ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง (Continuance Commitment) 2) ความผูกพันยึดติด (Cohesion Commitment) 3) ความผูกพันควบคุม (Control Commitment)

Steers and Porter (1983, Abstract) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ โดยสรุปเป็น 2 แนวความคิด คือ ความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment)



Allen and Meyer (1990, pp. 1–18) ได้ศึกษาโครงสร้างหรือลักษณะของความผูกพันต่อองค์การโดยสรุปเป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และ ความผูกพันที่เกิดตามมาตรฐานสังคม (Normative Commitment)

Dunham et al. (1994, pp. 370–380) ได้ทำการศึกษา 9 ครั้ง เพื่อประเมินโครงสร้างของคำจำกัดความของแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Allen and Meyer โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 2,734 คน ผลการศึกษาสนับสนุนให้มีการคงอยู่ของ 3 มิติใหญ่ๆ คือความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันตามมาตรฐานสังคม โดยมีมิติย่อยๆ ในความผูกพันต่อเนื่อง คือ การเสียสละของบุคคล (Personal Sacrifice) และการไม่มีทางเลือกอื่น (Lack of Alternatives)

Irving (1997, pp. 444–452) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายในอาชีพภายในองค์การเดียวกันและได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ 3 ด้านของความผูกพัน (Three-component Model of Commitment) ซึ่งดัดแปลงจากองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ของ Meyer ทำให้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อวิชาชีพได้ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) 2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) 3) ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม (Normative Commitment)

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่น่าเสนอ โดยนักวิชาการได้ว่าเป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบทางความคิด พฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรหรือสมาชิกในหน่วยงานหรือองค์การยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน เช่น การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ การคงไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันตามมาตรฐานสังคม เป็นต้น

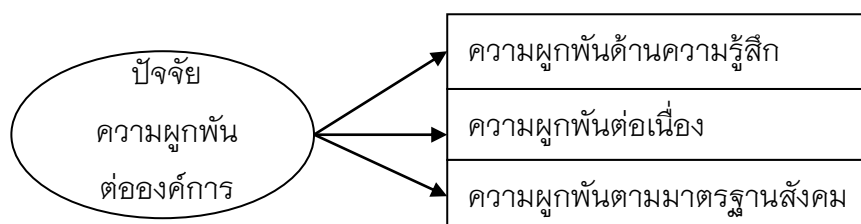
## 5.6 การสังเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ เพื่อนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ความถี่ ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 การสังเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการ นักวิจัย	ปัจจัย ความผูกพัน ต่อองค์การ	1. ความผูกพัน ด้านความรู้ลึก	2. ความผูกพัน ต่อเนื้อ	3. ความผูกพัน ตามมาตรฐานสังคม	4. ความผูกพัน ด้านความมั่นคง
1. เพ็ญนิภา แสงชื่น (2545)		✓	✓		
2. ศรีสมร พิมพิโพธิ์ (2546)		✓	✓	✓	
3. ธนันท์ ทะสุใจ (2547)		✓	✓	✓	
4. ปรัชญา วัฒนจ้ง (2549)		✓	✓	✓	
5. ณรารัตน์ แป้นเมือง (2550)		✓	✓	✓	
6. Salancik (1983)				✓	
7. Steers and Porter (1983)		✓	✓	✓	
8. Allen and Meyer (1990)		✓	✓	✓	
9. Dunham et al. (1994)		✓	✓	✓	
10. Cherrington (1994)		✓	✓	✓	
11. Irving (1997)		✓	✓	✓	
12. May et al (2004)		✓	✓		✓
13. Stephen P. Robbins (2005)		✓	✓	✓	
ความถี่		12	12	11	1
ร้อยละ		92	92	85	8

จากตาราง 7 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ ซึ่งได้องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านความรู้ลึก 2) ความผูกพันต่อเนื้อ 3) ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม



ภาพประกอบ 8 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ได้จากการสังเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ได้ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การตามภาพประกอบ 8 โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

5.6.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ เพ็ญนิภา แสงชื่น (2545); ศรีสมร พิมพิโพธิ์ (2546); ธนนันท์ ทะสุใจ (2547); ปรัชญา วัฒนจิง (2549); ฌรรรัตน์ แป้นเมือง (2550); Steers and Porter (1983); Allen and Meyer (1990); Dunham et al. (1994); Cherrington (1994); Irving (1997); May et al (2004); และ Stephen P. Robbins (2005) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

5.6.2 ความผูกพันต่อเนื้อง เป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ เพ็ญนิภา แสงชื่น (2545); ศรีสมร พิมพิโพธิ์ (2546); ธนนันท์ ทะสุใจ (2547); ปรัชญา วัฒนจิง (2549); ฌรรรัตน์ แป้นเมือง (2550); Steers and Porter (1983); Allen and Meyer (1990); Dunham et al. (1994); Cherrington (1994); Irving (1997); May et al. (2004) และ Stephen P. Robbins (2005) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า ความผูกพันต่อเนื้อง เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื้องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

### 5.6.3 ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม เป็นองค์ประกอบ

ของความผูกพันต่อองค์การที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ ศรีสมร พิมพีโพธิ์ (2546); ธนันทน์ ทะสุใจ (2547); ปรัชญา วัฒนจ้ง (2549); ฌรารัตน์ แป้นเมือง (2550); Salancik (1983); Steers and Porter (1983); Allen and Meyer (1990); Dunham et al. (1994); Cherrington (1994); Irving (1997) และ Stephen P. Robbins (2005) โดยได้ให้นิยามที่สอดคล้องกันว่า ความผูกพันตามมาตรฐานสังคมเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม องค์การ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

### ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นการนำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูหรือส่งผลต่อคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพ มาทำการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อระบุดองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู หรือส่งผลต่อคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ซึ่งเป็นคุณสมบัติของบุคคลหรือบุคลากรที่เกิดจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์และการศึกษาอบรมมาผสมผสานกันทำให้บุคลากรเป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยจิตจริยธรรม ซึ่งเป็นลักษณะภายในจิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งเป็นลักษณะภายในจิตใจของบุคลากรครูอันเป็นสาเหตุสำคัญแห่งพฤติกรรมประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู 4) ปัจจัยบรรยากาศขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การหรือมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ และ 5) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การหรือมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในแต่ละปัจจัยต่างมีความสัมพันธ์ มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อปัจจัยอื่น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

## 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของครูเป็นปัจจัยซึ่งเป็นคุณสมบัติของบุคคลหรือบุคลากรที่เกิดจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และการศึกษาอบรมมาผสมผสานกันทำให้บุคลากรเป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การศึกษาอบรม ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครู โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัย ดังต่อไปนี้

ปริยานุช ทองสุก (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี

สุทธิฉันทน์ ศรีตระกูล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ในกลุ่มสมบูรณ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง เจตคติต่อวิชาชีพครูของครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครูของครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอนต่างก็มีเจตคติต่อวิชาชีพครูต่างกัน

สรุปจากแนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัยได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยจิตจริยธรรม และสมรรถนะครู

## 2. ปัจจัยจิตจริยธรรม

ปัจจัยจิตจริยธรรมเป็นลักษณะภายในจิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ย่อมปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี โดยทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ส่วนบุคลากรที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นการมุ่งอนาคตและควบคุมตนยอมปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นผู้มีจริยธรรมสูง สำหรับบุคลากร

ที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นความเชื่ออำนาจในตน ย่อมเป็นผู้ที่เชื่อว่าตนสามารถทำนาย และควบคุมผลที่เกิดกับตนได้มาก จึงเป็นผู้ที่มีกำลังในการริเริ่มการกระทำสิ่งต่างๆ และมีความมานะพยายามในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยจิตจริยธรรม ประกอบด้วย เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต ซึ่งปัจจัยจิตจริยธรรมมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อยุทธศาสตร์อื่นที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัย ดังต่อไปนี้

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าตัวแปรลักษณะทางสังคมกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ประเภทตำแหน่งงาน การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและเจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

มนเสฏฐ์ ประชาธิลปชัย (2555, หน้า 104-106) ได้ศึกษาความเกี่ยวข้องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตจริยธรรมมุ่งอนาคตและควบคุมตน จิตจริยธรรม ความเชื่ออำนาจในตน จิตจริยธรรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การกับความมุ่งมั่น ทุ่มเทของพนักงาน โดยพบว่า พนักงานที่มีจิตจริยธรรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจิตจริยธรรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ โดยพบชัดเจนในความทุ่มเทด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวก การพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ และพบว่าพนักงานที่มีจิตจริยธรรมการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานด้านความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีจิตจริยธรรมการมุ่งอนาคตและควบคุมตนในระดับต่ำ และพนักงานที่มีจิตลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่องาน การมุ่งอนาคตและควบคุมตน รวมทั้งสุขภาพจิตแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สรุปจากแนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัยได้ว่า ปัจจัยจิตจริยธรรมมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อยุทธศาสตร์ความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู และสมรรถนะครู

### 3. ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู

ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู เป็นลักษณะภายในจิตใจของบุคลากรครู อันเป็นสาเหตุสำคัญแห่งพฤติกรรมประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู และการปฏิบัติตนต่อวิชาชีพครู ซึ่งปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎีหรืองานวิจัย ดังต่อไปนี้

สมหมาย นาควิเชียร (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู การสนับสนุนจากสังคม สุขภาพจิต และลักษณะงานที่ปฏิบัติกับสมรรถนะครูมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่

รัตนา บุตรดี (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ทัศนคติ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี แรงจูงใจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน

สรุปจากแนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัยได้ว่า ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และสมรรถนะครู

### 4. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การหรือมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จูงใจหรือช่วยกระตุ้นให้บุคลากรพึงพอใจ โดยปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นเครื่องช่วยค้ำจุนมิให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย เพราะบรรยากาศที่ดีและเหมาะสมย่อมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น การสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมต่อการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีย่อมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ

รางวัล ความอบอุ่นและการสนับสนุน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัย ดังต่อไปนี้

ศิริลักษณ์เบญญา มาแสวง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างบรรยากาศภายในองค์การ เพื่อเป็นปัจจัยเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น เกิดความรักและผูกพันกับองค์การ

Steers and Porter (1983, p. 317) ได้สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่มีการบริหารแบบใช้อำนาจ และไม่ใช้อำนาจ พบว่า บรรยากาศองค์การที่มีการบริหารแบบไม่ใช้อำนาจ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดี เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลผลิตสูง

สรุปจากแนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัยได้ว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อปัจจัยจิตจรรยาธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และสมรรถนะครู

##### 5. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การหรือมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรแสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ขององค์การและปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมทุ่มเท ตั้งใจและเอาใจใส่ในงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้าและประโยชน์แก่องค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง และความผูกพันตามมาตรฐานสังคม ซึ่งปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัย ดังต่อไปนี้



อิทธิศาสตร์ อินทรโชติ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุในการทำงาน

อรรถพล สนศิริ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหน่วยงานสนับสนุนของศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญในการให้บริการลูกค้า และปัจจัยด้านบรรยากาศในการให้บริการ ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านเพศ และอายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เดือนใจ พันสีมา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา คือ บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน

รัตนา บุตรดี (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ทัศนคติ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี แรงจูงใจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน

สรุปจากแนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัยได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู และปัจจัยบรรยากาศองค์การ โดยปัจจัยความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อสมรรถนะครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ตามที่กล่าวมา ได้นำไปสู่การสังเคราะห์กรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัยหรือร่าง กรอบแนวคิดของการวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผล ต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยอาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ดังกล่าว ทั้งนี้ จากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ซึ่งเป็นการนำเอาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับสมรรถนะหรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น และมีประสิทธิภาพ มาทำการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ พร้อมกับระบุดองค์ประกอบ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู โดยพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยซึ่งเป็นคุณสมบัติของบุคคลหรือบุคลากร ที่เกิดจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และการศึกษาอบรมมาผสมผสานกันทำให้ บุคลากรครูเป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ คือ (1) ระดับการศึกษา เป็นองค์ประกอบส่วนบุคคลที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ สวรรยา อธิราชวิทยากร (2546); ปริยานุช ทองสุก (2549); อนุชา กอนพวง (2550); ดิลก มุลวงษ์ (2553) และ ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556) (2) ประสบการณ์ การทำงาน เป็นองค์ประกอบส่วนบุคคลที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ สวรรยา อธิราชวิทยากร (2546); ปริยานุช ทองสุก (2549); อนุชา กอนพวง (2550); คณินิจ อนุโรจน์ (2551); ดิลก มุลวงษ์ (2553) และ ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556) (3) ประสบการณ์การศึกษาอบรม เป็นองค์ประกอบส่วนบุคคลที่อาศัยผลการวิจัย จากนักวิชาการ ดังนี้ สวรรยา อธิราชวิทยากร (2546); เมธัส วันแฉลေး (2550); อนุชา กอนพวง (2550); ดิลก มุลวงษ์ (2553) และ ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556)
- 2) ปัจจัยจิตจริยธรรม เป็นลักษณะทางจิตใจของบุคคลหรือบุคลากร ในองค์การ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน และเป็นสาเหตุสำคัญ แห่งพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมา โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบซึ่งเป็น ตัวแปรสังเกตได้ คือ (1) เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นองค์ประกอบของจิตจริยธรรมที่อาศัย ผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ ดวงเดือน พันธุ์นาวัน (2543); ละอองดาว แสงวงนาม (2545); สุนทร บุญปรีดา (2546); มาริษา สก๊อต (2548); จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553)

และ มนเสฏฐุ ประชาศิลปินชัย (2555) (2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เป็นองค์ประกอบของจิตจริยธรรมที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ ละอองดาว แสงวงนาม (2545); สุนทร บุญปรีดา (2546); สมหมาย นาควิเชียร (2548); นิตาร์ตน์ สัตยานุการ (2549); เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2553) และ มนเสฏฐุ ประชาศิลปินชัย (2555) (3) ความเชื่ออำนาจในตน เป็นองค์ประกอบของจิตจริยธรรมที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2543); ละอองดาว แสงวงนาม (2545); สมหมาย นาควิเชียร (2548); นิตาร์ตน์ สัตยานุการ (2549); เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2553) และ มนเสฏฐุ ประชาศิลปินชัย (2555) (4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นองค์ประกอบของจิตจริยธรรมที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2543); ละอองดาว แสงวงนาม (2545); มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547); มาริษา สก๊อต (2548); สมหมาย นาควิเชียร (2548); นิตาร์ตน์ สัตยานุการ (2549); จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553); เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2553) และ มนเสฏฐุ ประชาศิลปินชัย (2555) (5) สุขภาพจิต เป็นองค์ประกอบของจิตจริยธรรมที่อาศัยผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2543); ละอองดาว แสงวงนาม (2545); สุนทร บุญปรีดา (2546); มาริษา สก๊อต (2548); จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) และ มนเสฏฐุ ประชาศิลปินชัย (2555)

3) ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู เป็นท่าที ความคิดเห็น ความเชื่อ ความรู้สึกของครูที่มีต่อวิชาชีพครู ซึ่งเป็นผลอันเนื่องมาจากเรียนรู้และประสบการณ์ที่กระตุ้นให้ครูแสดงพฤติกรรม หรือแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ในทางใดทางหนึ่งที่เป็น การสนองตอบของครูต่อวิชาชีพครู โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ คือ (1) ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู เป็นองค์ประกอบของทัศนคติต่อวิชาชีพครูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ พรทิพย์ ไชยใส (2543); กนกกาญจน์ น้อยพวง (2545); นรินทร์ เม้าบำรุง (2546); อุดลย์ จาตุรงค์กุล และดลยา จาตุรงค์กุล (2550); Oskamp (1977); Robin, Gibson and Smith Hunt (1998) และ Schermerhorn (2003) (2) ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู เป็นองค์ประกอบของทัศนคติต่อวิชาชีพครูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ พรทิพย์ ไชยใส (2543); นรินทร์ เม้าบำรุง (2546); อุดลย์ จาตุรงค์กุล และดลยา จาตุรงค์กุล (2550); Oskamp (1977); Robin, Gibson and Smith Hunt (1998) และ Schermerhorn (2003)

(3) การปฏิบัติตนต่อวิชาชีพครู เป็นองค์ประกอบของทัศนคติต่อวิชาชีพครูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ พรทิพย์ ไชยโส (2543); กนกกาญจน์ น้อยพ่วง (2545); นรินทร์ เม้าบำรุง (2546); อุดลย์ จาตุรงค์กุล และดลยา จาตุรงค์กุล (2550); Oskamp (1977); Robin, Gibson and Smith Hunt (1998) และ Schermerhorn (2003)

4) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ เป็นสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ในองค์การที่แสดงถึงความรู้สึกความเป็นตัวตนของบุคลากร หรือแสดงถึงลักษณะ เฉพาะตัวขององค์การ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงาน มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ คือ

(1) โครงสร้างองค์การ เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงาน หรือองค์การ ดังนี้ ธนพร จงวิทยาดี (2544); อิศระ บุญญะฤทธิ์ (2545); ลัดดา สัจพันธ์ (2545); วรางคณา เกตุวงศ์วีระชาติ (2545); วิภาดา หลวงนา (2546); วันเพ็ญ จามรวงศ์ (2547); จุฬารัตน์ เสกน้าโชค (2548); วรณทนีย์ สุขวิบูลย์ (2548); พรรณีภา ม่วงคร้าม (2550); รจนา อธิทิเทพพนา (2551); ดิลก มูลวงษ์ (2553); Halpin & Croft (1966); Litwin & Stringer (1968); Douglas (1979); Brown and Moberg (1980); Stringer (2002) และ Snow (2002)

(2) ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงานหรือองค์การ ดังนี้ ธนพร จงวิทยาดี (2544); อิศระ บุญญะฤทธิ์ (2545); วรางคณา เกตุวงศ์วีระชาติ (2545); วิภาดา หลวงนา (2546); จุฬารัตน์ เสกน้าโชค (2548); วรณทนีย์ สุขวิบูลย์ (2548); คณิงนิจ อนุโรจน์ (2551); Halpin & Croft (1966); Litwin & Stringer (1968); Douglas (1979); Stringer (2002) และ Snow (2002)

(3) รางวัล เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ ธนพร จงวิทยาดี (2544); อิศระ บุญญะฤทธิ์ (2545); ลัดดา สัจพันธ์ (2545); วรางคณา เกตุวงศ์วีระชาติ (2545); วิภาดา หลวงนา (2546); วิไลรัตน์ กัลยาภิรม (2546); จุฬารัตน์ เสกน้าโชค (2548); วรณทนีย์ สุขวิบูลย์ (2548); พรรณีภา ม่วงคร้าม (2550); รจนา อธิทิเทพพนา (2551); คณิงนิจ อนุโรจน์ (2551); ดิลก มูลวงษ์ (2553); Halpin & Croft (1966); Litwin & Stringer (1968); Douglas (1979); Brown and Moberg (1980); Stringer (2002) และ Snow (2002)

(4) ความอบอุ่นและการสนับสนุน เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศ

องค์การที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงานหรือองค์การ ดังนี้ ธนพร จงวิทยาดี (2544); อิศระ บุญญะฤทธิ์ (2545); ลัดดา สัจพันธ์ (2545); วราภรณ์ เกตุวงศ์วีระชาติ (2545); วิภาดา หลวงนา (2546); วิไลรัตน์ กัลยาภิรม (2546); วันเพ็ญ จามรวงศ์ (2547); จุฬารัตน์ เสกนาโชค (2548); วรณทนี สุทธิบุญ (2548); พรรณีภา ม่วงคราม (2550); รจนา อธิทิเทพพนา (2551); คณิงนิจ อนุโรจน์ (2551); Halpin & Croft (1966); Litwin & Stringer (1968); Douglas (1979); Brown and Moberg (1980); Stringer (2002); Snow (2002) และ Wayne K. Hoy (2008)

(5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงาน หรือองค์การ ดังนี้ ธนพร จงวิทยาดี (2544); ลัดดา สัจพันธ์ (2545); วราภรณ์ เกตุวงศ์วีระชาติ (2545); จุฬารัตน์ เสกนาโชค (2548); วรณทนี สุทธิบุญ (2548); พรรณีภา ม่วงคราม (2550); คณิงนิจ อนุโรจน์ (2551); Halpin & Croft (1966); Litwin & Stringer (1968); Douglas (1979); Stringer (2002) และ Snow (2002)

5) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรแสดงออก ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ ยอมรับ และยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ขององค์การ ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดแต่ละ องค์ประกอบซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ คือ (1) ความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นองค์ประกอบ ของความผูกพันต่อองค์การที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ เพ็ญนิภา แสงชื่น (2545); ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546); ธนันท ทะสุใจ (2547); ปรัชญา วัฒนจ้ง (2549); ณรรรัตน์ แป้นเมือง (2550); Steers and Porter (1983); Allen and Meyer (1990); Dunham et al. (1994); Cherrington (1994); Irving (1997); May et al. (2004) และ Stephen P. Robbins (2005) (2) ความผูกพันต่อเนื้อ เป็นองค์ประกอบ ของความผูกพันต่อองค์การที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ ดังนี้ เพ็ญนิภา แสงชื่น (2545); ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546); ธนันท ทะสุใจ (2547); ปรัชญา วัฒนจ้ง (2549); ณรรรัตน์ แป้นเมือง (2550); Steers and Porter (1983); Allen and Meyer (1990); Dunham et al. (1994); Cherrington (1994); Irving (1997); May et al. (2004) และ Stephen P. Robbins (2005) (3) ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม เป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัย จากนักวิชาการ ดังนี้ ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546); ธนันท ทะสุใจ (2547); ปรัชญา วัฒนจ้ง

(2549); ฌรารัตน์ แป้นเมือง (2550); Salancik (1983); Steers and Porter (1983); Allen and Meyer (1990); Dunham et al. (1994); Cherrington (1994); Irving (1997) และ Stephen P. Robbins (2005)

6) สมรรถนะครู เป็นคุณลักษณะเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูและเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ คือ (1) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะครูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงาน หรือองค์การ ดังนี้ สมจิต สวธนไพบุลย์ และคณะ (2545); สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548); สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549); เมธัส วันแฉลอะ (2550); พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2551); วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2554) และ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555) (2) การจัดการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะครูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงาน หรือองค์การ ดังนี้ สมจิต สวธนไพบุลย์ และคณะ (2545); สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548); สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549); พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2551); วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และ เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2554) (3) การจัดการชั้นเรียน เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะครูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงาน หรือองค์การ ดังนี้ สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548); สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549); พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2551); วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และ เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2554) (4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัย เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะครูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงานหรือองค์การ ดังนี้ สมจิต สวธนไพบุลย์ และคณะ (2545); สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร

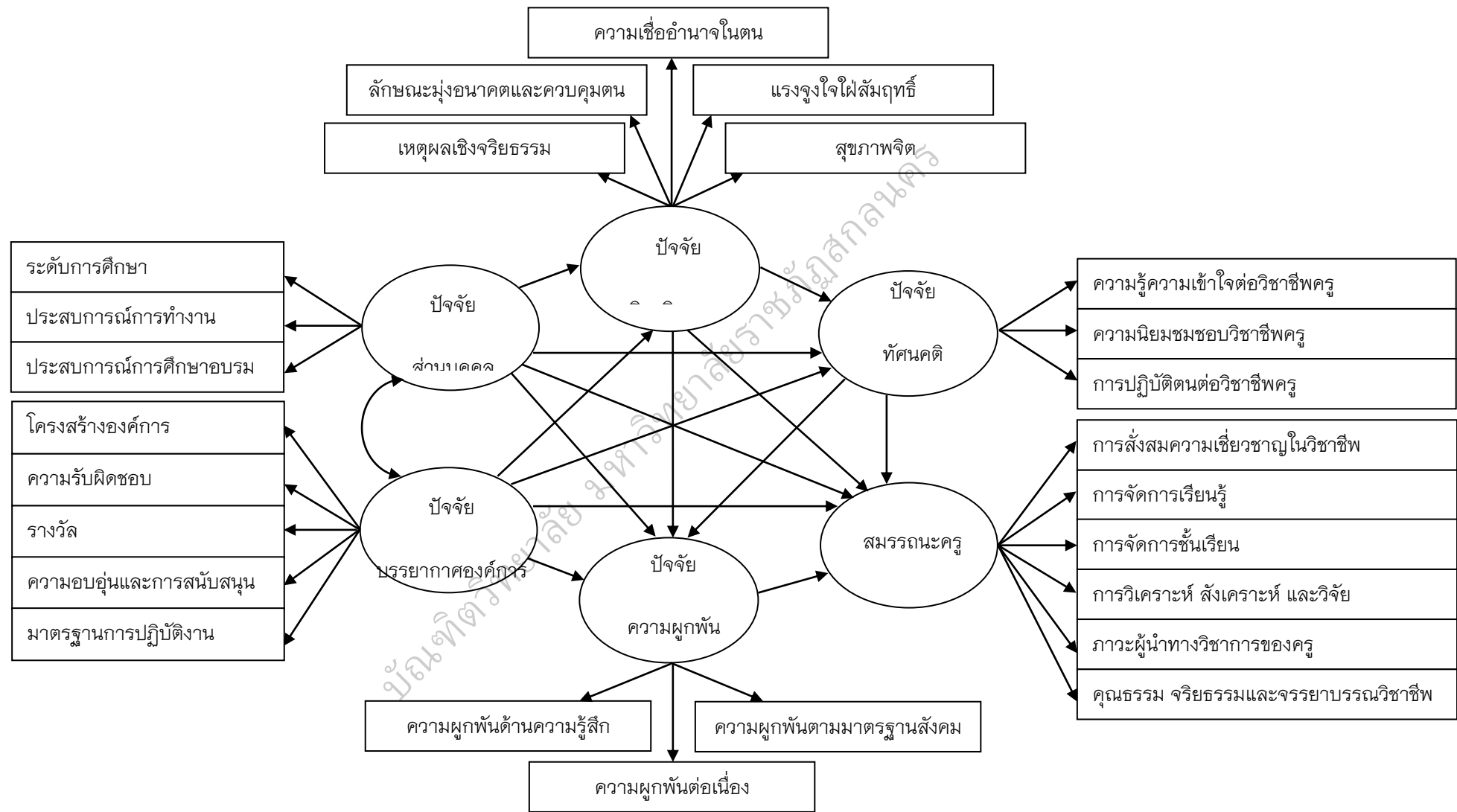
ทางการศึกษา (2548); สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549); พิมพ์ดี เดชะคุปต์ และคณะ (2551); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2554) และ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555) (5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะครูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงานหรือองค์การ ดังนี้ สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548); สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549); พิมพ์ดี เดชะคุปต์ และคณะ (2551); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2554) และ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555) (6) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะครูที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงานหรือองค์การ ดังนี้ สมจิต สวธนไพบูลย์ และคณะ (2545); สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548); สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549); เมธัส วันแกละ (2550); พิมพ์ดี เดชะคุปต์ และคณะ (2551); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2554) และ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555)

สำหรับการกำหนดเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยจิตจริยธรรม และสมรรถนะครู โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงานหรือองค์การ ดังนี้ นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2550); ปริยานุช ทองสุก (2549) และ สุทธิพันธ์ ศรีตระกูล (2550) 2) ปัจจัยจิตจริยธรรม มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู และสมรรถนะครู โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงาน หรือองค์การ ดังนี้ จุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) และ มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) 3) ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และสมรรถนะครู โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงาน หรือองค์การ ดังนี้ รัตนา บุตรดี (2553) และ สมหมาย นาควิเชียร (2548) 4) ปัจจัยบรรยากาศขององค์การ มีอิทธิพลหรือส่งผล

ต่อปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะครู โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงาน หรือองค์กร ดังนี้ ศิริลักษณ์เบญญา มาแสวง (2550) และ Steers and Porter (1983)

5) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู และปัจจัยบรรยากาศขององค์กร โดยปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อสมรรถนะครู โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี หรือผลการวิจัยจากนักวิชาการ หน่วยงาน หรือองค์กร ดังนี้ เตือนใจ พันสีมา (2553); รัตนา บุตรดี (2553); อรรถพล สนศิริ (2552) และ อิทธิศาสตร์ อินทรโชติ (2551) จากข้อมูลตามที่กล่าวมาผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดตัวแปรสาเหตุจำนวน 5 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัว ได้แก่ 1) ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล 2) ตัวแปรบรรยากาศขององค์กร ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัว ได้แก่ 1) ตัวแปรปัจจัยจิตจริยธรรม 2) ตัวแปรปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู 3) ตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งกำหนดตัวแปรผล คือ สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้ระบุตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและตัวแปรบรรยากาศขององค์กรให้มีความสัมพันธ์กันรวมทั้งมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครู โดยส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรปัจจัยจิตจริยธรรม ตัวแปรปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ ตัวแปรปัจจัยจิตจริยธรรม และตัวแปรปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู มีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถแสดงเป็นร่างกรอบแนวคิดในการวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบ 10





ภาพประกอบ 10 ร่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

### 1. ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้มองเห็นเหตุการณ์และแสดงความสัมพันธ์ ตลอดจนการควบคุม อ้างอิง หรือแปลความหมาย ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ รูปแบบซึ่งสามารถประมวลได้ดังต่อไปนี้

Forcese and Richer (1973) ได้นิยามรูปแบบว่าเป็นการย่อหรือเลียนแบบ ความสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงของ ปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบ สามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้น ทำให้รูปแบบมีชื่อเรียกที่ต่างกัน เช่น การจำแนกประเภท (Typology) กรอบแนวคิด (Conceptual Framework) การแยกเป็นชนิด (Taxonomy) เป็นต้น ส่วนนิยามของรูปแบบในทัศนะของ Keeves (1988, p. 559) หมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร เช่นเดียวกับนิยามรูปแบบ ของ Joyce and Weil (1992, p. 19–20) ที่นิยามรูปแบบในเชิงศึกษาความสัมพันธ์ ของตัวแปร โดยกล่าวว่า รูปแบบ เป็นตัวแทนของกรอบความสัมพันธ์ของตัวแปรให้เห็น รูปธรรม หรือหมายถึงแผนของการทำงาน (Working Plan) ซึ่งใช้ในการอธิบายกระบวนการ สำคัญในเชิงปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

นอกจากนี้ English and English (1965) ได้นิยามความหมายของรูปแบบ คล้ายกับนิยามของ Forcese and Richer โดยกล่าวว่า รูปแบบเป็นแบบจำลองเลียนแบบ ของจริงหรือเป็นตัวอย่างที่เป็นแบบอย่าง ที่แสดงความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ในระบบ โดยอธิบายความสัมพันธ์ของข้อมูลในรูปของระบบสัญลักษณ์ ส่วนทัศนะของ Willer (1999) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุด ของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rational) ของระบบรูปนัย (Formal System) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์ และประพจน์

ที่เกี่ยวข้อง ขณะที่ Longman Dictionary of Contemporary English (2008) ได้ให้ความหมายของรูปแบบสอดคล้องกับทัศนะของ Forcese and Richer โดยกล่าวว่า รูปแบบเป็นสิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริง เช่น รูปแบบของเครื่องบิน หมายถึงถึงสิ่งของหรือบุคคลที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการกิจกรรมบางประการ เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบ หรือแม่แบบในการวาดภาพศิลปะ แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์

ส่วนนักวิชาการไทย คือ เบญจพร แก้วมีศรี (2545, หน้า 25) ได้กล่าวว่า รูปแบบ เป็นตัวแทนของความเป็นจริงในการทำให้ความสลับซับซ้อนสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยการสะท้อนบางส่วนของปรากฏการณ์ออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่อง และความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน การเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องมาไว้ด้วยกันโดยจะต้องใช้ข้อมูลเหตุผล และฐานคติมาประกอบ ซึ่งการแสดงรูปแบบสามารถทำได้หลายลักษณะ ตั้งแต่กายภาพซึ่งเป็นรูปแบบของวัตถุและรูปแบบเชิงคุณลักษณะที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้านภาษาหรือสัญลักษณ์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ารูปแบบ หมายถึง รูปแบบอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้นหรือในบางกรณีอาจใช้ประโยชน์ในการพยากรณ์ปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

จากการให้นิยามรูปแบบของนักวิชาการตามที่กล่าวมา สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้มองเห็นเหตุการณ์และแสดงความสัมพันธ์ ตลอดจนการควบคุม อ้างอิง หรือแปลความหมาย ดังนั้น จึงเป็นการย่อหรือเลียนแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบ สามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้น

## 2. ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกได้หลายประเภทโดยขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้น นักวิชาการได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะซึ่งแตกต่างกันไป ดังนี้

ประเภทของรูปแบบตามแนวคิดของ Smith (1980) จำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ได้แก่ รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) ซึ่งมีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้าน

ตัดเสื้อผ้า เป็นต้น รูปแบบเหมือนจริง (Analog Model) ซึ่งมีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนที่จะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องบิน เป็นต้น แบบจำลองชนิดนี้ใกล้เคียงความจริงกว่าแบบแรก 2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่ รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) รูปแบบนี้พบมากที่สุด เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น และรูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

ส่วนรูปแบบตามแนวคิดของ Keeves (1988, p. 559) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบเป็น 5 ลักษณะ คือ 1) รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเสมือนกับน้ำที่ไหลเข้าถัง นักเรียนที่จะออกจากระบบเปรียบเสมือนกับน้ำที่ไหลออกจากถัง ดังนั้น นักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบก็เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงประชากรนักเรียนของโรงเรียน 2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ และใช้ข้อความในการอธิบาย เพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้ คือ ขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามก็ได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน 3) รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ แบบแผนหรือโครงการ (Schematic Models) 4) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎีเพราะสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานได้ รูปแบบทางคณิตศาสตร์นี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ 5) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model)

เป็นรูปแบบที่เริ่มมาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้ คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นทางที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ และรูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non-recursive Model) คือ รูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรตัวหนึ่ง อาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางย้อนกลับได้ นอกจากนี้ Steiner (1988) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model-of) เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง 2) รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช้รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างสัมพันธ์กัน

สรุปประเภทของรูปแบบตามแนวคิดของนักวิชาการได้ว่า รูปแบบสามารถจำแนกได้หลายประเภท เช่น จำแนกตามลักษณะที่ปรากฏ รายละเอียดของรูปแบบ มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้น เนื่องจากรูปแบบเป็นการจำลองภาพในอุดมคติที่นำไปสู่การอธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

### 3. องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดหรือควรมียอดองค์ประกอบอะไรบ้าง ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ซึ่งผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้น โดยนักวิชาการได้แบ่งองค์ประกอบของรูปแบบไว้ ดังนี้

Brown and Moberg (1980, pp. 16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) โดยแบ่งองค์ประกอบของรูปแบบเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพแวดล้อม

(Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

Bardo and Hartman (1982, pp. 22–24) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบหนึ่งต้องประกอบด้วยรายละเอียดตายน้อยเพียงใดหรือควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน แต่ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้นๆ ตัวอย่างเช่น รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด Ivancevich et al. (1989, p. 16) ย่อมเป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ซึ่งต้องประกอบด้วย 4 ส่วนคือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ ถือว่า ผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้นและให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

สรุปองค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดของนักวิชาการได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบต้องประกอบด้วยรายละเอียดตายน้อยเพียงใดหรือควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ซึ่งผู้สร้างรูปแบบต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้น เนื่องจากรูปแบบเป็นการจำลองภาพในอุดมคติที่นำไปสู่การอธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

#### 4. ลักษณะของรูปแบบที่ดี

ได้มีนักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของรูปแบบที่ดี ดังนี้

Keeves (1988, p. 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ 1) รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม (Associative Relationship) 2) รูปแบบ ควรใช้ในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้น สามารถตรวจสอบได้ด้วยการสังเกต รวมทั้งทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ 3) รูปแบบ ควรระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือของการพยากรณ์แล้ว ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย 4) รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

## 5. การตรวจสอบรูปแบบ

รูปแบบเป็นการจำลองภาพในอุดมคติที่นำไปสู่การอธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยผ่านกระบวนการทดสอบหรือตรวจสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชื่อถือได้ เนื่องจากจุดหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบ คือ การทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น การตรวจสอบรูปแบบจึงต้องมีหลายวิธี โดยอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ อาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 ประการ ดังนี้ (อุทุมพร จามรมาน, 2541, หน้า 23)

- 1) ตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ / ความเกี่ยวข้อง / เหตุผลระหว่างตัวแปร
- 2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้ สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่างหรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples, Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่ 2 คำตอบ คือ การสร้างรูปแบบใหม่ และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

นอกจากนี้ Eisner (1976, pp. 192–193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ไว้ดังนี้ 1) การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based Model) การตอบสนองของปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบตอบสนอง (Responsive Model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งซึ่งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่างๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน 2) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism)

ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้และต้องใช้ความรู้ ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมา ได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริงๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้ เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง 3) เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒินั้นเพียงกรรมและมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้ มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง 4) เป็นรูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่น ในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้ การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

สรุปการตรวจสอบรูปแบบได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบอาจใช้วิธีการวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ อาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ เพื่อนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่ และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม โดยทำการตรวจสอบคุณลักษณะ 2 ประการ คือ 1) ความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้องและเหตุผลระหว่างตัวแปร 2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ ซึ่งสามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่างหรือสถานที่ได้



## รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

เนื่องจากปัญหาการวิจัยทางสังคมศาสตร์ไม่ได้เป็นปัญหาในลักษณะสมการเดียวเสมอไป ดังเช่น การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์จำแนกพหุคูณ (Multiple Discriminant Analysis) ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นสถิติที่วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในสมการเดียว โดยมีตัวแปรอิสระหลายตัว หรือแม้แต่การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) ก็ยังคงเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในสมการเดียว แม้จะใช้ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามหลายตัวก็ตาม ดังนั้น สิ่งที่มีักพบเสมอว่าเป็นปัญหาการวิจัยที่มีชุดคำถามซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อกัน และชุดของคำถามดังกล่าว มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและยังมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์ความรู้ ทำให้นักสถิติต้องพัฒนาเทคนิคทางสถิติที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์ชุดของความสัมพัทธ์ต่อเนื่องเหล่านี้ในคราวเดียวกัน ที่เรียกว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling-SEM) (สุวิมล ติรภานันท์, 2553, หน้า 205)

### 1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลสมการโครงสร้างเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้การรวมข้อมูลทางสถิติกับข้อตกลงเบื้องต้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ทำให้การทดสอบเชิงสาเหตุสำหรับทฤษฎีที่มีความซับซ้อน มีความเป็นไปได้ โดยการอาศัยข้อมูลจากการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลอง (สุภมาส อังคุชิตี และคนอื่นๆ, 2551, หน้า 4) โดยเน้นการใช้วิเคราะห์เพื่อยืนยันรูปแบบหรือโมเดลมากกว่าใช้วิเคราะห์เพื่อสำรวจหรือระบุโมเดล จึงเหมาะสำหรับทดสอบทฤษฎีมากกว่าการสร้างทฤษฎี การวิเคราะห์ด้วยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลสมการโครงสร้างจะเริ่มจากสมมุติฐานการวิจัยที่แสดงในรูปโมเดลหรือตัวแบบ โดยโมเดลหรือตัวแบบนี้สามารถสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรที่อยู่ในโมเดลได้ แล้วตรวจสอบโมเดลว่าเป็นไปตามสมมุติฐานหรือไม่ ข้อตกลงเบื้องต้นบางอย่างในโมเดลสามารถผ่อนคลายได้ ในระหว่างการวิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดล อาจมีการปรับโมเดลบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูล แต่รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลสมการโครงสร้างมิได้ใช้เพื่อสร้างทฤษฎีใหม่โดยปราศจากทฤษฎีพื้นฐาน (สุภมาส อังคุชิตี และคนอื่นๆ, 2551, หน้า 4)

จุดเด่นของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลสมการโครงสร้าง คือ สามารถสร้างตัวแปรแฝง (Latent Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง โดยการประมาณค่าจากโมเดลด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่วัดค่าได้ และยังสามารถประมาณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่วัดตัวแปรแฝงในโมเดลด้วย นอกจากนี้ยังสามารถประมาณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงด้วย (สุภมาส อังคุโชติ และคนอื่นๆ, 2551, หน้า 5)

## 2. ลักษณะการใช้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

การใช้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลสมการโครงสร้างมีหลายลักษณะด้วยกัน (สุวิมล ตีรกาพันธ์, 2553, หน้า 206-207) ดังนี้

1) ใช้ในการประมาณค่าความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรที่เป็นความสัมพันธ์ต่อเนื่อง (Interrelated Dependence Relationship) โดยตัวแปรตามในชุดหนึ่งจะเปลี่ยนเป็นตัวแปรอิสระในอีกชุดหนึ่ง เป็นโมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model) ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ต้องอาศัยการอ้างอิงจากทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่หนักแน่น โดยมีเส้นทาง (Path) ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ จึงมีชื่อเรียกกันว่าการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

2) ใช้ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวแปรคุณลักษณะแฝง ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถสังเกตได้ โดยเป็นตัวแปรอยู่ในวงจรของความสัมพันธ์และเป็นตัวแปรที่มีลักษณะตามแนวคิดหรือตามสมมุติฐาน ได้แก่ เจตคติ ความพึงพอใจ ความผูกพัน ตัวแปรเหล่านี้ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่สามารถวัดได้จากชุดตัวแปรความคิดเห็นหรือชุดตัวแปรพฤติกรรม หรือชุดของผลงานอื่นๆ ที่สังเกตได้ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ทำให้ทราบความคลาดเคลื่อนจากการวัด นำไปสู่การแก้ไขการวัดให้เกิดความแม่นยำ การยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรคุณลักษณะแฝง เป็นลักษณะการวิเคราะห์ที่เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

3) ใช้ในการยืนยันความสอดคล้องของโมเดลตามสมมุติฐานที่มีการระบุรายละเอียดความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดล เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรทั้งหมด ทั้งตัวแปรที่สังเกตได้และตัวแปรคุณลักษณะแฝงที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง จึงเท่ากับเป็นการยืนยันความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลและตรวจสอบความแม่นยำในการวัดด้วยชุดของข้อคำถามในคราวเดียวกัน

### 3. ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลสมการโครงสร้างได้ถูกพัฒนามาจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ จึงมีข้อตกลงในลักษณะเดียวกัน (สุวิมล ตีรกาพันธ์, 2553, หน้า 232) ดังนี้ 1) ค่าสังเกตแต่ละค่าต้องเป็นอิสระต่อกัน (Independence Observation) 2) ข้อมูลต้องได้จากตัวอย่างที่ได้รับการสุ่มมา (Random Sampling of Respondents) 3) ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) 4) การแจกแจงร่วมกันของตัวแปรเป็นแบบ Multivariate Normal Distribution การฝ่าฝืนข้อตกลงนี้มีผลต่อวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ แต่ปัจจุบันมีเทคนิคการประมาณค่าใหม่ๆ ที่ใช้แก้ปัญหานี้แล้ว

### 4. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง มีขั้นตอนดังนี้ (สุภมาส อังศุโชติ และคนอื่นๆ, 2551, หน้า 9-12)

- 1) ขั้นที่ 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนากกรอบแนวคิดของการวิจัยได้อย่างเหมาะสม
- 2) ขั้นที่ 2 การพัฒนาโมเดลการวิจัย หลังจากศึกษาทฤษฎีอย่างดีพอแล้วจะสามารถนำตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยและกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัยของนักวิจัย
- 3) ขั้นที่ 3 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดลการวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบค่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ตรงการประมาณค่า ( $n$  แทน จำนวนตัวแปรสังเกตในโมเดลทั้งตัวแปรสังเกต  $X$  และ  $Y$ )
- 4) ขั้นที่ 4 การประมาณค่าพารามิเตอร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ค่าเดียวแล้วปรากฏว่าอยู่ในภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในโมเดล แล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล แล้วแสดงในรูปของเมทริกซ์ เรียกว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (Computed Covariance Matrix:  $\Sigma(\theta)$ )

5) ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยโปรแกรมจะนำเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (Computed Covariance Matrix:  $\Sigma(\theta)$ ) ไปลบจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลดิบ (Sample Covariance Matrix:  $\Sigma$ ) เรียก เมทริกซ์ผลต่างนี้ว่า เมทริกซ์ส่วนเหลือ (Residual Covariance Matrix) โปรแกรมจะใช้สถิติทดสอบ  $\chi^2$  test ตรวจสอบว่า Computed Covariance Matrix:  $\Sigma(\theta)$  ต่างจาก Sample Covariance Matrix:  $\Sigma$  หรือไม่ โดยตั้งสมมุติฐานว่า  $H_0: \Sigma = \Sigma(\theta)$  และสมมุติฐานทางเลือก  $H_1: \Sigma \neq \Sigma(\theta)$  ค่า  $\chi^2$  ที่ไม่มีจะแสดงว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกัน

6) ขั้นที่ 6 การปรับโมเดล ถ้าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกัน ( $\chi^2$  มีนัยสำคัญ) ผู้วิจัยจะต้องปรับโมเดล แล้วดำเนินการวิเคราะห์ใหม่จนกว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกัน จากนั้น จึงนำค่าพารามิเตอร์ต่างๆ ในโมเดลไปเขียนรายงานได้

สรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เป็นรูปแบบหรือโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้การรวมข้อมูลทางสถิติกับข้อตกลงเบื้องต้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ทำให้การทดสอบเชิงสาเหตุสำหรับทฤษฎีที่มีความซับซ้อนมีความเป็นไปได้ โดยการอาศัยข้อมูลจากการวิจัยที่ไม่ใช้การทดลอง โดยเน้นการใช้วิเคราะห์เพื่อยืนยันรูปแบบหรือโมเดลมากกว่าใช้วิเคราะห์เพื่อสำรวจหรือระบุโมเดล จึงเหมาะสำหรับทดสอบทฤษฎีมากกว่าการสร้างทฤษฎี การวิเคราะห์ด้วยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลสมการโครงสร้างจะเริ่มจากสมมุติฐานการวิจัยที่แสดงในรูปโมเดลหรือตัวแบบ โดยโมเดลหรือตัวแบบนี้สามารถสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรที่อยู่ในโมเดลได้ แล้วตรวจสอบโมเดลว่าเป็นไปตามสมมุติฐานหรือไม่ ข้อตกลงเบื้องต้นบางอย่างในโมเดลสามารถผ่อนคลายได้ในระหว่างการวิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดล อาจมีการปรับโมเดลบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูล แต่รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลสมการโครงสร้างมิได้ใช้เพื่อสร้างทฤษฎีใหม่โดยปราศจากทฤษฎีพื้นฐาน ซึ่งจุดเด่นของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลสมการโครงสร้าง คือ สามารถสร้างตัวแปรแฝง (Latent Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง โดยการประมาณค่าจากโมเดลด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่วัดค่าได้ และยังทราบ

ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ที่วัดตัวแปรแฝงในโมเดลด้วย นอกจากนี้ยังสามารถประมาณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงด้วย อย่างไรก็ตาม การนำข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์โดยสมการโครงสร้างเชิงเส้นจะต้องทำด้วยความรอบคอบและสมเหตุสมผล ผู้วิจัยต้องมีความรอบรู้ในหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถคัดเลือกตัวแปรหรือองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม และสามารถสร้างตัวแบบหรือโมเดลที่แสดงถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือองค์ประกอบได้อย่างสอดคล้องกับทฤษฎี จึงมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้พื้นฐานการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรเพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model) และจะต้องสามารถนำความสัมพันธ์นั้นมาตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมมาได้ เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของโมเดล ถ้าปราศจากพื้นฐานทางหลักการ เหตุผล ทฤษฎีและโมเดลที่เหมาะสม การวิเคราะห์เชิงสาเหตุก็ไม่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามประเด็นที่กล่าวมาข้างต้นได้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การกำหนดเอาไว้ โดยคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น มีความเกี่ยวเนื่องจากสิ่งซึ่งเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะหรือคุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะที่เป็นแรงผลักดันต่อบุคลิกลักษณะของบุคคล โดยเปรียบเทียบได้กับส่วนของภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ตามแนวคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวมา ซึ่งประกอบด้วย ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) รวมทั้งแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) องค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีอิทธิพลต่อบุคลิกลักษณะของบุคคลทำให้มีการแสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น ในการนำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะซึ่งว่าด้วยคุณลักษณะของบุคคลดังกล่าวมาใช้ในระบบการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาย่อมอำนวยผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษามากยิ่งขึ้น เพราะสมรรถนะครูถือเป็นคุณลักษณะสำคัญเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครู และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ได้มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูตามที่กล่าวมาแล้ว โดยการนำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูดังกล่าวมาทำการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อระบอบุองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู หรือส่งผลต่อคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งพบว่า ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของครู เป็นคุณสมบัติของบุคคลหรือบุคลาการที่เกิดจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์และการศึกษาอบรมมาผสมผสานกันทำให้บุคลาการเป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยจิตจริยธรรม เป็นลักษณะภายในจิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลาการ 3) ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู เป็นลักษณะภายในจิตใจของบุคลาการครูอันเป็นสาเหตุสำคัญแห่งพฤติกรรมประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลาการครู 4) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของบุคลาการในองค์การหรือมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ และ 5) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลาการในองค์การหรือมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการตรวจสอบรูปแบบจากการวิเคราะห์หลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) โดยอาศัยการตรวจสอบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบ ทั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูผู้สอน และมีการวิเคราะห์หลักฐานเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งเป็นการตรวจสอบโมเดล โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร สามารถศึกษาตัวแปรได้หลายตัวพร้อมกัน รวมทั้งสามารถตรวจสอบสมมุติฐานการวิจัยถือเป็นการตรวจสอบภาพรวมทั้งหมดพร้อมกันไปด้วย โดยเรียกวิธีการทางสถิติดังกล่าวนี้ว่าการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโมเดลลิสเรล