

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ระยะแรก การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยการ 1) การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) กับสมรรถนะครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู 2) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) 9 คน ได้มาโดย การเลือกแบบเจาะจง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในด้านการบริหารการศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) 3) การศึกษาโรงเรียนดีเด่น (Case Study) 3 แห่ง เป็นโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนแห่งละ 1 คน ครูผู้สอนดีเด่น ร้อยละ 30 ของจำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียน โดยครูผู้สอนดีเด่นใช้การสุ่มแบบลูกโซ่ หรือการสุ่มแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) โดยการแนะนำของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย การวิจัยระยะที่สอง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมุติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 133,364 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 900 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดละ 300 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากข้อมูลการวิจัยที่ต้องใช้สถิติขั้นสูงตามเหตุผลที่ระบุไว้ในบทที่ 3 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวแปรแฝง ดังนี้คือ ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคล วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) ระดับการศึกษา 2) ประสบการณ์การทำงาน 3) ประสบการณ์การศึกษาอบรม ปัจจัยบรรยากาศองค์การ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) รางวัล 4) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และสมรรถนะครู ปัจจัยจิตจริยธรรม วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5) สุขภาพจิต ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู 2) ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู 3) การปฏิบัติตนต่อวิชาชีพครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง 3) ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม สมรรถนะครู วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ 1) สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 3) สมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียน 4) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย 5) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 6) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีข้อคำถาม จำนวน 76 ข้อ ตอนที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีข้อคำถาม จำนวน 24 ข้อ ซึ่งมีความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.57–1.00 ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.432–0.788 และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย (x) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าคะแนนซี (Z-score) สำหรับตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นลักษณะการแจกแจงของข้อมูล โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ส่วนการวิเคราะห์สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้าง ผู้วิจัยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.52 (LISREL 8.52 for windows)

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลวัดความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาความตรงของโมเดล เป็นภาพรวมทั้งโมเดล จากค่าสถิติความกลมกลืนและวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์ การศึกษาอบรม 2) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่นและการสนับสนุน และมาตรฐาน การปฏิบัติงาน

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจิตจริยธรรม ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต 2) ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู ความนิยม ชมชอบวิชาชีพครู และการปฏิบัติตนต่อวิชาชีพครู 3) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อง และความผูกพันตามมาตรฐานสังคม 4) สมรรถนะครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางการวิชาการของครู และสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงทั้ง 6 รูปแบบ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.52 ผลการวิเคราะห์ เชิงยืนยันรูปแบบการวัดแต่ละรูปแบบ พบว่า รูปแบบเชิงทฤษฎีทั้งหมด มีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่า รูปแบบมีความตรงเชิงโครงสร้าง มีความถูกต้อง เหมาะสมและครอบคลุมในเชิงทฤษฎี มีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบการวัดองค์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รูปแบบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบมีค่า Chi-square เท่ากับ 0.00 df เท่ากับ 0 P-value เท่ากับ 1.00 GFI เท่ากับ 1.00 AGFI เท่ากับ 1.00 RMSEA เท่ากับ 0.00 Standardized RMR เท่ากับ 0.00 CN เท่ากับ 0.00 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รูปแบบการวัดองค์ประกอบปัจจัยบรรยากาศองค์การ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบมีค่า Chi-square เท่ากับ 0.39 df เท่ากับ 2 P-value เท่ากับ 0.82 GFI เท่ากับ 1.00 AGFI เท่ากับ 1.00 RMSEA เท่ากับ 0.00 Standardized RMR เท่ากับ 0.00 CN เท่ากับ 21464.62 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รูปแบบการวัดองค์ประกอบปัจจัยจิตลักษณะ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบมีค่า Chi-square เท่ากับ 0.11 df เท่ากับ 2 P-value เท่ากับ 0.94 GFI เท่ากับ 1.00 AGFI เท่ากับ 1.00 RMSEA เท่ากับ 0.00 Standardized RMR เท่ากับ 0.00 CN เท่ากับ 72037.47 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รูปแบบการวัดองค์ประกอบปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบมีค่า Chi-square เท่ากับ 0.00 df เท่ากับ 0 P-value เท่ากับ 1.00 GFI เท่ากับ 1.00 AGFI เท่ากับ 1.00 RMSEA เท่ากับ 0.00 Standardized RMR เท่ากับ 0.00 CN เท่ากับ 0.00 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รูปแบบการวัดองค์ประกอบปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบมีค่า Chi-square เท่ากับ 0.00 df เท่ากับ 0 P-value เท่ากับ 1.00 GFI เท่ากับ 1.00 AGFI เท่ากับ 1.00 RMSEA เท่ากับ 0.00 Standardized RMR เท่ากับ 0.00 CN เท่ากับ 0.00 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รูปแบบการวัดองค์ประกอบสมรรถนะครู พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบมีค่า Chi-square เท่ากับ 3.52 df เท่ากับ 4 P-value เท่ากับ 0.47 GFI เท่ากับ 1.00 AGFI เท่ากับ 0.99 RMSEA เท่ากับ 0.00 Standardized RMR เท่ากับ 0.01 CN เท่ากับ 3344.66 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง
เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในเบื้องต้น พบว่า รูปแบบสมมติฐานที่สร้างขึ้นยังไม่สอดคล้องกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับรูปแบบ โดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎี
และอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) ซึ่งการปรับรูปแบบได้เพิ่มเส้น
ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตเป็นจำนวน 109 เส้น ซึ่งแสดง
ในรูปแบบของเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน
ของตัวแปรสังเกตภายนอก (Theta Delta :TD) จำนวน 10 เส้น เมตริกความแปรปรวน-
ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายใน (Theta Epsilon
: TE) จำนวน 54 เส้น และเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความ
คลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายนอกกับตัวแปรสังเกตภายใน (Theta Delta Epsilon :
TH) จำนวน 45 เส้น ภายหลังจากปรับรูปแบบ รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ
129 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom) เท่ากับ 153 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ
0.92 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close Fit)
ค่า Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ 0.99 และ ค่า Adjusted Goodness of Fit Index
(AGFI) เท่ากับ 0.98 ซึ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องและเพื่อให้การปรับ
รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและ
อิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

ผลการตรวจสอบ พบว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย
บรรยากาศองค์การ ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู และปัจจัยความผูกพัน
ต่อองค์การ ล้วนมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะครูทั้งสิ้น โดยปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพล
ทางบวกมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัย
ความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 นอกจากนี้ ยังพบว่า แต่ละปัจจัยยังมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน โดยมีค่าอิทธิพล
ทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม ดังนี้

ปัจจัยจิตจริยธรรม (CHARAC) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยจิตจริยธรรมสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (PERSON) ซึ่งมีเฉพาะอิทธิพลทางตรงในทางบวก เท่ากับ 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทางบวก เท่ากับ 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน และรองลงมา คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (CLIMATE) โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางตรงในทางบวก เท่ากับ 0.28 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทางบวก เท่ากับ 0.28 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

ทัศนคติต่อวิชาชีพ (ATTITUDE) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อวิชาชีพครู (ATTITUDE) สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยจิตจริยธรรม (CHARAC) โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางตรงในทางบวก เท่ากับ 0.57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทางบวก เท่ากับ 0.57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (PERSON) มีอิทธิพลทางตรงในทางบวก เท่ากับ 0.17 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมในทางบวก เท่ากับ 0.29 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทางบวกเท่ากับ 0.46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในลำดับสุดท้าย ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (CLIMATE) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทางบวก เท่ากับ 0.17 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมในทางบวก เท่ากับ 0.16 ส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทางบวก เท่ากับ 0.33 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความผูกพันต่อองค์การ (COMMIT) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (PERSON) โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางตรงในทางบวก เท่ากับ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมในทางบวก เท่ากับ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทางบวก เท่ากับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ปัจจัยจิตจริยธรรม (CHARAC) โดยอิทธิพลทางตรงในทางบวก เท่ากับ 0.23 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมในทางบวก เท่ากับ 0.15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทางบวก เท่ากับ 0.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลำดับต่อมา คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (CLIMATE) โดยอิทธิพลทางตรงในทางบวก เท่ากับ 0.14 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมในทางบวก เท่ากับ 0.15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทางบวก เท่ากับ 0.29

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในลำดับสุดท้าย ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู (ATTITUDE) โดยอิทธิพลทางตรงในทางบวก เท่ากับ 0.26 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทางบวก เท่ากับ 0.26 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครู พบว่า ปัจจัยจิตจริยธรรม (CHARAC) มีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยส่วนบุคคล (PERSON) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.20 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (CLIMATE) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.15 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู (ATTITUDE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.11 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครู พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (PERSON) มีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.34 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รองลงมา คือ บรรยากาศองค์กร (CLIMATE) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.19 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยจิตจริยธรรม (CHARAC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู (ATTITUDE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อิทธิพลรวมต่อสมรรถนะครู พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (PERSON) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ปัจจัยจิตจริยธรรม (CHARAC) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.44 ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (CLIMATE) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม เท่ากับ 0.34 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) และปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู (ATTITUDE) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูน้อยที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.18 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่า ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศขององค์กร และตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมในทางบวกต่อตัวแปรผล คือ สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่า รูปแบบมีค่า Chi-square = 129.00, $p = 0.92$, $df = 153$, $RMSEA = 0.00$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.98$, $Standardized\ RMR = 0.01$ และค่า $CN = 1355.58$ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณารูปแบบพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายถึงรูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันตามแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาพัฒนารูปแบบ โดยองค์ประกอบของรูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศขององค์กร ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะครู

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาเสนอเป็นประเด็น เพื่ออภิปรายผลตามคำถามการวิจัยไว้ 3 ข้อ ดังนี้ 1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีลักษณะอย่างไร 2) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ 3) ตัวแปรใดบ้าง

ที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสามารถนำผลการวิจัยข้างต้นมาอภิปรายผลแต่ละประเด็นได้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีลักษณะอย่างไร

ผลการวิจัย เมื่อพิจารณารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีตัวแปรสาเหตุ จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัว ได้แก่ 1) ตัวแปรองค์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคล 2) ตัวแปรองค์ประกอบปัจจัยบรรยากาศองค์การ และตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัว ได้แก่ 1) ตัวแปรองค์ประกอบปัจจัยจิตจริยธรรม 2) ตัวแปรองค์ประกอบปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู 3) ตัวแปรองค์ประกอบปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ โดยสามารถวัดองค์ประกอบของตัวแปรสาเหตุทั้ง 5 องค์ประกอบจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 19 ตัวแปร ดังนี้ 1) ระดับการศึกษา 2) ประสบการณ์การทำงาน 3) ประสบการณ์การศึกษาอบรม 4) โครงสร้างองค์การ 5) ความรับผิดชอบ 6) รางวัล 7) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 8) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 9) เหตุผลเชิงจริยธรรม 10) ลักษณะมุ่งอนาคตและความมุ่งมั่น 11) ความเชื่ออำนาจในตน 12) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 13) สุขภาพจิต 14) ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู 15) ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู 16) การปฏิบัติตนต่อวิชาชีพครู 17) ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก 18) ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง 19) ความผูกพันตามมาตรฐานสังคม โดยตัวแปรสาเหตุ จำนวน 5 ตัวแปร ตามที่กล่าวมาเป็นตัวแปรองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู หรือส่งผลต่อคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่ครูหรือบุคลากรในแต่ละสถานศึกษาหรือหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทภาระหน้าที่ได้อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมต้องอาศัยปัจจัยซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยหลายประการที่เป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติภารกิจของครูหรือบุคลากรบรรลุสัมฤทธิ์ผลด้วยดี โดยคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่ง คือ คุณสมบัติส่วนบุคคล

ของครูอันเกิดจากการมีวิญญู คุญญู ประสพการณ์และการผ่านการศึกษาบรรม มาผสมผสานกันจนทำให้ครูหรือบุคลากรเป็นผู้มีความพร้อมและมีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุสัมฤทธิผลดังกล่าว

นอกจากนี้ การที่สถานศึกษาหรือองค์การพร้อมไปด้วยครูหรือ บุคลากรที่มีคุณลักษณะของจิตจรรยาธรรมภายในจิตใจเป็นต้นว่า ตระหนักในหน้าที่และ ความรับผิดชอบ ยึดมั่นในหลักเหตุผลที่ชอบธรรม มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ และมีสุขภาพจิต ที่ดีเยี่ยมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยผลักดันให้ครูหรือบุคลากรนั้นสามารถปฏิบัติภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาหรือองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการที่ครู มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูโดยเห็นความสำคัญของการมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพครู รักและศรัทธารวมทั้งตระหนักในคุณค่าของการปฏิบัติตนตามหลักวิชาชีพครู ย่อมเป็น ปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้ครูปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย เช่นกัน อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติงานของครูหรือบุคลากรจะบังเกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จบรรลุภารกิจของสถานศึกษาหรือองค์การได้ดีเพียงไร ย่อมต้องอาศัย สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการบรรลุสัมฤทธิผลของงานด้วย เป็นต้นว่า สถานศึกษาหรือองค์การมีมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ดี มีเงินเดือน ผลตอบหรือ สวัสดิการที่น่าพึงพอใจ รวมทั้งมีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่นเป็นมิตรต่อกัน รวมทั้ง หากครูหรือบุคลากรรู้สึกผูกพันยึดมั่นต่อสถานศึกษาหรือองค์การของตนด้วยแล้ว ย่อม มุ่งเมตตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน เพื่อสถานศึกษาหรือองค์การอย่างเต็มศักยภาพ

ดังนั้น ลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผล ต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามที่กล่าวมาจึงสอดคล้องกับเขาวลักษณะ น้อยสกุล (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ 2) การปฏิบัติงานของครู การปกครองชั้นเรียน การร่วมมือ กับเพื่อนครู ความสัมพันธ์กับชุมชน 3) ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จของงาน ลักษณะ ของงาน ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู 4) ปัจจัยค้ำจุน เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหารงาน สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับเมธัส วันแฉลภาวะ (2550, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะครูโรงเรียนสอนศาสนา

อิสลามระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน รวมทั้ง สอดคล้องกับดิลก มุลวงษ์ (2553, หน้า 69) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้างานการผลิตในโรงงาน อุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ โดยพบว่า องค์ประกอบปัจจัยบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล วิสัยทัศน์องค์การ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้างาน สำหรับตัวแปรผล ซึ่งมีจำนวน 1 ตัวแปร คือ ตัวแปรองค์ประกอบปัจจัยสมรรถนะครู พบว่า ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 3) สมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียน 4) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย 5) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 6) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงสอดคล้องกับสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2553, หน้า 26-38) ซึ่งได้กำหนด องค์ประกอบสมรรถนะครูประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยสอดคล้องกับเบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2554, หน้า 82-83) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ที่พบว่า มีองค์ประกอบของสมรรถนะครู คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ทั้งนี้ สมรรถนะครูหรือบุคลากร ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะของสถานศึกษาหรือองค์การที่ดีขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 11-16) ที่ให้แนวคิดที่ว่า เมื่อบุคลากรทุกคนมีการพัฒนาสมรรถนะของตนให้เอื้อต่อสัมฤทธิ์ผลของผลงานที่องค์การต้องการ อย่างสม่ำเสมอแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การนั้น เช่น การเป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะบุคลากรทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์

2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ผลการวิจัย เมื่อวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่า รูปแบบมีค่า Chi-square = 129.00, $p = 0.92$, $df = 153$, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, Standardized RMR = 0.01 และค่า CN = 1355.58 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่า รูปแบบเชิงสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายถึงรูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันตามแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาพัฒนารูปแบบ และผลการศึกษาวินิจฉัยเกี่ยวกับรูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบของรูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และสมรรถนะครู ทั้งนี้ เนื่องมาจาก การวิจัยซึ่งมีการดำเนินการในทุกกระบวนการหรือขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นต้นว่า มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้การคัดเลือกตัวแปรหรือองค์ประกอบสำคัญดำเนินการได้สอดคล้องตามหลักการ เหตุผล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงส่งผลให้สามารถสร้างรูปแบบหรือโมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือองค์ประกอบได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพด้วย เพราะมีพื้นฐานการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรเพื่อสร้างรูปแบบหรือโมเดลเชิงสาเหตุที่เหมาะสมลงตัว โดยตัวแปรดังกล่าวประกอบด้วย ตัวแปรสาเหตุซึ่งประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติ

ต่อวิชาชีพครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลหรือส่งผลทั้งทางตรง ทางอ้อม ในทางบวก และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรผล คือ สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามที่กล่าวมา ซึ่งทำให้สามารถ นำความสัมพันธ์นั้นมาตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์และยืนยันความน่าเชื่อถือ ของรูปแบบได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้รูปแบบความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามที่กล่าวมานั้นได้สอดคล้องกับวิไลวรรณ จันทิพย์ (2552, หน้า 75-78) ที่ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยมีองค์ประกอบของสมรรถนะครู คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการ ที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน รวมทั้งสอดคล้องกับสุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554, หน้า 154-155) ซึ่งได้ทำการ ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู มีหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยภูมิหลังของครู ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การอบรม เจตคติต่ออาชีพครู ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายการบริหาร การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การเสริมสร้างอำนาจการทำงาน และสอดคล้องกับ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม

และการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนา คักยภาพบุคลากร และการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. ตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรสาเหตุซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ปัจจัย จิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพล ทั้งทางตรง ทางอ้อมในทางบวก และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรผล คือ สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรสาเหตุจำนวน 5 ตัวแปรดังกล่าว สามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 81 ทั้งนี้ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและ อิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครู โดยมีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาหรือองค์การที่มีครูหรือบุคลากรซึ่งมีคุณสมบัติส่วนบุคคล พร้อมทั้งคุณวุฒิ ความรู้ ประสบการณ์ ย่อมเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นคุณสมบัติของครูหรือบุคลากรอันเกิดจากคุณวุฒิ ความรู้ และประสบการณ์จึงประกอบไปด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ ประสบการณ์การศึกษาอบรม ซึ่งมาผสมผสานกัน ทำให้ครูเป็นผู้มีสมรรถนะ หรือ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาหรือองค์การได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลจึงสอดคล้องกับการศึกษา ของอนุชา กอนพวง (2550, บทคัดย่อ) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งพบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคลหรือภูมิหลังผู้บริหาร คือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ ประสบการณ์การศึกษาอบรม เป็นตัวแปรสังเกตได้ซึ่งมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้บริหาร มืออาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของคณินิจ อนุโรจน์ (2551, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ

รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของดิลก มุลวงษ์ (2553, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อสมรรถนะและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้างานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ในขณะเดียวกัน ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วย โดยส่งผ่านมาทางปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อองค์กร โดยมิต่ำอิทธิพลเท่ากับ 0.29 และ 0.24 ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของปริยานุช ทองสุก (2549, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับการศึกษาของสุทธิฉันทน์ ศรีตระกุล (2550, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์

นอกจากนี้ อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวยังสอดคล้องกับการศึกษาของนิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2550, บทคัดย่อ) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอนต่างกันมีเจตคติต่อวิชาชีพครูต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การศึกษา โดยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจหรือการบริหารองค์การ เนื่องจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และการผ่านการศึกษาระดับของแต่ละบุคคลย่อมส่งผลให้บุคลากรหรือผู้บริหารองค์การนั้น เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการบริหารจัดการ องค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (อนุชา กอนพวง, 2550, บทคัดย่อ; จุฑารัตน์ กิตติเชมากร, 2553, หน้า 90; อนุสิทธิ์ นามโยธา, 2555, หน้า 19; ปิยะ เจริญเวชรักษ์, 2556, หน้า 7)

3.2 ปัจจัยบรรยากาศขององค์การ พบว่า เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจเนื่องมาจากในสถานศึกษาหรือองค์การเมื่อมีการสร้างบรรยากาศที่ดีและเหมาะสมต่อการทำงานให้เกิดขึ้น รวมทั้งเมื่อมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูหรือบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยบรรยากาศขององค์การจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

หรือมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เพราะเป็นปัจจัยที่จูงใจหรือช่วยกระตุ้นให้บุคลากร พึงพอใจ โดยปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นเครื่องช่วยค้ำจุนมิให้บุคลากร เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น บรรยากาศที่ดีและเหมาะสม ย่อมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ การสร้างให้เกิด บรรยากาศที่ดีเหมาะสมต่อการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรครุมีขวัญและกำลังใจ ที่ดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรครุดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศ องค์การจึงประกอบ ด้วย โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น และการสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของวิภาดา หลวงนา (2546, บทคัดย่อ) เกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ ซึ่งพบว่า บรรยากาศ องค์การด้านโครงสร้างองค์การ การให้รางวัลและการลงโทษ และการได้รับการสนับสนุน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของพรนิภา ม่วงคราม (2550, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งพบว่า มิติบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียว รางวัล มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ โครงสร้างเป็นมิติที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครู และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตครูได้ รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของคณินิจ อนุโรจน์ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ ผลการวิจัย ซึ่งพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ประกอบ ด้วย ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ความยืดหยุ่น ความมุ่งมั่นผูกพันของทีมงาน ความรับผิดชอบในงาน มาตรฐานการปฏิบัติ งาน การสนับสนุนการเรียนรู้ การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล มีความสัมพันธ์ต่อ สมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ ในขณะเดียวกันปัจจัยบรรยากาศ องค์การ ได้เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วย โดยส่งผ่านมาทางปัจจัย ทัศนคติต่อวิชาชีพครู และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.16 และ 0.15 ตามลำดับ

อิทธิพลของปัจจัยบรรยากาศองค์การตามที่กล่าวมาข้างสอดคล้อง กับการศึกษาของวรรณทิพย์ สุขวิบูลย์ (2548, บทคัดย่อ) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ที่พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน

ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่ รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของศิริลักษณ์ เบญญา มาแสวง (2550, บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างบรรยากาศภายในองค์การ เพื่อเป็นปัจจัยเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น เกิดความรักและผูกพันกับองค์การ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Steers and Porter (1983, p. 317) ได้สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่มีการบริหารแบบใช้อำนาจ และไม่ใช้อำนาจ โดยพบว่า บรรยากาศองค์การที่มีการบริหารแบบไม่ใช้อำนาจ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีทัศนคติที่ดี เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลผลิตสูง ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่นและการสนับสนุน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การหรือมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จูงใจหรือช่วยกระตุ้นให้บุคลากรพึงพอใจ โดยปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะการสร้างบรรยากาศที่ดีที่เหมาะสมต่อการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ธนพร จงวิทยาดี, 2544; อิศระ บุญญะฤทธิ์, 2545; ลัดดา สัจพันธ์, 2545; วรางคณา เกตุวงศ์วีระชาติ, 2545; วิภาดา หลวงนา, 2546; วิไลรัตน์ กัลยาณาม, 2546; วันเพ็ญ จามรวงศ์, 2547; จุฬารัตน์ เสกน้าโชค, 2548; วรณทนีย์ สุขวิบูลย์, 2548; พรรณีภา ม่วงคราม, 2550; รจนา อธิทิเทพพนา, 2551; คณิงนิจ อนุโรจน์, 2551; ดิลก มุลวงษ์, 2553; Halpin & Croft, 1966; Litwin & Stringer, 1968; Douglas, 1979; Brown and Moberg, 1980; Stringer, 2002; Snow, 2002; Wayne K. Hoy, 2008)

3.3 ปัจจัยจิตจริยธรรม พบว่า เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจเนื่องมาจาก ครูหรือบุคลากรที่มีลักษณะของจิตจริยธรรมภายในจิตใจย่อมเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต รู้ถูก รู้ผิด มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาหรือองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยจิตจริยธรรมจึงเป็นคุณลักษณะภายในจิตใจซึ่งมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของครูหรือบุคลากร ทำให้เป็นผู้มีสมรรถนะหรือศักยภาพ

ในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต โดยครูที่มีจิตจริยธรรมที่เป็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยอมปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี โดยทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ ส่วนครูที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ย่อมปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นผู้มีจริยธรรมสูง สำหรับครูที่มี จิตจริยธรรมที่เป็นความเชื่ออำนาจในตน ย่อมเป็นผู้ที่เชื่อว่าตนสามารถทำนายและควบคุม ผลที่เกิดกับตนได้มาก จึงเป็นผู้ที่มีกำลังในการริเริ่มการกระทำสิ่งต่างๆ และมีความมานะ พยายามในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมาริษา สก็อต (2548, หน้า 104-108) เกี่ยวกับจิตจริยธรรม ซึ่งพบว่า จิตจริยธรรมและสถานการณ์ทางสังคมส่งผลต่อ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ โดย ผู้ผลิตรายการ โทรทัศน์ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูง จะมีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงาน มากกว่าผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองต่ำ และสอดคล้องกับ การศึกษาของนิคาร์ตัน สัตยานุการ (2549, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ทิศนคติต่อการประกอบวิชาชีพ ครู การสนับสนุนจากสังคมและลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับสมรรถนะครูมีความสัมพันธ์ ทางบวกทุกคู่ โดยตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครู คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทิศนคติต่อ การประกอบวิชาชีพครู และการสนับสนุนจากสังคม รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษา ของเบญจวรรณ อินตะวงค์ (2553, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครู สายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ในขณะที่ตัวแปร ปัจจัยจิตจริยธรรมได้เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วย โดยส่งผ่านมา ทางปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.15 สอดคล้องกับการศึกษา ของ จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ตัวแปรลักษณะทางสังคมกับ ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ การทำงาน ประเภทตำแหน่งงาน การถ่ายทอด ทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และเจตคติต่อการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม

ทั้งนี้ อิทธิพลของปัจจัยจิตจริยธรรมดังกล่าว ยังสอดคล้องกับการศึกษาของมนเสฏฐุ ประชาศิลปินชัย (2555, หน้า 104-106) ที่ได้ศึกษาความเกี่ยวข้องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตจริยธรรมมุ่งอนาคตและควบคุมตน จิตจริยธรรมความเชื่ออำนาจในตน จิตจริยธรรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การกับความมุ่งมั่น ทุ่มเทของพนักงาน โดยพบว่า พนักงานที่มีจิตจริยธรรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจิตจริยธรรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ โดยพบชัดเจนในความทุ่มเทด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวก ปัจจัยจิตจริยธรรมประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต ปัจจัยจิตจริยธรรมเป็นลักษณะภายในจิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรที่มีจิตจริยธรรมเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ย่อมปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบผล สำเร็จไปด้วยดี โดยทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ส่วนบุคลากรที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นการมุ่งอนาคตและควบคุมตนย่อมปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นผู้มีจริยธรรมสูง สำหรับบุคลากรที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นความเชื่ออำนาจในตน ย่อมเป็นผู้ที่เชื่อว่าตนสามารถทำนายและควบคุมผลที่เกิดกับตนได้มาก จึงเป็นผู้ที่มีการริเริ่มกระทำสิ่งต่างๆ และมีความมานะพยายามในการพัฒนาตนเอง (ดวงเดือน พันธุมนาวิณ, 2543; ละอองดาว แสงวงนาม, 2545; สุนทร บุญปรีดา, 2546; มยุรฉัตร สุขดำรงค์, 2547; สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์, 2547; มาริษา สก๊อต, 2548; สมหมาย นาควิเชียร, 2548; นิศารัตน์ สัตยานุการ, 2549; จุฑารัตน์ กิตติเชมากร, 2553; เบญจวรรณ อินตะวงศ์, 2553)

3.4 ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู พบว่า เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจเนื่องมาจาก การที่ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ย่อมรักและภูมิใจในวิชาชีพครู มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำหน้าที่ของครู ย่อมเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานของครูดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครูจึงเป็นคุณลักษณะภายในจิตใจของครูอันเป็นสาเหตุสำคัญแห่งพฤติกรรมประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู และการปฏิบัติตนต่อวิชาชีพครู ทั้งนี้ อิทธิพลของปัจจัย

ทัศนคติต่อวิชาชีพอีพครูตั้งกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของสมหมาย นาควิเชียร (2548, บทคัดย่อ) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพอีพครู การสนับสนุนจากสังคม สุขภาพจิต และลักษณะงานที่ปฏิบัติกับสมรรถนะครู ที่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ และสอดคล้องกับการศึกษาของนิศารัตน์ สัตยานุการ (2549, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพอีพครู การสนับสนุนจากสังคม และลักษณะงานที่ปฏิบัติกับสมรรถนะครูมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ และตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพอีพครู และการสนับสนุนจากสังคม

นอกจากนี้ อิทธิพลของปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพอีพครู ยังสอดคล้องกับการศึกษาของสุระเดช อนันตสวัสดิ์ (2554, หน้า 154-155) ที่ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุ และผลของสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูมีหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยภูมิหลังของครู ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การอบรม จำนวนเวลาการสอน จำนวนนักเรียนต่อห้อง เจตคติต่ออาชีพครู สอดคล้องกับการศึกษาของรัตน บุตระดี (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ทัศนคติ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี แรงจูงใจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพอีพครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพอีพครู ความนิยมชมชอบวิชาชีพอีพครูและการปฏิบัติตนต่อวิชาชีพอีพครู โดยปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพอีพครูเป็นลักษณะภายในจิตใจของบุคลากรครู อันเป็นสาเหตุสำคัญแห่งพฤติกรรมประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพอีพครู ความนิยมชมชอบวิชาชีพอีพครู และการปฏิบัติตนต่อวิชาชีพอีพครู (พรทิพย์ ไชยโส, 2543; กนกกาญจน์ น้อยพวง, 2545; นรินทร์ เม้าบำรุง, 2546; อดุลย์ จาตุรงค์กุล และตลยา จาตุรงค์กุล, 2550; Oskamp, 1977; Robin, Gibson and Smith Hunt, 1998; Schermerhorn, 2003)

3.5 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ พบว่า เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพล

ทางตรงต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูหรือบุคลากรแสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ของสถานศึกษาหรือองค์การ ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาหรือองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การนอกจากเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูหรือบุคลากรยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ของสถานศึกษาหรือองค์การโดยปรารถนาเป็นสมาชิกสถานศึกษาหรือองค์การตลอดไป แล้ว ครูหรือบุคลากรที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษาหรือองค์การ ย่อมทุ่มเท ตั้งใจและเอาใจใส่ในงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของครูหรือบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้าและประโยชน์แก่สถานศึกษาหรือองค์การ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การจึงประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันตามมาตรฐานสังคม ทั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญนิภา แสงชื่น (2545, บทคัดย่อ) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งพบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของธนนันท์ ทะสุใจ (2547, หน้า 12) ที่ได้ให้แนวคิดถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การและนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากทำให้องค์การได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ สอดคล้องกับทัศนะของ Fazzil (1994, pp. 17-19) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันตามมาตรฐานสังคม ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรแสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ขององค์การและปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การย่อมทุ่มเท ตั้งใจ และเอาใจใส่ในงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้าและประโยชน์แก่องค์กร (เพ็ญนิภา แสงชื่น, 2545; ศรีสมร พิมพ์โพธิ์, 2546; ธนนันท์ ทะสุใจ, 2547; ปรัชญา วัฒนจ้ง, 2549; ธรรมรัตน์ แป้นเมือง, 2550; Salancik, 1983; Steers and Porter, 1983; Allen and Meyer, 1990; Dunham et al., 1994; Cherrington, 1994; Irving, 1997; May et al, 2004; Stephen P. Robbins, 2005)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามที่ได้สรุปและอภิปรายผลมาแล้วนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผล การวิจัยไปใช้ประโยชน์และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 5 องค์ประกอบ ตามที่กล่าวมาล้วนเป็นตัวแปรองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู หรือส่งผลต่อคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการดำเนินการในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบครบถ้วน โดยคำนึงถึงการพัฒนาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูเป็นสำคัญ เนื่องจากสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ทุกองค์ประกอบของปัจจัยดังกล่าวล้วนมีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะครูนั่นเอง นอกจากนี้ สมรรถนะครูหรือบุคลากร ย่อมช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะของสถานศึกษาหรือองค์กรที่ดีขึ้นโดยลำดับ ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรทุกคนมีการพัฒนาสมรรถนะของตนให้เอื้อต่อสัมฤทธิ์ผลของผลงานที่องค์กรต้องการอย่างสม่ำเสมอแล้ว ย่อมส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สร้างความก้าวหน้าและประโยชน์แก่องค์กร และทำให้เกิดเป็นสมรรถนะที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้น เช่น การเป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะบุคลากรทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

1.2 งานวิจัยซึ่งได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครู ซึ่งนำมาสู่การพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือดังกล่าว ได้ช่วยขยายขอบเขตความรู้และการประยุกต์แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อสมรรถนะครู ได้ลึกซึ้งชัดเจนยิ่งขึ้น โดยผลการวิจัยย่อมเป็นสารสนเทศที่เอื้อต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำไปประยุกต์ ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กรได้ตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคอื่นหรือระดับประเทศ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบกัน หากพบความแตกต่างก็จะได้พิจารณาต่อไปถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่าง แต่ถ้าหากเหมือนกันก็จะเป็นเครื่องยืนยันข้อค้นพบ ทำให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสังกัดหน่วยงานการศึกษาในระดับอื่น นอกเหนือจากโรงเรียนระดับประถมศึกษา เช่น ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ครูสังกัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครูสังกัดอาชีวศึกษา เพื่อจะได้องค์ความรู้ที่เป็นภาพรวมของสมรรถนะครูในระดับต่างๆ ผลที่ได้จะเป็นแนวทางให้ครูได้พัฒนาตนเอง

2.3 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบประเด็นเดียวกันระหว่างโรงเรียนรัฐบาลกับเอกชน เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้เป็นสารสนเทศในการจัดการศึกษาระดับนโยบาย

2.4 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาในเชิงลึก โดยอาศัยรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่ และมีอะไรที่แตกต่างกัน หลังจากนั้นนำข้อค้นพบจากการวิจัยทั้ง 2 วิธี คือ วิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาสร้างเป็นข้อสรุปในภาพรวม