

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

The Structural Equation Model of Factors Affecting Teachers' Competencies
under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast

กรุณา โถชาเรี (Karuna Thocharee) **

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (Sakthai Surakitbowon) ***

ทงศักดิ์ คุ่มไชน้ำ (Tanongsak Koomkhinam) ***

วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (Waro Phengsawat) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

An Article in Partial Fulfillment of the Requirements of the Thesis Submitted “The Structural Equation Model of Factors Affecting Teachers' Competencies under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast” The Degree Doctor of Philosophy Program in Educational Administration and Development, Graduate School, Sakon Nakhon Rajabhat University

** นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Ph.D. Student in Educational Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University.

*** อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Thesis Advisors : Associate Professor, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University.

ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 900 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะครูมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ร่วมกันอธิบายสมรรถนะครูได้ร้อยละ 81

คำสำคัญ : รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น; ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู; สมรรถนะครู

Abstract

The objectives of this research were to develop model and validate concordance a linear structural relationship of the factors that affect the teachers' performance under the Office of Primary Education in the Northeast. Developed with empirical data, and analyzed the direct effect, indirect effect and combined influence of the factors that affect the teachers' performance under the Office of Primary Education in the Northeast. The research methodology divided into two phases: Phase 1 Conceptual framework of the research by analyzing the documents and related research, expert interviews and outstanding school education. Phase 2 Checking the hypothesis of the research, the data was collected using a questionnaire rating scale. The sample consisted of 900 basic education school teachers in the Office of Primary Education in the Northeast in 2014, acquired by multi-stage random sampling. Data were analyzed by using a computer program to determine the frequency, percentage, the standard deviation, correlation coefficient, Pearson product moment correlation and using program computer confirmatory factor analyses to verify the consistency between the model and the hypothesis with empirical data.

The findings were as follows: 1) The structural equation model of factors affecting Teachers' competencies under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast comprised 5 factors: personal, characteristic, attitude, organizational climate and organizational commit 2) The developed model has a goodness-of-fit with the empirical data. The factors of personal has the highest total influence on Teachers' competencies, followed by

characteristic, organizational climate, organizational commit and attitude respectively. The factors affecting Teachers' competencies could jointly explain Teachers' competencies as high as 81% of a certainty

Keywords : Structural Equation Model; Factors Affecting Teachers' Competencies; Teachers' Competencies

บทนำ

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงการเมือง การปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการศึกษา เนื่องจากความเจริญ ก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้โลกที่กว้างใหญ่เป็นโลกรัฟรมแดนแห่งการเรียนรู้ สังคมโลกมีทั้งการแข่งขันและร่วมมือกันมากขึ้น สังคมยุคนี้จึงเป็นยุคแห่งองค์ความรู้ (Knowledge-based Society) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มี ประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อพร้อมเข้าสู่การแข่งขันกับนานาประเทศ โดยอาศัยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่ได้ระบุเจตนารมณ์ในการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และในมาตรา 52 ได้กำหนดให้กระทรวง ศึกษาธิการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการให้เป็นบุคลากรที่พร้อมไปด้วยคุณภาพและมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 5-30)

ทั้งนี้ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารจัดการศึกษา หน่วยงานหรือองค์กรย่อมเกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายการบริหารราชการโดยเป็นไปตามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐที่เน้นการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและผู้รับบริการ แต่การปฏิรูปจะสำเร็จได้ต้องให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าคนอื่นในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานที่ดีกว่า ทำให้องค์กรมีการพัฒนาในลักษณะที่ยั่งยืน ดังนั้น จึงมีการนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลที่ยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษา เป็นต้นว่า สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา

ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อนุสิทธิ์ นามโยธา, 2555: 3-4)

ด้วยเหตุและผลตามที่กล่าวมา ครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะ โดยเป็นครูที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานด้วย เพราะครูเป็นผู้นำหลักสูตรไปใช้ เป็นบุคลากรสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการจัดการเรียนรู้ออกมา เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข การที่ครูจะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวได้ ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรหรือครู ปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพตามที่กล่าวมาแล้ว (วิไลวรรณ จันทิพย์, 2552: 16-22)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ซึ่งเป็นคุณสมบัติของบุคคลหรือบุคลากรที่เกิดจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และการศึกษาอบรมมาผสมผสานกันทำให้บุคลากรเป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การศึกษาอบรม ปัจจัยจิตจริยธรรมเป็นลักษณะภายในจิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้ บุคลากรปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี โดยทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เป็นผู้มีจริยธรรมสูง และมีความมานะพยายามในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครูเป็นลักษณะภายในจิตใจของบุคลากรครูอันเป็นสาเหตุสำคัญแห่งพฤติกรรม ประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจต่อวิชาชีพครู ความนิยมชมชอบวิชาชีพครู และการปฏิบัติตนต่อวิชาชีพครู ปัจจัยบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรมและผลการปฏิบัติ งานของบุคลากรในองค์กรหรือมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จูงใจหรือช่วยกระตุ้นให้บุคลากรพึงพอใจ โดยปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นเครื่องช่วยค้ำจุนมิให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่นและการสนับสนุน มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรหรือมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมทุ่มเท ตั้งใจและเอาใจใส่ในงาน ทำให้ผลการปฏิบัติ งานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้าและประโยชน์แก่องค์การ ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันตามมาตรฐานสังคม (สุพรรณิ กุเหล็กดำ, 2545; ปัตติยะ สุภรณ์, 2546; จุฑามาศ มุสิเกิด, 2548; สมหมาย นาควิเชียร, 2548; ยาวลักษณ์ น้อยสกุล, 2548; วิไลวรรณ จันทิพย์, 2552; จุฑารัตน์ กิตติเชมากร, 2553; สุรเดช อนันตสวัสดิ์, 2554) ซึ่งทุกปัจจัยตามที่ได้กล่าวมาแล้วล้วนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์หรือส่งผลต่อสมรรถนะครูทั้งสิ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยต่างๆ ตามที่กล่าวมาในการส่งผลต่อสมรรถนะครู โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร และสามารถศึกษาตัวแปรหลายตัวได้พร้อมกัน รวมทั้งสามารถทดสอบสมมติฐานการวิจัยพร้อมกันเป็นการทดสอบภาพรวมทั้งหมดได้ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ เป็นการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโมเดลอิสระ นอกจากนั้น การที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีภารกิจที่รับผิดชอบในการสนับสนุนการจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรงและยังเป็นองค์การหรือหน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการครูรวมทั้งผู้วิจัยด้วยได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งระบบ การสนองตอบต่อนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนองตอบต่อนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในทศวรรษที่สอง เป็นสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องนี้ด้วย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานรวมทั้งเป็นแนวทางให้ครูเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

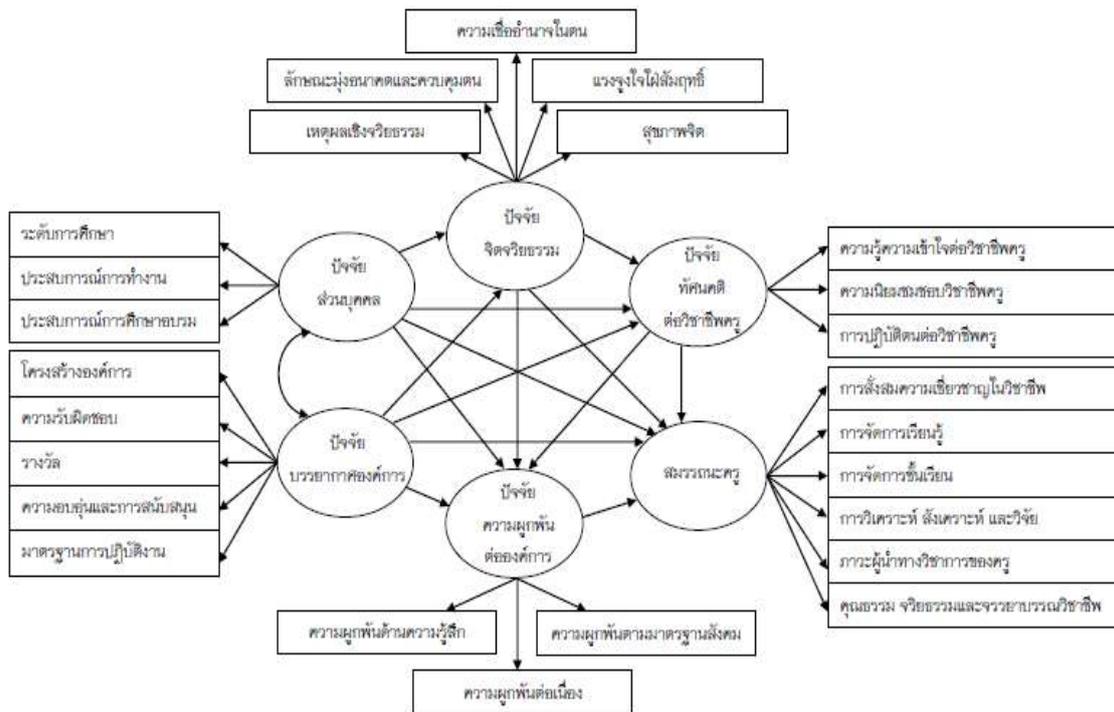
1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ตัวแปรที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่พัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการด้านการศึกษา รวมทั้งผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผลจากการศึกษาโรงเรียนดีเด่นมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการ

1) การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) กับสมรรถนะครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครู 2) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในด้านการบริหารการศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) 3) การศึกษาโรงเรียนดีเด่น (Case Study) 3 แห่ง เป็นโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน แห่งละ 1 คน ครูผู้สอนดีเด่น ร้อยละ 30 ของจำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียน โดยครูผู้สอนดีเด่นใช้การสุ่มแบบลูกโซ่ หรือการสุ่มแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) โดยการแนะนำของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมุติฐานของการวิจัย

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 133,364 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 900 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดละ 300 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2) ตัวแปรที่ศึกษา การวิจัยครั้งนี้ 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) สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 3) สมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียน 4) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย 5) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 6) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนดีเด่น ในโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ จำนวน 3 แห่ง แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน ครูผู้สอนดีเด่น จำนวน 24 คน รวม 27 คน โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

ระยะที่ 2 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วัดองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู มีข้อคำถาม จำนวน 76 ข้อ จาก 5 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และแบบสอบถามวัดองค์ประกอบของสมรรถนะครู มีข้อคำถาม จำนวน 24 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 7 คน แล้วนำไปทดลองใช้ (Tryout) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.44–0.83 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และศึกษาโรงเรียนดีเด่น ซึ่งเป็นโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ จำนวน 3 แห่ง โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน ครูผู้สอนดีเด่น จำนวน 24 คน รวม 27 คน

ระยะที่ 2 การส่งแบบสอบถามเก็บข้อมูล โดยนำส่งด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ แบบสอบถามได้รับกลับคืนระหว่างกลางเดือนมีนาคม ถึงเดือนสิงหาคม 2558 จำนวน 900 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษา

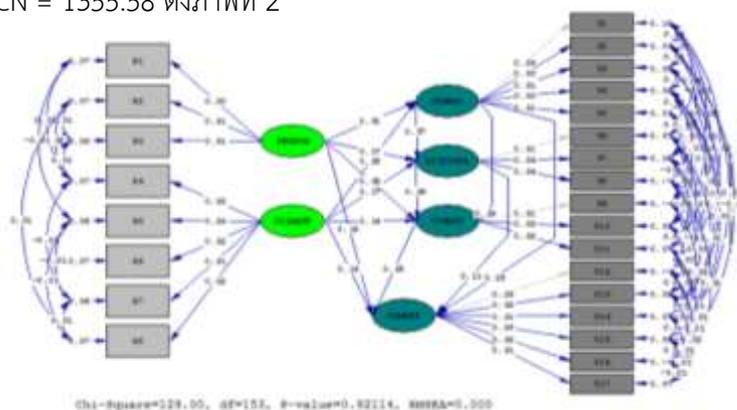
ระยะที่ 2 ศึกษาคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน เพื่ออธิบายสภาพทั่วไปของตัวแปร และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อสมรรถนะครู โดยใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ประกอบด้วยตัวแปรเหตุ คือ ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยจิตจริยธรรม 2) ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู 3) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ตัวแปรผล คือ สมรรถนะครู ประกอบด้วย การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ

คือ 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 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

3. การตรวจสอบค่าอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด เท่ากับ 0.54 มีอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.20 และมีอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.34 รองลงมา คือ ปัจจัยจิตจริยธรรม มีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.44 มีอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.28 และมีอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.16 ลำดับต่อมา คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.34 มีอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.15 และมีอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.19 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ มีค่าอิทธิพลรวม และอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.25 ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพ มีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.18 มีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.11 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.07 เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้าง พบว่า องค์ประกอบในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบสมรรถนะครูได้ร้อยละ 81 และสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 3 ตัว คือ ปัจจัยจิตจริยธรรม ได้ร้อยละ 59 ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 72 และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 80

การอภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยทุกตัวมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครู ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครู โดยมีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะครูมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากองค์การหรือหน่วยงานที่มีบุคลากรหรือครูซึ่งมีคุณสมบัติส่วนบุคคลพร้อมทั้งคุณวุฒิ ความรู้ ประสบการณ์ ย่อมเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการ คือ สุพรรณิ กุเหล็กดำ (2545); ปัตติยะ ศุภรัมย์ (2546); จุฑามาศ มุสิกเกิด (2548); เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548); จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) และ สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่า เป็นคุณสมบัติของครูหรือบุคลากรอันเกิดจากคุณวุฒิ ความรู้ และประสบการณ์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การศึกษอบรม ซึ่งมาผสมผสานกัน ทำให้ครูเป็นผู้มีสมรรถนะ หรือมีศักยภาพในการปฏิบัติ งานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครู ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดี เหมาะสมต่อการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนให้ครูหรือบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการ คือ สุพรรณิ กุเหล็กดำ (2545); ปัตติยะ ศุภรัมย์ (2546); จุฑามาศ มุสิกเกิด (2548); สมหมาย นาควิเชียร (2548); เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548); วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552); จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553); สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554); Halpin & Croft (1966); Litwin & Stringer (1968); Douglas (1979); Brown and Moberg (1980); Stringer (2002); Snow (2002) และ Wayne K. Hoy (2008) เกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การที่พบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของ

บุคลากรในองค์กรหรือมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จูงใจหรือช่วยกระตุ้นให้บุคลากรพึงพอใจ โดยปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นเครื่องช่วยค้ำจุนมิให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น บรรยากาศที่ดีและเหมาะสมย่อมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น การสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมต่อการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรครุมีขวัญและกำลังใจที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรครูดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่นและการสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน

1.3 ปัจจัยจิตจริยธรรม มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครู ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูหรือบุคลากรที่มีลักษณะของจิตจริยธรรมภายในจิตใจย่อมเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต รู้ถูก รู้ผิด มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูหรือบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการ คือ ปัตติยะ ศุภกรมย์ (2546); จุฑามาศ มุสิเกิด (2548); สมหมาย นาควิเชียร (2548); เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548); วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552); จุฑารัตน์ กิตติเชมมาร (2553) และ สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) เกี่ยวกับปัจจัยจิตจริยธรรมที่พบว่า เป็นคุณลักษณะภายในจิตใจซึ่งมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของครูหรือบุคลากร ทำให้เป็นผู้มีสมรรถนะหรือศักยภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต โดยครูที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ย่อมปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จไปด้วยดี โดยทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ส่วนครูที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นการมุ่งอนาคตและควบคุมตนย่อมปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นผู้มีจริยธรรมสูง สำหรับครูที่มีจิตจริยธรรมที่เป็นความเชื่ออำนาจในตน ย่อมเป็นผู้ที่เชื่อว่าตนสามารถทำนายและควบคุมผลที่เกิดกับตนได้มาก จึงเป็นผู้ที่มีกำลังในการริเริ่มการกระทำสิ่งต่างๆ และมีความมานะพยายามในการพัฒนาตนเอง

1.4 ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพรู มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครู ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การที่ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพรู ย่อมรักและภูมิใจในวิชาชีพรู มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำหน้าที่ของครู ย่อมเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานของครูดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการ คือ สุพรรณณี กุเหล็กดำ (2545); จุฑามาศ มุสิเกิด (2548); สมหมาย นาควิเชียร (2548); เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548) สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554); Oskamp (1977); Robin, Gibson and Smith Hunt (1998) และ Schermerhorn (2003) เกี่ยวกับปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพรู ที่พบว่า เป็นคุณลักษณะภายในจิตใจของครูอันเป็นสาเหตุสำคัญแห่งพฤติกรรมประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจต่อวิชาชีพรู ความนิยมชมชอบวิชาชีพรู และการปฏิบัติตนต่อวิชาชีพรู

1.5 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครู ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูหรือบุคลากรแสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ขององค์กร ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการ คือ ปัตติยะ ศุภกรมย์ (2546); จุฑามาศ มุสิเกิด (2548); สมหมาย นาควิเชียร (2548); เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548); วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552); จุฑารัตน์ กิตติ

เขมากร (2553) สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554); Salancik (1983); 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) เกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่พบว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรแสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ขององค์กรและปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมทุ่มเท ตั้งใจและเอาใจใส่ในงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้าและประโยชน์แก่องค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันตามมาตรฐานสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยจิตจริยธรรม ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 5 องค์ประกอบ ตามที่กล่าวมาแล้วเป็นตัวแปรองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู หรือส่งผลต่อคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการดำเนินการในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบครบถ้วน โดยคำนึงถึงการพัฒนางานองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูเป็นสำคัญ เนื่องจากสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าทุกองค์ประกอบของปัจจัยดังกล่าวล้วนมีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะครูนั่นเอง นอกจากนี้ สมรรถนะครูหรือบุคลากร ย่อมช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะของสถานศึกษาหรือองค์กรที่ดีขึ้นโดยลำดับ ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรทุกคนมีการพัฒนาสมรรถนะของตนให้เอื้อต่อสัมฤทธิ์ผลของผลงานที่องค์กรต้องการอย่างสม่ำเสมอแล้ว ย่อมส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้าและประโยชน์แก่องค์กร และทำให้เกิดเป็นสมรรถนะที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้น เช่น การเป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะบุคลากรทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น 1.2 งานวิจัยซึ่งได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครู ซึ่งนำมาสู่การพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือดังกล่าว ได้ช่วยขยายขอบเขตความรู้และการประยุกต์แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อสมรรถนะครูได้ลึกซึ้งชัดเจนยิ่งขึ้น โดยผลการวิจัยย่อมเป็นสารสนเทศที่เอื้อต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กรได้ตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคอื่น หรือระดับประเทศ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มา เปรียบเทียบกัน หากพบความแตกต่างก็จะได้พิจารณาต่อไปถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่าง แต่ถ้าหาก เหมือนกันก็จะเป็นเครื่องยืนยันข้อค้นพบ ทำให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครู ใน สังกัดหน่วยงานการศึกษาในระดับอื่นนอกเหนือจากโรงเรียนระดับประถมศึกษา เช่น ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ครูสังกัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครู สังกัดอาชีวศึกษา เพื่อจะได้องค์ความรู้ที่เป็นภาพรวมของสมรรถนะครูในระดับต่างๆ ผลที่ได้จะเป็นแนวทางให้ครู ได้พัฒนาตนเอง

2.3 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบประเด็นเดียวกันระหว่างโรงเรียนรัฐบาลกับเอกชน เพื่อนำข้อ ค้นพบที่ได้เป็นสารสนเทศในการจัดการศึกษาระดับนโยบาย

2.4 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาในเชิงลึก โดยอาศัยรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อยืนยันข้อ ค้นพบว่าตรงกันหรือไม่ และมีอะไรที่แตกต่างกัน หลังจากนั้นนำข้อค้นพบจากการวิจัย ทั้ง 2 วิธี คือ วิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพมาสร้างเป็นข้อสรุปในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2559). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2”. วารสาร Veridian E-Journal ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2559): 1510-1525
- จุฑามาต มุสิเกิด. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์การทำงานเจตคติต่อวิชาชีพครูและ ความพึงพอใจในชีวิตต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปริญญาโท กศ.ม. สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2553). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท วท.ม. สาขาวิชา การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม และ ยური ผลพันธิน. (2559). “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยสำหรับ นักศึกษาคู : การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์”. วารสาร Veridian E-Journal ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2559): 230-246
- ปัตติยะ ศุภกรมย์. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- เยาวลักษณ์ น้อยสกุล. (2548). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.**
- วีไลวรรณ จันทิพย์. (2552). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา.เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.**
- สมหมาย นาควิเชียร. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.**
- สุดหทัย รุจิรัตน์. (2559). “รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา”. **วารสาร Veridian E-Journal** ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม-เมษายน 2559): 780-794
- สุพรรณณี กุเหล็กดำ. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการสอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.**
- สุรเดช อนันตสวัสดิ์. (2554). **โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). **การพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- อัญชลี สุขวิบูลย์. (2559). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10”. **วารสาร Veridian E-Journal** ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2559): 1452-1466

ภาษาต่างประเทศ

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63(1), 1-18.

- _____. (1990). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. **Academy of Management Journal**, 33, 847-858.
- Brown, W. & D. Moberg. (1980). **Organization Theory and Management a Macro Approach**. New York: John Wiley & Son.
- Cherrington, D. J. (1994). **Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance**. U.S.A.: A Division of Paramount.
- Douglas, D. D. (1979). "An Assessment of the Organizational Climate for Creativity in the Canadian Conference of Seventh Day Adventist Recommendations for Change Based on the Perception of Leading Church Members." **Dissertation Abstracts International**.
- Dumham, R. B., Grube, J. A. & Castaneda, M. B. (1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition, **Journal of Applied Psychology**. 79, 370-380.
- Halpin. A. W. (1966). **Theory and Research in Administration**. New York: The Macmillan.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. 8th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Irving, P. G., Coleman, D. F. & Cooper, C. I. (1997). Further Assessment of a Three Components Model of Occupational Commitment: Generalize Ability and Differences Across Occupations. **Journal of Applied Psychology**, 82(3), 444-452.
- Litwin, G. H. & Stringer. R. A. (1968). **Motivation and Organization Climate**. Boston: Division of Research Haward University Graduate School of Business Administration.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety, and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. **Journal of Occupational Psychology**, 77, 11-37.
- Robbins, S. P. (2005). **Essentials of Organizational Behavior**. 8th Edition. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Salancik, G. R. (1983). **The External Control of Organization: a Resource Dependence Perspective**. New York: Harper & Row.
- Snow, J. L. (2002). Enhancing Word Climate to Improve Performance and Retain Valued Employees. **Journal of Nursing Administration**, 32(7/8) 393-397.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Stringer, R. (2002). **Leadership and Organizational Climate**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.