

โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู

Mixture Structural Equation Modeling of Factors Influencing Competency in Classroom Management of Teacher

ประสงค์ สกุลช้าง¹ ไพศาล วรคำ² และปิยะธิดา ปัญญา³

Prasong Sagoolsong¹, Paisarn Worakham² and Piyatida Panya³

สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{12,3}

Educational Research and Evaluation, Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University^{12,3}

Corresponding author, E-mail : sagoolsong2517@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 2) เพื่อจัดกลุ่มครูตามระดับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อตรวจสอบความตรงโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 750 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบประเมินสมรรถนะการจัดการชั้นเรียน 2) แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู 3) แบบวัดความพึงพอใจในงาน 4) แบบวัดการรับรู้ความสามารถในการสอน 5) แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กร และ 6) แบบสอบถามการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร เครื่องมือทั้งหมดมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ หาคุณภาพโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) หาอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Total Correlation) และความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ (Cronbach's Alpha Coefficient) สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์โปรไฟล์แฟง และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู สามารถจำแนกได้ 4 กลุ่ม ดังนี้ “ครูสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนปานกลางแต่นำนวัตกรรมมาใช้ต่ำมาก” “ครูสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนสูงมากแต่นำนวัตกรรมมาใช้สูง” “ครูสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนสูงแต่นำนวัตกรรมมาใช้ต่ำ” และ “ครูสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนต่ำแต่นำนวัตกรรม มาใช้ปานกลาง” 3) ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 แต่ละกลุ่มมีการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความสามารถในการสอน และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนแตกต่างกัน แต่จิตวิญญาณความเป็นครูมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทุกกลุ่มเหมือนกัน โดยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (likelihood = -3766.052, AIC = 7926.104, BIC = 8836.259, ABIC = 8210.707, Ekl = 0.970)

คำสำคัญ : โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ; การวิเคราะห์โปรไฟล์แฟง ; สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน



ABSTRACT

This research aimed to 1) investigate the competency of classroom management of teachers at basic education schools, 2) to group the teachers according to their competency of classroom management, and 3) to assess the validity of the mixed-method structural equation model of factors affecting classroom management of teachers at basic education schools. Multi-stage sampling method was used to select 750 samples who were teachers teaching in the second semester of academic year 2014 under Regional of Education Office No. 12. The research tools consisted of 1) the classroom competency assessment form, 2) teacher's spirituality assessment form, 3) job satisfaction assessment form, 4) teaching efficacy perception assessment form, 5) organization atmosphere perception assessment form, and 6) organizational socialization assessment form. The abovementioned tools had 5-rating scales and they have been verified for item objective congruence (IOC), item total correlation, and Cronbach's alpha coefficient. Statistical techniques used in this research were Pearson's correlation coefficient, latent profile analysis, and mixed-method structural equation model.

The research findings are as follows : 1) The competency of classroom management of teachers under Regional of Education Office No. 12 was found to be medium level. 2) Teachers can be divided into 4 groups sorted by level of classroom management efficacy as follows : teachers with medium level of classroom management efficacy and using very low level of innovations, teachers with very high level of classroom management efficacy and using high level of innovations, teachers with high level of classroom management efficacy but using low level of innovations and teachers with low level of classroom management efficacy but using medium level of innovations. 3) The teachers at basic education schools Regional of Education Office No. 12 each groups have organization atmosphere perception, job satisfaction, teaching efficacy perception, and organizational socialization affect the efficacy of classroom management in different ways, but teacher's spirituality does affect the efficacy of classroom management for all groups of teachers in the same way, and fitting model to empirical data. (likelihood = -3766.052, AIC = 7926.104, BIC = 8836.259, ABIC = 8210.707, and $E_k = 0.970$)

Keywords : Mixture Structural Equation Model ; Latent Profile Analysis ; Competency in Classroom Management.

บทนำ

เป้าหมายการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาคน โดยพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความคิด ทักษะการทำงาน การเข้าสังคม และจิตใจ งานพัฒนามนุษย์ด้วยการสร้างการเรียนรู้ เพื่อให้ลูกศิษย์พัฒนาความสามารถทั้งภายนอก และภายใน จึงเป็นงานที่หนัก ซึ่งครูต้องเข้าใจว่างาน “พัฒนาคน” นั้น เป้าหมายคือ ศิษย์ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้เอง ครูเป็นเพียงผู้ชี้แนะ จัดกระบวนการเพื่อให้ศิษย์ได้เดินทางในเส้นทางการเรียนรู้ของตนเอง การเรียนรู้ของศิษย์แต่ละคนจึงไม่เหมือนกัน และไม่เท่ากัน ครูจึงจำเป็นต้องเข้าใจหลักสูตรและรู้จักศิษย์ของตนเอง เพราะความรู้ และความเข้าใจทั้งสองด้าน เป็นพื้นฐานสำคัญของการ “ออกแบบการเรียนรู้” เพื่อให้ศิษย์ ได้พัฒนาศักยภาพรอบด้าน ทั้งภายใน และภายนอกไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้นครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีความ สามารถที่เหมาะสมทั้งในการถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์ และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างเป็นปราชญ์บุคคลที่มีศักดิ์ศรี เป็นครูที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะ เพราะจะส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ [1]

สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุตามความต้องการขององค์กรได้โดยสมรรถนะประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมซึ่งซ่อนเร้นอยู่ในตัวของบุคคล คือ อัตมโนทัศน์ เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปรับปรุงของบุคคลให้มีความรู้ความสามารถที่จะขึ้นการปฏิบัติได้ [2] สมรรถนะประจำสายงานของครูถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ครูสามารถพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้ว สมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการที่พบว่า พฤติกรรมการจัดการชั้นเรียนของครูมีความสัมพันธ์กับทั้งความสนใจเรียน ตั้งใจเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และยังพบว่า นักเรียนกลุ่มที่ได้รับการสอนโดยครูที่มีสมรรถนะในการจัดการชั้นเรียนสูง มีความสนใจเรียน ตั้งใจเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนกลุ่มที่ได้รับการสอนโดยครูที่มีสมรรถนะในการจัดการชั้นเรียนต่ำ

การศึกษาเพื่อหาตัวแปรหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนให้สูงขึ้น เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่จะเกิดขึ้นตามมา ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะนั้นเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) ของ Bandura ซึ่งเป็นทฤษฎีว่าด้วยการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ โดยแบนดูราได้อธิบายในรูปของการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องระหว่างพฤติกรรมองค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม โดยที่องค์ประกอบทั้ง 3 นี้จะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน [3] สาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากสาเหตุหลัก 2 ประการ ได้แก่ 1) สาเหตุจากตัวบุคคล (Person) หรือปัจจัยทางจิต พบว่า ตัวแปรที่สำคัญและมีผลต่อสมรรถนะของครูด้านตัวบุคคล หรือปัจจัยทางจิต ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในการสอน และ 2) สาเหตุจากสิ่งแวดล้อม (Environment) หรือปัจจัยทางสังคม พบว่า ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญและมีผลต่อสมรรถนะของครู ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร และแนวคิดเกี่ยวกับการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร

นอกจากนั้นในสังคมไทยยังมีความเชื่อว่า ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูนั้นต้องมีบุคลิกลักษณะ มีจิตใจที่ปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ประกอบด้วย การปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู การปฏิบัติต่อศิษย์โดยเสมอภาค ความเชื่อในศักยภาพมนุษย์ และการเสียสละในงานครู นั่นก็คือจะต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครูนั่นเอง [4] ซึ่งตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครูนี้จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลดีต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนต่อไป

การส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูด้วย เพราะครูแต่ละคนมีระดับความรู้ความสามารถสมรรถนะ และความพร้อมแตกต่างกัน หากสามารถจัดแยกกลุ่มครูตามระดับความรู้ความสามารถโดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน จะทำให้การจัด



กิจกรรมพัฒนาครูแต่ละกลุ่มมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาจำแนกครูเป็นกลุ่มตามระดับสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้ทราบว่าคุณครูแต่ละกลุ่มมีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู จะได้มีข้อมูลในการพัฒนาครูผู้สอน เพื่อครูจะได้มีสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพและช่วยประหยัดงบประมาณในการพัฒนาครูอีกด้วย ซึ่งวิธีการจัดกลุ่มครูโดยวิธีการสอบถามแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ยังไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ดังนั้นเมื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์เพื่อส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของครูจึงไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร

เทคนิคการจัดกลุ่มคนที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาใหม่นี้ คือ เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มแฝง เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการค้นหาและจัดกลุ่มสมาชิกออกเป็นกลุ่มย่อยจากการใช้ตัวแปรสังเกตได้เชิงกลุ่ม (Categorical Observed Variable) จำนวนหลายตัวประกอบด้วยกัน ผลจากการจัดกลุ่มทำให้ได้มิติการพิจารณาทั้งจำนวนและคุณลักษณะที่เหมือนกันของผู้ให้ข้อมูลภายในกลุ่ม หรือแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม หรือได้ลักษณะเฉพาะกลุ่มพร้อมกับได้คุณลักษณะของแต่ละกลุ่มอย่างครบถ้วน ครอบคลุมในคราวเดียวกัน (Mutually Exclusive and Exhaustive) โดยการจำแนกกลุ่มดังกล่าวไม่เคยมีการศึกษาเกณฑ์ในการจำแนกมาก่อน และไม่สามารถทราบล่วงหน้าผลการจัดแบ่งจะมีจำนวนกลุ่มย่อยอยู่เท่าใด ช่วยให้ได้สารสนเทศที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ [5] สามารถนำผลที่ได้จากการจัดกลุ่มไปใช้ประโยชน์เพื่อวางแผนส่งเสริมหรือพัฒนา ได้ตรงตามสภาพปัญหา หรือความต้องการของสมาชิกในกลุ่มนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากข้อดีของการวิเคราะห์กลุ่มแฝงดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาและนำความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์กลุ่มแฝงมาใช้ในการจัดแบ่งกลุ่มครูตามระดับสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู และเมื่อจัดแยกกลุ่มครูตามระดับสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนแล้ว ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูแต่ละกลุ่มด้วยซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะให้สารสนเทศที่สำคัญต่อผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู การพัฒนาครู และการบริหารจัดการครู รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนิน

การพัฒนาครูในกลุ่มต่าง ๆ ตรงกับสภาพปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในกลุ่มต่าง ๆ ได้ตรงตามความความต้องการที่แท้จริง ทำให้ครูได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้เกิดสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อจัดกลุ่มครูตามระดับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อตรวจสอบความตรงโมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 3 ตัว ได้แก่

1. จิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านการปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู
 - 1.2 ด้านการปฏิบัติตนต่อศิษย์โดยเสมอภาค
 - 1.3 ด้านความเชื่อมั่นในศักยภาพมนุษย์
 - 1.4 ด้านความเสียสละในงานครู
2. การรับรู้บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านโครงสร้าง
 - 2.2 ด้านมาตรฐานงาน
 - 2.3 ด้านความรับผิดชอบ
 - 2.4 ด้านการยอมรับการให้รางวัล
 - 2.5 ด้านการสนับสนุน
 - 2.6 ด้านความผูกพันต่อองค์กร
3. การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ประกอบด้วย

- 3.1 การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากสถานศึกษา
 - 3.2 การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน
- ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัว ได้แก่
1. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ประกอบด้วย
 - 1.1 การมีภาวะผู้นำ
 - 1.2 การจัดบรรยากาศชั้นเรียน
 - 1.3 การสื่อสาร
 - 1.4 การประสานประโยชน์
 - 1.5 การนำนวัตกรรมมาใช้
 2. ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย
 - 2.1 ความพึงพอใจในงานด้านบริหาร
 - 2.2 ความพึงพอใจในลักษณะงาน
 3. การรับรู้ความสามารถในการสอน ประกอบด้วย
 - 3.1 การเตรียมการสอน
 - 3.2 การดำเนินการสอน
 - 3.3 การประเมินผลการสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 5,336 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 750 คน จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 150 โรงเรียน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling)

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบประเมินสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.27 - 0.89 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

2. แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู
3. แบบวัดความพึงพอใจในงาน
4. แบบวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.25 - 0.72, 0.42 - 0.86 และ 0.52 - 0.76 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.921, 0.90 และ 0.94 ตามลำดับ
5. แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กร และ
6. แบบสอบถามการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.31 - 0.84 และ 0.39 - 0.85 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 และ 0.89 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปติดต่อโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือครูผู้สอนในการตอบแบบประเมิน แบบวัด และแบบสอบถาม โรงเรียนละ 5 คน จาก 150 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 750 คน จากนั้นนัดหมายวัน เวลาในการขอเก็บเครื่องมือในการวิจัยคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อมูล 2) การรวมค่าข้อมูล 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น 4) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล และ 5) การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์โปรไฟล์ (Profile Analysis : PA) ในการศึกษาการจัดกลุ่มสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ผู้วิจัยจึงเลือกใช้โปรแกรม Mplus version 7.0 ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม (Mixture Structural Equation Modeling : Mixture SEM) และใช้ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนในการตรวจสอบความตรงของโมเดลได้แก่ ค่า AIC, BIC และ ABIC หากค่าสถิติเหล่านี้มีค่าน้อยหรือเข้าใกล้ศูนย์ หมายความว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนค่าสถิติ Entropy (E_k) จะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่า Entropy มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า การจัดจำแนกกลุ่มได้ผลถูกต้องชัดเจน



ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสาร ด้านการจัดบรรยากาศชั้นเรียน ด้านการประสานประโยชน์ และด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ ตามลำดับ

ตารางที่ 1 สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน	$\bar{X}$	S	แปลผล
1. การมีภาวะผู้นำ	3.98	0.53	ปานกลาง
2. การสร้างบรรยากาศชั้นเรียน	3.92	0.53	ปานกลาง
3. การสื่อสาร	3.90	0.51	ปานกลาง
4. การประสานประโยชน์	3.88	0.50	ปานกลาง
5. การนำนวัตกรรมมาใช้	3.29	0.72	ปานกลาง
โดยรวม	3.79	0.47	ปานกลาง

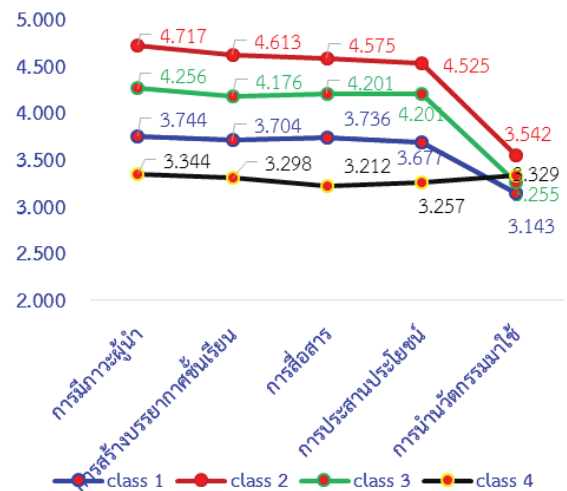
2. กลุ่มโปรไฟล์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูโมเดลที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ คือ โมเดลที่มีจำนวน 4 โปรไฟล์ (AIC = 2359.001, BIC = 2488.363, ABIC = 2399.452, LMRT = 511.492, BLRT = 524.370, Ek = 0.949) ประกอบด้วย

กลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนปานกลางแต่นำนวัตกรรมมาใช้ต่ำมาก” มีจำนวน 289 คน (ร้อยละ 38.533)

กลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนสูงมากแต่นำนวัตกรรมมาใช้สูง” จำนวน 187 คน (ร้อยละ 24.933)

กลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนสูงแต่นำนวัตกรรมมาใช้ต่ำ” จำนวน 120 คน (ร้อยละ 16.000)

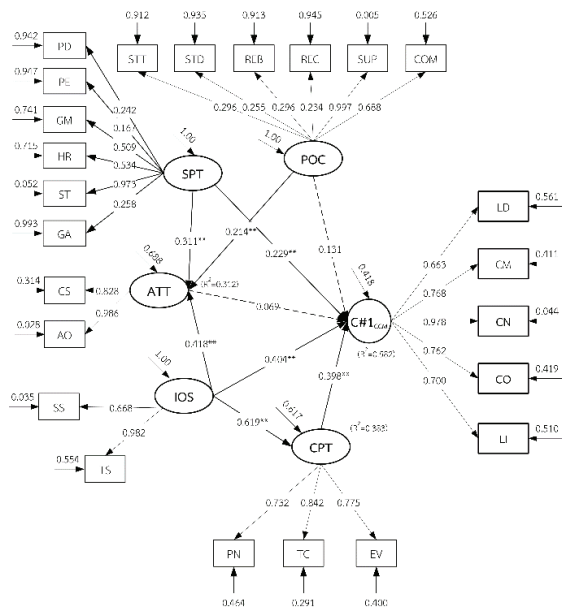
กลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 “ครูสมรรถนะบริหารจัดการชั้นเรียนต่ำแต่นำนวัตกรรมมาใช้ปานกลาง” จำนวน 154 คน (ร้อยละ 20.533) รายละเอียดดังภาพที่ 1



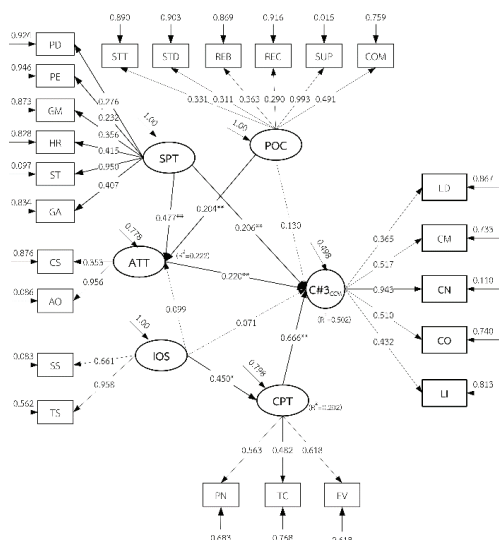
ภาพที่ 1 กราฟแสดงโปรไฟล์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู

3. โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติประกอบด้วย likelihood = -3766.052, AIC = 7926.104, BIC = 8836.259, ABIC = 8210.707, Ek = 0.970 โดยสัดส่วนของกลุ่มครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 3 จำนวน 344 คน (ร้อยละ 45.867) รองลงมาได้แก่ สัดส่วนของกลุ่มครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 จำนวน 230 คน (ร้อยละ 30.667) สัดส่วนของกลุ่มครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 จำนวน 128 คน (ร้อยละ 17.06 7) และสัดส่วนของกลุ่มครูที่ถูกจัดเข้ากลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 48 คน (ร้อยละ 6.400) สรุปได้ว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความสามารถในการสอน และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู

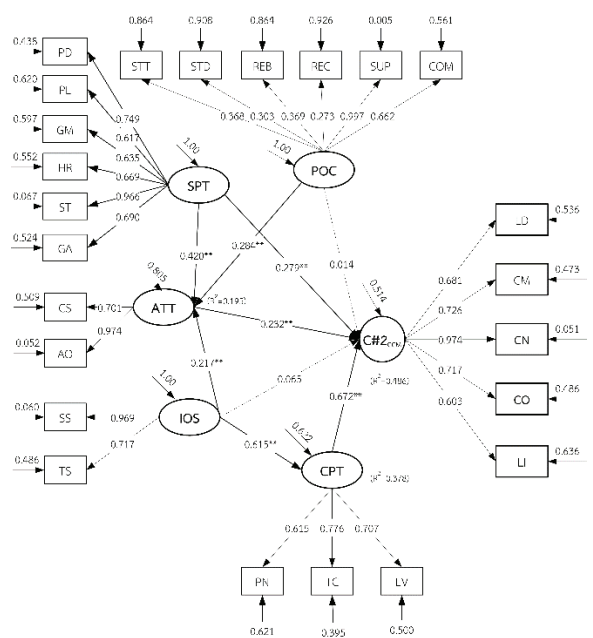
เรียนของครูแต่ละกลุ่มแตกต่างกันแต่ตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครูมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทุกกลุ่ม รายละเอียดดังภาพที่ 2 - ภาพที่ 5



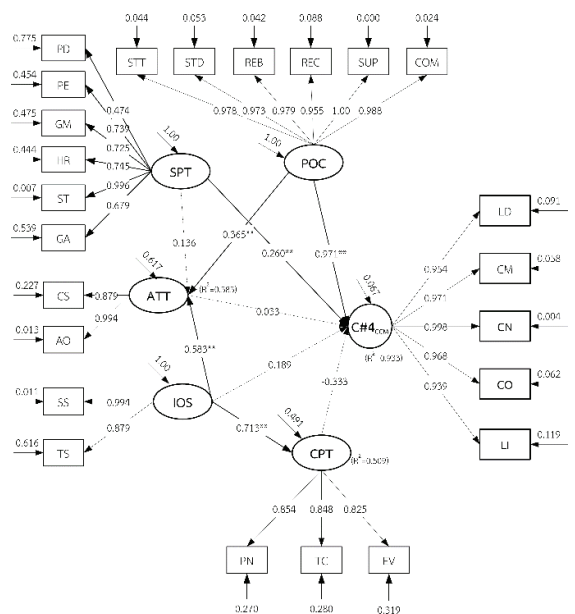
ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูกลุ่มโปรไฟล์ที่ 1



ภาพที่ 3 โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูกลุ่มโปรไฟล์ที่ 2



ภาพที่ 4 โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูกลุ่มโปรไฟล์ที่ 3



ภาพที่ 5 โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูกลุ่มโปรไฟล์ที่ 4



สรุปผลและการอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาสรุปผลและอภิปรายผลดังนี้

1. ครูมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูนั้นเป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุบนิสัย ทักษะ บุคลิกภาพ เป็นต้น ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครู และเป็นปัจจัยบ่งชี้ว่าครูคนนั้นจะปฏิบัติงานหรือสามารถสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่นในองค์กร [7] [8] ดังนั้นสมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่มิได้เท่ากันในแต่ละบุคคลซึ่ง ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ (Skill) นั้นเป็นเพียงแค่ส่วนประกอบภายนอกของสมรรถนะเท่านั้น ซึ่งส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนประกอบภายนอกเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวินัยของบุคคลเท่านั้น ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติ งานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้หรือเกิดสมรรถนะในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งจากเหตุผลของ McClelland. [9] จึงเป็นคำตอบได้ว่าทำไมครูจึงมีสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่เพียงแค่นี้ในระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งนี้ครูส่วนใหญ่อาจมีความรู้ และทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียนตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ แต่อาจจะยังขาดแรงผลักดันเบื้องต้นหรือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่จะทำให้เกิดสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างแท้จริงสอดคล้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของแมคเคลแลนดท์ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของ Competency ตามความยาก-ง่ายของการพัฒนา กล่าวคือส่วนที่เป็น Knowledge (ความรู้) และ Skills (ทักษะ) นั้นถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า (ทำให้เกิดความรู้ - Knowledge) และฝึกฝนปฏิบัติ (ทำให้เกิดทักษะ - Skills) ซึ่งในส่วนนี้นักวิชาการ

บางท่านเรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือคือ Self-Concepts (ทัศนคติค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) รวมทั้ง Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลและในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Soft Skills” เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (Stress Tolerance) เป็นต้น ดังนั้นการที่ครูผู้สอนจะมีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนสูงขึ้นนอกเหนือจากความรู้ที่เรียนมา และทักษะที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นแล้ว ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยที่อยู่ในตัวของครูผู้สอนเอง ซึ่งจะต้องอาศัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หรือแม้กระทั่งแรงขับภายในของแต่ละบุคคลที่จะทำให้สามารถพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Achara Lortrakul. [10] ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลโปรไฟล์สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู พบว่าโมเดล ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเป็นโมเดลประหยัด คือ โมเดลที่มีจำนวน 4 โปรไฟล์ ซึ่งโมเดลดังกล่าวมีความน่าจะเป็นที่จำแนกผลได้ถูกต้องชัดเจนคิดเป็นร้อยละ 94.90 โดยพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์กรย่อมมีความแตกต่างกันหลายด้าน เช่น นิสัย บุคลิกภาพ ทัศนคติ ค่านิยม ปัจจัยดังกล่าวเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลมีและติดตัวมาและเกิดการเรียนรู้ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน [11] อีกทั้ง Natthapan Khechornnant. [12] ระบุว่า ในแต่ละองค์กรจึงเป็นที่รวมของความแตกต่าง ระหว่างบุคคล (Individual Difference) หากมีการทำความเข้าใจเรื่องความแตกต่างของบุคคล ก็จะสามารถจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้มากขึ้นซึ่งมีงานวิจัยที่สะท้อนว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานได้แก่ งานวิจัยของ Trinder [13] ได้แสดงถึงมาตรฐานของสมรรถนะเพื่อวัดคุณภาพของบุคลากรในองค์กร พบว่า สมรรถนะได้รับการพัฒนาจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) และประสบการณ์ (Experience)

ซึ่งครูผู้สอนแต่ละคน ย่อมได้รับการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ ในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสามารถแบ่งกลุ่มโปรไฟล์แห่งสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูได้จำนวน 4 กลุ่ม โดยกลุ่มครูที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนสูงสุด คือ กลุ่มโปรไฟล์ที่ 2 โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วตัวบ่งชี้ด้านการมีภาวะผู้นำ และด้านการจัดการชั้นเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตัวบ่งชี้ด้านการมีภาวะผู้นำ นั้นเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการจูงใจให้นักเรียนตั้งใจเรียน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ การชี้แนะนักเรียนให้ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเข้าใจ และกระตือรือร้น การเข้าใจปัญหาส่วนตัวและปัญหาทางการเรียนของนักเรียน การเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอนการส่งเสริม และให้คำแนะนำนักเรียนตัดสินใจปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเองการทำให้นักเรียนเกิดความตระหนักและความรับผิดชอบในการเรียน การสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับนักเรียน และการสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียน สอดคล้องกับคุณลักษณะของครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู ที่สำนักเลขาธิการคุรุสภา [14] กำหนดไว้ว่า คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนถึงการเป็นครูที่ดี ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ คือ มีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา และอุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน วางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติบุคลิกภาพ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และศึกษาหาความรู้ และพัฒนาการสอนอยู่เสมอ ส่วนกลุ่มครูที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนต่ำสุด คือ กลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของตัวบ่งชี้ดังกล่าว พบว่า พฤติกรรมของครูประกอบด้วยการถ่ายทอดความคิดเป็นคำพูดให้นักเรียนเข้าใจได้การติดต่อ สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ โดยพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม การมอบหมายงานให้นักเรียนด้วยถ้อยคำ การสั่งงานที่รัดกุมตรงกับความหมาย การใช้ช่องทางอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่หลากหลายในการสื่อสารการสื่อสารให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือที่พึงประสงค์ การยิ้มแย้มแจ่มใสเพื่อเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารกับนักเรียน การก

กระตุ้นนักเรียนให้เกิดความสนใจและมีส่วนร่วมในการสื่อสารและการประเมินผลการสื่อสารเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากคุณลักษณะพฤติกรรมที่กล่าวมาจะเห็นว่าครูในกลุ่มนี้อาจมีพฤติกรรมไม่ค่อยพูด หรืออาจพูดไม่เก่ง และมีความเป็นส่วนตัวค่อนข้างสูง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่สมควรได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้น เพราะธรรมชาติของอาชีพครูนั้นจะต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย วาจาและจิตใจและต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Yon Chumjit. [4] ได้ทำการรวบรวมคุณลักษณะของครูที่ดีตามทัศนะของบุคคลทั่วไปได้ 21 คุณลักษณะ ได้แก่ มีลักษณะท่าทางดี มีความประพฤติดี มีอัธยาศัยดี มีความยุติธรรม เข้าได้กับทุกคนชั้น เอาใจใส่ทุกข์สุขของศิษย์ พัฒนาค้นคว้าอยู่เสมอ มีความสามารถในการทำงาน มีความเป็นผู้นำ มีความรอบรู้อย่างกว้างขวาง มีความสามารถในการสอน มีสุขภาพอนามัยที่ดี เป็นตัวของตนเองมีจริยธรรมสูงเข้มแข็ง อดทน คล่องแคล่วว่องไว ยึดหยุ่นผ่อนปรน สติปัญญาดี มีวิจารณ์ญาณ ไม่มัวเมาในอบายมุขทั้งปวง และในการศึกษาของ Chompunut Romchat. [15] ได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ไว้ 4 องค์ ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะและเทคนิควิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านสัมพันธภาพกับสังคม ดังนั้นครูต้องมีสมรรถนะด้านการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีขึ้นในชั้นเรียนทำให้เกิดความสุขแก่ผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะสร้างคุณลักษณะนิสัยของการใฝ่เรียนรู้การมีนิสัยรักการเรียนรู้การเป็นคนดีและการมีสุขภาพจิตที่ดีสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการ ชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กร การรับรู้ความสามารถในการสอน ความพึงพอใจในงาน การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และจิตวิญญาณความเป็นครู ส่วนตัวแปรแฝงที่ส่งอิทธิพลระหว่างกัน ได้แก่ จิตวิญญาณความเป็นครู การรับรู้บรรยากาศองค์กร และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรส่งผลต่อความ



พึงพอใจในงาน และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการสอน ซึ่งตัวแปรแฝงต่าง ๆ สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

3.1 การรับรู้ความสามารถในการสอน เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทุกกลุ่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การรับรู้ความสามารถในการสอนของครูเป็นความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนในการจัดการและดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานทางด้านการสอนบรรลุผลตามระดับที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura [16] ที่ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของ ตนว่าเป็นความเชื่อของบุคคลในความสามารถของเขาในการที่จะ ดำเนินการต่าง ๆ ในแนวทางที่ทำให้เขามีอำนาจเหนือเหตุการณ์ ต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตของเขาการรับรู้ความสามารถของตนถือเป็นความเชื่อ เกี่ยวกับระดับความสามารถของบุคคลที่คาดว่าจะ แสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญ โดยความเชื่อนี้จะมี อิทธิพลต่อทั้งแบบแผนการคิด และอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งจะเป็น สิ่งที่จะนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล กล่าวคือการรับรู้ความสามารถของตนจะเป็นสิ่งที่กำหนดว่าเมื่อ บุคคลจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้ายหรือความล้มเหลว หลาย ๆ ครั้ง บุคคลจะยังคงทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและฝึกฝนตนเองเพื่อให้สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อชีวิตของเขาในระดับมากน้อยเพียงใด Bandura. [17] ซึ่งจากความสำคัญของการรับรู้ความสามารถในการสอน ดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้การรับรู้ความสามารถในการสอน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ของครูทุกกลุ่ม โดยกลุ่มที่ได้รับอิทธิพลมากกว่าก็จะทำให้เกิด สมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มที่ ได้รับอิทธิพลน้อยกว่า ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการ สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของครู ของ Tschannen-Moran ; Woolfolk Hoy ; & Hoy [18] พบว่า การรับรู้ความสามารถของครูมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติ งาน ทางด้านการสอนของครูร่วมด้วย กล่าวคือการรับรู้ความสามารถ ของครูจะมีผลต่อความพยายามการตั้งเป้าหมายและระดับความ มุ่งมั่นปรารถนา (Aspiration) ที่ครูจะทุ่มเทในการสอนโดยพบ ว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีลักษณะที่สำคัญ คือเปิดกว้างในการรับแนวคิดใหม่ ๆ และ มุ่งมั่นที่จะทดลอง

เพื่อแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ดีที่จะช่วยตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียนได้ดีขึ้น นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของครูยังมี อิทธิพลต่อความคงทนในการใช้ความพยายาม เมื่อต้องเผชิญ กับสิ่งที่ทำให้เกิดความยากลำบากและความ สามารถที่จะปรับตัวสู่สภาพเดิมได้ง่าย เมื่อประสบกับความล้มเหลว อีกทั้งยัง พบว่าครูที่รับรู้ความสามารถของตนเองจะไม่ตำหนิเมื่อผู้เรียนทำ ผิดพลาดและจะใช้ความพยายามหรือทุ่มเทเวลาอย่างมากใน การสอนผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ยาก และที่สำคัญ พบว่า ครูที่รับรู้ ความสามารถของตนเองจะมีความกระตือรือร้นในการสอน มีความ ยึดมั่นผูกพันต่อการสอนและเข้าสอนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ Veerawan Sukin. [19] ได้วิจัย พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรม การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การรับรู้ความสามารถของครู ในการสอน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .81

3.2 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อ สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญอย่าง ยิ่งที่ทำให้ครูเกิดสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน ทั้งนี้ เพราะความพึงพอใจในงานเป็นลักษณะทางจิตอย่างหนึ่งที่ ผู้ประกอบวิชาชีพครูควรจะมี เนื่องจากความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อความผาสุกทางอารมณ์และสุขภาพจิตที่ดีของ บุคคล ถือเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่ พบว่า มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman & Oldham [20] ที่เห็นว่าความพึงพอใจในงานจำแนกออกเป็น 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรก คือ ความพึงพอใจในงานด้านบริบท (Context Satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อความมั่นคงใน งาน (Job security) ค่าตอบแทนเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน องค์ประกอบที่สอง คือความพึงพอใจในลักษณะงาน (Affective Outcomes) ได้แก่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในงาน (Internal work Motivation) ความพึงพอใจในความก้าวหน้า ของงาน (Growth satisfaction) และความพึงพอใจในงานทั่ว ๆ ไป (General Satisfaction) ซึ่งตัวแปรความพึงพอใจในงาน นี้ยังสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่จะทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จ คือ หลักอิทธิบาท 4 ข้ออันหะ คือ ความ ต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้น และปรารถนาจะทำให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ไป จากความสำคัญของความพึงพอใจในงานที่กล่าวมา

ข้างต้นจึงทำให้ครูเกิดสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของผลการศึกษาของ Veerawan Sukin. [19] พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงานส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .09 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Punyada Praditbathuka. [21] พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบอีกว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบวิจัยเป็นฐานผ่านสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ (Organization climate) นั้นเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันไป และส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานรวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นถ้าบรรยากาศองค์การดีก็ย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ด้วย แต่ในทางกลับกันถ้าบรรยากาศองค์การไม่ดีก็ย่อมส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้น เช่นเดียวกัน ในการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าครูในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 4 ได้รับอิทธิพลสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนจากการรับรู้บรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับที่สูงมาก ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลทางบวกจากปัจจัยด้านองค์กรอันประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การควบคุมบังคับบัญชา ความ สัมพันธ์ภายในองค์กร แสดงให้เห็นว่าถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการชักชวนจูงใจให้ครูมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีการควบคุมบังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ของครู เช่น การให้เสริมภาพในการทำงาน การให้โอกาสในการทดลองริเริ่มทำงานด้วยตนเอง การควบคุมอยู่ต่างๆ ก็จะเป็นผลให้ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงมากขึ้น นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้

บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะสูงขึ้นกล่าวคือ ถ้าผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมร่วมมือสนับสนุนกันทำงานก็จะทำให้ครูทุกคน ทำงานได้ประสบผลสำเร็จมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ซึ่งการให้เสริมภาพในการทำงาน การให้โอกาสในการริเริ่มทำงานด้วยตนเองก็จะเป็นผลให้ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ladda Patcharavipas. [22] พบว่า บรรยากาศขององค์กรในมิติความผูกพันในองค์กรมีความ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรมากอาจจะส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้นสอดคล้องกับ Prathuan Moonlar. [23] ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ได้แก่ บรรยากาศในโรงเรียนแบบมุ่งผลสำเร็จของงานสามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวมได้ร้อยละ 41.10 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Surasak Anantasawad. [24] ได้ศึกษา พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สูงที่สุดคือ ตัวแปรด้านองค์กร

3.4 การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร เป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู และจากผลการวิจัยยังพบอีกว่า การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรยังส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการสอนในของครูในทุกกลุ่มโปรไฟล์ ซึ่งจะส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในทุกกลุ่มอีกด้วยทั้งนี้เพราะว่า การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรนั้นเป็นการที่บุคคลได้รับการสอนหรือได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานและการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร จำแนกเป็นการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากองค์กรและการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันโดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากองค์กร เช่น การที่บุคคลได้รับการเอื้ออำนวยจากองค์กรให้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ด้านการสอนเช่น การจัดโครงการฝึกอบรม การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาและการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อ



การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น และการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน เช่น การที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดการชี้แนะ และโอกาสจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนในกลุ่มโปรไฟล์ที่ 1 เป็นเพียงกลุ่มเดียวที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jarunee Keawthong. [25] พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ Wei [26] พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น เนื่องจากมีเจตคติที่ดีต่องาน และมีการทำงานที่ดีขึ้น

3.5 จิตวิญญาณความเป็นครู เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทุกกลุ่ม และยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครูนั้นเป็นคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงาน ที่สะท้อนถึงการเป็นครูที่ดี ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ คือ มีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกันสอดคล้องกับที่ Sumtonrapot Damrongpanit. [5] กล่าวไว้ว่า จิตวิญญาณความเป็นครู เป็นคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงาน ที่สะท้อนถึงการเป็นครูที่ดี เห็นคุณค่าของบทบาทหน้าที่ มีศรัทธาในวิชาชีพ และมียึดมั่นในอุดมการณ์ในการทำงานครู มีความเข้าใจทั้งตนเองและผู้อื่น ปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเมตตา ช่วยเหลือ เสียสละ อดทน การเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งคุณลักษณะต่าง ๆ เกี่ยวกับจิตวิญญาณความเป็นครูที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ล้วนเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู คือ คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ เพราะจะทำให้เป็นผู้ที่มีคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์เป็นผู้ที่มีจิตใจสูงส่งกว่าสัตว์ทั้งหลาย อาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป สมกับคำว่า “บูชาญบุคคล” ซึ่งสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผู้ประกอบอาชีพครูทุกคนจะต้องมี คือ “จิตวิญญาณความเป็นครู” ดังนั้นเมื่อครูทุกคนมีจิตวิญญาณของความเป็นครูแล้วย่อมส่งผลต่อความพึง

พอใจในงาน และตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ดังนั้นครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู จะทำให้ครูประกอบอาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูที่มีจิตวิญญาณมักจะมีความเป็นมิตร ดูแลเอาใจใส่ เข้าใจ ยอมรับและอดทนต่อนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาครู ควรมีการจัดกลุ่มของครูตามสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถบอกได้ว่าครูแต่ละคนมีระดับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในกลุ่มแ่งใด และสามารถนำผลที่ได้จากการจัดกลุ่มแ่งไปใช้ในการระบุว่า ครูกลุ่มใดที่จะต้องมีการส่งเสริมในเรื่องใดที่ส่งผลต่อการสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียน ไม่ใช่จะต้องส่งเสริมให้กับครูทุกคนซึ่งจะช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณในการพัฒนาครู

2. รูปแบบการตอบสนองรายตัวบ่งชี้ของกลุ่มแ่งสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู สามารถนำไปใช้ในการระบุระดับความสามารถของครูในการบริหารจัดการชั้นเรียนได้ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถบอกได้ว่าครูแต่ละคนมีระดับความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในกลุ่มโปรไฟล์ใด และสามารถนำผลที่ได้จากการจัดกลุ่มแ่งไปใช้ในการระบุว่าครูกลุ่มใดที่จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านใดเป็นพิเศษ ซึ่งช่วยประหยัดงบประมาณและเวลา

3. ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูส่งอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทุกกลุ่ม และยังพบอีกว่าการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการสอนของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา หรือจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ส่งเสริมให้ครูสามารถเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และประเมินผลการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่สูงขึ้นต่อไป

4. ตัวแปรจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่ส่งอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูทุกกลุ่มและยังทำหน้าที่ส่งผ่านไปยังตัวแปรความพึง

พอใจในงาน ดังนั้นผู้บริหารและโรงเรียนจึงควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณของครูให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู การปฏิบัติต่อศิษย์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์การเสียสละในงานครู และการมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู โดยสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร และการบรรยายคองค์การที่เอื้อ ให้ครูได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนความเป็นครูให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อนักเรียนต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถและช่วยเหลือเป็นอย่างดี จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่ ร.ต.ดร.อรรณู ชูยกระเดื่อง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ ผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อคิด คำแนะนำ ตลอดจนการแก้ไขด้วยความเอาใจใส่

ขอขอบคุณคณาจารย์ในสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษาทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการทำวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา รุ่น 1 ทุกคน ที่คอยให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์จนประสบผลสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- [1] Vicharn Panich. (2013). **Creating a 21st Century Learning**. Bangkok : S. Chareon Printing.
- [2] Patchara witJansirisi. (2011). **Development of Management Competencies**. Mahasarakrm : Mahasarakrm university.
- [3] Bandura, A. (1997). **Self-efficacy : The exercise of control**. Stanford : W.H. Freeman.
- [4] Yon Chumjit. (2007). **The Teacher Being**. Bangkok : Odeon Store.
- [5] Sumtonrapot Damrongpanit. (2012). Latent Class Analysis : LCA). **Journal of Education Rajabhat MahaSarakham University**, 9 (2), July - December, 11-23.
- [6] Bandura, Albert. (1977). **Self-Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change**. Psychological Review, 84(2), 191-215.
- [7] Choochai Samiththikrai. (2007). **Recruitment, Selection and Performance Appraisal of personnel**. 2nd Ed. Bangkok : Publisher of Chulalongkorn University.
- [8] Prajuk Sap-Udom. (2007). **Human Resource Development Approach by Competency**. Bangkok : Siri WattanaInterprint.
- [9] McClelland, D.C. (1973). **Testingfor CompetenceratherthanforIntelligence**. American Psychologist. 28, 1 - 14.
- [10] Achara Lortrakul. (2014). **Competency Development Of State University Staff**. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of The Requirement for Degree of Doctor of Philosophy (Public Administration) Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University Bangkok, Thailand
- [11] Nitipon Phootachot. (2013). **Organization Behavior**. Bangkok : Publisher of Chulalongkorn University.
- [12] Natthapan Khechornnant. (2008). **Organization Behavior**. Bangkok : SE-ED
- [13] Trinder, J.C. (2016). **Competency Standards-A Measure of the Quality of a Workforce**.The International Archives of the Photogrammetry, Remote Sensing and Spatial Information Sciences. 37(B6a).Retrieved from <http://isprisserv.ifp.uni-stuttgart.de/proceedings/>
- [14] Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand. (2007). **Standard and Code of Ethics of Teaching Profession**. 4th ed. Bangkok : Kurusapa LadphraoPrinting.



- [15] Chompunut Romchat. (2005). **The Scenario of Teacher Professional Curriculum in the Next Decade (2007-2016)**. Dissertation , Ed.D. (Curriculum Research and Development). Bangkok : Graduate School ,Srinakharinwirot University.
- [16] Bandura, Albert. (1977). **Self-Efficacy : In Encyclopedia of Psychology**. Kazdin, AlanE. (Ed), V.7, 212-213.
- [17] Bandura, A. (1997). Self-efficacy : **The exercise of control**. Stanford : W.H. Freeman.
- [18] Tschannen-Moran, Megan . ; Woolfolk Hoy, Anita . ; & Hoy, Wayne K..(1998). **Teacher Efficacy :It's Meaningand Measure**. Review of Educational Research, 68(2),202-248.
- [19] Veerawan Sukin. (2008). "The Effects of Psychological Characteristics and Working Situations on Effective Teaching Behavior of Engineering Lecturers". **Journal of Behavioral Science**, 14 (1) September 2008, p.1-18.
- [20] Hackman, J. Richard. ; & Oldham, Greg R. (1980). **Work Redesign**. Reading,MassachusettsAddison-Wesley.
- [21] PunyadaPraditbathuka, UngsinunIntarakamhang and NumchaiSupparerkchaisaku. (2013). The Psycho-Social Causal Factors Affecting the Competency and Research-Based Instruction Behaviors of Faculty Members of Rajabhat Universities in Bangkok Metropolitan and Vicinity Area. **Journal of Behavioral Science**, 19 (2), July.
- [22] Ladda Patcharavipas. (2007). **The Impact of Organization Climate on Work Motivation and Work Efficiency A Study Case of Temporary Staff - True Corporation Public Company Limited**. Master of Science (Human Resources and Organization Development) : National Institute of Development Administration.
- [23] Prathuan Moonlar. (2009). Factors Related to Competencies on Classroom Management of Secondary School Teacher in Grade Level 3 in the Schools under Bangkok Educational Service Area Office 1. **SWU Educational Administration Journal**, 6(11), July-December, p.15-36.
- [24] Surasak Anantasawad. (2011). "A Cause and Effect Model of the Competency Teachers under the office of Basic Education Commission". **Journal of Social Science Research**, 7(1), 1506-1523.
- [25] Jarunee Keawthong. (2008). **Research competency of researchers in Chiang Mai University**. Master of Political Science Thesis : Chiang Mai University.
- [26] Wei Liu. (2004). **Perceived Organization Support : Linking Human Resource Management Practices With Important Work Outcomes**. Dissertation. Ph.D.USA : University of Maryland.