



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
A Causal Model of Competency of Ordinary Teachers in Islamic Private Schools
Under Office of the Private Education, Muang District, Pattani Province

มักตา จะปะกียา

Makta Japakiya

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Education in Educational Research and Evaluation
Prince of Songkla University

2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ผู้เขียน นายมักตา จะปะกียา

สาขาวิชา การวิจัยและประเมินผลการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**คณะกรรมการสอบ**

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชิตชนก เขิงเขาว์)

.....ประธานกรรมการ

(ดร.ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชิตชนก เขิงเขาว์)

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และหีม)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และหีม)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟี ลาเต๊ะ)

.....กรรมการ

(ดร.อิสมาอีล ราว็อบ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

.....

(ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟาร์รุ่งสว่าง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มี
ส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชิตชนก เขิงเขาวัว)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และหิมา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ลงชื่อ.....

(นายมัทตา จะปะภียา)

นักศึกษา

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ

(นายมัทตา จะปะภียา)

นักศึกษา

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ชื่อวิทยานิพนธ์	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
ผู้เขียน	นายมักตา จะปะกียา
สาขาวิชา	การวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูสามัญ และเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อ.เมือง จ.ปัตตานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสำหรับครู จำนวน 1 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยายและสถิติเชิงอ้างอิง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์อิทธิพล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา โดยภาพรวม พบว่าครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก (Mean=4.05) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีคะแนนสูงสุด (Mean=4.22) รองลงมาด้วบ่งชี้ด้านการบริการที่ดี (Mean=4.21) สำหรับองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน โดยด้วบ่งชี้ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean=4.05) รองลงมา ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Mean=4.03)

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 298.44, df = 107, p = .00, GFI = .93, AGFI = .87, CFI = .98, SRMR = .010, RMSEA = .065, NFI = .98$) เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สูงสุดคือ ตัวแปรด้านปัจจัยค้ำจุน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .32 และ .76 ตามลำดับ รองลงมาคือตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .20 และ .53 ตามลำดับ

Thesis Title	A Causal Model of Competency of Ordinary Teachers in Islamic Private Schools Under Office of the Private Education, Muang District, Pattani Province
Author	Mr. Makta Japakiya
Major Program	Educational Research and Evaluation
Academic Year	2017

ABSTRACT

The purpose of this research were to study the level of the competency of teacher and to develop the variable of a causal model relationship of competency of ordinary teachers in Islamic private schools under office of the private education, Muang district, Pattani province. The sample of this study was 420 teachers of academic year 2017 all of those who gave additional information. The questionnaire was used the research instrument. Data were analyzed using descriptive statistic, confirmatory factor analysis, and Path analysis by LISREL. Results were the following

1. Performance Level of teachers of Islamic private schools overall, the teachers' performance was at the high level (Mean = 4.05). Ethics and Code of Conduct for Teachers. The highest average score was (Mean = 4.22), followed by the good service indicator (Mean = 4.21) for the performance component. By the indicator of student development. The average score was (Mean = 4.05), followed by class management (Mean = 4.03)

2. The results of model validation of the causal relationship model of teachers' Islamic private teacher performance. The results showed that the model was consistent with the empirical data. Determine the level of harmony between the models and the empirical data ($\chi^2 = 298.44$, $df = 107$, $p = .00$, $GFI = .93$, $AGFI = .87$, $CFI = .98$, $SRMR = .010$, $RMSEA = .065$, $NFI = .98$). When considering the direct influence, it was found that the variables directly influenced the core competencies and performance. At the .05 level the highest was the support factor. 32 and 76 respectively, followed by motivational factors. The effect sizes were .20 and .53, respectively.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอน้อมถวายมวลสรรเสริญแด่องค์อัลลอฮ์ ผู้ทรงประทานพลังกาย พลังใจและสติปัญญาให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี บรรดาการสรรเสริญทั้งหมดนั้นเป็นเอกสิทธิ์ของอัลลอฮ์ผู้ทรงสร้างและให้ทางนำ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจากความกรุณาและเอาใจใส่อย่างยิ่งของ รศ. ดร.ชิตชนก เชิงเขาว์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ รศ. ดร.เกษตรชัย และหิม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้คำแนะนำ มีความทุ่มเท อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการวิจัยอีกด้วย รวมทั้งคำพูดและถ้อยคำที่สร้างกำลังใจอย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ เป็นแรงบันดาลใจและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้วิจัยเสมอมา ยอมเสียสละเวลาอันมีค่าในการอ่าน ตรวจสอบ ชัดเกล้าภาษา ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและขอขอบคุณจากใจ ณ โอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ ดร.ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ ผศ. ดร.อาฟีฟี ลาเต๊ะ และ ดร.อิสมาอีล ราว็อบ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และได้ตรวจสอบ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่เสียสละเวลาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการทำวิจัย ได้แก่ รศ. ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต ผศ. ดร.จารุวัจน์ สองเมือง ดร.อิสมาอีล ราว็อบ อาจารย์นายอะเดซ มุหะจันท์ และอาจารย์สุกรี แวมูซอ ที่ให้ข้อเสนอแนะและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณหัวหน้าภาควิชาประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา ดร.จีระวัฒน์ ต้นสกุล สำหรับการให้ความรู้เกี่ยวกับสถิติสมการโครงสร้าง SEM และการให้คำแนะนำต่าง ๆ ด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ และเลขานุการภาควิชาประเมินผลและวิจัยทางการศึกษาที่ได้อำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในการติดต่อประสานงานเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวที่คอยให้กำลังใจมาโดยตลอด ขอขอบคุณคุณพ่อและคุณแม่ที่คอยผลักดันและส่งเสริมมาตลอด ขอขอบคุณคุณตุ๊แวบญ์ญีนะ สุรีระ และ ด.ช.อัซรอฟ จะปะกียา ภรรยาและลูกชายผม อีกหนึ่งกำลังใจที่สำคัญยิ่ง ขอขอบคุณเพื่อน ๆ น้อง ๆ ร่วมรุ่นได้ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งในการศึกษาและช่วยตรวจสอบจนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี

มักตา จะปะกียา

สารบัญ

	หน้า
หน้าอ้อมุมัติ.....	(2)
หนังสือรับรอง.....	(3)
บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRACT.....	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
สารบัญตาราง.....	(10)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาขอปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความเป็นมาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม.....	11
ความเป็นมาและแนวคิดของสมรรถนะ.....	17
มาตรฐานวิชาชีพครู.....	20
การกำหนดสมรรถนะครู.....	24
การปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครู.....	31
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู.....	39
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	54
บทสรุป เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
การกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่าง.....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การหาคุณภาพของของเครื่องมือ.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย.....	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น.....	71
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ โมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูและผลของสมรรถนะครู.....	72
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา.....	74
ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและการวัดสมรรถนะครู.....	78
ตอนที่ 5 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลระหว่างสมรรถนะหลักกับสมรรถนะ ประจำสายงาน.....	90
ตอนที่ 6 ผลการพัฒนาและวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ สมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม.....	94
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	102
สรุปผลการวิจัย.....	103
อภิปรายผลการวิจัย.....	107
ข้อเสนอแนะ.....	111
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก	118
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	119
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	121
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	132
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL.....	143
ประวัติผู้เขียน	193

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ตัวแปรแฝง (Latent Variable) และตัวแปรประจักษ์ (Manifest Variables).....	8
2	ตารางสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนครู ในด้านปัจจัยภูมิหลังของครู.....	51
3	ตารางสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนครู ในด้านปัจจัยแรงจูงใจ.....	51
4	ตารางสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนครู ในด้านปัจจัยค้ำจุน.....	52
5	ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ปีการศึกษา 2560.....	57
6	การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร.....	59
7	โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละมิติ.....	61
8	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามจำแนกตามคุณลักษณะที่มุ่งวัด.....	62
9	เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	65
10	ผลการสังเคราะห์เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล.....	68
11	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิหลัง.....	71
12	ค่าสถิติบรรยายลักษณะตัวแปรในการวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง.....	74
13	ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของครูจำแนกตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำสายงาน.....	76
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบด้านภูมิหลังของครู.....	79
15	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านปัจจัยภูมิหลังของครู.....	80
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ.....	81
17	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านปัจจัยแรงจูงใจ.....	82
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน.....	83
19	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก.....	85
21	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะหลักของครู.....	86
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน.....	88
23	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะหลักของครู.....	89
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้สมรรถนะครู.....	91
25	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลการวัดสมรรถนะของครู.....	92
26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม.....	96
27	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	99

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แผนภาพแสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์.....	36
2	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูรัศมี เลิศอารมณ.....	42
3	ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามของเมธัส วันแฉะ.....	45
4	โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนของวิไลวรรณ จันทิพย์.....	46
5	โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานของสุรเดชอนันตสวัสดิ์.....	48
6	ภาพความสัมพันธ์ของ K กับ E และมี M เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์.....	52
7	กรอบแนวคิดการวิจัย: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญ ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	55
8	โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านปัจจัยภูมิหลังของครู.....	80
9	โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านปัจจัยแรงจูงใจ.....	82
10	โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน.....	84
11	โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก.....	87
12	โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน.....	89
13	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลการวัดสมรรถนะของครู.....	93
14	โมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	101

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในภูมิภาคอาเซียนส่งผลโดยตรงต่อประเทศไทยในการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความพร้อมในการเปิดประตูสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ทุกองค์กรจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้ตนเองสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้ การเตรียมความพร้อมดังกล่าวมิใช่แต่เพียงด้านเศรษฐกิจกิจการเมืองสังคมและวัฒนธรรมเท่านั้นแต่รวมไปถึงสถาบันทางการศึกษาด้วย (สุรินทร์พิศสุวรรณ, 2555) เพราะการเรียนรู้เป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมที่คนในสังคมมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและสามารถแข่งขันได้จะมีความได้เปรียบ (สุวรรณคัมภ์, 2551)

การพัฒนาประเทศโดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือจึงจำเป็นต้องใช้ในการพัฒนาการโดยเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับโดยมุ่งเน้นที่ตัวครูคุณาจารย์เป็นด้านหลักเพื่อเป็นกลไกการพัฒนาผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (พิณสุตา สิริธรรังศรี, 2552) ดังนั้นการพัฒนาคูจึงมีความสำคัญมากเพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างเด็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เป็นคนดีคนเก่งเพราะฉะนั้นครูจะต้องพัฒนาตนเองให้มีหลักการมีอุดมการณ์มีใจรักในการสอนใฝ่หาความรู้สร้างความรู้จากความเป็นจริงถ้าครูขาดการพัฒนาตนเองครูก็ไม่สามารถที่จะพัฒนานักเรียนไปสู่จุดมุ่งหมายได้เลยสิ่งที่จะทำให้ทราบว่าครูเหล่านั้นมีคุณภาพหรือไม่อย่างหนึ่งที่สามารถตรวจสอบได้คือสมรรถนะของครูสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรที่มีประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารบุคคลในหน่วยงานทางการศึกษาจึงมีการนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยได้กำหนดกรอบสมรรถนะครูไว้ 2 ด้านคือสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานสมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานการบริการที่ดีการพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีมและจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูส่วนสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียนการบริหารจัดการชั้นเรียนการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนภาวะผู้นำครูและการสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

โดยเฉพาะในกระแสของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่ไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ซึ่งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธีการแสวงหาความรู้มีการปรับเปลี่ยนไปจากระบบการศึกษาในรูปแบบดั้งเดิมที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอด

ความรู้สู่นักเรียนฝ่ายเดียว ไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นักเรียนสามารถแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นสิ่งท้าทายครูยุคใหม่ในการจัดองค์ความรู้ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์การทั้งระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ มีการให้นิยามความหมายของคำว่า “สมรรถนะ (Competency)” ไว้ว่า หมายถึงพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Other Characteristics) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะ หมายถึงบุคลิกที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะหมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมอื่นๆที่ทำให้สามารถสร้างผลงานโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ดังนั้นสมรรถนะครู จึงหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะของครูที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์การศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา ในสภาพการณ์ทางการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมามีการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นที่ต้องการพัฒนาค่อนข้างมาก กล่าวกันว่าการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วย สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูผ่านมาประเทศไทยยังประสบปัญหาในด้านการพัฒนาครูบางประการจากผลการศึกษาวิจัยที่ยืนยันว่าการพัฒนาครูยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครูและขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา

การจัดการศึกษาของประเทศไทยนั้นเอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งในการให้บริการการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐมาตลอดกว่า 600 ปีแล้วนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญเช่นชูลซ์ (Schultz, 1982, p. 29 อ้างถึงในสมจิตรอุตม, หน้า 3) ได้กล่าวว่าการส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาจะทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของภาคีรัฐบาลสูงขึ้นเพราะมีการแข่งขันกันอย่างไรก็ตามแม้ว่ารัฐจะมีนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาก็ยังพบว่าการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานยังมิได้มีการขยายตัวเท่าที่ควรโดยสัดส่วนนักเรียนภาคเอกชนในปี 2549 ลดลงเหลือร้อยละ 17 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ห่างไกลจากเป้าหมายที่กำหนดไว้คือไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ในปี 2551 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 หน้า 2)

นอกจากนี้จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสองปีงบประมาณ 2549-2553 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่าโรงเรียน

เอกชนที่ได้รับการรับรองในระดับดีมากมีเพียง 40 โรงจาก 268 โรง ในขณะที่มีโรงเรียนอีก 88 โรง ไม่ได้รับการรับรองซึ่งสรรสุนทรายุทธ (2551, หน้า 457-459) กล่าวว่าประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบและเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และประสิทธิผลของโรงเรียนไม่ได้หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางการเรียนอย่างเดียวหรือความพึงพอใจในการทำงานแต่เพียงอย่างเดียวแต่หมายถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกและรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ดังนั้นในบริหารหรือการจัดการนั้นไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนควรคำนึงถึงประสิทธิผลขององค์กรเป็นสำคัญ นอกจากนี้การปฏิรูปการศึกษาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบในการจัดการศึกษาด้านโครงสร้างที่กระทบต่อการศึกษาเอกชน ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆได้ด้วยตนเองตามวัตถุประสงค์และสิทธิหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายซึ่งหมายความว่าโรงเรียนมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจการบริหารและการจัดการศึกษามีอำนาจในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้นดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงต้องศึกษาเรียนรู้ปัญหาและปัจจัยที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จอีกมาก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูพบว่าสมรรถนะครูเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัยอาทิเช่นปัจจัยภูมิหลังของครูได้แก่อายุระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การอบรม (Wu, 2011; Grangeat and Gray, 2007; นฤตย์ รำภา ทรัพย์ไพบุลย์, 2556; สุรเดช อนันตสวัสดิ์, 2554; ชูสิทธิ์ ไขปัญญา, 2550; เมธัสวันแอมเลาะ, 2550; จิตนาชูสังข์, 2549; กาญจนา ตรีรัตน์, 2549; รัชมีเลิศอารมณ, 2549; เอมอรอังกาพย์, 2549; ภาวิณีบุญเสริม, 2546; สุพรรณิกุเหล็กคำ, 2545) ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก (สุรเดช อนันตสวัสดิ์, 2554; วชิรพร ล้ออุทัย, 2554; วิไลวรรณจันทิพย์, 2552; เมธัสวันแอมเลาะ, 2550; เอมอรอังกาพย์, 2549) และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนได้แก่ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ในองค์กรการทำงานเป็นทีม (Grangeat and Gray, 2007; กรุณา โถวารีย์, 2557; นฤตย์ รำภา ทรัพย์ไพบุลย์, 2556; สุรเดช อนันตสวัสดิ์, 2554; รุจิราพรรณ คงช่วย, 2554; วชิรพร ล้ออุทัย, 2554; จารุวรรณฤทธิเพชร, 2553; วิไลวรรณจันทิพย์, 2552; เมธัสวันแอมเลาะ, 2550)

จากงานวิจัยของมณฑนาทิम्मณี (2553) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนโรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรีจังหวัดชลบุรีพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูสมรรถนะหลักได้แก่ด้านการบริการที่ดีด้านการทำงานเป็นทีมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเองโดยรวมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่าบริการที่ดีและการทำงานเป็นทีมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูสมรรถนะประจำสายงานได้แก่ด้านการออกแบบการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการพัฒนาผู้เรียนและด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยรวมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลางซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าในสภาพปัจจุบันครูยังมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลางจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญหรือสอนศาสนาควบคู่ ประสบปัญหาอัตราการเข้าออกของครูค่อนข้างสูงเพราะโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนไม่เท่าเทียมกับโรงเรียนรัฐบาลจึงทำให้ครูที่มีวุฒิและความชำนาญในการสอนไม่สนใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญหรือสอนศาสนาควบคู่สามัญโดยมักจะปฏิบัติการสอนในช่วงระยะเวลาสั้นๆหากมีโอกาสมักจะหางานที่มีสวัสดิการเงินเดือนตำแหน่งรายได้พิเศษที่ดีกว่าเดิมหรือหาทางในการสอบบรรจุ ประกอบกับในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีเหตุการณ์ความไม่สงบมาโดยตลอดตั้งแต่เดือนมกราคมพุทธศักราช 2547 รัฐจำเป็นต้องเปิดสอบบรรจุเป็นระยะๆเพราะอัตราข้าราชการครูที่มีอยู่ในพื้นที่มีแต่ตำแหน่งเท่านั้น (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน,ม.ป.ป.: 32) แต่ตัวครูเองได้ย้ายหรือไปช่วยราชการนอกเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญหรือสอนศาสนาควบคู่สามัญประสบปัญหาครูสอนลาออกอย่างไม่มีการสิ้นสุดจึงอาจทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในทางบวกหรือทางลบ

โดยเฉพาะปัญหาที่เห็นได้อย่างชัดเจน ณ ปัจจุบัน หลังจาก หลังจากฝ่ายความมั่นคง นำโดย พล.ท.ปิยวัฒน์ นาควานิช แม่ทัพภาคที่ 4 เปิดแถลงข่าวใหญ่การทุจริต "เงินอุดหนุนการศึกษา" ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะข้อมูลน่าตกใจ แคंपัตตานีจังหวัดเดียว ปีเดียว ทุจริตกันถึง 760 ล้านบาท จะเห็นได้ว่าส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูสามัญได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องนโยบายและการบริหารงาน ของผู้บริหารไม่มีความโปร่งใสตามหลักความเป็นจริง อาทิเช่น การจ้างครูไม่ตรงตามคุณวุฒิ และโรงเรียนจ่ายค่าจ้างไม่ครบตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนั้น ผู้บริหารอาจอ้างว่าโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มีการเรียนการสอน 2 หลักสูตร คือ สามัญศึกษาจากปฐมวัยถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 และอิสลามศึกษา หรือหลักสูตรศาสนา เด็กแต่ละคนต้องเรียน 2 หลักสูตร ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จึงต้องจ้างบุคลากรทั้งศาสนา สามัญ จึงทวีคูณ 2 เท่า ส่งผลให้การบริหารงานโรงเรียนแต่ละโรงเรียนของผู้บริหาร ต้องมีค่าใช้จ่ายเกือบ 2 เท่าของโรงเรียนเอกชนปกติ แต่คิดเงินอุดหนุนรายหัวเท่ากัน ส่วนในแง่เอกสารการเงินเดือนของครู ครูที่เซ็นชื่อรับเงินเดือน 15,000 บาท จริงๆ อาจรับไม่ถึงเพราะอาจต้องเฉลี่ยกับผู้สอนคนอื่นๆ ในโรงเรียนซึ่งปัจจุบันหลายโรงเรียนยอมรับว่าบริหารลำบากเพราะถ้าปฏิบัติตามเอกสารและกฎระเบียบจริงๆ ครูหลายคนอาจไม่ได้ค่าสอนและเบี้ยเลี้ยงภัย ฉะนั้นจึงควรปฏิรูปเพื่อแก้ไขปัญหาผ่านการพูดคุย และ

หาทางออกที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ ทั้งเอกสารและความเป็นจริง แต่หากโรงเรียนได้นำเงินส่วนนี้ไป เบียดเบียนใช้ส่วนตัว ไม่ส่งให้ถึงมือครู ก็ต้องให้รัฐจัดการในส่วนนี้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ได้รับผลกระทบต่อการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของ ครู มีหลายปัจจัยภายในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเห็นได้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยภูมิ หลังของครู ถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญ บ่งบอกถึงรากฐานของชีวิต ปัจจัยในด้านแรงจูงใจต่อการ ทำงานของครู ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจจากภายในหรือภายนอกโดยเฉพาะในเรื่องการได้รับเงินเดือนไม่ตรงตาม ความเป็นจริง จึงส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของครู และด้านบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมภายใน โรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานของครู อาทิเช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยใช้วิธีการบริหารงานไม่เท่า เทียมกับครูทุกคน หรือบริหารงานไม่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู ยังมี การแบ่งเป็นพรรคเป็นพวก ครูกับผู้บริหาร ซึ่งสิ่งที่ได้กล่าวมาข้างต้นแสดงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสามัญ ดังนั้นการได้รับการประเมิน สมรรถนะครู เป็นการหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู เพื่อพัฒนาครู เป็นไปอย่างมีคุณภาพมากที่สุดครูต้องตระหนักเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาตนเองให้เป็นครูที่มีคุณภาพ เพราะการสอนถือว่าการให้ความรู้และค้นคว้าความรู้ใหม่ๆอยู่ตลอดเวลาให้ทันกับสถานการณ์ สมรรถนะของครูก็เป็นส่วนที่เราจะต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนอยู่ตลอดเวลาและจำเป็นต้องมี ครูผู้สอนที่มีความรู้มีทักษะและมีคุณลักษณะความสามารถใน การแสดงว่าพฤติกรรมตนเองในการปฏิบัติงานที่ดีภายในโรงเรียนจะบรรลุผลได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของครูว่ามีความสามารถเพียงใดที่จะนำผู้เรียนให้มีคุณภาพทางการศึกษาและทำ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนในอนาคตตลอดไป

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการ สอนได้นำไปพิจารณาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมากยิ่งขึ้นอีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ ตระหนักถึงสมรรถนะของครูและหาวิธีการพัฒนาส่งเสริมผู้ที่จะมาเป็นครูให้มีคุณภาพและพัฒนา ประเทศชาติให้เจริญต่อไป

คำถามวิจัย

1. สมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับใด
2. โมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีมีลักษณะ อย่างไร และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ทุกปัจจัยที่นำมาใช้ในการศึกษาของแต่ละด้าน สามารถใช้เป็นปัจจัยสำคัญตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
2. ปัจจัยทุกตัวที่นำมาใช้ในการศึกษาตามโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสามารถมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้เห็นความสำคัญสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
2. ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
3. ใช้เป็นแนวทางแก่โรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครู การสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างชัดเจน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ทั้งหมด 9 โรงเรียน
2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยศึกษา 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยภูมิหลังของครู ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และศึกษาผลของสมรรถนะครู ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรสาเหตุ 3 ตัวแปร คือ

1. ตัวแปรแฝงภายนอกประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยภูมิหลังของครูประกอบด้วย อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และประสบการณ์ฝึกอบรม

1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

1.3 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความสัมพันธ์ในองค์กร

2 ตัวแปรผล ได้แก่สมรรถนะครู คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการพัฒนาตนเอง
4. ด้านการทำงานเป็นทีม
5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ด้านภาวะผู้นำครู
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 1 ตัวแปรแฝง (Latent Variable) และตัวแปรประจักษ์ (Manifest Variables)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรประจักษ์
1. ปัจจัยภูมิหลังของครู	1. อายุ 2. ระดับวุฒิการศึกษา 3. ประสบการณ์ทำงาน 4. ประสบการณ์ฝึกอบรม
2. ปัจจัยแรงจูงใจ	1. แรงจูงใจภายใน 2. แรงจูงใจภายนอก
3. ปัจจัยค้ำจุน	1. นโยบายและการบริหารงาน 2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3. ความสัมพันธ์ในองค์กร
4. สมรรถนะหลัก	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2. การบริการที่ดี 3. การพัฒนาตนเอง 4. การทำงานเป็นทีม 5. มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
5. สมรรถนะประจำสายงาน	1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2. การพัฒนาผู้เรียน 3. การบริหารจัดการชั้นเรียน 4. การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5. ภาวะผู้นำครู 6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง แบบจำลองของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวแปรปัจจัยภูมิหลังของครู ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนเพื่อใช้ในการอธิบายความด้านสมรรถนะของครู

ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรงแต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้

สมรรถนะครู หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ที่มีความสามารถและทักษะที่บุคคลผู้เป็นครูพึงมีอย่างเพียงพอและสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ด้าน คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

ปัจจัยภูมิหลังของครู หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ฝึกอบรม

ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ผลักดันให้ครูมีความพึงพอใจในกรปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ งานของครูนั้นมีประสิทธิภาพ โดยมีแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความสัมพันธ์ในองค์กร

สมรรถนะหลัก(Core Competency) หมายถึง ความสามารถของครูต้องมีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ถูกต้องสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและ พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจที่จะปรับปรุงระบบบริการให้มี ประสิทธิภาพรับเพื่อให้ผู้รับบริการ เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง พึงพอใจ

การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติมพร้อมกับติดตามศึกษาองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆในวงการวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและ วิชาชีพ

การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้และมีภาวะผู้นำผู้ ตามที่ดี

จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่ ประกอบด้วย 6 สมรรถนะคือ 1). การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2). การพัฒนาผู้เรียน

3). การบริหารจัดการชั้นเรียน 4). การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5). ภาวะผู้นำครู 6). การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความรู้ลึกเรื่องเนื้อหาสาระ เทคนิค กระบวนการจัดการเรียนรู้ การสร้าง การเลือก การใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมทางการศึกษา และการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง คุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียนทั้งคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต สุขภาพพลานามัย ความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นไทยรวมทั้งการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง ความสามารถในการกำกับดูแลชั้นเรียน สร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้

การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการคิดแยกแยะทำความเข้าใจในประเด็นต่างๆ อย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน

ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆของชุมชน เพื่อดึงชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการจัดการเรียนรู้

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน 2 รูปแบบคือทั้งวิชาศาสนาและวิชาสามัญควบคู่กันหรือที่รู้จักโรงเรียนเอกชนประเภทศาสนาควบคู่สามัญ

ครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หมายถึง ครูผู้สอนที่จัดการเรียนการสอนในวิชาสามัญทั่วไปที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หมายถึง เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
2. ความเป็นมาและแนวคิดของสมรรถนะ
3. ความหมายของสมรรถนะครูและมาตรฐานวิชาชีพครู
4. การกำหนดสมรรถนะครูและการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครู
5. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
6. กรอบแนวคิดการวิจัย
7. บทสรุป เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความเป็นมาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามหนึ่งในสถาบันการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีพัฒนาการที่ยาวนานมาพร้อมๆ กับการก่อตั้งชุมชนของมุสลิม ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้เนื่องจากการให้ความสำคัญของการศึกษาในศาสนาอิสลาม จึงเป็นผลให้เกิดสถาบันทางการศึกษาของชุมชนมุสลิมขึ้น (Reemtohsun, 2000: 17) โดยโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเดิมมีการจัดการศึกษาในรูปแบบ “ปอเนาะ” และด้วยนโยบายของรัฐที่มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และเมื่อสร้างความมั่นคงในพื้นที่นี้ทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนรูปแบบมาเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบัน ในขณะที่ปอเนาะบางแห่งก็ยังคงรูปแบบการจัดการเช่นเดิม และปัจจุบันรัฐบาลอนุญาตให้จดทะเบียนเป็นสถานศึกษาในรูปแบบพิเศษอีกหนึ่งรูปแบบ โดยใช้ชื่อว่า “สถานศึกษาปอเนาะ” (เดลินิวส์, 2549)

ปอเนาะต้นกำเนิดของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่คนในชุมชนมุสลิมมาตั้งแต่อดีต ซึ่งคำว่า “ปอเนาะ” เป็นคำที่มาจากภาษาอาหรับว่า “ฟุนดูค” ซึ่งแปลว่าโรงแรมหรือที่พัก (hotel) แต่ในภาษามลายูนั้นคำว่า “ปอเนาะ” หรือ “ปอนด็อก” ถูกนำมาใช้ในความหมายว่ากระท่อม (Madmarn, 2000: 59) สำหรับมุสลิมในประเทศไทยและมุสลิมในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยทั่วไปแล้วนั้น คำว่า “ปอเนาะ” หมายถึงสถาบันการศึกษาแบบดั้งเดิม Webster (1953 : 981) ได้ให้ความหมายของปอเนาะไว้ว่า คำว่า Fonduk, fondouk, fondok, funduck เป็นคำที่มาจากคำภาษาอาหรับว่า “funduq” ซึ่งคำดั้งเดิมมาจากภาษากรีก

กว่า “Pandokos” หมายถึง การได้รับทุกสิ่งทุกอย่างหรือใช้ในความหมายว่าโรงแรม สำหรับในแอฟริกาเหนือคำดังกล่าวจะหมายถึง การทำธุรกิจหรือโกดังสินค้า และนอกจากนั้นก็ยังใช้ในความหมายว่า โรงแรมเช่นกัน จากการศึกษาพัฒนาการของระบบการศึกษาอิสลามในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้นั้นทำให้ทราบว่า ระบบการศึกษาอิสลามในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เริ่มต้นจากการเข้ามาของอิสลามสู่ภูมิภาคนี้ (Hashim, 1996:18) ในระยะเริ่มแรกศูนย์กลางการศึกษาอิสลามในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อาศัยบ้านของโต๊ะครูและมัสยิด ซึ่งเป็นสถานที่สำหรับสอนอัลกุรอานและวิชาพื้นฐานต่าง ๆ โดยเฉพาะการละหมาด เป็นประเพณีนิยมของมุสลิมในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่จะส่งบุตรหลานไปเล่าเรียนยังสถานที่ดังกล่าว รูปแบบการเรียนการสอนในสถาบันแห่งนี้ คาดว่าคงจะยึดถือรูปแบบหลากหลาย โดยนักเรียนจะนั่งล้อมรอบครูผู้สอนเพื่อฟังการบรรยาย ในช่วงเริ่มแรกนั้น การศึกษาจะเริ่มต้นขึ้นที่บ้านของโต๊ะครูเองก่อน แต่เมื่อจำนวนนักเรียนเพิ่มจำนวนมากขึ้น ก็จำเป็นต้องมีสถานที่ที่กว้างขวางกว่าซึ่งสามารถรองรับนักเรียนได้ทั่วถึง ศูนย์กลางการศึกษาจึงถูกย้ายจากบ้านของโต๊ะครูไปยังสุเหร่าหรือมัสยิดในที่สุด (Hashim, 1996: 19)

มุฮัมมัด หลุย อาลี (อ้างถึงใน ยามิละห์ โต๊ะแม, 2546 :22) ได้กล่าวว่า การเรียนการสอนในรูปแบบปอเนาะได้เริ่มที่ปัตตานีก่อนในเคดาห์และกลันตัน ทั้งนี้ทราบมาจากหลักฐานของอาจารย์สอนศาสนาที่ขึ้นชื่อ ดังที่ได้อธิบายไว้ในประวัติศาสตร์ เช่น เซคดาเวด บินอับดุลลอฮ์อัล-พะฎอนี และเชคมุฮัมมัดเซน อัล-พะฎอนี ซึ่งได้เขียนตำราวิชาศาสนาและเป็นผู้ริเริ่มแปลตำราศาสนาเป็นภาษามลายูอักษรยาวี

ปอเนาะในปาตานีไม่ได้เป็นศูนย์กลางการศึกษาอิสลามสำหรับมุสลิมในประเทศไทยเท่านั้น แต่ยังเป็นสถานที่ซึ่งดึงดูดมุสลิมในประเทศใกล้เคียง เช่น กัมพูชา มาเลเซีย และอินโดนีเซียให้เข้ามาศึกษาเล่าเรียนเช่นเดียวกัน (Madmarn, 2002: 123) ปาตานีจึงกลายเป็นศูนย์กลางการศึกษาที่มีชื่อเสียงโด่งดังแห่งหนึ่งในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จนกระทั่งได้รับการกล่าวขานกันว่าเป็น “กระจกเงาแห่งมักกะฮ์” (the Mirror of Mecca) (MohdZamberi A. Malek, 1994: 95 อ้างถึงใน Reemtohsun, 2000: 18) และความมีชื่อเสียงของการจัดการศึกษาในรูปแบบปอเนาะของปาตานีมีอยู่ตลอดมา ถึงแม้จะอยู่ภายใต้การปกครองของไทย

ความโดดเด่นและความรุ่งเรืองของปอเนาะในปาตานีไม่ได้ทำให้ปาตานีเป็นเพียงแค่ศูนย์กลางการศึกษาอิสลามในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้นั้น แต่ยังเป็นแหล่งผลิตอุละมาอ์ในภูมิภาคแห่งนี้อีกด้วย อุละมาอ์เหล่านี้ได้กลายเป็นผู้สอน ผู้ผลิตตำรา และผู้แปลตำราจากภาษาอาหรับเป็นภาษามลายู อุละมาอ์คนสำคัญ ๆ ซึ่งเคยสอนในปอเนาะต่าง ๆ ในปาตานีประกอบด้วย เซคดาเวด บินอับดุลลอฮ์อัลพะฎอนีย์ เซควันอะห์มัด บิน มุสฎาะฟาอัลพะฎอนีย์, เซคซัยนัลอาบิดีนอัลพะฎอนีย์ และซัยค์มุฮัมมัด ซัยน์อัลพะฎอนีย์ อุละมาอ์เหล่านี้ได้แต่งและแปลตำราภาษาอาหรับ เป็นภาษามลายู ซึ่งต่อมาได้ถูกตีพิมพ์ที่มักกะฮ์ปาตานี รัฐต่าง ๆ ในคาบสมุทรมลายูและอินโดนีเซีย (Hamid,

1997: 208) ตำราดังกล่าวกลายเป็นตำราที่ใช้สอนในปอเนาะในปาตานีและในคาบสมุทรมลายู โดยทั่วไป ตำราที่กล่าวถึงนี้เป็นตำราที่รู้จักกันในโลกมลายูว่า *กิตาบายาวี* หรือ *กิตาบุกูนิง* นั้นเอง

อิมรอน มะลูลิม (2538 : 37) ได้อธิบายถึงลักษณะของปอเนาะไว้ว่า ปอเนาะจะประกอบด้วยกระท่อมจำนวนหนึ่งใช้เป็นที่อยู่อาศัยของนักเรียน ซึ่งจะพักอยู่ที่นั่นเป็นเวลานาน ปอเนาะส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ที่ดินที่ใช้ปลูกกระท่อมเป็นของครูหรืออาจเป็นที่ดินที่คนบริจาค โดยนักเรียนไม่ต้องเสียค่าเช่า อาคารที่ครูใช้สอนเรียกว่า “บาลัยเซาะห์” หรือ “บาลัย” มักจะอยู่ติดกับบ้านของครู ตัวครูเรียกว่า “โตะครู” ทำการสอนโดยไม่รับเงินเดือน จึงต้องทำงานอย่างอื่นด้วย เช่น ทำนา ทำไร่ หรืออาชีพอื่นๆ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นเหมือนบิดากับบุตร นักเรียนส่วนใหญ่ที่มาศึกษาอายุระหว่าง 15-25 ปี ซึ่งมีทั้งโสดและแต่งงานแล้ว

วินิจ สังขรัตน์ (2544 : 44-45) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพการจัดการเรียนการสอนในปอเนาะในอดีตมีวัตถุประสงค์เพื่อสืบทอดคำสอนของศาสนาเป็นหลัก ซึ่งเป็นหน้าที่ที่มุสลิมทุกคนต้องร่วมรับผิดชอบ การจัดการศึกษาในปอเนาะไม่มีหลักสูตรที่แน่นอน ไม่มีตารางเรียนและกำหนดเวลาสอนที่แน่นอน ไม่มีการวัดผลการศึกษาที่เป็นระบบ ไม่มีชั้นเรียน อุปกรณ์ที่ใช้สอนมีเพียงหนังสือเรียนซึ่งเป็นภาษามลายูหรือภาษาอาหรับ สำหรับแห่งที่มาของหนังสือเรียนมีที่จัดพิมพ์ทั้งในและนอกประเทศ ซึ่งผู้สอนและผู้เรียนสามารถจะจัดหาและซื้อได้สะดวก การถ่ายทอดความรู้ส่วนใหญ่จะเป็นหน้าที่ของโตะครูเพียงคนเดียว บางแห่งถ้ามีนักเรียนมาก มีปัญหาเรื่องผู้สอน โตะครูจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการให้นักเรียนรุ่นพี่หรือผู้มีอาวุโสกว่า ซึ่งโตะครูไว้วางใจเป็นผู้สอนรุ่นน้องในบางวิชา เช่น วิชาอัลกุรอาน เป็นต้น สภาพการสอนโดยทั่วไปจะเป็นในรูปแบบที่โตะครูวางเมื่อใดก็สอนเมื่อนั้น ระยะเวลาการศึกษาอบรมในปอเนาะไม่มีกำหนดที่แน่นอน บางปอเนาะต้องใช้เวลาลงถึง 10 ปี หรือมากกว่านั้น นักเรียนในปอเนาะส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่พ้นเกณฑ์บังคับตามพระราชบัญญัติประถมศึกษาแล้ว มีทั้งเพศชายและหญิง ไม่จำกัดอายุ มีทั้งที่เป็นโสดและมีครอบครัวแล้ว เนื้อหาวิชาที่ใช้สอนในปอเนาะ เป็นวิชาศาสนาเพียงอย่างเดียว ในอดีตการสอนวิชาศาสนา ผู้สอนหรือโตะครูมักจะตั้งเป้าหมายให้ผู้เรียนที่จะสำเร็จนั้น จะต้องเป็นเลิศในทางวิชาศาสนา เพื่อสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้ด้วย สุรินทร์ พิศสุวรรณ (SurinPitsuwan, 1985 : 185) ได้กล่าวว่า วิชาที่สอนในปอเนาะ ประกอบด้วยวิชาอัลกุรอาน ตัฟซีร์ฟิกฮ์อูศูล-ฟิกฮ์ หะดีษนาฮฺและซอรอพ เตาฮีด ตะเชวูฟ ประวัติศาสตร์ กาลาม อัคลาบบะลาเซาะห์และฟารออะ

ความเปลี่ยนแปลงของปอเนาะเริ่มต้นขึ้นในปี พ.ศ.2441 โดยรัฐมีนโยบายที่ต้องการให้ประชาชนชาวไทยสามารถอ่านออกเขียนได้ และสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระบรมราชโองบายขยายการศึกษาสู่หัวเมือง แต่การดำเนินการจัดการศึกษาดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จในมณฑลปัตตานี เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่เป็นมุสลิม ในขณะที่โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นอยู่ที่วัดทั้งสิ้น และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาก็เป็นพระสงฆ์ในพุทธ

ศาสนา ทำให้ประชาชนรู้สึกไม่ตีต่อการจัดการศึกษาของทางราชการ และแหล่งการจัดการศึกษาของมุสลิม คือ ปอเนาะ สุเหร่า ตลอดจนบ้านผู้รู้ต่างๆ (วินิจ สังขรัตน์, 2544: 61)

ในปี พ.ศ. 2453 เริ่มมีการสนับสนุนให้จัดการสอนภาษาไทยในโรงเรียนมลายู ซึ่งมีการสอนตามสุเหร่าต่างๆ และรวมถึงปอเนาะด้วย ซึ่งปกติใช้ภาษามลายูในการสอน โดยทางรัฐบาลส่งครูไปสอน แต่เนื่องจากครูที่ไปสอนนั้นเป็นคนที้นับถือศาสนาพุทธ เพราะคนมุสลิมที่เรียนหนังสือพอที่จะสามารถเป็นครูได้นั้นคงจะยังไม่มี จึงสร้างความไม่พอใจให้กับผู้ปกครองของนักเรียน ทำให้นโยบายดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จในที่สุด โดยในปี พ.ศ. 2455 มีโรงเรียนมลายูตามสุเหร่าที่จัดสอนภาษาไทยเพียง 3 แห่ง เท่านั้น คือ โรงเรียนอำเภอโต๊ะโมะ โรงเรียนอำเภอยะรัง และโรงเรียนบางนรา (นภดล โรจนอุดมศาสตร์, 2523 :43)

ในปี พ.ศ. 2461 ได้มีการตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ขึ้น เพื่อใช้ควบคุมดูแลโรงเรียนราษฎร์ทั่วพระราชอาณาจักร เพราะเดิมโรงเรียนบุคคลหรือโรงเรียนเซนต์ศักดิ์มีการดำเนินการสอนที่เป็นอิสระ อยู่นอกเหนือจากการควบคุมของรัฐ ด้วยเหตุนี้พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเล็งเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงในระบอบการเปลี่ยนแปลงการปกครองในต่างประเทศ โรงเรียนราษฎร์ในขณะนั้นเป็นโรงเรียนจีนและฝรั่ง ซึ่งอาจกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงปลอดภัยของประเทศชาติได้ จึงตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น แต่เมื่อพิจารณาสภาพของปอเนาะตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2461 ฉบับนี้แล้ว พบว่า เป็นโรงเรียนที่ตั้งผิดตามพระราชบัญญัติ แต่เนื่องจากปอเนาะมีเป็นจำนวนมากจึงมีการผ่อนผันการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2461 สำหรับปอเนาะ โรงเรียนสุเหร่า หรือโรงเรียนตามบ้านต่างๆ ในมณฑลปัตตานี เพื่อมิให้ราษฎร์เดือดร้อนและเกิดความยุ่งยากทางการปกครอง ปลายปี พ.ศ. 2472 เกิดความเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาอิสลามในปัตตานี คือเกิดการสอนอิสลามในรูปแบบของโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามแทนการเปิดปอเนาะ ซึ่งเป็นแนวคิดของหะยีสุหลง อับดุลกอเดร์ โดยโรงเรียนดังกล่าวในขั้นต้นจะใช้ชื่อโรงเรียนว่า “พระยาพิพิธเสนามาตย์ เจ้าเมืองยะหริ่ง ปัตตานี ฮ.ศ.1350” แต่เนื่องจากมีปัญหาบางประการ จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น “มัตราเซาะหัลลุมูอาริฟอัลวาฏอนียะฮ์ปัตตานี” ซึ่งก่อสร้างเสร็จและเริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2476 (วินิจ สังขรัตน์, 2544: 100-102)

ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2497 ขึ้น จะพบว่าปอเนาะเข้าข่ายตามมาตรา 20(3) แต่ในพหุทินัยแล้ว ยังไม่ถูกควบคุมโดยพระราชบัญญัตินี้ เพราะมีทางออกให้ว่า โรงเรียนการศึกษาพิเศษนี้ รัฐมนตรีเห็นสมควรจะผ่อนผันไม่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ อย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ (วินิจ สังขรัตน์, 2544 : 419)

ความเปลี่ยนแปลงสำคัญของปอเนาะที่นำไปสู่การเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบัน เริ่มจากในสมัยรัฐบาลของจอมพลสฤษดิ์ธนะรัชต์ ในปี พ.ศ. 2501 ซึ่งได้กำหนดโครงการพัฒนาการศึกษาในส่วนภูมิภาค กระทรวงศึกษาธิการได้รวมจังหวัดที่มีลักษณะความเป็นอยู่

ของประชาชนและปัญหาการศึกษาคล้ายคลึงเข้าด้วยกัน โดยแบ่งภาคการศึกษาออกเป็น 12 ภาค และจากการแบ่งภาคการศึกษานี้ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีสภาพทางภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน ภาษา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอย่างเดียวกัน และประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามเหมือนกัน ได้จัดให้เป็นภาคการศึกษาเดียวกัน คือ ภาคการศึกษา 2 และมีการจัดตั้งครูสัมมนาการ ภาคการศึกษา 2 ขึ้นที่จังหวัดยะลา และกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการปรับปรุงส่งเสริมปอเนาะ ในภาคการศึกษา 2 พ.ศ. 2504 เพื่อการจดทะเบียนปอเนาะ

ต่อมาในระหว่างปี พ.ศ. 2508-2511 ทางราชการมีโครงการปรับปรุงปอเนาะเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ปอเนาะที่จดทะเบียนแล้วได้ปรับปรุงเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ เพื่อเป็นการจูงใจให้ปอเนาะอื่นๆ ปรับปรุงเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามด้วย เพื่อพัฒนาการศึกษาของเยาวชนที่ศึกษาอยู่ในปอเนาะให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการเพิ่มกำลังคนที่มีความรู้เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและการปกครอง และเพื่อแสดงเจตนาดีของรัฐบาลในการที่จะช่วยจัดการศึกษาโดยถูกวิธี และสร้างความเข้าใจอันดีงามระหว่างรัฐบาลกับประชาชนในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้

นอกจากนี้ปอเนาะที่ขอจดทะเบียนเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามจะได้รับการพิจารณาผ่อนผันในเรื่องของการเป็นเจ้าของ ผู้จัดการ ครูใหญ่ ครูและอื่นๆ ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์และระเบียบต่างๆ ที่กำหนดไว้ และจะได้รับการช่วยเหลือทางวิชาการ และความช่วยเหลือในด้านการเงิน และในระหว่างการดำเนินการจดทะเบียนและปรับปรุงปอเนาะเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามนั้น ในปี พ.ศ. 2509 รัฐบาลได้มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอแนะของสภาความมั่นคงแห่งชาติ ที่ให้ดำเนินการดังนี้ คือ

1. ห้ามตั้งปอเนาะขึ้นมาใหม่ ถ้ามีผู้ใดฝ่าฝืนให้จังหวัดดำเนินคดีฐานฝ่าฝืนพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2497 ในกรณีนี้หากมีผู้ประสงค์จะขอดำเนินการสอนศาสนาในทำนองปอเนาะ ก็ให้จัดตั้งเป็นโรงเรียนราษฎร์โดยไม่มีการผ่อนผันในเรื่องคุณสมบัติผู้เป็นเจ้าของ ผู้จัดการ ครูใหญ่และครู

2. ปอเนาะที่ตั้งอยู่ก่อนและยังมิได้จดทะเบียน ให้จังหวัดแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ผู้รับผิดชอบได้มาจดทะเบียนภายในวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2509 เมื่อพ้นกำหนดนี้แล้ว ห้ามมิให้รับจดทะเบียนปอเนาะโดยเด็ดขาด

จากการดำเนินการของทางรัฐบาล เป็นผลให้ในปี พ.ศ. 2518 โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม ซึ่งเป็นโรงเรียนราษฎร์ตามมาตรา 20(3) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2497 มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ (วินิจ สังขรัตน์, 2544 : 231-233)

1. เป็นโรงเรียนที่สอนเฉพาะวิชาศาสนาอย่างเดียว
2. เป็นโรงเรียนที่สอนวิชาศาสนาและวิชาสามัญหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่ระดับ 3
3. เป็นโรงเรียนที่สอนศาสนาและสอนวิชาสามัญหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ระดับประถมปลาย (ป.5-7) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

หลังจากที่บอแนะได้แปรสภาพเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามเสร็จสิ้น ใน พ.ศ. 2514 โดยอยู่ในความควบคุมของกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายที่ใช้บังคับและควบคุมโรงเรียนราษฎร์ คือ พรบ.โรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2497 ซึ่งใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ 10 ก.พ. 2497 ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2515 ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ขึ้นในกระทรวงศึกษาธิการ และโอนงานของกองโรงเรียนราษฎร์ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และในปี พ.ศ. 2518 ได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2497 อีกครั้งหนึ่ง เรียกว่า พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2518 ต่อมาในปี พ.ศ. 2525 จึงได้เปลี่ยนชื่อ พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์เป็น พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน เพื่อให้สอดคล้องกับชื่อ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งใช้มาจนถึงปัจจุบันนี้ ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในปี พ.ศ. 2526 (สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 2,2538 :85)

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจัดเป็นโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ (เดลินิวส์, 2549)

1. โรงเรียนเอกชนตามมาตรา 15(1) เป็นโรงเรียนที่สอนวิชาศาสนาควบคู่กับวิชาสามัญ ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามมาตรา 15 (1) แบ่งย่อยได้อีก 2 ลักษณะ คือ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามประเภทบริหารโดยสมาคมหรือมูลนิธิ ซึ่งเป็นองค์กรบุคคลนิติบุคคล ทางราชการอุดหนุนงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายรายหัว 100 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งโรงเรียนลักษณะดังกล่าว ทางราชการจะถอนข้าราชการครูที่ไปช่วยสอนวิชาสามัญออก เนื่องจากได้รับการอุดหนุนไปจ้างครูโดยเฉพาะแล้ว หากโรงเรียนมีความจำเป็นต้องมีข้าราชการครูที่ทางราชการส่งไปช่วยสอน จะต้องคืนเงินจำนวนเท่ากับวุฒิการศึกษาขั้นต้นของข้าราชการคนดังกล่าวให้แก่ทางราชการ และลักษณะที่ 2 คือ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามประเภทบุคคลเป็นผู้รับใบอนุญาต ซึ่งทางราชการจะอุดหนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวเช่นเดียวกับโรงเรียนเอกชนสามัญทั่วไป แต่ทางราชการจะส่งข้าราชการครูส่วนหนึ่งสอนวิชาสามัญปฏิบัติการสอนร่วมกับครูที่โรงเรียนจ้างสอน

2. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามมาตรา 15(2) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งส่วนหนึ่งจัดการเรียนการสอนทางอิสลามศึกษาตามหลักสูตรของ

กระทรวงศึกษาธิการ และอีกส่วนหนึ่งจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการควบคู่ไปด้วย แต่สภาพความพร้อมทั้งบุคลากรและระบบการจัดการเรียนรู้อยังไม่เข้าเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการที่จะยกระดับสู่การเป็นโรงเรียนตามมาตรา 15 (1) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525

ความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานและการพัฒนาการทำงานของบุคคลมีนักวิชาการหลายคนให้คำนิยามและความหมายของสมรรถนะ (Competency) ไว้ตามลำดับดังนี้

Cambrided University (2007) ให้ความหมายของ Competency ในพจนานุกรม Cambrided Learner's Dictionary ว่า Competency หมายถึงทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการทำงาน

Ashby (2010) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ (Competency) ในพจนานุกรม Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English ใช้คำว่า Competence และ Competency สมรรถนะหมายถึงการมีทักษะเพียงพอหรือทักษะที่จำเป็นสำหรับเฉพาะงานหรือเฉพาะเป้าหมายส่วนพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายสมรรถนะว่าหมายถึงความสามารถ

เอียร์ชัยเอี่ยมวรเมธ (2546) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นประสิทธิภาพสิ่งหนึ่งๆที่ได้แสดงออกมาตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า "Function; Performance"

David C. McClelland อ้างในสุภัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) ให้ความหมายของสมรรถนะ(Competency) ไว้คล้ายกันว่าเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ โดยสมรรถนะ (Competency)ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วนกล่าวคือ 1) ส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skills) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ 3) ทักษะคติ(Self Concept) คือค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง 4)บุคลิกลักษณะ (Trait) คือบุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล 5) แรงขับ (Motive) คือแรงขับภายในหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล

Alastair, Rylatt, and Kevin Lohanอ้างในปิยะชัยจันทรวรวงศ์ไพศาล (2549) กับ Parry B. Scott อ้างในสุภัญญารัศมีธรรมโชติ (2548) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ในลักษณะที่คล้ายกันคือสมรรถนะประกอบด้วย 4 ส่วนได้แก่ 1) กลุ่มของความรู้(Knowledge) 2) ทักษะ (Skills) 3)คุณลักษณะ (Attributes) 4) ทักษะคติ(Self Concept) ซึ่งทุกๆส่วนเกี่ยวข้องกันและมีความจำเป็น

ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในแต่ละตำแหน่งตามสถานการณ์หรือเฉพาะงานนั้นๆอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

Ganesh Shermon อ้างในสัทัญญารัตน์ธรรมโชติ (2548) ได้ให้ความหมายของ Competency ไว้ 2 ความหมายคือความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบและหมายถึงคุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้ให้ความหมายของ Competency ออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 หมายถึงบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait) กลุ่มที่ 2 หมายถึงกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย (2547) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่าสมรรถนะคือคุณลักษณะของบุคคลซึ่งได้แก่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆอันได้แก่คำนิยามจริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นหรือลักษณะสำคัญอะไรบ้างหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือสาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

สัทัญญา รัตน์ธรรมโชติ (2548) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะหมายถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

Good (1973 อ้างถึงใน สุรเดxonันตสวัสดิ์, 2554) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของครูหมายถึง ทักษะ มโนทัศน์ และเจตคติ ที่ครูจะต้องมีในการทำงานทุกชนิด และสามารถนำวิธีการและความรู้พื้นฐานไปประยุกต์ให้กับสถานการณ์ที่ตนปฏิบัติอยู่ได้ และก่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

วรรณดา ตั้งสุภกิจกำจร (2549) ได้กล่าวว่า สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในด้านต่างๆของครูที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานของครู

ชัชรินทร์ ชวนวัน (2551) ได้ให้ความหมายสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and Personals Competency) หมายถึงความสามารถในการผนึกความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) แรงจูงใจ (Motivation) ทศนคติ (Attitude) และคุณลักษณะส่วนตัว

ของบุคคลเข้าด้วยกันแล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) กล่าวว่า สมรรถนะครู หมายถึง ความสามารถของผู้เป็นครูที่จะใช้คุณสมบัติหรือศักยภาพต่างๆที่แฝงอยู่ในตนเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆในหน้าที่ครูให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

สุรเดชนันตสวัสดิ์ (2554) ได้ให้ความหมายสมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในด้านต่างๆที่แฝงอยู่ในตนเองในด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ เพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆในหน้าที่ครูให้เกิดประสิทธิภาพ มีผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะครู สรุปได้ว่า ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ พฤติกรรมของครูในทุกๆด้านก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลย่อมส่งผลต่อกระบวนการการเรียนรู้ของผู้เรียนทางบวก เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

แนวคิดของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBerซึ่งแมคเคลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความ "Testing for competence rather than for intelligence" ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

McClelland (1993) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะว่าหมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ

Parry (1997) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะว่าหมายถึง กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะและคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆและสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการอบรมและการพัฒนา

Shermon (2004) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ 2 ความหมาย คือ 1) สมรรถนะหมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ 2) สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ 2 ความหมาย 1) สมรรถนะหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ทิศนคติ (attitude) ความเชื่อ (belief) และอุปนิสัย (trait) 2) สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะของคน (attributes) หรือเรียกว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตได้

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2458) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะว่าหมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

นพ วิทย์พัฒน์ (2550) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานโดยอาศัยความรู้ทักษะและบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้นๆ

จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะ สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถแสดงพฤติกรรมถึงประสิทธิภาพในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ได้อย่างชัดเจน

มาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นแนวทางการดำเนินงานที่ช่วยในการควบคุมและรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพของครูโดยกำหนดให้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้

เกิดขึ้นในการประกอบวิชาชีพครูโดยผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องนำมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลักเกณฑ์ในการประกอบวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติครูพ.ศ. 2488 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 3 ด้านดังนี้

1. มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน

มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพกำหนดไว้ดังนี้

- 1) วุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรองหรือ
- 2) วุฒิปริญญาตรีทางวิชาการหรือวิชาชีพอื่นและได้ศึกษาวิชาการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาชีพทางการศึกษามาไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต
- 3) ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรองและผ่านการประเมินการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพกำหนด

มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานได้แก่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่สภาวิชาชีพ (คุรุสภา) กำหนดประกอบด้วย 12 เกณฑ์มาตรฐานดังนี้

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการต่างๆโดยคำนึงถึงผลจะเกิดกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลสื่อสารในการพัฒนา
- มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

(นริศชกิตติวิสาร, 2553)

มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน

มาตรฐานด้านการปฏิบัติตนได้แก่การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูที่สภาวิชาชีพ(คุรุสภา) กำหนดซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ดังนี้

จรรยาบรรณวิชาชีพครู(Code of Ethics of Teaching Profession) พุทธิศิริบรรณ พิทักษ์ (2553) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพครูว่าเป็นกฎแห่งความประพฤติสำหรับ สมาชิกวิชาชีพครูซึ่งองค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนดและสมาชิกในวิชาชีพทุกคนต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดหากมีการละเมิดจะมีการลงโทษ

ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จรรยาบรรณวิชาชีพครูมีความสำคัญต่อวิชาชีพครูเช่นเดียวกับที่จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญต่อวิชาชีพอื่น ๆ ซึ่งสรุปได้ 3 ประการคือ

1. ปกป้องการปฏิบัติงานของสมาชิกในวิชาชีพ
2. รักษามาตรฐานวิชาชีพ
3. พัฒนาวิชาชีพ

ลักษณะของจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จรรยาบรรณวิชาชีพครูจะต้องมีลักษณะ 4 ประการคือ

1. เป็นคำมั่นสัญญาหรือพันธผูกพันต่อผู้เรียน (Commitment to The Student)
2. เป็นคำมั่นสัญญาหรือพันธผูกพันต่อสังคม (Commitment to The Society)
3. เป็นคำมั่นสัญญาหรือพันธผูกพันต่อวิชาชีพ (Commitment to The Profession)
4. เป็นคำมั่นสัญญาหรือพันธผูกพันต่อสถานปฏิบัติงาน (Commitment to The Employment Practice)

แบบพฤติกรรมตามจรรยาบรรณ

ขณะที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2541) ได้กำหนดแบบพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครูไว้ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้าหมายถึงการแสดงออกของบุคคลในทางที่ดีเป็นผลมาจากสภาวะจิตใจที่ดีงามและความเชื่อถือที่ถูกต้องของบุคคลบุคคลที่มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ย่อมแสดงออกด้วยความปรารถนาในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อบุคคลอื่นมีความสุขพอใจได้ตรงถึงผลแล้วจึงแสดงออกอย่างจริงจังใจครูจึงต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์อยู่เสมอซึ่งจะเป็นผลให้พฤติกรรมที่ครูแสดงออกต่อศิษย์เป็นไปในทางสุภาพเอื้ออาทรส่งผลดีต่อศิษย์ในทุกๆด้าน

2. ครูต้องอบรมสั่งสอนฝึกฝนสร้างเสริมความรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจหมายถึงครูที่ดีต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์เจริญได้อย่างเต็มศักยภาพและถือว่าความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ต่อเมื่อศิษย์แสดงออกซึ่งผลแห่งการพัฒนาแล้วครูจึงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคนเลือกกิจกรรมการเรียนที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาตามศักยภาพนั้นดำเนินการให้ศิษย์ได้ลงมือทำกิจกรรมการเรียนจนเกิดผลอย่างแจ่มชัดและยังกระตุ้นยั่วยุให้ศิษย์ทุกคนได้ทำกิจกรรมต่อเนื่องเพื่อความเจริญงอกงามอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกายวาจาและจิตใจ หมายถึงการเรียนรู้อันด้านค่านิยมและจริยธรรมจำเป็นต้องมีตัวแบบที่ดีเพื่อให้ผู้เรียนยึดถือและนำไปปฏิบัติตามครูที่ดีจึงถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอการแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าครูเป็นผู้นำในการพัฒนาศิษย์อย่างแท้จริง

4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญาจิตใจอารมณ์และสังคมของศิษย์หมายถึงการแสดงออกของครูใดก็ตามย่อมมีผลในทางบวกหรือลบต่อความเจริญเติบโตของศิษย์เมื่อครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาทุกๆด้านของศิษย์จึงต้องพิจารณาเลือกแสดงแต่เฉพาะการแสดงที่มีผลทางบวกพึงระวังและละเว้นการแสดงใดๆที่นำไปสู่การชะลอหรือขัดขวางความก้าวหน้าของศิษย์ทุกๆด้าน

5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆอันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบหมายถึงการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในวิชาชีพแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบย่อมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่สร้างความไม่เสมอภาคนำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคลและวิชาชีพนั้นดังนั้นครูจึงต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากศิษย์หรือใช้ศิษย์ให้ไปแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการเศรษฐกิจสังคมและการเมืองอยู่เสมอหมายถึงสังคมและวิทยาการมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอดังนั้นครูในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต

7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู หมายถึงความรักและเชื่อมั่นในอาชีพของตนย่อมทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและมุ่งมั่นอันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคงดังนั้นครูย่อมรักและศรัทธาในอาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูด้วยความเต็มใจ

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์หมายถึงสมาชิกของสังคมใดพึงผนึกกำลังกันพัฒนาสังคมนั้นและเกื้อกูลสังคมรอบข้างในวงวิชาชีพครูผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมมือ

และช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจอันจะยังผลให้เกิดพลังและศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาสังคม

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย หมายถึงหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษาคือการพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญาและรู้จักเลือกวิถีการดำเนินชีวิตที่ดำรงในฐานะที่ครูเป็นบุคลากรสำคัญทางการศึกษาครูจึงควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่ามาตรฐานวิชาชีพครูเป็นแนวทางการดำเนินงานที่ช่วยในการควบคุมและรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพของครูโดยกำหนดให้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการประกอบวิชาชีพครูคือ 1) มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานด้านการปฏิบัติตนคือการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู

การกำหนดสมรรถนะครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้แผนปฏิบัติไทยเข้มแข็ง 2555 โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification through the Whole System: UTQ) กำหนดให้มีกิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคลและได้กำหนดรูปแบบสมรรถนะของครู (Teachers Competency Model) ประกอบด้วยด้วย 2 ส่วนคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนต้องมีเพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะดังนี้

1.1 สมรรถนะที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่องซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

1.1.1 วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.1.2 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน

1.1.3 กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน

1.1.4 ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

- 1.1.5 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 1.1.6 แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆเพื่อการพัฒนาตนเอง
- 1.1.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตน
- 1.1.8 ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- 1.1.9 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชน

1.2 สมรรถนะที่ 2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

- 1.2.1 ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มเอาใจใส่เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ
- 1.2.2 ให้บริการอย่างรวดเร็วทันใจไม่ล่าช้า
- 1.2.3 ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่องอ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ
- 1.2.4 ให้บริการด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ
- 1.2.5 ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและผู้ปกครองหรือผู้มารับบริการ
- 1.2.6 ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก
- 1.2.7 ให้บริการเกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก

1.3 สมรรถนะที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้แลนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

- 1.3.1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 1.3.2 วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 1.3.3 ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
- 1.3.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส
- 1.3.5 เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆอย่างต่อเนื่อง
- 1.3.6 ให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น
- 1.3.7 มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา

1.4 สมรรถนะที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึงการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรง

สัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

- 1.4.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 1.4.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 1.4.3 ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
- 1.4.4 ให้เกียรติยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
- 1.4.5 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มคนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในทุกสถานการณ์
- 1.4.6 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส
- 1.4.7 แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน
- 1.4.8 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

1.5 สมรรถนะที่ 5 มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึงการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม

เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครูซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

- 1.5.1 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
- 1.5.2 เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
- 1.5.3 ยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ
- 1.5.4 ซื่อสัตย์ต่อตนเองตรงต่อเวลาวางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
- 1.5.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมายข้อบังคับและขนบธรรมเนียมประเพณี
- 1.5.6 ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างเหมาะสมกับสถานะของตน

- 1.5.7 รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
 - 1.5.8 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น
 - 1.5.9 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ
 - 1.5.10 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตนครองคนครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ
- 2.สมรรถนะ2.ประจำสายงาน (Function Competency) ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 สมรรถนะ คือ

2.1 สมรรถนะที่1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึงความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการ

เรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์สูงสุดประกอบด้วยพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

2.1.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับวัยความต้องการของผู้เรียน
ชุมชน

2.1.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้

2.1.3 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.1.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์และสมรรถนะของ
ผู้เรียน

2.1.5 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาเต็ม
ศักยภาพ

2.1.6 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการ
เรียนรู้

2.1.7 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้

2.1.8 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการ
เรียนรู้

2.1.9 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2.1.10 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

2.1.11 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.2 สมรรถนะที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึงความสามารถ
ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิตความเป็น
ประชาธิปไตยความภาคภูมิใจในความเป็นไทยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้
มีคุณภาพประกอบด้วยพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

2.2.1 สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

2.2.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ
วางแผนกิจกรรม

2.2.3 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

2.2.4 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
ในสังคม

2.2.5 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเองมีทักษะในการเรียนรู้การทำงาน

- 2.2.6 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้
- 2.2.7 สอดแทรกความภาคภูมิใจในความเป็นไทยแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้
- 2.2.8 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย
- 2.2.9 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความภูมิใจในความเป็นไทย
- 2.2.10 ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล
- 2.2.11 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนด้านการเรียนรู้
- 2.2.12 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นรายบุคคล
- 2.2.13 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาผู้เรียนให้แก่เรียนอย่างทั่วถึง
- 2.2.14 จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่เรียนอย่างทั่วถึง
- 2.2.15 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม
- 2.2.16 ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันเหตุการณ์

2.3 สมรรถนะที่ 3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียนซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

- 2.3.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 2.3.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน
- 2.3.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และมีความปลอดภัย
- 2.3.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน

เป็นปัจจุบัน

- 2.3.5 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ
- 2.3.6 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกาข้อตกลงในชั้นเรียน
- 2.3.7 แก้ปัญหานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
- 2.3.8 พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
- 2.3.9 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา

2.4 สมรรถนะที่ 4 ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึงความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยรวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้ง

สามารถวิเคราะห์ห้องครหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

2.4.1 สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.4.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2.4.4 กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนในชั้นเรียนอย่างเป็นปัจจุบัน

2.4.4 รวบรวมสภาพปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

2.4.5 จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

1.4.6 จำแนกและจัดกลุ่มแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหเกี่ยวกับนักเรียนเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

1.4.7 มีการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

2.4.8 มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยอุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2.4.9 มีการสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

2.4.10 มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยอุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2.4.11 จัดทำแผนการวิจัยอย่างเป็นระบบ

2.4.12 ดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนการดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

2.5 สมรรถนะที่ 5 ด้านภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

2.5.1 เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่นๆ

2.5.2 กระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2.5.3 กระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2.5.4 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ.

2.5.5 ใช้ทักษะการฟังอย่างมีวิจารณญาณ

2.5.6 พุดและการตั้งคำถามเปิดใจกว้างยืดหยุ่นยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.5.7 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

2.5.8 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม

2.5.9 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5.10 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้างเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

2.5.11 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้างเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

2.5.12 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

2.5.13 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ

2.5.14 ใช้เทคนิควิธีที่หลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง

2.5.15 ใช้เทคนิควิธีที่หลากหลายในการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.5.16 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

2.5.17 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง

2.6 สมรรถนะที่ 6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

2.6.1 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.6.2 ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

2.6.3 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน

2.6.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการการเรียนรู้การสอนในสถานศึกษา

2.6.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.6.6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม

2.6.7 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา

2.6.8 นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่างๆของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่าสมรรถนะครูประกอบด้วยสมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนต้องมีเพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จและสมรรถนะประจำสายงานเป็นความสามารถในการผนึกความรู้ทักษะแรงจูงใจทัศนคติและคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลเข้าด้วยกันแล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครู

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครู

การพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547) ได้กำหนดหน้าที่ครูในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องเป็นไปตามกฎหมายการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในลักษณะปฏิรูปการเรียนรู้และถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และเป็นภารกิจสำคัญที่ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาต้องถือปฏิบัติให้บรรลุให้เป็นผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครูดังต่อไปนี้

หมวด 4 มาตราที่ 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดเป็นปฏิบัติได้รักการอ่านและเกิดการใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

หมวด 4 มาตรา 30 ให้สถานศึกษากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

หมวด 7 มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาการพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

หมวด 9 มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครูสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ที่บัญญัติให้ครูสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาการเรียนการสอนจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ที่มีกระบวนการพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตลอดจนพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ เป็นคำมาจากภาษาละตินว่า Movere หมายถึง การเคลื่อนไหว เป็นความรู้สึกที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ (สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, 2542) ในขณะที่ เสนาะ ตีเขี้ยว กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงกระตุ้น ที่ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมต่อความต้องการเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ให้เกิดพฤติกรรมการทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด (โชติกา ระโส, 2555)

1.2 ความสำคัญของการจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะมนุษย์ต้องมีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวันต่างๆ ซึ่งแรงจูงใจนั้นเป็นแรงขับหรือแรงผลักดันให้มนุษย์มีความรู้สึกต้องการปฏิบัติงาน ในด้านการทำงาน ทั้งจำนวนผลิตผล คุณภาพของงาน โดยประสิทธิภาพของงาน ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ซึ่งในการทำงานทุกชนิดสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ คือ ความตั้งใจและการกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องลำดับการบริหารจัดการว่าแรงจูงใจแบบไหนที่พนักงานต้องการ ซึ่งพนักงานแต่ละบุคคลมีความต้องการแรงจูงใจต่างกัน (กรองกาญจน์ ทองสุข ,2554)

1.3 ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีอยู่หลายประเภท หลายรูปแบบ เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล แรงจูงใจจึงจำแนกประเภทเป็น 2 ประเภทดังนี้ (ภัทรดนัย ประสานตรี,2556)

1.3.1 แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่กระตุ้นมาจากสิ่งเร้าภายในบุคคลนั้นๆ และจะแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยเหตุผลและความชอบ

1.3.2 แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจกระตุ้นมาจากสิ่งเร้าภายนอก ทำให้เห็นเป้าหมาย ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของคนๆ นั้นได้ โดยทั่วไปพฤติกรรมของคนมักจะได้รับแรงจูงใจจากภายนอกทั้งสิ้น

1.4 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารและหัวหน้างานที่จะต้องบริหาร จัดการ และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารขององค์กร เพราะแรงจูงใจจะช่วยตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรในองค์กรได้ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้ (โกลม บัวพรหม, 2553)

1.4.1 กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น

1.4.2 กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวอยู่เสมอ

1.4.3 ใช้การแข่งขันและร่วมมือในการปฏิบัติงาน

1.4.4 ใช้การชมเชยและการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการเสริมแรงและหลีกเลี่ยง การลงโทษมาใช้ในการจูงใจ

1.4.5 การให้รู้ความก้าวหน้าของตนเอง การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้ เขารู้ว่าประสบความสำเร็จและเกิดความภูมิใจ รวมถึงข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข

1.4.6 การให้ตั้งระดับความมุ่งหวัง

1.4.7 ใช้การเสริมแรงและการลงโทษ

- 1.4.8 พยายามสนองตอบสนองต้องการพื้นฐาน
- 1.4.9 การส่งเสริมให้มีเป้าหมายในชีวิต
- 1.4.10 ส่งเสริมให้มีค่านิยมและปรัชญาชีวิตที่เหมาะสม
- 1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of need Theory)

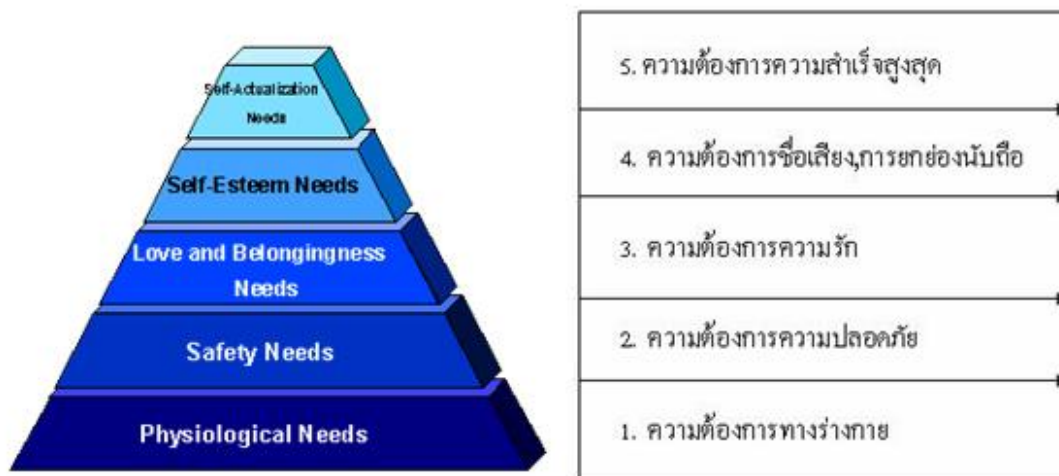
มาสโลว์ (Maslow) เป็นบุคคลเริ่มแรกที่ชี้ประเด็นความต้องการของมนุษย์โดยมาสโลว์ได้ให้กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มี 3 ประการคือ

1. บุคคลเป็นสิ่งที่ชีวิตที่มีความต้องการซึ่งความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรมความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการตอบสนองอย่างดีแล้วก็จะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นเรื่อยต่อไป

ดังนั้น Maslow ได้จัดเรียงลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์จากระดับต่ำไปหาสูงที่สุด โดยจัดความต้องการของบุคคลเป็น 5 ชั้นเรียงตามลำดับจากความต้องการอันเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่สุดเรื่อยขึ้นไปดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุด และเป็นพื้นฐานของชีวิตเช่นความต้องการอาหารน้ำอากาศที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในเรื่องอื่นอีกต่อไปคือความต้องการความปลอดภัยสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานคนเราจะต้องการความรักมิตรภาพความใกล้ชิดผูกพันต้องการเพื่อนการมีโอกาสสังสรรค์กับผู้อื่นได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้วคนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตนเองให้สูงเด่นมีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเองชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำความรู้สึกรับประกันในตัวเองและเกียรติยศความต้องการเหล่านี้ได้แก่ยศตำแหน่งระดับเงินเดือนที่สูงงานที่ทำทนายได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานโอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

5. ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับมากที่สุดคือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเองต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตนเองความเจริญก้าวหน้าการพัฒนาทักษะความสามารถมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน ฯลฯ

สรุปความต้องการของมนุษย์ในด้านหลักๆคือด้านร่างกายจิตใจสังคมซึ่งความต้องการของมนุษย์นั้นมีการพัฒนาตามลำดับขั้นมนุษย์ทุกคนพยายามหาทางสนองตอบความต้องการตั้งแต่ระดับต่ำสุดเมื่อความต้องการขั้นต่ำสุดได้รับการตอบสนองแล้วจนเกิดความพึงพอใจแล้วความต้องการขั้นที่สองจะเกิดขึ้นและเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนั้นเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองบรรลุเป้าหมายแล้วความต้องการขั้นที่สามจะถูกพัฒนาและกระตุ้นเป็นแรงจูงใจทำให้เกิดความต้องการ

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับมิตรจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับมากที่สุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่อกางกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีเฮอริชเบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก เฮอริชเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือคนที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1. **ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors)** เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

1. การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
2. การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาเมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา
3. ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่น่าสนใจ น่าทำ
4. ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา
5. โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ
6. การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2. **ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

1. นโยบายและการบริหารคือ พนักงานรู้สึกว่าการจัดการที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่
2. การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าการที่ผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา
4. ภาวะการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของการทำงาน
5. ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม
6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
7. ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
8. ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

9. สถานภาพ คือพนักงานรู้สึกว่างงานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

10. ความมั่นคง คือพนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่นักงงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆเพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) ยังคงได้รับความนิยมในด้านการบริหาร เพราะง่ายต่อการเข้าใจและมีการเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนจากความต้องการกับพฤติกรรม ในขณะที่เดียวกันก็ไม่มีทฤษฎีใดเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมการจูงใจโดยผู้บริหาร ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารมักจะมี การตีความผิดพลาดและไม่เหมาะสม โดยคิดว่าพวกเขาเข้าถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้เกณฑ์ชี้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากทฤษฎีของหลายๆท่านไม่ว่าจะเป็น ทฤษฎีแรงจูงใจไฟว์สัทธิของแมคคลีแลนด์ McClelland ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งศึกษาถึงสาเหตุในการจูงใจการทำงาน เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิจัย ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และนำผลที่ได้ไปปฏิบัติและปรับปรุงเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมรรถนะครูให้สูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

สุพรรณณี กุเหล็กคำ (2545) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการสอนของครู ภาษาอังกฤษโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษและศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ครูภาษาอังกฤษโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย จำนวน 243 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์พหุคูณ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถภาพการสอนของครู ภาษาอังกฤษโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านการวัดผลประเมินผลอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผู้บริหาร ครูผู้สอน และสมรรถภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ พบว่า ตัวแปรด้านผู้นำวิชาการ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนทางสังคมและเจตคติต่ออาชีพครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถภาพการสอนภาษาอังกฤษ ส่วนตัว

แปรด้านการได้รับการอบรม วุฒิของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกสรรณภาพการสอน ภาษาอังกฤษด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านการใช้สื่อการสอน ตัวแปรด้านเพศของผู้บริหาร สาขาที่ศึกษาของครูและประสบการณ์ทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสรรณภาพการสอนภาษาอังกฤษด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพียงด้านเดียว 3) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สรรณภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ความ เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และการได้รับความสนับสนุนทางสังคม เจตคติที่มีต่ออาชีพครู วุฒิ การศึกษาและการได้รับการอบรมทางด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

ภาวิณี บุญเสริม (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบและศึกษาภูมิหลัง ที่สัมพันธ์กับสรรณภาพของครูนาฏศิลป์ระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของ สรรณภาพของครูนาฏศิลป์ระดับประถมศึกษา และเพื่อศึกษาลักษณะภูมิหลังของครูที่มีสรรณภาพ แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูนาฏศิลป์ระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 388 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง และวิเคราะห์จำแนกประเภท ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบ สรรณภาพของครูนาฏศิลป์ระดับประถมศึกษา มี 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) องค์ประกอบ คุณลักษณะร่วมทั่วไป ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านวิชาการ ทักษะการ สอน ด้านความเป็นครู ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ 2) องค์ประกอบคุณ ลักษณะเฉพาะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ ด้านความรู้ทางนาฏศิลป์และด้านทักษะ นาฏศิลป์ 2. โมเดลโครงสร้างสรรณภาพครูนาฏศิลป์ในระดับประถมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างมีค่าไคสแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.15; $p=0.56$ มีองศาอิสระเท่ากับ 2 มีค่า GFI เท่ากับ 1 ค่า AGFI เท่ากับ 0.99 และค่า RMR เท่ากับ 0.00 3. ตัวแปรภูมิหลังที่สามารถจำแนกสรรณภาพครูนาฏศิลป์ สามารถแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะร่วมทั่วไป ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30-49 ปี ประสบการณ์และการฝึกอบรม 2) ตัวแปรที่จำแนกคุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่ วิชาเอกนาฏศิลป์ โรงเรียนขนาดเล็ก และจำนวนคาบที่ สอน โดยสามารถจำแนกครูนาฏศิลป์ได้ถูกต้องร้อยละ 42.3

กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ประชาชนที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี จำนวน 111 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาว่า 1)

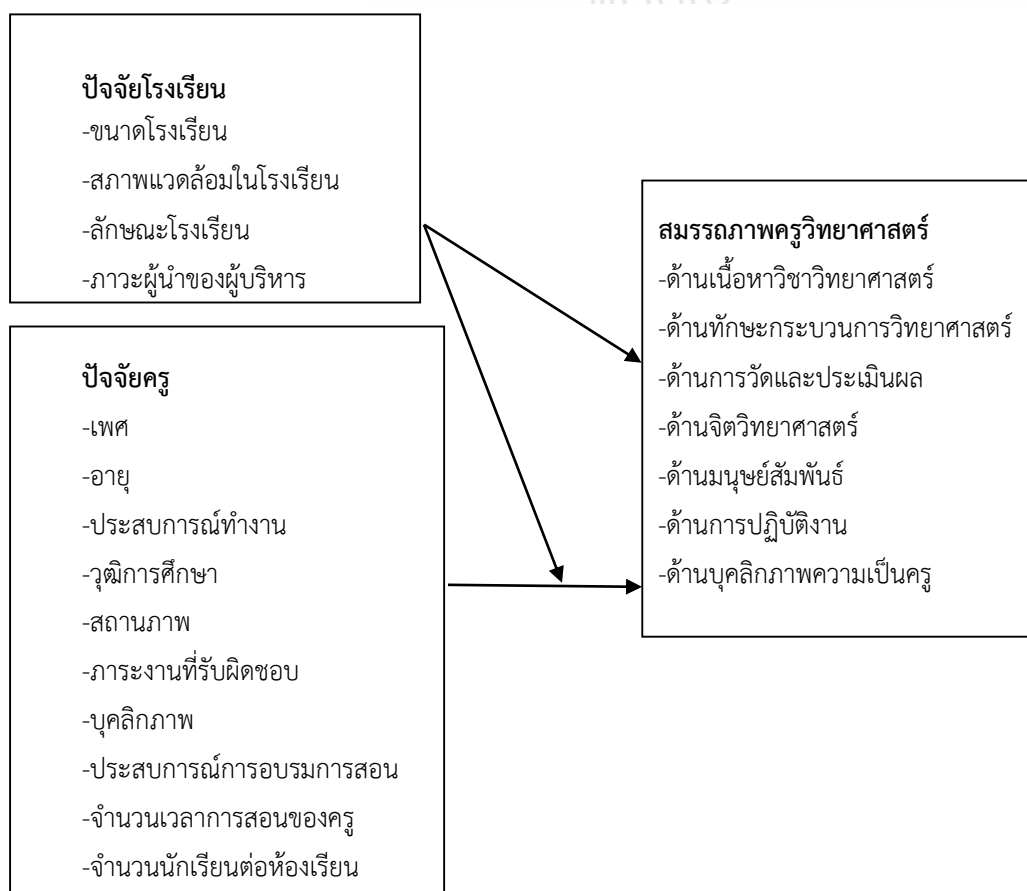
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

จินตนา ชูสังข์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมพลังอำนาจการทำงาน กับสมรรถภาพในการปฏิบัติการของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร จำนวน 314 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถภาพด้านการสอน ด้านวิชาการ และด้านให้คำปรึกษาแนะนำอยู่ในระดับมากส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิทางครุกับวุฒิทางบริหารธุรกิจ พบว่า ไม่แตกต่างกัน และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 3) ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ด้านเก่ง และด้านดี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .381$ และ $.316$ ตามลำดับ) และด้านสุขมีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .274$) ส่วนตัวแปรการเสริมสร้างอำนาจการทำงาน ด้านการได้รับอำนาจและการได้รับโอกาสมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .462$ และ $.489$ ตามลำดับ)

ปรียานุช ทองสุก (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี จำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน พบว่าครูเพศชายมีปัจจัยแรงจูงใจมากกว่าครูเพศหญิง ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่า

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีปัจจัยแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มอื่น ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มอื่น

รัศมี เลิศอารมณ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย เก็บข้อมูลจากครูจำนวน 233 คน จาก 14 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามผู้บริหารเกี่ยวกับโรงเรียนและแบบสอบถามครู ข้อมูลที่ได้ประกอบด้วย ตัวแปรระดับครูและตัวแปรระดับโรงเรียน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หุระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่นด้วยโปรแกรม HLM สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) ตัวแปรระดับครูที่ส่งผลต่อสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ลักษณะของโรงเรียนและภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากการวิจัยของรัศมี เลิศอารมณ สามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูรัศมี เลิศอารมณ (2549)

เอมอร์ อังกาพย์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของการพัฒนาครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน 720 คน และผู้บริหาร 321 คน จาก 321 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาครูทั้ง 5 ด้าน ได้แก่การพัฒนาครูด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน 2) โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของการพัฒนาครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 132.077$, $df=84$, $p=0.054$, $CFI=0.993$, $TLI=0.989$, $RMSEA=0.025$, $SRMR=0.022$) พบว่า ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาการของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ปัจจัยแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจภายในและภายนอก ส่วนปัจจัยระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ปัจจัยด้านสังคมซึ่งได้แก่ กิจกรรมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานภายนอกและการนิเทศครู ทั้งนี้ชุดของตัวแปรทำนายระดับบุคคลและระดับโรงเรียนสามารถอธิบายความแปรปรวนในการพัฒนาครูได้ร้อยละ 18.6 และ 2.3 ตามลำดับ

ชูลีพร ใช้ปัญญา (2550) ได้ศึกษา สมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบสมรรถนะของครูสุขศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา สภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครจำนวน 403 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ครูสุขศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านต่างๆ 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะด้านความประพฤติ วินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะด้านบริการที่ดี อยู่ในระดับดี 2) ครูสุขศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูด้านความประพฤติ วินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณ และสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ครูสุขศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูด้านความประพฤติ วินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.054 4) ครูสุขศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะด้านบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.055 5) ครูสุขศึกษาที่จบการศึกษาในสาขาวิชาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

สมรรถนะของครูด้านความประพฤติ วินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.056) ครูสุขศึกษาที่มีสภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูไม่แตกต่างกัน

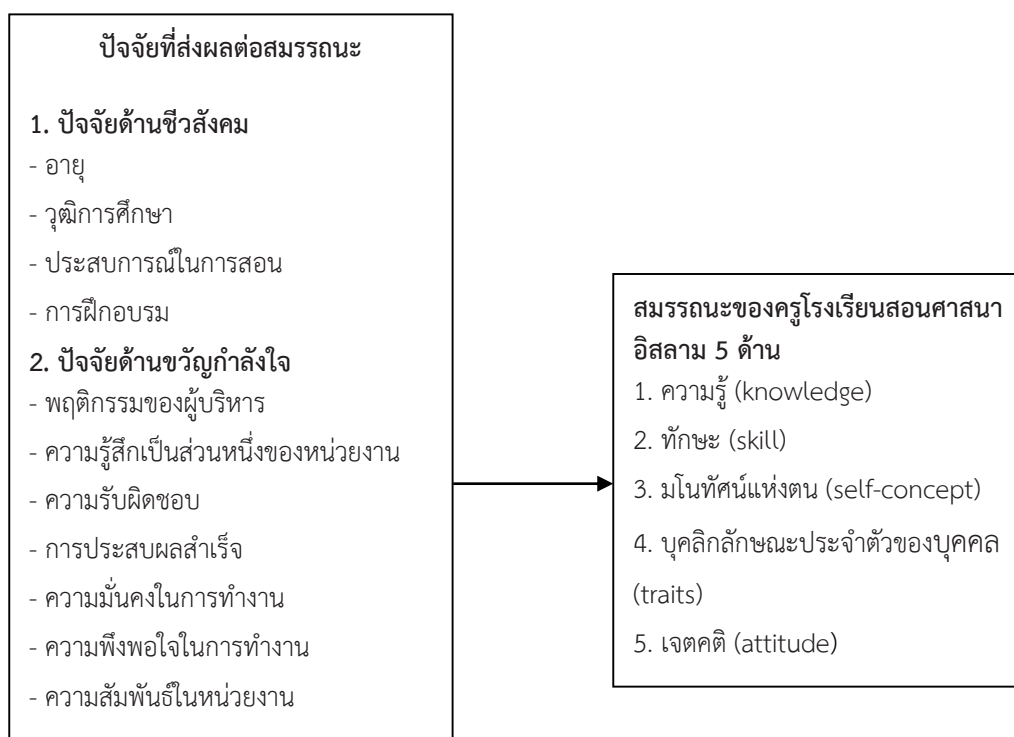
เมธีส วันแฉะ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามในระดับมัธยมศึกษาเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามในระดับมัธยมศึกษาเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลเป็นการวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามผู้นำด้านองค์กรทางการศึกษาผู้นำทางด้านศาสนาอิสลามรวม 10 ท่านซึ่งใช้ในการสัมภาษณ์และครูสอนศาสนาอิสลามในระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลรวม 178 คนเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจำนวน 4 ข้อและแบบสอบถามจำนวน 141 ข้อในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.6-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามทั้ง 43 ข้อมีค่าเท่ากับ .9576 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามทั้ง 98 ข้อมีค่าเท่ากับ .9778 และนำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรงภายในด้วยวิธีการทดสอบค่า (t-test) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าที่อยู่ระหว่าง 3.539-13.572 และได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม

ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะมโนทัศน์แห่งตนบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลและเจตคติโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยสมรรถนะด้านมโนทัศน์แห่งตนเป็นสมรรถนะที่อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือสมรรถนะด้านเจตคติบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลความรู้และทักษะตามลำดับส่วนผลการทดสอบความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรด้านต่างๆพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการสอนโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามและการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอนส่วนวุฒิการศึกษาสามัญมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการสอนโรงเรียนสามัญการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูและการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอนแต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับระยะเวลาในการสอนโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามวุฒิการศึกษาด้านศาสนาอิสลามมีความสัมพันธ์ทางลบกับระยะเวลาการสอนโรงเรียนสามัญอายุมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบแต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความมั่นคงในการทำงานระยะเวลาในการสอนโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมผู้บริหารและความมั่นคงในการทำงานและยังพบว่าการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมผู้บริหารส่วนผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามพบว่าความพึง

พอใจในการทำงานความสัมพันธ์ในหน่วยงานและการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอนเป็น ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวมซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = 0.91 + 0.129 (\text{ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน}) + 0.063 (\text{การฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน})$$

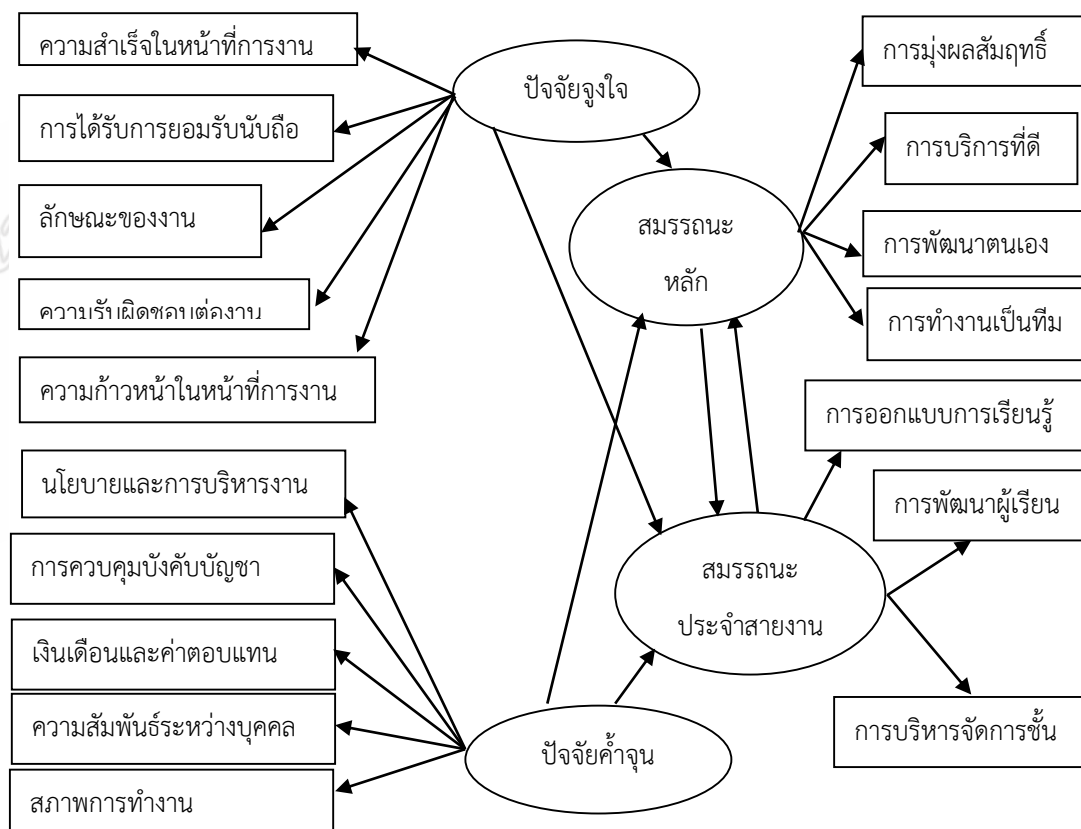
และสามารถเขียนในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z' = 0.181(\text{ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน}) + 0.098 (\text{การฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน})$ จากงานวิจัยของเมธัส วันแอะเลาะ สามารถสรุป กรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามของเมธัส วันแอะเลาะ(2550)

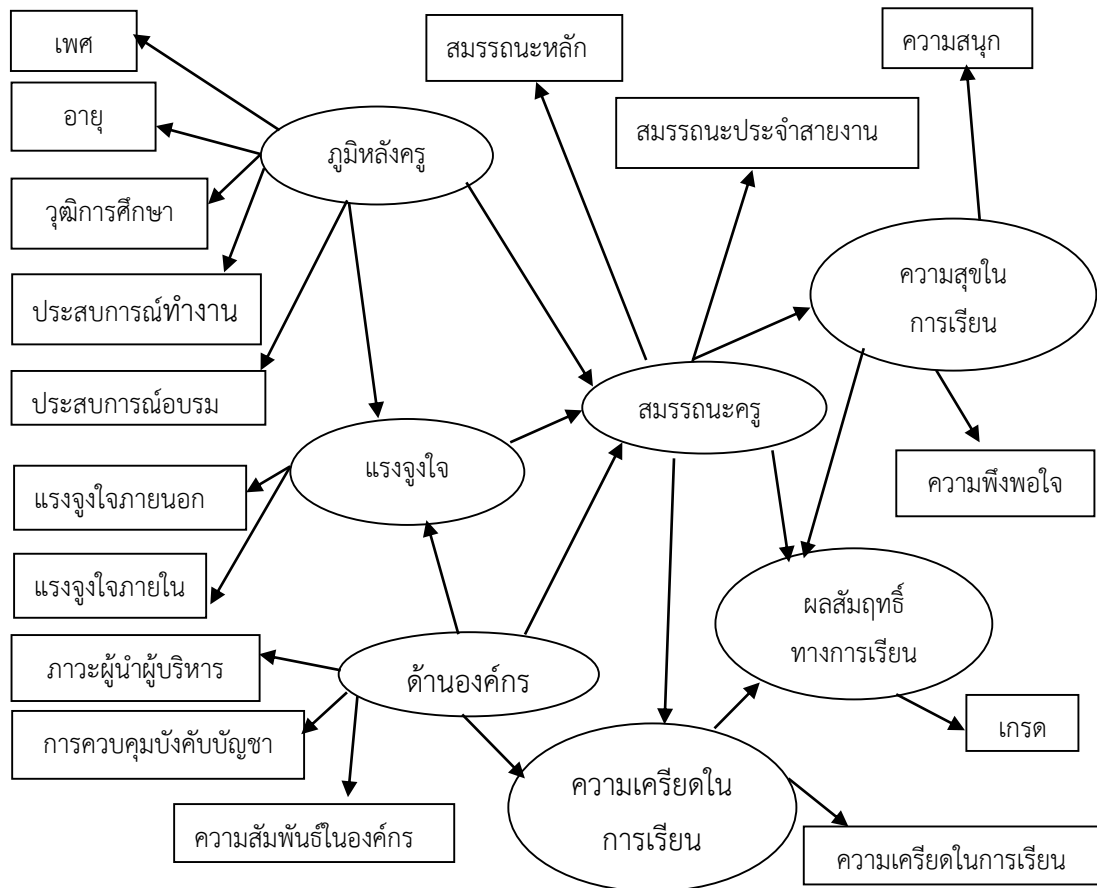
วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลรวม อิทธิพลทางอ้อมปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์คือปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจิตใจวัดได้จากความรับผิดชอบต่อ งาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จใน

หน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนได้จาก นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ และสภาพการทำงาน) ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า รูปแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า $\chi^2 = 39.90$, $df = 55$ $p\text{-value} = 0.94559$ $RMSEA = 0.00$ $CN = 821.99$ $SRMR = 0.020$ $GFI = 0.99$ $AGFI = 0.97$ 3) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของครูผู้สอน และมีอิทธิพลทางตรงและอ้อมต่อสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน เมื่อพิจารณาค่า R^2 พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 48 สามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลัก ได้ร้อยละ 83 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงาน ได้ร้อยละ 72 จากงานวิจัยของ วิไลวรรณ จันทิพย์ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนของวิไลวรรณ จันทิพย์ (2552)

สุรเดชนันทสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างครูระดับประถมศึกษากับครูระดับมัธยมศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 694 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยายการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS การวิเคราะห์อิทธิพลและการวิเคราะห์กลุ่มพหุด้วยโปรแกรมลิสเรลผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 35.58$ df=44 p=.81 GFI=.99 AGFI=.98 RMSEA=.00) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของครูมากที่สุดคือปัจจัยด้านองค์กรมมีขนาดอิทธิพล 0.53 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสมรรถนะของครูได้ร้อยละ 53 3) โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูระหว่างกลุ่มครูประถมศึกษาและกลุ่มครูมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลแต่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์จากงานวิจัยของสุรเดชนันทสวัสดิ์สามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานของสุระเดชนันตสวัสดิ์ (2554)

นฤตย์รำภา ทรัพย์ไพบุลย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มตัวอย่างคือครูปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 462 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสุ่มตัวอย่างจากรายชื่อครูปฐมวัยตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS version 19 และ LISREL version 8.80 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะในงานเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้แก่การ

พัฒนาและการปฐมนิเทศส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะในงานคือสมรรถนะหลักตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (X^2) = 236.47 องศาอิสระ (df) = 122 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (X^2/df) = 1.93 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.92 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.04

กรรณาโกขาริ(2557) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาโรงเรียนดีเด่นประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลของครูได้แก่ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานและประสบการณ์การศึกษาอบรมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นคุณสมบัติของบุคคลหรือบุคลากรครูที่เกิดจากวิญญูคุณวิญญูประสบการณ์และการศึกษาอบรมมาผสมผสานกันทำให้บุคลากรครูเป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อสมรรถนะครูได้แก่ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานและประสบการณ์การศึกษาอบรม

Grangeat (2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูมืออาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจวิธีการที่ครูผู้สอนใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเพื่อตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูมืออาชีพ ตัวแปรที่ศึกษาคือ แหล่งความรู้ที่ครูใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานของครู และวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนจำนวน 60 คน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจัดการเรียนการสอน การกำหนดเป้าหมายระดับมืออาชีพ กววิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) และความรู้ที่ครูใช้ในการปรับปรุงการทำงานของครู มากที่สุดคือ การเรียนรู้ด้วยตนเองจากการอ่านหนังสือ คิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 17 และการเรียนรู้จากผลสะท้อนของนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 13 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในองค์กรของครู โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในโรงเรียนและระหว่างกลุ่ม

Chang (2011) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมของครูประเทศไต้หวัน มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของความเป็นอิสระในการทำงาน ความร่วมมือระหว่างกลุ่มครู การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อการพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นอิสระในการทำงาน ความร่วมมือระหว่างกลุ่มครู การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรม ความเป็นอิสระในการทำงานและ

การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมของครูสูงขึ้น สามารถเขียนสมการการทำนายได้ดังนี้ การพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรม = $17.632 + .783$ การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร + $.485$ ความเป็นอิสระในการทำงาน

Wu (2001) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของครูในไต้หวัน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโครงการพัฒนาสมรรถนะครู ศึกษาทัศนคติ แรงบันดาลใจ และความต้องการที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในประเทศไต้หวัน จำนวน 582 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) สามารถวิเคราะห์หองค์ประกอบของสมรรถนะครูได้ 9 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การเตรียมการสอน 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การวัดและประเมินผล 4) ความรู้ทั่วไป 5) ความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา 6) ความสามารถในการให้คำปรึกษา 7) ความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร 9) ความสามารถในการวิจัยตามทัศนคติของครู สมรรถนะที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร การเตรียมการสอน ตามลำดับ และทัศนคติของครูสมรรถนะที่ต้องการพัฒนามากที่สุดคือ การจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ความสามารถในการวิจัย ความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ตามลำดับ 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ได้แก่ ภูมิหลัง เพศ อายุ การศึกษาของครู ประสบการณ์สอน ที่ตั้งโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน 3) ทัศนคติวัดแรงบันดาลใจ และความต้องการสามารถอธิบายการพัฒนาสมรรถนะครูได้ร้อยละ 39.1

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัยด้านภูมิหลังของครู ได้แก่ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ในองค์กร

ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านปัจจัย
ภูมิหลังของครู

การศึกษา	ทฤษฎีหรือผู้ ตัวแปร	สุพรรณณี กุเหล็กคำ (2545)	ภาวิณี บุญเสริม (2546)	กาญจนา ตริรัตน์ (2549)	จินตนา ชูสังข์ (2549)	ปริญญช ทองสก (2549)	รัศมี เลิศอารมณ (2549)	เอมอร อังกาพย์ (2549)	ศุติพร ใช้ปัญญา (2550)	เมธัส วันแอมละาะ (2550)	ศุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554)	นฤตย์รัภา ทริพย์เพ็ญโดย(2556)	กรรณ โกวารี (2557)	Grangeat (2007)	Wu (2011)
1. ปัจจัยภูมิหลังของครู															
	-อายุ		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
	-ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	-ประสบการณ์การทำงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	-ประสบการณ์การอบรม	✓	✓				✓			✓	✓	✓			✓

ตารางที่ 3 ตารางสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้าน
ปัจจัยแรงจูงใจ

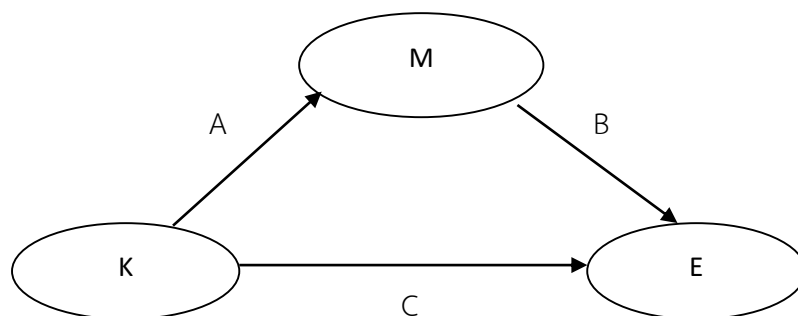
ทฤษฎีหรือผู้ศึกษา	ตัวแปร	ทฤษฎี McClelland (1940)	ทฤษฎี Maslow (1970)	ทฤษฎี Herzberg (1950)	ทฤษฎี Alderfer (1969)	เอมอร อังกาพย์ (2549)	เมธัส วันแอมละาะ (2550)	วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552)	รุจิราพรรณ คงช่วย (2554)	ศุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554)
2. ปัจจัยแรงจูงใจ										
	-ความสำเร็จในงาน	✓	✓	✓	✓	✓		✓		
	-ความมั่นคงในงาน		✓	✓	✓		✓			✓
	-เงินเดือนและค่าตอบแทน		✓	✓	✓			✓		
	-ความรับผิดชอบต่องาน		✓	✓	✓		✓	✓		
	-การได้รับการยอมรับ	✓	✓	✓	✓				✓	

ตารางที่ 4 ตารางสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
ด้านปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีหรือผู้ศึกษา	ทฤษฎี McClelland (1940)	ศุพรรณิ กุณหเลิศคำ (2545)	รัตมี เลิศอารมณ (2549)	แม่ธส วันแฉเอเลาะ (2550)	วิไลวรรณ จันทร์พิพย์ (2552)	วัชรพร ล้ออุทัย (2554)	รุจิราพรรณ คงช่วย (2554)	ศุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554)	นฤตย์วิภา ทริพย์ไพฑูริย์(2556)	กรุณา โถวาริ (2557)	Grangeat (2007)	Chang (2011)	Wu (2011)
3. ปัจจัยค้ำจุน													
-นโยบายและการบริหารงาน					✓		✓						
-ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓	✓					✓					
-ความสัมพันธ์ในองค์กร	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

การวิเคราะห์ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปร

Hair et al. (2010 อ้างถึงในทิพอาภา กลิ่นคำหอม, 2556) กล่าวถึงอิทธิพลการส่งผ่าน (mediating effect) หมายถึงตัวแปรที่สามที่มาแทรกกระหว่างความสัมพันธ์ของสองตัวแปรโดยอิทธิพลการส่งผ่านจะต้องตรวจสอบจากอิทธิพลทางตรง (direct effects) คือตัวแปรเหตุที่ส่งต่อตัวแปรผลโดยเชื่อมด้วยลูกศรเดียว ($K \rightarrow E$) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effects) คือตัวแปรเหตุที่ส่งต่อตัวแปรผลโดยมีตัวแปรอื่นเข้ามาแทรกกระหว่างกลางซึ่งเป็นการรวมของอิทธิพลทางตรงตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปประกอบด้วยลูกศรมากกว่า 1 เส้น ($K \rightarrow M \rightarrow E$) รายละเอียดดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ภาพความสัมพันธ์ของ K กับ E และมี M เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์

ในการทดสอบลักษณะการส่งผ่าน (testing for mediating) พบว่าหากตัวแปรส่งผ่านสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุกับตัวแปรผลโดยตัวแปรส่งผ่านมีความสมบูรณ์ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุกับตัวแปรผลจะเรียกว่าการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (full mediation) แต่หากว่ายังมีความสัมพันธ์บางส่วนระหว่างตัวแปรเหตุกับตัวแปรผลที่ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรส่งผ่านจะเรียกว่าการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation) นักวิจัยสามารถตัดสินใจว่าการส่งผ่านมีลักษณะส่งผ่านแบบสมบูรณ์หรือส่งผ่านแบบบางส่วนได้หลายแนวทางแนวทางแรกคือถ้าเส้นทาง C ในโมเดลคาดว่าจะมีค่าเป็น 0 (กรณีการส่งผ่านแบบสมบูรณ์) โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) จะแสดงการส่งผ่านได้โดยการรวมอิทธิพลเฉพาะเส้นทาง A และ B ในโมเดลแต่จะไม่รวมอิทธิพลทางตรงจาก K ไปยัง E และถ้าการทดสอบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะแสดงว่าโมเดลนั้นมีการส่งผ่านของตัวแปร M เกิดขึ้นนอกจากนี้ความเหมาะสมของโมเดลยังสามารถเปรียบเทียบกับผลของโมเดล SEM โดยถ้าพบว่าเส้นทาง C มีนัยสำคัญแสดงว่าโมเดล SEM ไม่มีการส่งผ่านแบบสมบูรณ์อีกแนวทางหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณาการส่งผ่านซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับ SEM หรือโมเดลเชิงเส้นโดยนัยทั่วไป (GLM) วิธีอื่น ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุมีขั้นตอนดังนี้

1. การประมาณค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- 1.1 ตัวแปรเหตุมีความสัมพันธ์กับตัวแปรผล (K มีความสัมพันธ์กับ E)
- 1.2 ตัวแปรเหตุมีความสัมพันธ์กับตัวแปรส่งผ่าน (K มีความสัมพันธ์กับ M)
- 1.3 ตัวแปรส่งผ่านมีความสัมพันธ์กับตัวแปรผล (M มีความสัมพันธ์กับ E)

2. การประมาณค่าโมเดลตั้งต้นด้วยอิทธิพลทางตรงเท่านั้น (ความสัมพันธ์จาก K ไปยัง E) จากนั้นประมาณค่าในโมเดลที่สองที่มีการเพิ่มตัวแปรส่งผ่านและการประมาณค่าอิทธิพลเส้นทาง A และ B

2.1 ถ้าเส้นทาง C มีนัยสำคัญและไม่เปลี่ยนแปลงเมื่อตัวแปรส่งผ่านถูกนำเข้ามาในโมเดลในลักษณะการเพิ่มตัวทำนาย (K และ M เป็นตัวทำนาย E) ดังนั้นการส่งผ่านก็จะไม่ถูกสนับสนุน

2.2 ถ้าเส้นทาง C ลดลงและยังคงมีนัยสำคัญเมื่อมีตัวแปรส่งผ่านเพิ่มเข้ามาเป็นตัวทำนายก็จะเป็นการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation)

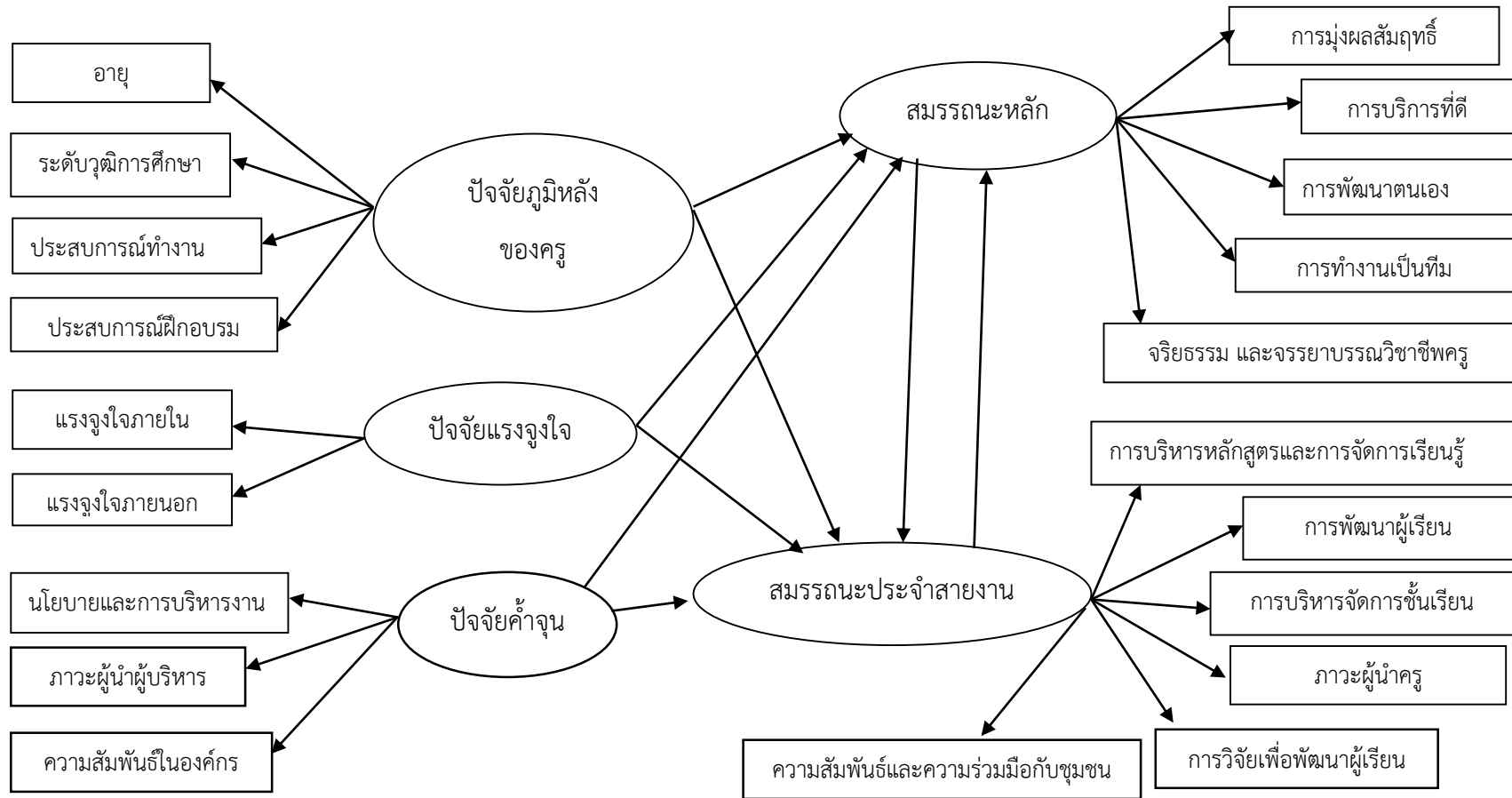
2.3 ถ้าเส้นทาง C ลดลงจนทำให้ไม่มีนัยสำคัญหลังจากใส่ตัวแปรส่งผ่านเข้ามาแสดงว่าเป็นการส่งผ่านแบบเต็มรูป (full mediation)

จากที่ได้กล่าวในข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่าอิทธิพลการส่งผ่านมี 2 ลักษณะคือ 1) การส่งผ่านแบบเต็มรูป (full mediation) คือตัวแปรเหตุที่ส่งผลทางอ้อมต่อตัวแปรผลโดยผ่านตัวแปรส่งผ่านไปยังตัวแปรผลเพียงอย่างเดียวและ 2) การส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation) คือตัวแปรเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรผลและส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่านไปยังตัวแปรผล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อบูรณาการและสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยของการศึกษาในครั้งนี้ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาโมเดลที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีซึ่งสรุปได้ว่าโมเดลของผู้วิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปรได้แก่ (1) ปัจจัยภูมิหลังของครูประกอบด้วย อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ฝึกอบรม (2) ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก (3) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความสัมพันธ์ในองค์กร (4) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดีการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม จรรยาบรรณ (5) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 7 ต่อไปนี้

Prince of Songkhla University
Pattani Campus



ภาพที่ 7: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อ.เมือง จ.ปัตตานี

บทสรุป

การศึกษาในบทที่ 2 มีเนื้อหาเกี่ยวกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งหัวข้อสำคัญในการศึกษาออกเป็น 7ตอนได้แก่(1) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม (2) ความเป็นมาและแนวคิดของสมรรถนะ (3) ความหมายของสมรรถนะครูและมาตรฐานวิชาชีพครู (4) การกำหนดสมรรถนะครูและการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครู (5) แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู(6) กรอบแนวคิดการวิจัย (7) บทสรุป เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะครูพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูและใช้สำหรับการศึกษานี้ได้แก่สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการบริการที่ดี3) ด้านการพัฒนาตนเอง4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูและสมรรถนะประจำสายงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน5) ด้านภาวะผู้นำครู6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูสามัญในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ทั้งหมด 9 โรงเรียน จำนวน 583 คน

ตารางที่ 5 ข้อมูลจำนวนครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีปีการศึกษา 2560

ชื่อโรงเรียน	ประเภท	จำนวนครู
1.ศานติธรรมวิทยา	สอนศาสนาควบคู่สามัญ	14
2.วิทยาอิสลามมูลนิธิ	”	33
3.สตรีพัฒนศึกษา	”	49
4.จงรักสัตย์วิทยา	”	100
5.ปยุตประชารักษ์	”	26
6.ศาสนูปถัมภ์	”	105
7.เตรียมศึกษาวิทยา	”	102
8.บำรุงอิสลาม	”	106
9.พัฒนาอิสลาม	”	48
	รวมทั้งหมด	583

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชน อ.เมือง จ.ปัตตานี

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูสามัญในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ทั้งหมด 9 โรงเรียน จำนวน 420 คน

การได้มาและกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การได้มาของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลมี 2 ขั้นตอน คือ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดแต่ละขั้นตอนเป็นดังนี้

ขั้นตอนแรก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของผู้ให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้กำหนดจากตัวแทนของครูสามัญในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ทั้งหมด 9 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 583 (สำนักงานการศึกษาเอกชน อ.เมือง จ.ปัตตานี, 2560) โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนที่ดีผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง Structural Equation Modeling (SEM) ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่กลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 100 และอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1 (สุภมาศอังศุโชติและคณะ, 2554) วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ตามข้อเสนอของSchumackerและ Lomax ; Hair, Anderson, Tathamและ Black ที่นักสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุนิยมใช้คือใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร (Schumacker & Lomax, 1996., Hair et al., 1998 อ้างในนงลักษณ์วิรัชชัย, 2542) ส่วนการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมของ Comrey และ Lee ในงานวิจัยที่มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์เส้นทางและโมเดลสมการโครงสร้างได้ให้ข้อเสนอแนะขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม (Comrey & Lee, 1992 อ้างในธานินทร์ศิลป์จารุ, 2555) โดยกำหนดขอบเขตของตัวอย่างดังนี้

ขนาดตัวอย่าง	ความเหมาะสมของการวิเคราะห์
100 ราย	ไม่ดี (Poor)
200 ราย	พอใช้ได้ (Fair)
300 ราย	ดี (Good)
500 ราย	ดีมาก (Very Good)
1,000 ราย	ดีที่สุด (As Excellent)

ขั้นตอนที่สอง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลจำนวน 20 ตัวแปรขนาดตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและเพียงพอควรจะเป็น 20 ต่อ 1 ซึ่งจะได้ $20 \times 20 = 400$ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย แต่ผู้วิจัยเก็บ 420 คน เพื่อป้องกันกลุ่มตัวอย่างให้อยู่เกณฑ์ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งมีจำนวนเพียงพอและมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ที่อยู่ในเกณฑ์ดี (Good) สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางเทคนิคสถิติStructuralEquation Modeling (SEM)

ตารางที่ 6 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร

ชื่อโรงเรียน	ประเภท	จำนวนครูของกลุ่มประชากร	จำนวนครูของกลุ่มตัวอย่าง
1.ศานติธรรมวิทยา	สอนศาสนาควบคู่สามัญ	14	12
2.วิทยาอิสลามมูลนิธิ	”	33	25
3.สตรีพัฒนศึกษา	”	49	35
4.จงรักสัตย์วิทยา	”	100	70
5.ปยุตประชากรักษ์	”	26	20
6.ศาสนูปถัมภ์	”	105	75
7.เตรียมศึกษาวิทยา	”	102	74
8.บำรุงอิสลาม	”	106	74
9.พัฒนาอิสลาม	”	48	35
	รวมทั้งหมด	583	420

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสำหรับครู ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรม เงินเดือน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ประกอบสมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีมด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียนด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้น้ำหนักคะแนน โดยยึดหลักของ Likert (Best & Kahn, 1993, pp. 181 -183) ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ระบุในระดับมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
4 หมายถึง มีการปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ระบุในระดับมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
3 หมายถึง มีการปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ระบุในระดับปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
2 หมายถึง มีการปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ระบุในระดับน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
1 หมายถึง มีการปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ระบุในระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญ ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายและเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5 คะแนน
4 หมายถึง เห็นด้วย	ให้คะแนน 4 คะแนน
3 หมายถึง ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 3 คะแนน
2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน 2 คะแนน
1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1 คะแนน

การหาคุณภาพของของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เพื่อให้ได้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรต่างๆนำไปกำหนดนิยามและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

2. กำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแต่ละตัวแปร

3. สร้างตารางโครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดและเขียนข้อคำถาม ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละมิติ

เนื้อหา	ตัวแปรแฝง	จำนวนข้อ	ตัวแปรสังเกต	จำนวนข้อ	ข้อที่
ตอนที่ 1	ภูมิหลังของครู	4	1.2 อายุ	1	1
			1.4 ระดับวุฒิการศึกษา	1	2
			1.5 ประสบการณ์ทำงาน	1	3
			1.6 ประสบการณ์ฝึกอบรม	1	4
ตอนที่ 2	สมรรถนะหลัก	36	2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	7	1-7
			2.2 การบริการที่ดี	4	8-11
			2.3 การพัฒนาตนเอง	5	12-16
			2.4 การทำงานเป็นทีม	5	17-21
			2.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	9	22-30
	สมรรถนะประจำสายงาน	32	2.6 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	6	31-36
			2.7 การพัฒนาผู้เรียน	9	37-45
			2.8 การบริหารจัดการชั้นเรียน	5	46-50
			2.9 การวิเคราะห์ สังเคราะห์	6	51-56
			2.10 ภาวะผู้นำ	5	57-61
			2.11 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน	7	62-68
ตอนที่ 3	ปัจจัยแรงจูงใจ	16	3.1 แรงจูงใจภายใน	5	1-5
			3.2 แรงจูงใจภายนอก	11	6-16
	ปัจจัยค้ำจุน	23	3.3 นโยบายและการบริหารงาน	5	17-21
			3.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	10	22-31
			3.5 ความสัมพันธ์ในองค์กร	8	32-39

4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา ความเหมาะสมของข้อคำถาม ความตรงเชิงเนื้อหา และภาษาที่ใช้

5. นำผลการตัดสินใจของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่มุ่งวัด (Item Objective Congurance; IOC) เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสิน คือ ค่า

IOC ที่คำนวณได้มากกว่า .50 ($IOC > .50$) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) จึงจะถือว่าข้อคำถามสอดคล้องกับลักษณะที่มุ่งวัด ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จำนวน 107 ข้อ ผู้วิจัยจึงได้นำข้อคำถามนี้ไปใช้ และมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จำนวน 3 ข้อ ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามจำนวนนี้ทิ้ง ผู้วิจัยจึงได้นำข้อคำถามจำนวนนี้ไปใช้ และไม่มีข้อคำถามใดที่ค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข

6. ปรับปรุงภาษาที่ใช้ในเครื่องมือตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบบสอบถามฉบับได้ปรับปรุง ซึ่งรายละเอียดแสดงในภาคผนวก ค

7. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเข้าใจภาษาและคุณภาพเครื่องมือ

ตารางที่ 8 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามจำแนกตามคุณลักษณะที่มุ่งวัด

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	ความเที่ยง
1.สมรรถนะหลัก	1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	0.938
	1.2 การบริการที่ดี	0.769
	1.3 การพัฒนาตนเอง	0.767
	1.4 การทำงานเป็นทีม	0.860
	1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.937
2.สมรรถนะประจำสายงาน	2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	0.905
	2.2 การพัฒนาผู้เรียน	0.934
	2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน	0.922
	2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์	0.910
	2.5 ภาวะผู้นำ	0.942
	2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน	0.951
3.ปัจจัยแรงจูงใจ	3.1 แรงจูงใจภายใน	0.939
	3.2 แรงจูงใจภายนอก	0.924
4.ปัจจัยค้ำจุน	4.1 นโยบายและการบริหารงาน	0.898
	4.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.946
	4.3 ความสัมพันธ์ในองค์กร	0.896
ค่าความเที่ยงทั้งฉบับของแบบสอบถาม		0.980

8. วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยวิเคราะห์ความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีพิสัยความเที่ยงของแต่ละมาตรวัดค่าอยู่ระหว่าง 0.767 ถึง 0.980 รายละเอียดดังตารางที่ 8

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเดินทางไปเก็บด้วยตนเองซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาประเมินผลและวิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ทั้ง 9 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวผู้วิจัยเองตามวันและเวลาที่โรงเรียนอนุญาต และติดต่อครูผู้ประสานงานให้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ในบางโรงเรียนที่ไม่สะดวกในการดำเนินการเก็บข้อมูล

3. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาทำการลงรหัส (coding) เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างด้วยระเบียบวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาวิจัย

โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ในแต่ละขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรภูมิหลังของครูเพื่อให้ทราบลักษณะของภูมิหลังของครูโดยใช้สถิติบรรยายได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง สำหรับตัวแปรที่ไม่ต่อเนื่อง ผู้วิจัยใช้ค่าร้อยละและความถี่

2. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรในโมเดลซึ่งได้จากแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า (rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจายค่าสูงสุดค่าต่ำสุดค่าความเบ้ค่าความโด่ง

โดยในการแปลความหมายสมรรถนะครู ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ความหมายคะแนนเฉลี่ยคำตอบ โดยอาศัยเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23 -24) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 -5.00	หมายถึง ครูมีสมรรถนะมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 -4.50	หมายถึง ครูมีสมรรถนะมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 -3.50	หมายถึง ครูมีสมรรถนะปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 -2.50	หมายถึง ครูมีสมรรถนะน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 -1.50	หมายถึง ครูมีสมรรถนะน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงของตัวแปรโดยคำนวณหาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและการทดสอบสมมติฐานของความเบ้และความโด่งว่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ด้วยสถิติทดสอบ Z (Z-test) โดยไค้การแจกแจงนั้นหากมีค่าเป็นศูนย์ $SK = 0$ แสดงว่าไค้การแจกแจงปกติถ้าหากค่าเป็นบวก $SK > 0$ แสดงว่าไค้เบ้ขวาซึ่งหมายถึงข้อมูลจะกองอยู่หน้าแน่นทางค่าต่ำและถ้าค่าเป็นลบ $SK < 0$ แสดงว่าไค้เบ้ซ้ายซึ่งหมายถึงข้อมูลจะกองอยู่หน้าแน่นทางค่าสูงๆและไค้การแจกแจงปกติมีค่า $KU = 3$ แสดงว่าไค้แจกแจงปกติแบบ Mesokurtic หรือไค้การแจกแจงความถี่มีขนาดความสูงปานกลางถ้า $KU > 3$ แสดงว่าไค้แจกแจงแบบ Leptokurtic หรือไค้การแจกแจงความถี่มีขนาดสูงโด่งถ้า $KU < 3$ แสดงว่าไค้แจกแจงแบบ Platykurtic หรือไค้การแจกแจงความถี่มีขนาดเตี้ยแบน (ศิริชัยกาญจนวาสี, 2545)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ

หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงหรือไม่ (Linear Relationship) ทิศทาง (Direction) ของความสัมพันธ์เป็นบวกหรือลบขนาด (Strength) ของความสัมพันธ์มีค่าอยู่ในระดับใดเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยภูมิหลังของครู

ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยสมรรถนะครู โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับมากแต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลยสำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ทวีรัตน์, 2543) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9 เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับของความสัมพันธ์
$r > 0.8$	มีความสัมพันธ์กันในระดับมากมาก
$0.6 < r < 0.8$	มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
$0.4 < r < 0.6$	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
$0.2 < r < 0.4$	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
$r < 0.2$	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity)

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของแบบวัดใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ใดไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์กันน้อยแสดงว่าเมทริกซ์นั้นไม่มีองค์ประกอบร่วมกัน และไม่มีประโยชน์ที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบสำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และ ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งค่า KMO ควรเข้าใกล้ 1 และไม่ควรถ่ำกว่า .50 ถ้าน้อยกว่าแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีน้อยไม่เหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เมื่อได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล

ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	ระดับความเหมาะสม
$KMO > .90$	ดีมาก
$.80 < KMO < .89$	ดี
$.70 < KMO < .79$	ปานกลาง
$.60 < KMO < .69$	น้อย
$.50 < KMO < .59$	น้อยมาก
$KMO < .50$	ไม่เหมาะสมและไม่สามารถยอมรับได้

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัย

1. วิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยใช้สถิติบรรยาย
2. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุ

ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางเทคนิคสถิติ Structural Equation Modeling (SEM) ด้วยโปรแกรมลิสเรล Lisrel เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทำการวิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุซึ่งใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates: ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนดมีค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

1. ไคสแควร์ (χ^2) การพิจารณาไคสแควร์ ถ้าไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) การพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. การพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (Comparative of Fit Index: CFI) ควรมีค่าสูงกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ควรมีค่าสูงกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
5. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นการนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยค่าดัชนี AFGI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI
6. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ว่าโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงนั้นไม่สอดคล้องกับความจริงและเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระและค่าสถิติมีค่าลดลงเนื่องจากค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ RMSEA ควรเท่ากับหรือมีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7.ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR) แสดงขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าดัชนี SRMR ควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากข้อ 2 – 7 สามารถสรุปค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องตามตารางแสดงดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลดังต่อไปนี้

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ตารางที่ 10 ผลการสังเคราะห์เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	อ้างอิง
Chi-Square	ระดับนัยสำคัญมากกว่า 0.05 $P > 0.05$	Diamantopoulos & Siguaw (2000:83)
χ^2 / df	≤ 3.00 สอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์	Kline (2005); Arbuckle (2013)
CFI (Comparative Fit Index) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ	> 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี $0.90 - 0.95$ สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Dermol (2013); Hooper et al. (2008); Schermelleh-Engel et al. (2003); Schreiber et al. (2006)
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว	> 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี $0.90 - 0.95$ สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Dermol (2013); Hooper et al. (2008); Schermelleh-Engel et al. (2003); Schreiber et al. (2006)
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี $0.05 - 0.08$ สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ $0.09 - 0.10$ สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี > 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี	Dermol (2013); Schermelleh-Engel et al. (2003); Schreiber et al. (2006); (Hu and Bentler, 1999)
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน	ควรมีค่าน้อยกว่า < 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี	Diamantopoulos & Siguaw (2000); Schermelleh-Engel et al. (2003)
NFI (Normed Fit Index) NFI	ควรมีค่ามากกว่า 0.95 NFI (Normed Fit Index)	

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูและผลของสมรรถนะครู

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและการวัดสมรรถนะครู

ตอนที่ 5 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลระหว่างสมรรถนะหลักกับสมรรถนะประจำสายงาน

ตอนที่ 6 ผลการพัฒนาและวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลข้อมูลมีความสะดวกมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายดังต่อไปนี้

\bar{x}	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean)
$S.D.$	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
$C.V.$	หมายถึง สัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)
SE	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
SK	หมายถึง ความเบ้ (skewness)
KU	หมายถึง ความโด่ง (kurtosis)
χ^2	หมายถึง ค่าสถิติไค-สแควร์
df	หมายถึง องศาอิสระ (degree of freedom)
p	หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R^2	หมายถึง สัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient determination)
b	หมายถึง สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ
β	หมายถึง สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

TE	หมายถึง อิทธิพลรวม
IE	หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม
DE	หมายถึง อิทธิพลทางตรง

สัญลักษณ์แทนตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยตัวแปรปัจจัยด้านภูมิหลังของครู (BAC_TCH)

AGE	หมายถึง อายุ
EDUCA	หมายถึง ระดับวุฒิการศึกษา
EXPER	หมายถึง ประสบการณ์ทำงาน
TRAIN	หมายถึง ประสบการณ์ฝึกอบรม

ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจ (MOTI)

INMO	หมายถึง แรงจูงใจภายใน
EXMO	หมายถึง แรงจูงใจภายนอก

ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน (SUSTAIN)

POLI	หมายถึง นโยบายและการบริหารงาน
LEA	หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
RELA	หมายถึง ความสัมพันธ์ในองค์กร

ตัวแปรสมรรถนะครู (COMPE)

CORE	หมายถึง สมรรถนะหลัก
ACHI	หมายถึง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติการ
SERV	หมายถึง การบริการที่ดี
DEVE	หมายถึง การพัฒนาตนเอง
TEAM	หมายถึง การทำงานเป็นทีม
ETHI	หมายถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
FUNC	หมายถึง สมรรถนะประจำสายงาน
INST	หมายถึง การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
DEST	หมายถึง การพัฒนาผู้เรียน
MANA	หมายถึง การบริหารจัดการชั้นเรียน
ANAL	หมายถึง การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
LETE	หมายถึง ภาวะผู้นำครู
COMM	หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละของภูมิหลังผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ฝึกอบรม วิชาที่สอน

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิหลัง

ข้อมูลภูมิหลัง	แสดงข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	117	27.9
	หญิง	303	72.1
	รวม	420	100
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	64	15.2
	26-36 ปี	228	54.3
	36-45 ปี	89	21.2
	46 ปีขึ้นไป	39	9.3
	รวม	420	100
ระดับวุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	1.9
	ปริญญาตรี	402	95.7
	ปริญญาโท	10	2.4
	รวม	420	100
ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า1 ปี	25	6.0
	1-5 ปี	137	32.6
	6-10 ปี	199	47.4
	11-15 ปี	34	8.1
	16-20 ปี	16	3.8
	20 ปีขึ้นไป	9	2.1
	รวม	420	100
ประสบการณ์ฝึกอบรม	ต่ำกว่า 20 ชม./ปี	100	23.8
	21-50 ชม./ปี	212	50.5
	51-80 ชม./ปี	77	18.3
	มากกว่า 80 ชม./ปี	31	7.4
	รวม	420	100
เงินเดือน	5,001-10,000 บาท	105	25.0
	10,001-15,000 บาท	238	56.7
	15,000 บาทขึ้นไป	77	18.3
	รวม	420	100

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิหลัง (ต่อ)

ข้อมูลภูมิหลัง	แสดงข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มวิชาที่สอน	ภาษาไทย	70	16.67
	สังคมศึกษาและวัฒนธรรม	73	17.39
	อังกฤษ	57	13.57
	คณิตศาสตร์	70	16.67
	วิทยาศาสตร์	74	17.62
	สุขศึกษาและพลศึกษา	33	7.86
	ศิลปะ	19	4.52
	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	24	5.71
	รวม	420	100

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี ระดับวุฒิการศึกษา จบปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีประสบการณ์ฝึกอบรม 21-50 ชม./ปี เงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษาและวัฒนธรรม ภาษาไทยและคณิตศาสตร์ จำนวนใกล้เคียงกันตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูและผลของสมรรถนะครู

1.องค์ประกอบด้านปัจจัยภูมิหลังของครู

ภูมิหลังของครูวัดจาก 4 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1) อายุ 2) ระดับวุฒิการศึกษา 3) ประสบการณ์ทำงาน 4) ประสบการณ์ฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานพบว่าส่วนใหญ่ของผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศหญิง มีอายุ 26-35 ปี ระดับวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีประสบการณ์ฝึกอบรม 21-50 ชม./ปี สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว พบว่ามีค่าแตกต่างกัน (CV=23.35, 0.146, 32.77, 29.77)

เมื่อพิจารณาความเบ้และความโด่งพบว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีความเบ้เป็นบวกซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ขวา แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าคะแนนในแต่ละตัวบ่งชี้ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย สำหรับความโด่งมีค่าเป็นลบ 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ฝึกอบรม แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายค่อนข้างมากนั่นคือโค้งการแจกแจงมีลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งการแจกแจง

ปกติ และมีค่าเป็นบวก 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายค่อนข้างน้อยนั่นคือไค้การแจกแจงมีลักษณะสูงกว่าไค้ปกติ รายละเอียดดังตารางที่ 12

2.องค์ประกอบด้านปัจจัยแรงจูงใจ

แรงจูงใจวัดได้จาก 2 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน 2) แรงจูงใจภายนอก ในผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานพบว่าแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean=4.291, 4.061 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่าแรงจูงใจภายนอกมีสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับกับแรงจูงใจภายใน (CV=13.74, 13.12 ตามลำดับ) แสดงว่าแรงจูงใจภายนอกไม่มีความแตกต่างกันกับแรงจูงใจภายใน

เมื่อพิจารณาความเบ้และความโด่ง พบว่า 2 ตัวบ่งชี้ มีค่าความเบ้เป็นลบซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้าย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนด้านแรงจูงใจสูงกว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปร สำหรับค่าความโด่งของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 2 ตัว มีการกระจายค่อนข้างมากนั่นคือไค้การแจกแจงมีลักษณะเตี้ยแบนกว่าไค้การแจกแจงปกติ รายละเอียดดังตารางที่ 12

3.องค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน

ด้านปัจจัยค้ำจุนวัดได้จาก 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ความสัมพันธ์ในองค์กร ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานพบว่าทั้ง 3 ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ ความสัมพันธ์ในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารและนโยบายและการบริหารงาน (Mean=4.094, 4.047, 3.950) เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัว มีลักษณะการกระจายใกล้เคียงกันมีค่าอยู่ระหว่าง 12.53-13.85 โดยคะแนนด้านนโยบายและการบริหารงานมีการกระจายสูงสุด

เมื่อพิจารณาความเบ้และความโด่งพบว่าทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าความเบ้เป็นลบซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้าย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนด้านแรงจูงใจสูงกว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปร สำหรับค่าความโด่งมีค่าเป็นลบ 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความสัมพันธ์ในองค์กร แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายค่อนข้างมากนั่นคือไค้การแจกแจงมีลักษณะเตี้ยแบนกว่าไค้การแจกแจงปกติ และมีค่าเป็นบวก 1 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายค่อนข้างน้อยนั่นคือไค้การแจกแจงมีลักษณะสูงกว่าไค้ปกติ รายละเอียดดังตารางที่ 12

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า สิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียนที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอันได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ภาวะผู้นำของ

ผู้บริหาร และความสัมพันธ์ในองค์กร พบว่าครูผู้สอนพึงพอใจในความสัมพันธ์ในองค์กร มากที่สุด รองลงมาคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตารางที่ 12 ค่าสถิติบรรยายลักษณะตัวแปรในการวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง (N=420)						
	\bar{x}	S.D.	CV (%)	Min	Max	SK	KU
ปัจจัยภูมิหลังของครู							
อายุ	33.14	7.74	23.35	22.00	54.00	.762	-.184
ระดับวุฒิการศึกษา (จำนวนปีที่ศึกษา)	16.32	0.57	0.146	16	18	.062	-.104
ประสบการณ์ทำงาน (จำนวนปีที่สอน)	8.39	2.75	32.77	1.00	21.00	.819	.591
ประสบการณ์ฝึกอบรม (จำนวนชั่วโมงอบรม/ปี)	25.32	7.54	29.77	10.00	100.00	.871	-.125
ปัจจัยแรงจูงใจ							
แรงจูงใจภายใน	4.291	0.56	13.12	3.00	5.00	-.634	-0.433
แรงจูงใจภายนอก	4.061	0.55	13.74	2.64	5.00	-.475	-0.563
ปัจจัยค้ำจุน							
นโยบายและการ บริหารงาน	3.950	0.54	13.85	2.40	5.00	-.507	.175
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.047	0.54	13.54	2.60	5.00	-.453	-.309
ความสัมพันธ์ในองค์กร	4.093	0.51	12.53	2.63	5.00	-.241	-.359

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาาระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ผลการศึกษาาระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำแนกตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

1.องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลักของครู วัดจากตัวบ่งชี้ 5 ตัว ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักโดยรวม พบว่าครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก(Mean=4.13, SD=0.45)

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ที่มีสมรรถนะครูอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับจากคะแนนค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง (Mean=4.22, 4.21, 4.13, 4.13, 3.87) เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) พบว่าทั้ง 5 ตัวบ่งชี้มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง 11.82-15.68 โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองมีการกระจายสูงที่สุด

เมื่อพิจารณาความเบ้และความโด่งซึ่งเป็นค่าที่แสดงการแจกแจงข้อมูลว่ามีการแจกแจงแตกต่างจากโค้งปกติหรือไม่ พบว่า ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะหลักทุกตัวมีความเบ้เป็นลบ ซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้ายแสดงว่า คะแนนค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่ด้านสมรรถนะหลักสูงกว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปร ส่วนค่าความโด่งของตัวบ่งชี้พบว่า ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะหลักทุกตัวมีความโด่งเป็นลบ ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายค่อนข้างมาก นั่นคือโค้งการแจกแจงมีลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งการแจกแจงปกติ รายละเอียดดังตารางที่ 13

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า ครูผู้สอนมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักในทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และพบว่าด้านการพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น

2.องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงาน วัดได้จากตัวบ่งชี้ 6 ตัว ได้แก่ 1) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านภาวะผู้นำครู 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำสายงานโดยภาพรวมพบว่าครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean=3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้พบว่าครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Mean=4.05, 4.03, 4.00, 3.96, 3.95, 3.90) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) พบว่าทั้ง 6 ตัวบ่งชี้มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง

12.39-15.54 โดยคะแนนด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีการกระจายสูงสุด

เมื่อพิจารณาความเบ้และความโด่งพบว่า ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะประจำสายงานทุกตัวมีความเบ้เป็นลบ ซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้ายแสดงว่า คะแนนค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่ด้านสมรรถนะประจำสายงานสูงกว่าคะแนนค่าเฉลี่ยของตัวแปร ส่วนค่าความโด่งของตัวบ่งชี้มีค่าเป็นลบมี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายค่อนข้างมากนั่นคือโค้งการแจกแจงมีลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งการแจกแจงปกติ และมีค่าเป็นบวก 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านภาวะผู้นำครู แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายค่อนข้างน้อยนั่นคือโค้งการแจกแจงมีลักษณะสูงกว่าโค้งปกติ รายละเอียดดังตารางที่ 13

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า ครูผู้สอนมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานในทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และพบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีการปฏิบัติต่ำกว่าตัวบ่งชี้อื่น

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของครูจำแนกตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

ตัวแปร	ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง (N=420)							
	\bar{x}	ความหมาย	S.D.	CV (%)	Min	Max	SK	KU
สมรรถนะหลัก								
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.13	มาก	0.51	12.34	2.71	5.00	-0.29	-0.28
2.การบริการที่ดี	4.21	มาก	0.51	12.18	3.00	5.00	-0.30	-0.70
3.การพัฒนาตนเอง	3.87	มาก	0.60	15.68	2.00	5.00	-0.57	0.36
4.การทำงานเป็นทีม	4.13	มาก	0.55	13.44	2.80	5.00	-0.23	-0.64
5.มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.22	มาก	0.49	11.82	3.00	5.00	-0.31	-0.24
สมรรถนะหลักโดยรวม	4.13	มาก	0.45	10.90	2.71	5.00	-0.69	-0.26

ตัวแปร	ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง (N=420)							
	\bar{x}	ความหมาย	S.D.	CV (%)	Min	Max	SK	KU
สมรรถนะประจำสายงาน								
1.การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.00	มาก	0.54	13.49	2.67	5.00	-0.29	-0.66
2.การพัฒนาผู้เรียน	4.05	มาก	0.50	12.39	2.78	5.00	-0.33	-0.40
3.การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.03	มาก	0.56	14.11	3.00	5.00	-0.11	-0.91
4.การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.95	มาก	0.55	13.96	2.00	5.00	-0.62	0.37
5.ภาวะผู้นำครู	3.96	มาก	0.60	15.17	2.00	5.00	-0.60	0.43
6.การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.90	มาก	0.60	15.54	2.14	5.00	-0.54	-0.21
สมรรถนะประจำสายงานโดยรวม	3.98	มาก	0.50	12.00	2.88	5.00	-0.81	-0.08
โดยภาพรวม	4.05	มาก	0.41	10.27	2.72	4.99	-0.48	-0.29

โดยสรุปแล้วพบว่าครูส่วนใหญ่มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักพบว่าครูที่มีสมรรถนะด้านมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสูงที่สุด และด้านการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาด้านสมรรถนะประจำสายงานพบว่าครูที่มีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงที่สุด และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ต่ำที่สุด

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและการวัดสมรรถนะครู

การวิเคราะห์ในตอนนี้มีเป้าหมายเพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลการวัด ซึ่งเป็นโมเดลสมมติฐานทางทฤษฎี (proposed model) ว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ หรือตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัดเป็นตัวแทนของการวัดตัวแปรหรือไม่ เนื่องจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเป็นตัวแปรที่สร้างจากทฤษฎี (construct) สามารถวัดได้โดยตรงหรือวัดทางอ้อมจากตัวแปรสังเกตได้ การวิจัยครั้งนี้มีโมเดลการวัดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัว ได้แก่ ปัจจัยภูมิหลังของครู ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนั้นก่อนนำไปใช้จำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงดังกล่าวก่อน วิธีทางสถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ต่อไป หากผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งพิจารณาได้จากค่า ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เป็นต้น ถ้าโมเดลที่ได้ไม่มีความตรง ผู้วิจัยจะปรับโมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่ การปรับแก้ไขข้อเสนอแนะที่โปรแกรมรายงานหลังจากเสร็จสิ้นการคำนวณ โดยพิจารณาดัชนีปรับรูปแบบ (modification indices) และพื้นฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องจนกว่าจะได้โมเดลที่มีความตรง ทั้งนี้ก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ก่อน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในโมเดลมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ทิศทางและขนาดของความสัมพันธ์เป็นอย่างไร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) รายละเอียดการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดของแต่ละตัวแปรแฝงเป็นดังนี้

4.1 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลด้านปัจจัยภูมิหลังของครู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรภูมิหลังของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 29.394 ($p=.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีไกเซอร์-ออลคิน Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่า .520 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปร
ในองค์ประกอบด้านปัจจัยภูมิหลังของครู

ตัวแปรสังเกต	ค่าสหสัมพันธ์			
	อายุ	ระดับวุฒิการศึกษา	ประสบการณ์ ทำงาน	ประสบการณ์ ฝึกอบรม
1.อายุ	1			
2.ระดับวุฒิการศึกษา	-.040	1		
3. ประสบการณ์ทำงาน	-.125*	-.084	1	
4. ประสบการณ์ฝึกอบรม	-.017	.184**	-.113*	1
MEAN	.152	.916	.326	.504
SD.	.359	.276	.469	.500

Bartlett's Test of Sphericity=29.394 df=6 p=.000 KMO=.520

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ดัชนีความสอดคล้อง (Model fit) ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 5.17 ($p = 0.075$) ที่องศาอิสระ 2 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.98 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .008 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ .061 และค่า NFI เท่ากับ 0.96 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ซึ่งเป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผลการทดสอบความสอดคล้องดังกล่าวเป็นเครื่องยืนยันว่าดัชนีทั้ง ตัวแปรที่สังเกตได้ทั้ง 4 เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงด้านภูมิหลังของครู

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมี 3 ตัวบ่งชี้ที่เป็นบวกและ 1 ตัวบ่งชี้ที่เป็นลบ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่สังเกตได้สูงสุดคือตัวแปรด้านประสบการณ์ทำงานมีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 1.28 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านภูมิหลังของครুর้อยละ 164 รองลงมาคือตัวแปรด้านอายุ มีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.28 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านภูมิหลังของครুর้อยละ 11 เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบด้านปัจจัยภูมิหลังของครูได้ดังนี้
HOME=-0.35(AGE) +0.40 (EDUCATION) +1.49 (EXPERIMENT) -0.23(TRAINING)

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านปัจจัยภูมิหลังของครู

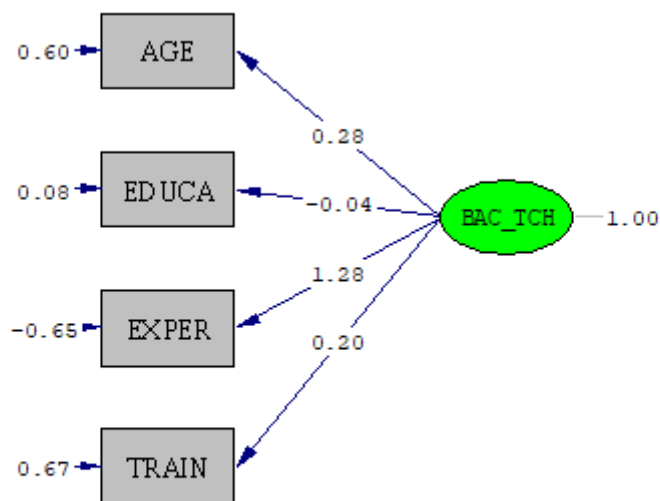
ตัวแปรสังเกต	วิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว					
	b	β	SE	t	R^2	FS
1.อายุ	0.28	.34	.07	4.02**	0.11	-0.35
2.ระดับวุฒิการศึกษา	-0.04	.15	0.01	-2.88	0.02	0.40
3. ประสบการณ์ทำงาน	1.28	1.28	0.27	4.81**	1.64	1.49
4. ประสบการณ์ฝึกอบรม	0.20	.24	0.06	3.57**	0.06	-0.23

วิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน

$$\chi^2 = 5.17 \quad df = 2 \quad P\text{-value} = 0.075 \quad GFI = .99 \quad CFI = 0.98$$

$$NFI = 0.96 \quad RMSEA = .061 \quad SRMR = .008$$

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, $|t| > 1.96$ หมายถึง $p < .05$, $|t| > 2.58$ หมายถึง $p < .01$



Chi-Square=5.17, df=2, P-value=0.07556, RMSEA=0.061

ภาพที่ 8 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านปัจจัยภูมิหลังของครู

จากข้อมูลข้างต้นสรุปว่า โมเดลการวัดที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความตรงหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดปัจจัยภูมิหลังของครู แสดงว่าองค์ประกอบการวัดปัจจัยภูมิหลังของครูแต่ละตัวนั้นมีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 8

4.2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลด้านปัจจัยแรงจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรแรงจูงใจภายในกับแรงจูงใจภายนอก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 202.762 ($p=.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีไกเซอร์-ออลกิน Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่า .500 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ

ตัวแปรสังเกต	ค่าสหสัมพันธ์	
	.แรงจูงใจภายใน	แรงจูงใจภายนอก
1.แรงจูงใจภายใน(INMO)	1	
2.แรงจูงใจภายนอก(EXMO)	.620**	1
MEAN	4.291	4.060
SD.	.562	.558

Bartlett's Test of Sphericity=202.762 df=1 p=.000 KMO=.500

หมายเหตุ ** $p<.01$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ดัชนีความสอดคล้อง (Model fit) ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 41.96 ($p = 1.00$) ที่องศาอิสระ 0 ค่าดัชนีความกลมกลืน (*GFI*) เท่ากับ .85 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (*SRMR*) เท่ากับ .58 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (*RMSEA*) เท่ากับ .000 และค่า *NFI* เท่ากับ 1.00 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ซึ่งเป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผลการทดสอบความสอดคล้องดังกล่าวเป็นเครื่องยืนยันว่าดัชนีทั้ง ตัวแปรที่สังเกตได้ทั้ง 2 เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงด้านปัจจัยแรงจูงใจ

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่สังเกตได้สูงสุดคือตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจภายใน มีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.90 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านแรงจูงใจร้อยละ 45 รองลงมาคือตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจภายนอก มีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.56 มีสัดส่วน

ความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านแรงจูงใจร้อยละ 24 เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบด้านปัจจัยแรงจูงใจได้ดังนี้

$$\text{MOTI} = 0.50(\text{INMO}) + 0.00(\text{EXMO})$$

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านปัจจัยแรงจูงใจ

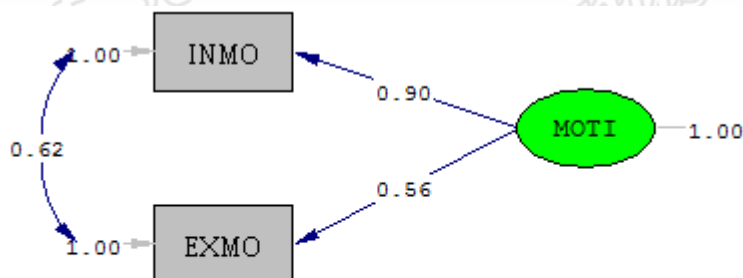
ตัวแปรสังเกต	วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว					
	b	β	SE	t	R ²	FS
ปัจจัยแรงจูงใจ						
1.แรงจูงใจภายใน	.67	.90	.07	12.95**	.45	0.50
2.แรงจูงใจภายนอก	.49	.56	.08	6.88**	.24	-

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว

$$\chi^2 = 41.96 \quad df = 0 \quad P\text{-value} = 1.00 \quad GFI = .85 \quad CFI = 1.00$$

$$NFI = 1.00 \quad RMSEA = .000 \quad SRMR = .58$$

หมายเหตุ * p < .05, ** p < .01, |t| > 1.96 หมายถึง p < .05, |t| > 2.58 หมายถึง p < .01



$$\text{Chi-Square} = 41.96, \text{ df} = 0, \text{ P-value} = 1.00000, \text{ RMSEA} = 0.000$$

ภาพที่ 9 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านปัจจัยแรงจูงใจ

จากข้อมูลข้างต้นสรุปว่า โมเดลการวัดที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความตรงหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งตัวบ่งชี้ทั้ง 2 ตัว เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดปัจจัยแรงจูงใจ โดยทุกตัวมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายความว่าหากครุมีแรงจูงใจและมีคุณสมบัติที่จำเป็นตามลักษณะของตัวบ่งชี้ดังกล่าวนี้สูง ก็จะส่งผลให้ปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับมากด้วย ในทางตรงกันข้ามหากปฏิบัติตามลักษณะของตัวบ่งชี้เหล่านี้ต่ำ ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจของครุต่ำด้วย นอกจากนี้การที่ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง (r มีค่า .620) แสดงว่าองค์ประกอบการวัดปัจจัยแรงจูงใจแต่ละตัวนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 9

4.3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลด้านปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้องค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .586-.781 มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 634.826 ($p=.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจาก เมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีไกเซอร์-ออลกิน Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่า .698 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปร ในองค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน

ตัวแปรสังเกต	ค่าสหสัมพันธ์		
	นโยบายและการบริหารงาน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความสัมพันธ์ในองค์การ
1.นโยบายและการบริหารงาน	1		
2.ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	.781**	1	
3.ความสัมพันธ์ในองค์การ	.586**	.653**	1
MEAN	3.950	4.047	4.093
SD.	.546	.547	.512

Bartlett's Test of Sphericity=634.826 df=3 $p=.000$ KMO=.698

หมายเหตุ ** $p<.01$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยค้ำจุน ครูสามัญโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรที่สังเกตได้มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าตั้งแต่ .36 - .51 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 0.00 ($p = 1.00$) ที่องศาอิสระ 0 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ .000 ดังภาพที่ 10

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว จะเห็นได้ว่าตัวแปรที่สังเกตได้ทั้ง 3 ตัวได้แก่ นโยบายและการบริหารงานภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ในองค์การ มีน้ำหนักองค์ประกอบใกล้เคียงกัน คือ 0.84 0.93 0.70 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุนร้อยละ 70 87 และ 49 ตามลำดับ เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุนได้ดังนี้ $SUSTAIN=0.46(POLI) +1.20(LEA) +0.24(RELA)$

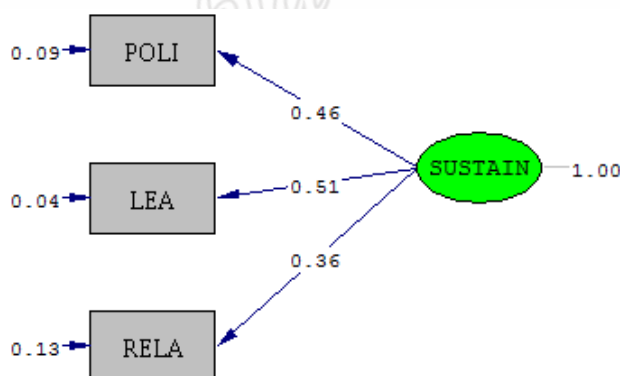
ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน

ตัวแปรสังเกต	วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว					
	b	β	SE	t	R^2	FS
ปัจจัยค้ำจุน						
นโยบายและการบริหารงาน	.84	.46	.02	19.56**	.70	.46
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	.93	.51	.02	22.68**	.87	1.20
ความสัมพันธ์ในองค์การ	.70	.36	.02	15.67**	.49	.24

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว

$$\chi^2 = 0.00 \quad df = 0 \quad P\text{-value} = 1.00 \quad RMSEA = .000$$

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, $|t| > 1.96$ หมายถึง $p < .05$, $|t| > 2.58$ หมายถึง $p < .01$



$$\text{Chi-Square} = 0.00, \text{ df} = 0, \text{ P-value} = 1.00000, \text{ RMSEA} = 0.000$$

ภาพที่ 10 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน

จากข้อมูลข้างต้นสรุปว่า โมเดลการวัดที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความตรงหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัว เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดปัจจัยค้ำจุน โดยทุกตัวมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายความว่าหากครูปัจจัยค้ำจุนและมีคุณสมบัติที่จำเป็นตามลักษณะของตัวบ่งชี้ดังกล่าวนี้สูง ก็จะส่งผลให้ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากด้วย ในทางตรงกันข้ามหากปฏิบัติตามลักษณะของตัวบ่งชี้เหล่านี้ต่ำ ก็จะส่งผลให้ปัจจัยค้ำจุนต่ำด้วย นอกจากนี้การที่ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางขึ้นไป (r มีค่าระหว่าง .586 ถึง .781) แสดงว่าองค์ประกอบการวัดปัจจัยค้ำจุนแต่ละตัวนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 10

4.4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลด้านสมรรถนะหลัก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .489-.700 มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 986.879 ($p=.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีไกเซอร์-ออลกิน Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่า .840 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก

ตัวแปรสังเกต	ค่าสหสัมพันธ์				
	1	2	3	4	5
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	1				
2.การบริการที่ดี	.551**	1			
3.การพัฒนาตนเอง	.550**	.528**	1		
4.การทำงานเป็นทีม	.490**	.557**	.700**	1	
5.มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	.498**	.489**	.606**	.697**	1
MEAN	4.129	4.223	3.871	4.130	4.219
SD.	.509	.499	.607	.555	.514

Bartlett's Test of Sphericity=986.879 df=10 $p=.000$ KMO=.840

หมายเหตุ ** $p<.01$

แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ดัชนีความสอดคล้อง (Model fit) ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 1.86 ($p = .393$) ที่องศาอิสระ 2 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ($SRMR$) เท่ากับ .002 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน ($RMSEA$) เท่ากับ .000 และค่า NFI เท่ากับ 1.00 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ซึ่งเป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผลการทดสอบความสอดคล้องดังกล่าว

เป็นเครื่องยืนยันว่าดัชนีทั้ง ตัวแปรที่สังเกตได้ทั้ง 5 เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะหลักของครู

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่สังเกตได้สูงสุดคือ การทำงานเป็นทีม มีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.85 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักร้อยละ 79 รองลงมาคือตัวแปรการพัฒนาตนเอง มีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.83 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักร้อยละ 62 และตัวแปรที่สังเกตได้ต่ำสุดคือ การบริการที่ดี มีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.55 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักร้อยละ 41 เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักได้ดังนี้

$$\text{CORE} = 0.41(\text{ACHI}) + 0.40(\text{SERV}) + 0.48(\text{DEVE}) + 0.49(\text{TEAM}) + 0.40(\text{ETHI})$$

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะหลัก

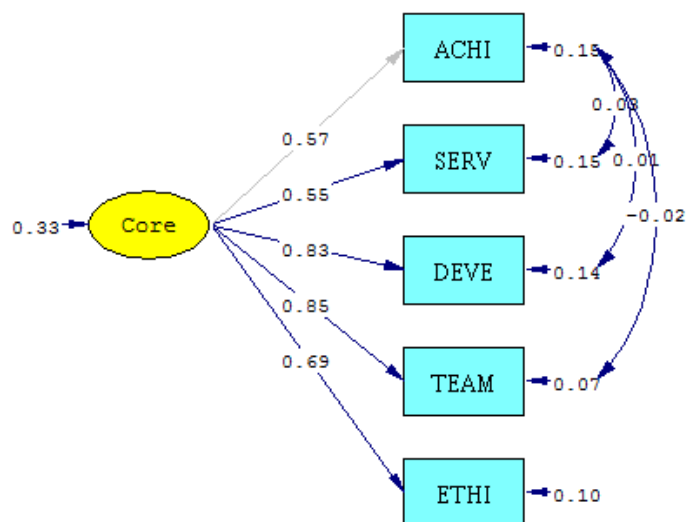
ตัวแปรสังเกต	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว					
	b	β	SE	t	R^2	FS
สมรรถนะหลัก						
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	.65	.57	-	-	.42	.41
2.การบริการที่ดี	.64	.55	.05	11.29**	.41	.40
3.การพัฒนาตนเอง	.79	.83	.07	12.01**	.62	.48
4.การทำงานเป็นทีม	.89	.85	.07	11.63**	.79	.49
5.มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	.78	.69	.06	10.99**	.61	.40

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว

$$\chi^2 = 1.86 \quad df = 2 \quad P - value = .393 \quad GFI = 1.00 \quad CFI = 1.00$$

$$AGFI = .99 \quad NFI = 1.00 \quad RMSEA = .000 \quad SRMR = .002 \quad \chi^2 / df = 0.93$$

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, $|t| > 1.96$ หมายถึง $p < .05$, $|t| > 2.58$ หมายถึง $p < .01$



Chi-Square=1.86, df=2, P-value=0.39377, RMSEA=0.000

ภาพที่ 11 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก

จากข้อมูลข้างต้นสรุปว่า โมเดลการวัดที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความตรงหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดด้านสมรรถนะหลัก โดยทุกตัวมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายความว่าหากเรามีด้านสมรรถนะหลักและมีคุณสมบัติที่จำเป็นตามลักษณะของตัวบ่งชี้ดังกล่าวนี้สูง ก็จะทำให้ด้านสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากด้วย ในทางตรงกันข้ามหากปฏิบัติตามลักษณะของตัวบ่งชี้เหล่านี้ต่ำ ก็จะทำให้ด้านสมรรถนะหลักด้วย นอกจากนี้การที่ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางขึ้นไป (r มีค่าระหว่าง .489 ถึง .700) แสดงว่าองค์ประกอบการวัดด้านสมรรถนะหลักแต่ละตัวนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 11

4.5 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลด้านสมรรถนะประจำสายงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .488-.738 มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1386.116 (p=.000) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีไกเซอร์-ออลคิน Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่า .871 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปร
ในองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน

ตัวแปรสังเกต	ค่าสหสัมพันธ์					
	1	2	3	4	5	6
1.การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	1					
2.การพัฒนาผู้เรียน	.574**	1				
3.การบริหารจัดการชั้นเรียน	.518**	.621**	1			
4.การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	.488**	.505**	.633**	1		
5.ภาวะผู้นำครู	.517**	.538**	.607**	.652**	1	
6.การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	.600**	.499**	.637**	.645**	.738**	1
MEAN	4.003	4.050	4.031	3.953	3.960	3.906
SD.	.540	.502	.569	.552	.601	.607

Bartlett's Test of Sphericity=1386.116 df=15 p=.000 KMO=.871

หมายเหตุ **p<.01

แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ดัชนีความสอดคล้อง (Model fit) ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 9.73 ($p = .08$) ที่องศาอิสระ 5 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .004 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ .048 และค่า NFI เท่ากับ 1.00 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ซึ่งเป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผลการทดสอบความสอดคล้องดังกล่าวเป็นเครื่องยืนยันว่าดัชนีทั้ง ตัวแปรที่สังเกตได้ทั้ง 6 เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะประจำสายงานของครู

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่สังเกตได้สูงสุดคือ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.90 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานร้อยละ 77 รองลงมาคือตัวแปรภาวะผู้นำครูมีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.84 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานร้อยละ 70 และตัวแปรที่สังเกตได้ต่ำสุดคือ การพัฒนาผู้เรียน มีน้ำหนัก

องค์ประกอบคือ 0.56 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานร้อยละ 44 เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานได้ดังนี้

$$\text{FUNC} = 0.36(\text{INST}) + 0.33(\text{DEST}) + 0.42(\text{MANA}) + 0.42(\text{ANAL}) + 0.50(\text{LETE}) + 0.53(\text{COMU})$$

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงาน

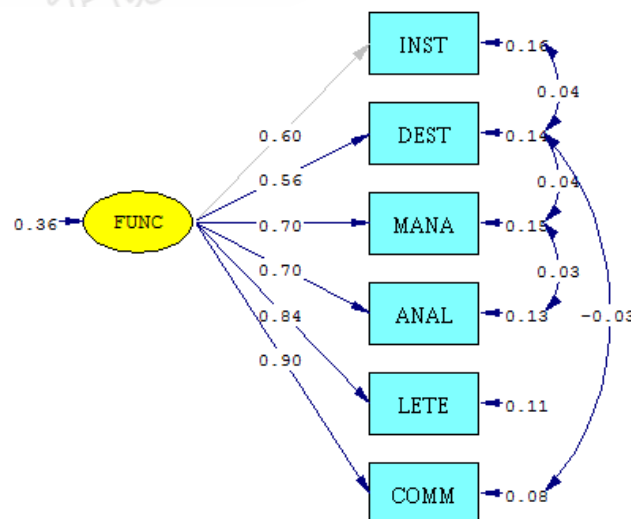
ตัวแปรสังเกต	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว					
	b	β	SE	t	R^2	FS
สมรรถนะประจำสายงาน						
1.การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	.66	.60	-	-	.44	.36
2.การพัฒนาผู้เรียน	.66	.56	.04	13.25**	.44	.33
3.การบริหารจัดการชั้นเรียน	.73	.70	.05	12.99**	.54	.42
4.การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	.75	.70	.05	13.32**	.50	.42
5.ภาวะผู้นำครู	.84	.84	.06	14.48**	.70	.50
6.การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	.88	.90	.06	14.92**	.77	.53

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว

$$\chi^2 = 9.73 \quad df = 5 \quad P\text{-value} = .083 \quad GFI = .99 \quad CFI = 1.00$$

$$AGFI = .97 \quad NFI = 1.00 \quad RMSEA = .048 \quad SRMR = .004 \quad \chi^2 / df = 1.95$$

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, $|t| > 1.96$ หมายถึง $p < .05$, $|t| > 2.58$ หมายถึง $p < .01$



Chi-Square=9.73, df=5, P-value=0.08321, RMSEA=0.048

ภาพที่ 12 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน

จากข้อมูลข้างต้นสรุปว่า โมเดลการวัดที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความตรงหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งตัวบ่งชี้ทั้ง 6 ตัว เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดด้านสมรรถนะประจำสายงาน โดยทุกตัวมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายความว่าหากครูมีด้านสมรรถนะประจำสายงาน และมีคุณสมบัติที่จำเป็นตามลักษณะของตัวบ่งชี้ดังกล่าวนี้สูง ก็จะส่งผลให้ด้านสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมากด้วย ในทางตรงกันข้ามหากปฏิบัติตามลักษณะของตัวบ่งชี้เหล่านี้ต่ำ ก็จะส่งผลให้ด้านสมรรถนะประจำสายงานด้วย นอกจากนี้การที่ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางขึ้นไป (r มีค่าระหว่าง .488 ถึง .738) แสดงว่าองค์ประกอบการวัดด้านสมรรถนะประจำสายงานแต่ละตัวนั้นมีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 12

ตอนที่ 5 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลระหว่างสมรรถนะหลักกับสมรรถนะประจำสายงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้เป็นการวิเคราะห์โดยภาพรวมเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลระหว่างสมรรถนะหลักกับสมรรถนะประจำสายงาน

5.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สมรรถนะหลักกับสมรรถนะประจำสายงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้สมรรถนะครู พบว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .294 ถึง .738 ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครูกับการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .738 รองลงมาคือตัวบ่งชี้การพัฒนาดตนเองกับการทำงานเป็นทีม มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูกับการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .700 และ .697 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือตัวบ่งชี้การบริการที่ดีกับภาวะผู้นำครู การบริการที่ดีกับการพัฒนาผู้เรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .294 และ .299 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 2861.549 ($p=.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีไกเซอร์-ออลคิน Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่า .912 แสดงว่าตัวชี้วัดทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้สมรรถนะของครู พบว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .294 ถึง .738 ลักษณะเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบควรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้สมรรถนะครู (N=420)

ตัวแปร	ACHI	SERV	DEVE	TEAM	ETHI	INST	DEST	MANA	ANAL	LETE	COMM
ACHI	1										
SERV	.551**	1									
DEVE	.550**	.528**	1								
TEAM	.490**	.557**	.700**	1							
ETHI	.498**	.489**	.606**	.697**	1						
INST	.512**	.488**	.575**	.570**	.600**	1					
DEST	.443**	.299**	.433**	.535**	.534**	.574**	1				
MANA	.450**	.316**	.503**	.494**	.519**	.518**	.621**	1			
ANAL	.446**	.438**	.564**	.570**	.633**	.488**	.505**	.633**	1		
LETE	.416**	.294**	.467**	.481**	.452**	.517**	.538**	.607**	.652**	1	
COMM	.484**	.443**	.535**	.506**	.483**	.600**	.499**	.637**	.645**	.738**	1
MEAN	4.13	4.223	3.871	4.130	4.219	4.003	4.050	4.031	3.953	3.960	3.906
SD	0.510	0.499	0.607	0.555	0.451	0.540	0.502	0.569	0.552	0.601	0.607

Bartlett's Test of Sphericity=2861.549 df=55 p=.000 KMO=.912

หมายเหตุ **p<.01

5.2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมรรถนะหลักกับสมรรถนะประจำสายงาน

ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสมรรถนะของครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยใช้การวิเคราะห์เชิงยืนยันอันดับที่สอง สำหรับโมเดลการวัดสมรรถนะของครูมีตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว คือ องค์ประกอบสมรรถนะหลัก และองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงาน มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 11 ตัว ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 6) ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ 7) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 8) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 9) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 10) ด้านภาวะผู้นำครู 11) ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตารางที่ 25 และภาพที่ 13

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลการวัดสมรรถนะของครู

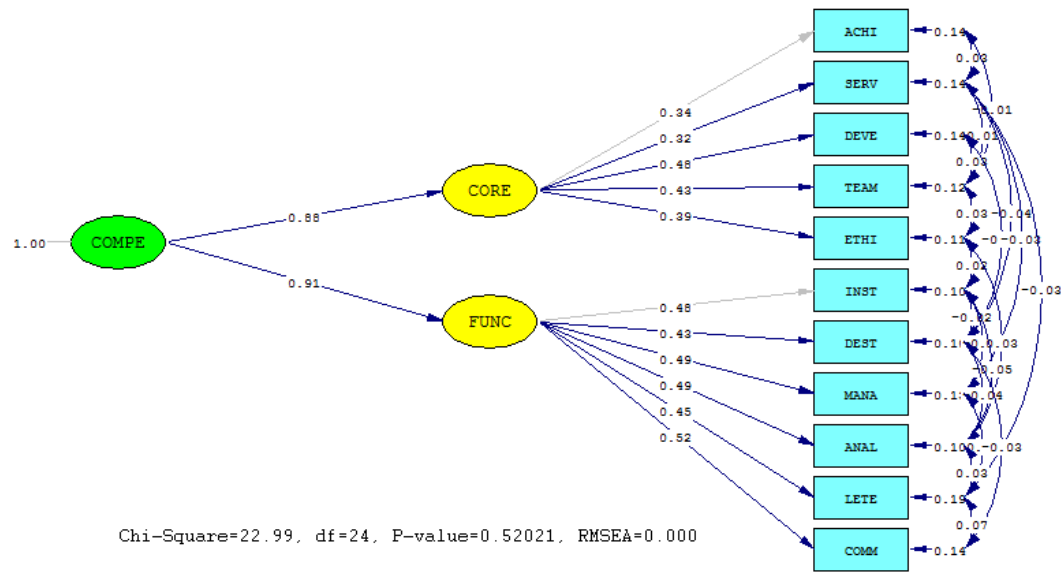
ตัวแปร	วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง					
	b	β	SE	t	R^2	FS
สมรรถนะหลัก						
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	.67	.34	-	-	.45	.21
2.การบริการที่ดี	.65	.32	.02	13.11**	.42	.29
3.การพัฒนาตนเอง	.80	.48	.03	13.75**	.63	.42
4.การทำงานเป็นทีม	.78	.43	.03	13.05**	.61	.22
5.มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	.76	.39	.02	13.50**	.58	.26
สมรรถนะประจำสายงาน						
1.การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	.81	.48	-	-	.65	.53
2.การพัฒนาผู้เรียน	.79	.43	.02	15.56**	.62	.56
3.การบริหารจัดการชั้นเรียน	.78	.49	.03	15.03**	.61	.24
4.การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	.81	.49	.03	14.68**	.66	.60
5.ภาวะผู้นำครู	.68	.45	.03	13.57**	.46	-.16
6.การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	.78	.52	.03	16.05**	.61	.24
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสอง						
สมรรถนะหลัก	.87	.88	.06	13.41**	.75	
สมรรถนะประจำสายงาน	1.00	.91	.05	18.15**	1.00	

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

$$\chi^2 = 22.99 \quad df = 24 \quad P - value = .520 \quad GFI = 0.99 \quad CFI = 1.00$$

$$AGFI = .97 \quad NFI = 0.99 \quad RMSEA = .000 \quad SRMR = .004 \quad \chi^2 / df = 0.95$$

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, $|t| > 1.96$ หมายถึง $p < .05$, $|t| > 2.58$ หมายถึง $p < .01$



ภาพที่ 13 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลการวัดสมรรถนะของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ดัชนีความสอดคล้อง (Model fit) ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 22.99 ($p = .520$) ที่องศาอิสระ 24 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ($SRMR$) เท่ากับ .004 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน ($RMSEA$) เท่ากับ .000 และค่า NFI เท่ากับ .99 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ซึ่งเป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผลการทดสอบความสอดคล้องดังกล่าวเป็นเครื่องยืนยันว่าดัชนีทั้ง ตัวแปรที่สังเกตได้ทั้ง 11 เป็นองค์ประกอบของตัวแปรด้านสมรรถนะของครู

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวชี้วัดทั้ง 11 ตัวมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ .32 ถึง .52 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) เป็นรายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ การพัฒนาตนเอง มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .48 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักร้อยละ 63 รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .43 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักร้อยละ 61 ส่วนองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน ตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .52 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานร้อยละ 61 รองลงมาคือ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มี

น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .49 เท่ากัน มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานร้อยละ 61 และ 66 ตามลำดับ

เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูได้ดังนี้

สเกลองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$\text{CORE} = 0.21(\text{ACHI}) + 0.29(\text{SERV}) + 0.42(\text{DEVE}) + 0.22(\text{TEAM}) + 0.26(\text{ETHI})$$

สเกลองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$\text{FUNC} = 0.53(\text{INST}) + 0.56(\text{DEST}) + 0.24(\text{MANA}) + 0.60(\text{ANAL}) - 0.16(\text{LETE}) + 0.24(\text{COMU})$$

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเป็นบวกทั้งสององค์ประกอบ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน พบว่าองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ .91 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบสมรรถนะครูร้อยละ 100 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .88 เท่ากัน มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบสมรรถนะครูร้อยละ 75

โดยสรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้สมรรถนะครูพบว่าตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 6 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้เป็นการวิเคราะห์โดยภาพรวมเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรปัจจัยภูมิหลังของครู ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน สมรรถนะครู คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

6.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครู

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครู เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 11 ตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรจำนวน 55 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และที่ระดับ .01

จำนวน 26 คู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวก 16 คู่ สหสัมพันธ์ทางลบ 13 คู่ คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ตัวแปรนโยบายและการบริหารกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .781 รองลงมาคือตัวแปรสมรรถนะหลักกับสมรรถนะประจำสายงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.781 และคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือตัวแปรประสบการณ์ทำงานกับความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .001

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านภูมิหลังของครู จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .017-.184 คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือตัวแปรระดับวุฒิการศึกษากับประสบการณ์ฝึกอบรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .184 รองลงมาคือ คู่ตัวแปรอายุกับประสบการณ์ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .125 และคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือตัวแปรอายุกับประสบการณ์ฝึกอบรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .017

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านปัจจัยแรงจูงใจ พบว่าตัวแปรแรงจูงใจภายในกับแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .620

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านปัจจัยค้ำจุน จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .586-.781 คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรนโยบายการบริหารงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .781 รองลงมาคือ คู่ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสัมพันธ์ในองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .653

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะครู พบว่าตัวแปรด้านสมรรถนะหลักกับตัวแปรด้านสมรรถนะประจำสายงาน มีความสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .737

เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1990.972 ($p=.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีไคเซอร์-ออลคิน Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่า .874 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นโมเดลที่มีตัวแปรแฝงหรือโมเดลการวัด รายละเอียดดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี(N=420)

ตัวแปร	AGE	EDUCA	EXPER	TRAIN	INMO	EXMO	POLI	LEA	RELA	CORE	FUNC
AGE	1										
EDUCA	-.040	1									
EXPER	-.125*	-.084	1								
TRAIN	-.017	.184**	-.113*	1							
INMO	.033	-.013	-.017	-.018	1						
EXMO	.048	-.028	.005	.040	.620**	1					
POLI	.066	-.012	-.009	.045	.496**	.646**	1				
LEA	.048	.040	.005	.064	.522**	.667**	.781**	1			
RELA	.144**	.028	-.001	-.006	.454**	.624**	.586**	.653**	1		
CORE	.092	.140**	.022	.003	.462**	.566**	.465**	.565**	.604**	1	
FUNC	.013	.080	-.014	.051	.601**	.696**	.624**	.656**	.624**	.737**	1
MEAN	33.13	16.03	6.39	38.52	4.29	4.06	3.95	4.04	4.09	4.11	3.98
SD	7.761	.273	3.904	19.88	.562	.558	.546	.547	.512	.435	.455

Bartlett's Test of Sphericity=1990.972 df=55 p=.000 KMO=.874

หมายเหตุ *p<.05 ,**p<.01

6.2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้เป็นการวิเคราะห์โดยภาพรวมเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำแนกตามตัวแปรปัจจัยภูมิหลังของครู ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลถึงสมรรถนะครู โดยมีตัวแปรแฝงดังนี้ ตัวแปรด้านปัจจัยภูมิหลังของครู ตัวแปรด้านปัจจัยแรงจูงใจ ตัวแปรด้านปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรด้านสมรรถนะครู คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน รวมตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 20 ตัว

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ผู้วิจัยได้ทำการปรับโมเดลโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งการปรับโมเดลในขั้นตอนนี้พิจารณาจากดัชนีปรับโมเดลและจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผลจากการปรับโมเดลทำให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่าค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 298.44 ($p = .00$) ท้องศาอิสระ 107 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ .87 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .98 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ($SRMR$) เท่ากับ .010 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน ($RMSEA$) เท่ากับ .065 และค่า NFI เท่ากับ .98 ถึงแม้ว่าค่า χ^2 จะมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาค่า $\chi^2/df = 2.78$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 ค่า $CFI = .98$, $GFI = .93$ และ $NFI = .98$ ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่า $RMSEA$ มีค่าใกล้เคียง .06 ดัชนี $SRMR$ ที่มีค่าต่ำกว่า .08 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hooper et al., 2008) ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือโมเดลมีความตรง

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี คือ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .01 ถึง 0.76 ตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.76 รองลงมาคือ แรงจูงใจภายนอก มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .73 และตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำที่สุดคือ อายุ ประสบการณ์ทำงานและประสบการณ์ฝึกอบรม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .01 เท่ากัน

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R -SQUARE) ของสมการโครงสร้างของสมรรถนะหลัก มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.56 แสดงว่าตัวแปรในโมเดล ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมและมีจริยธรรมและ

จรรยาบรรณวิชาชีพครู ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลักได้ร้อยละ 56 เมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .76 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลซึ่งประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงาน ได้ร้อยละ 76

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สูงที่สุดคือ ตัวแปรด้านปัจจัยค้ำจุน รองลงมาคือตัวแปรด้านปัจจัยแรงจูงใจ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .32 และ .20 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะประจำสายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สูงที่สุดคือ ตัวแปรด้านปัจจัยค้ำจุน รองลงมาคือตัวแปรด้านปัจจัยแรงจูงใจ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .76 และ .53 ตามลำดับ แสดงว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความสัมพันธ์ในองค์กรก็เป็นสาเหตุที่ทำให้มีสมรรถนะครูทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงานสูงและดีขึ้นด้วย และครูที่ได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกเป็นสาเหตุทำให้มีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงานสูงและดีขึ้น ส่วนปัจจัยด้านภูมิหลังของครู ได้แก่ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและประสบการณ์ฝึกอบรม พบว่า ส่งผลทางบวกและทางลบต่อสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครู เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า ตัวบ่งชี้ด้านอายุมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาตัวบ่งชี้ด้านระดับวุฒิการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีอายุมากขึ้นและจบการศึกษาที่สูงแสดงถึงพฤติกรรมและศักยภาพของตนเองต่อการทำงาน มีความขยันและมีความรับผิดชอบจึงทำให้ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูไปในทางที่สูงขึ้นด้วย

เมื่อพิจารณาเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง .31 ถึง .86 โดยตัวแปรทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบทิศทางเดียวกัน คือ มีความสัมพันธ์เป็นบวก ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .86 คือ ตัวแปรสมรรถนะหลักกับสมรรถนะประจำสายงาน

จากผลการพัฒนาโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานมากที่สุด คือ ตัวแปรด้านปัจจัยค้ำจุน รองลงมา ด้านปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยภูมิหลังของครู ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญ
 ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

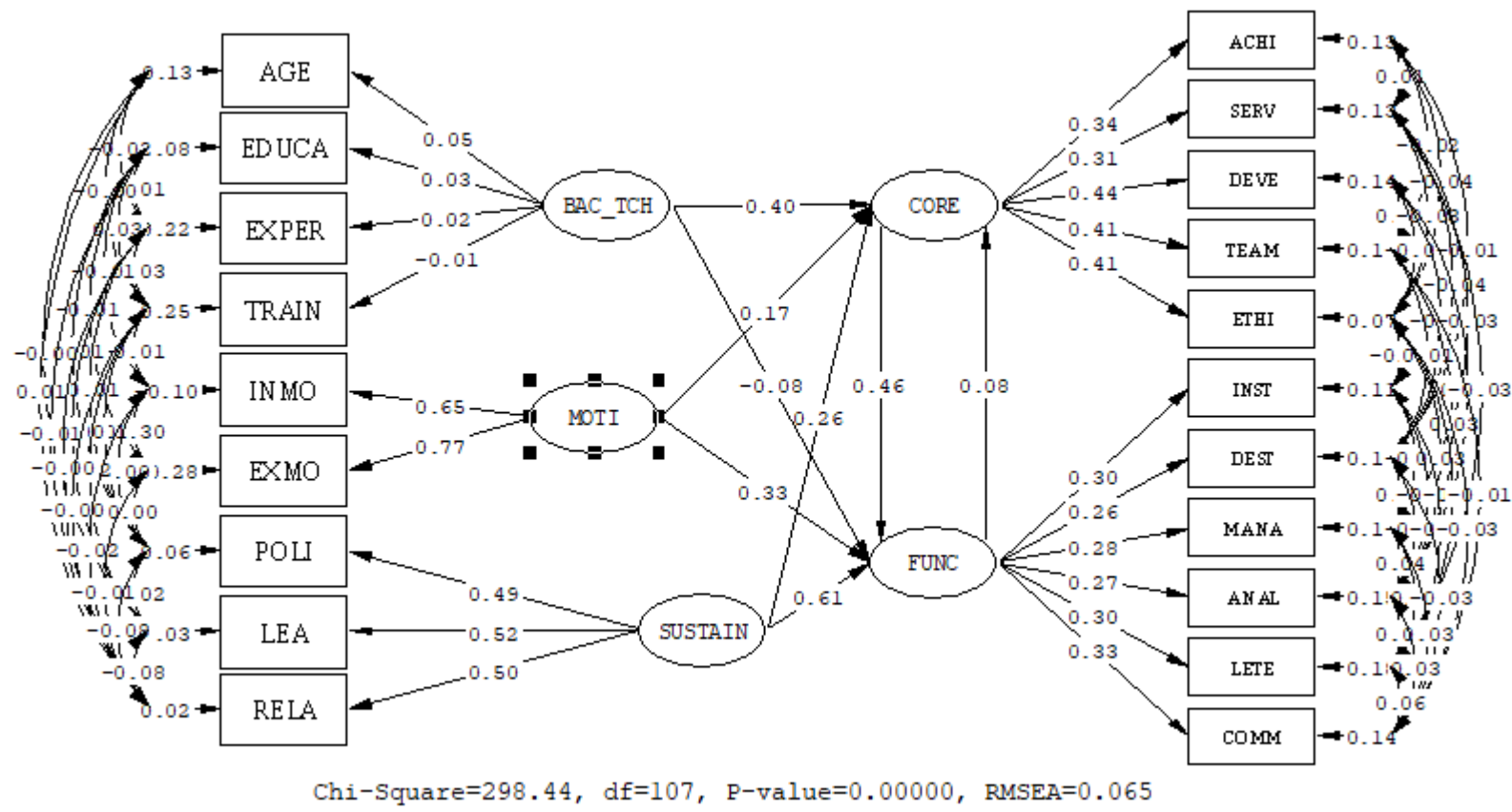
ตัวแปรเหตุ	HOME			MOTI			SUSTAIN			CORE		
ตัวแปรผล	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
CORE	-	0.01 (0.02)	0.41 (0.51)	-	0.03 (0.07)	0.20 (0.07)	-	0.06 (0.15)	0.32 (0.62)	0.04 (0.07)	0.04 (0.07)	-
FUNC	-	0.19 (0.32)	0.11 (0.58)	-	0.09 (0.18)	0.53 (0.19)	-	0.15 (0.21)	0.76 (0.81)	0.47 (0.25)	0.47 (0.25)	-
ค่าสถิติ	$\chi^2 = 298.44$, $df = 107$, $p = .00$, $GFI = .93$, $AGFI = .87$, $CFI = .98$, $NFI = .98$, $SRMR = .01$, $RMSEA = .065$											
ตัวแปร ความเที่ยง	AGE	EDUCA	EXPER	TRAIN	INMO	EXMO	POLI	LEAD	RELA	ACHI		
	0.01	0.03	0.01	0.01	0.53	0.73	0.54	0.62	0.62	0.53		
ตัวแปร ความเที่ยง	SERV	DEVE	TEAM	ETHI	INST	DEST	MANA	ANAL	LETE	COMM		
	0.48	0.62	0.64	0.76	0.63	0.55	0.50	0.51	0.52	0.62		
สมการโครงสร้างของตัวแปร			CORE	FUNC								
R-SQUARE			0.56	0.76								

ตารางที่ 27 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์หือทธิพลของตัวแปรในโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี (ต่อ)

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร	CORE	FUNC	HOME	MOTI	SUSTAIN
CORE	1				
FUNC	0.86**	1			
HOME	0.62**	.050 **	1		
MOTI	0.44**	0.57**	0.31**	1	
SUSTAIN	0.63**	0.71**	0.65**	0.50**	1

หมายเหตุ **p>0.01

Prince of Songkla University
Pattani Campus



ภาพที่ 14 โมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์มี

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ประชากร คือ ครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ทั้งหมด 9 โรงเรียน จำนวน 583 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 420 คน ขั้นตอนแรกซึ่งใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงโรงเรียนเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ทั้งหมด 9 โรงเรียน ขั้นตอนที่สอง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายให้ได้จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 420 คน จากประชากรทั้งหมด 583 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) จำนวน 20 ตัวแปร และตัวแปรแฝง (latent variable) จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยภูมิหลังของครู วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัว ประกอบด้วย อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และประสบการณ์ฝึกอบรม 2) ปัจจัยแรงจูงใจ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัว ประกอบด้วยแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก 3) ปัจจัยค้ำจุน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความสัมพันธ์ในองค์กร 4) สมรรถนะหลัก วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัว ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ตีการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม จรรยาบรรณ 5) สมรรถนะประจำสายงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัว ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสำหรับครู จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุระดับชั้นที่สอน ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์สอน

ประสบการณ์การฝึกอบรม เงินเดือน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ตอนที่2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ประกอบสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งเป็นเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับโดยแต่ละระดับมีความหมายและเกณฑ์การให้คะแนน ตอนที่3) แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายและเกณฑ์การให้คะแนน การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่า การตรวจความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่มุ่งวัด (Item Objective Congurance; IOC) มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.767 ถึง 0.980 แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีคุณภาพอยู่ในระดับมากมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ขององค์ประกอบพบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกโมเดลการวัดองค์ประกอบ แสดงว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นตรงความตรงเชิงโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง สัมประสิทธิ์การกระจาย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยใช้โปรแกรม LISREL

สรุปผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี ระดับวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีประสบการณ์ฝึกอบรม 21-50 ชม./ปี เงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และวัฒนธรรม ภาษาไทยและคณิตศาสตร์ จำนวนใกล้เคียงกันตามลำดับ

1.1องค์ประกอบด้านปัจจัยภูมิหลังของครู

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานพบว่าค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวพบว่ามีค่าแตกต่างกัน (CV=23.35, 0.146, 32.77, 29.77) เมื่อพิจารณาความเบ้และความโด่งพบว่าตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีความเบ้เป็นบวกซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ขวา แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าคะแนนในแต่ละตัวบ่งชี้ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย สำหรับความโด่งมีค่าเป็นลบ 2 ตัวบ่งชี้

ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ฝึกอบรม แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายค่อนข้างมากนั่นคือไค้การแจกแจงมีลักษณะเตี้ยแบนกว่าไค้การแจกแจงปกติ และมีค่าเป็นบวก 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายค่อนข้างน้อยนั่นคือไค้การแจกแจงมีลักษณะสูงกว่าไค้การแจกแจงปกติ

1.2 องค์ประกอบด้านปัจจัยแรงจูงใจ

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานพบว่าแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก(Mean=4.291, 4.061 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่าแรงจูงใจภายนอกมีสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับกับแรงจูงใจภายใน (CV=13.74, 13.12 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาความเบ้และความโด่ง พบว่า 2 ตัวบ่งชี้ มีค่าความเบ้เป็นลบซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ สำหรับค่าความโด่งของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 2 ตัว มีการกระจายค่อนข้างมากนั่นคือไค้การแจกแจงมีลักษณะเตี้ยแบนกว่าไค้การแจกแจงปกติ

1.3 องค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานพบว่าทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัว มีลักษณะการกระจายใกล้เคียงกันมีค่าอยู่ระหว่าง 12.53-13.85 เมื่อพิจารณาความเบ้และความโด่งพบว่าทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าความเบ้เป็นลบซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบเบ้ซ้าย สำหรับค่าความโด่งมีค่าเป็นลบ 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความสัมพันธ์ในองค์กร และมีค่าเป็นบวก 1 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายค่อนข้างน้อยนั่นคือไค้การแจกแจงมีลักษณะสูงกว่าไค้การแจกแจงปกติ

1.4. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ผลการศึกษาระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวม พบว่าครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก(Mean=4.049) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก(Mean=4.136) โดยตัวบ่งชี้ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีคะแนนสูงสุด (Mean=4.223) รองลงมาตัวบ่งชี้ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Mean=4.219, 4.132) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก(Mean=4.220) โดยตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีคะแนนสูงสุด (Mean=4.050) รองลงมา ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Mean=4.031, 4.003) ตามลำดับ

2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครู

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูเป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 11 ตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรจำนวน 55 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และที่ระดับ .01 จำนวน 26 คู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวก 16 คู่ สหสัมพันธ์ทางลบ 13 คู่ คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือตัวแปรนโยบายและการบริหารกับภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .781 รองลงมาคือตัวแปรสมรรถนะหลักกับสมรรถนะประจำสายงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .781 และคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ตัวแปรประสบการณ์ทำงานกับความสัมพันธ์ในองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .001

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านภูมิหลังของครู จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .017-.184 คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรระดับวุฒิการศึกษากับประสบการณ์ฝึกอบรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .184 รองลงมาคือ คู่ตัวแปรอายุกับประสบการณ์ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .125 และคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือตัวแปรอายุกับประสบการณ์ฝึกอบรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .017

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านปัจจัยแรงจูงใจ พบว่าตัวแปรแรงจูงใจภายในกับแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .620

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านปัจจัยค้ำจุน จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .586-.781 คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรนโยบายการบริหารงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .781 รองลงมาคือ คู่ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .653

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะครู พบว่าตัวแปรด้านสมรรถนะหลักกับตัวแปรด้านสมรรถนะประจำสายงาน มีความสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .737

เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1990.972 ($p=.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีไกเซอร์-ออลคิน Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่า .874

แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอมือง จังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นโมเดลที่มีตัวแปรแฝงหรือโมเดลการวัด

3. ผลการพัฒนาและวิเคราะห์ความตรงของโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอมือง จังหวัดปัตตานี

3.1 ผลการพัฒนาโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอมือง จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 3 ตัว คือ ปัจจัยภูมิหลังของครู ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว คือสมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน และมีตัวสังเกตในโมเดลทั้งหมด 20 ตัว

3.2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอมือง จังหวัดปัตตานี ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่าค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 298.44 ($p = .00$) ท็องศาอิสระ 107 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ .87 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .98 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ($SRMR$) เท่ากับ .010 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน ($RMSEA$) เท่ากับ .065 และค่า NFI เท่ากับ .98 ถึงแม้ว่าค่า χ^2 จะมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาค่า χ^2 / df ที่มีค่าน้อยกว่า 3 ค่า CFI , GFI และ NFI มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่า $RMSEA$ มีค่าใกล้เคียง .06 ดัชนี $SRMR$ ที่มีค่าต่ำกว่า .08 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hooper et al., 2008) ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือโมเดลมีความตรง

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-SQUARE) ของสมการโครงสร้างของสมรรถนะหลัก มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.56 แสดงว่าตัวแปรในโมเดล ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมและมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลักได้ร้อยละ 56 เมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .76 แสดงว่าตัวแปรในโมเดล ซึ่งประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และ

ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงาน ได้ร้อยละ 76

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สูงที่สุดคือ ตัวแปรด้านปัจจัยค้ำจุน รองลงมาคือตัวแปรด้านปัจจัยแรงจูงใจ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .32 และ .20 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะประจำสายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สูงที่สุดคือ ตัวแปรด้านปัจจัยค้ำจุน รองลงมาคือตัวแปรด้านปัจจัยแรงจูงใจ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .76 และ .53 ตามลำดับ แสดงว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานภาวะผู้นำของผู้บริหารและความสัมพันธ์ในองค์กรก็เป็นสาเหตุที่ทำให้มีสมรรถนะครูทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงานสูงและดีขึ้นด้วย และครูที่ได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกเป็นสาเหตุทำให้มีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงานสูงและดีขึ้น ส่วนปัจจัยด้านภูมิหลังของครู ได้แก่ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและประสบการณ์ฝึกอบรม พบว่า ส่งผลทางบวกและทางลบต่อสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครู เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า ตัวบ่งชี้ด้านอายุมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาตัวบ่งชี้ด้านระดับวุฒิการศึกษา

จากผลการพัฒนาโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอมะนัง จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานมากที่สุด คือ ตัวแปรด้านปัจจัยค้ำจุน รองลงมา ด้านปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยภูมิหลังของครู ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากโมเดลตามทฤษฎีและผลการวิจัยที่นำเสนอข้างต้นนั้น ยังมีประเด็นที่น่าสนใจ 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอมะนัง จังหวัดปัตตานี ประเด็นที่ 2 . ผลการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอมะนัง จังหวัดปัตตานี

1. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอมะนัง จังหวัดปัตตานี จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก(Mean=4.049) และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า สมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก(Mean=4.136) โดยตัวบ่งชี้ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีคะแนนสูงที่สุด

แสดงว่าครูส่วนใหญ่ปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของวิชาชีพครู ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนทั้งทางกาย วาจา และใจ ดำเนินชีวิตได้ถูกต้องดีงามเหมาะสมกับฐานะของตนเอง ยึดมั่นในอุดมการณ์ ปกป้องเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพครู ดังนั้นสมรรถนะในด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีคะแนนสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ อินตะวงศ์ (2554) ครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากโดยมีตัวบ่งชี้ของสมรรถนะที่อยู่ในระดับมาก คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และยังสอดคล้องงานวิจัยของชูลิพร ใช้ปัญญา (2550) ได้ศึกษา สมรรถนะของครูสุศึกษาที่สอนประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในพบว่าสมรรถนะครูที่มีสูงที่สุดคือ ความประพฤติ วินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณ ซึ่งอยู่ในระดับมากและสอดคล้องงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ดั่งทา (2558, บทคัดย่อ) สมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) มีผลการ ประเมินอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยด้านที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด คือ วินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และการบริการที่ดี ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องงานวิจัยของอังคณา บุญพามี (2557) การพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี พบว่าระดับสมรรถนะหลัก ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ระดับสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านจริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู และยังสอดคล้องงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน (2558) ได้ศึกษาสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม พบว่าสมรรถนะหลัก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับตามค่ามัธยมาเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการ ท างานเป็นทีม เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) โดยรวมอยู่ในระดับมาก(Mean=4.220) โดยตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีคะแนนสูงสุด (Mean=4.050) แสดงว่าครูส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน และมีการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการทำงาน การรู้จักอยู่ร่วมกันในสังคมให้แก่ผู้เรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียนด้วยจะเน้นด้านผลสัมฤทธิ์อย่างเดียวไม่ได้ และครูจะต้องแนะนำทางเลือกในการแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียน รู้จักช่วยป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกคนได้ทั่วถึงทันเหตุการณ์ ครูจะต้องยอมรับฟังปัญหาของผู้เรียน และครูจะต้องแนะนำทางเลือกในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณญา สิงห์ทอง (2560) การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน และยังคงคล่องงานวิจัยของ กนิษฐา คุณมี (2557) ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1-5 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานีเขต 1-5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่าครูต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการ พัฒนาผู้เรียนและสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด

จากการวิจัยพบว่าตัวแปรภูมิหลังของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวบ่งชี้ คือ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและประสบการณ์ฝึกอบรม เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า ตัวบ่งชี้ด้านอายุมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาตัวบ่งชี้ระดับวุฒิการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาลบปริญญาตรีและมีอายุมาก มีความขยันต่อการทำงาน แสดงถึงความสามารถต่อความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ดี จึงทำให้สมรรถนะครูสูงขึ้นตามไปด้วย แต่จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภูมิหลังของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนส่วนใหญ่จะส่งผลต่อทางบวก ซึ่งจากการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงว่าปัจจัยภูมิหลังของครูมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อตัวแปรสมรรถนะครูซึ่งได้รับอิทธิพลทางตรงต่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก จึงสามารถกล่าวได้ว่าแรงจูงใจของครูจะต้องเกิดจากความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครูพร้อมเห็นความสำคัญของวิชาชีพครู จึงจะส่งผลให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานจะต้องสอนอย่างเต็มความสามารถและมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนดังนั้นแรงจูงใจของครูก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นไปด้วย จึงทำให้แรงจูงใจของครูมีผลต่อสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสอดคล้องผลงานวิจัยของ วิภาคนก เต็งประกอบกิจ (2555) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.49$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาทจังหวัดชัยนาท มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม 2545 ครูทุกคนต้องปฏิบัติตนให้มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบการจัดการศึกษาต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดให้มีการประกันคุณภาพภายใน และภายนอกสถานศึกษา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงความก้าวหน้าในวิชาชีพขึ้นอยู่กับผลงานและการพัฒนาตนเอง ทำให้ครูยุคใหม่ต้อง

ได้รับการอบรมพัฒนาและปรับปรุง เปลี่ยนแปลงทัศนคติ แนวความคิดของตนเองมากขึ้น ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับของวรพจน์ สิงหราช (2548) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าแรงจูงใจทำให้พฤติกรรมของมนุษย์มีพลัง มีทิศทาง และมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรหรือในโรงเรียน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความต้องการและการแสดงออกมา โดยตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกันแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกมาเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง

ส่วนตัวแปรด้านปัจจัยค้ำจุน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ นโยบายและการบริหารงานภาวะผู้นำของผู้บริหารและความสัมพันธ์ในองค์กร แสดงว่าครูที่ได้รับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในหน่วยงานองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงว่าผู้บริหารต้องมีหลักการพิจารณาการมอบหมายบุคลากรให้เหมาะสม จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และยังมีความพึงพอใจต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บริหารผู้ ดังนั้นผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับครูในโรงเรียน พร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดความรู้ และยังส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่วนในด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ครูต้องสร้างความสามัคคีกันและให้ความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของครูภายในโรงเรียน ดังนั้นปัจจัยค้ำจุนก็เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานให้มีผลทางบวกดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤป สืบวงษา (2552) การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามกรอบภาระงานที่สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสถานศึกษาสามารถพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะวิชาชีพ ทำให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดีมีปัญญา สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556) ที่กล่าวว่า การดำเนินงานด้านบุคคลที่

เกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มความชำนาญอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกทางความคิด และวิธีการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปตามบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยข้างต้นพบว่าระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา ครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแต่ละตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครู พบว่ามี 2 ตัวบ่งชี้ที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดภายในตัวของครู คือ บ่งชี้คือด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เช่นผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูหาความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน

1.2 จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรสมรรถนะครูทางบวก คือ ตัวแปรด้านปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนั้นผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับครูในโรงเรียน พร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดความรู้ และยังส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้สมรรถนะของครูในการปฏิบัติงานสูง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ปรับเปลี่ยนแบบประเมินผลและวิธีที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะครูให้ เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสังคม รวมทั้งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ สถานศึกษา

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูและตัวแปรที่เกิดจากผลของสมรรถนะครู เช่น ตัวแปรด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความสุขความเครียดในการเรียน และด้านอื่นๆ

2.3 .ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเชิงสาเหตุของสมรรถนะครูทุกสังกัด ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรว่าส่งผลต่อสมรรถนะครูแตกต่างกันหรือไม่

บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอก การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กาญจนา ตรีรัตน์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กนิษฐา คุณมี. (2557). ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1-5. ประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่6.
- กรรณา โถชาวี, ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, ทะนงศักดิ์คุ้มไข่น้ำ, และวาโร เพ็งสวัสดิ์. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จินตนา ชูสังข์. (2549). ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุลีพร ไข่มุก. (2550). สมรรถนะของครูสุศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาสุศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ทิพอาภา กลิ่นคำหอม. (2556). *โมเดลเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากอิทธิพลของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). *ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤตย์ร่ำภา ททรัพย์ไพบูลย์. (2556). *การพัฒนาตัวแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นฤป สีบวงษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- เบญจวรรณ อินตะวงค์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปริญานุช ทองสุข. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์ศักดิ์ ด้วงทา. (2557). *สมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิณสุดา สิริธรรังศรี. (2552). *รายงานการวิจัย ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี*.
- ภัทรดนัย ประสานตรี. (2556). *แรงจูงใจในการเล่นกีฬาบาสเกตบอลของนักกีฬาบาสเกตบอลในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 40*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเรียนรู้พลศึกษา.
- ภาวิณี บุญเสริม. (2546). *การวิเคราะห์องค์ประกอบและศึกษาภูมิหลังที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพของครูนาฏศิลป์ระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- มันทนา ทิมมณี. (2553). *ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนโรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรีจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมธัส วันแอะละ. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามในระดับมัธยมศึกษาเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รัศมี เลิศอารมณ. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจิราพรรณ คงช่วย. (2554). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรพจน์ สิงหราช. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิภาภนก เต็งประกอบกิจ. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดเทศบาลเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วิไลวรรณ จันทิพย์. (2552). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- วัชรินทร์ ล้ออุทัย. (2554). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณญา สิงห์ทอง. (2560). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก.
- สุพิชฌาย์ คูศรีเทพประทาน. (2551). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- สุพรรณณี กุเหล็กคำ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการสอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.*
- สุรเดช อนันต์สวัสดิ์. (2554). *โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุรีย์พร รุ่งกำจัด. (2556). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- อเนกกุล กรีแสง. (2520). *จิตวิทยาการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน. (2558). *สมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม. ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- อังคณา บุญพามี. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี.*

ภาษาอังกฤษ

- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variable*. New York: Wiley.
- Chang, J.J. and Yeh, T.M. (2011). *Taiwanese technical EDUCAn teachers' profession development: An examination of some critical factors*. *Teaching and Teacher EDUCAn* 27:165-173.
- Cooley, W. W. (1978). *Explanatory observational studies*. *EDUCAn researcher*, 7(9), 9-15.
- Cooper, R.K., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ intelligence in leadership and organization*. New York : Grosser & Putnum.
- Diamantolopoulos, A. & Sigua, A.D. (2000). *Introducing LISREL : A guide for the uninitiated*. Sage Publications, London.
- Grangeat, M. and Gray, P. (2007). *Factors influencing teaching teacher' professional competence development*. *Journal of Vocational EDUCAn and Training* 59(4):485-501.
- Hair, J. F., Anderson, R.E., Tatham, R. L & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis (5th ed.)*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Hu & Bentler (1999). Cutoff criteria for fit indexes in variance structure analysis: Conventional criteria versus new alternative, *structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55
- Joreskog, K, Sorbom, D. (1993). *LISREL8: Structural Equation Modeling with the Simplis Command Language*. Chicago: Scientific Software International.
- Kaplan, D (2000). *Structural Equation Model : foundation and extension*. Sage Publication, Thousand Oake.
- Kline, Rex B. (2011). *Principles and practice of Structural Equation Modeling*. 3rd ed. New York: THE GUILFORD PRESS.
- Marcoulides, G. A., & Schumacker, R. E. (2001). *New developments and techniques in structural equation modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- McDonald, R.P. & Ring Ho, M. (2002). *Principles and practice in reporting Structural Equation analysis*. *Psychological methods*. 7(3), 64-82.

Schumacker, R. E., and Lomax, R. G (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah. NJ : Lawrence Erlbaum Associates.

Wu. J. M. and Lin, C. S. (2011). *Teacher' Professional Growth: Study on professional Colges/University of Technology*. The Journal of American Academy of Bussiness 16(2): 197-208.

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. รศ.ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต อาจารย์ประจำคณะวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
2. ผศ.ดร.จารุวัจน์ สองเมือง อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยฟาฏอนี
3. ดร.อิสมาอีล ราว็อบ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยฟาฏอนี
4. อาจารย์อะเดช มุทะจันท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
5. อาจารย์สุกรี แวมุซอ รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ภาคผนวก ข
การหาคุณภาพเครื่องมือ

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของ
สมรรถนะครู

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
	สมรรถนะหลัก ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน							
1. ท่านมีการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
2. ท่านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
3. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์	1	0	0	1	1	3	0.6	เลือกไว้
4. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างคุณภาพ	1	0	1	1	1	4	0.8	เลือกไว้
5. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	1	1	0	1	1	4	0.8	เลือกไว้
6. ท่านมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
7. ท่านได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
ด้านการบริการที่ดี								
8. ท่านให้บริการด้วยความตั้งใจและเต็มใจ	1	0	1	1	1	4	0.8	เลือกไว้
9. ท่านพูดจาไพเราะยิ้มแย้มต่อนักเรียนหรือผู้ปกครองที่มาบริการ	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
10. ท่านให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทันใจ	1	0	1	1	1	4	0.8	เลือกไว้
11. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ และนำมาปรับปรุงแก้ไข	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
ด้านการพัฒนาตนเอง								
12. ท่านศึกษาหาความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	0	1	1	1	4	0.8	เลือกไว้
13. ท่านสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
14. ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
15. ท่านเข้ารับการอบรม/ประชุมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	1	0	1	1	1	4	0.8	เลือกไว้
16. ท่านสมัครเป็นสมาชิกสมาคม/ชมรม หรือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู	1	0	0	1	1	3	0.6	เลือกไว้
ด้านการทำงานเป็นทีม								
17. ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
18. ท่านมักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยไม่รอให้เพื่อนขอร้อง	1	1	-1	1	1	3	0.6	เลือกไว้
19. ท่านกล้าวยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนทำงานได้ดี	1	1	0	1	1	4	0.8	เลือกไว้
20. ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพให้เกิดในทีมงาน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
21. ท่านแสดงบทบาทเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู								
22. ท่านปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของวิชาชีพครู	1	-1	0	1	1	2	0.4	ตัดทิ้ง
23. ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนทั้งทางกาย วาจา และใจ	1	0	1	1	1	4	0.8	เลือกไว้
24. ท่านดำเนินชีวิตได้ถูกต้องดีงามเหมาะสมกับฐานะของตนเอง	1	1	0	1	1	4	0.8	เลือกไว้
25. ท่านใช้สิทธิของตนเองโดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
26. ท่านมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	1	1	0	1	1	4	0.8	เลือกไว้
27. ท่านยึดมั่นในอุดมการณ์ ปกป้องเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
28. ท่านยกย่องบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ครู	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
29. ท่านเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพครู	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
30. ท่านปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่และยอมรับผล ในการกระทำของตนเอง	1	1	0	1	1	4	0.8	เลือกไว้
สมรรถนะประจำสายงาน								
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้								
31. ท่านสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	1	-1	0	1	1	2	0.4	ตัดทิ้ง
32. ท่านสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของเรียน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
33. ท่านสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการ	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
34. ท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
35. ท่านให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้	1	1	0	1	1	4	0.8	เลือกไว้
36. ท่านใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
37. ท่านนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้พัฒนาการ จัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
38. ท่านมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระที่สอน	1	-1	-1	1	1	1	0.2	ตัดทิ้ง
39. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
40. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการ ทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมให้แก่ผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนาผู้เรียน								
41. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
42. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
43. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้เรียนภูมิใจในภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรมไทย	1	1	-1	1	1	4	0.8	เลือกไว้
44. ท่านนำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนมาช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และด้านพฤติกรรม	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
45. ท่านช่วยป้องกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกคนได้ทั่วถึงทันเหตุการณ์	1	1	0	1	1	4	0.8	เลือกไว้
46. ท่านยอมรับฟังปัญหาของผู้เรียน และแนะนำทางเลือกในการแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน								
47. ท่านจัดป้ายนิเทศ มุมข่าวสาร และมุมการอ่านที่ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
48. ท่านจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
49. ท่านและผู้เรียนร่วมกันกำหนดกฎ กติกา และข้อตกลงในชั้นเรียน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
50. ท่านกำกับดูแลให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎ กติกาของชั้นเรียนอย่างเคร่งครัด	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
51. ท่านดูแลจัดชั้นเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	1	1	-1	1	1	4	0.8	เลือกไว้
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน								
52. ท่านสำรวจปัญหาของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	1	1	0	1	1	4	0.8	เลือกไว้

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
53. ท่านสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
54. ท่านวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
55. ท่านสามารถรวบรวมข้อมูล และประมวลหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
56. ท่านสามารถวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	1	1	0	1	1	4	0.8	เลือกไว้
57. ท่านจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนทุกภาคเรียน	1	1	0	1	1	4	0.8	เลือกไว้
ด้านภาวะผู้นำครู								
58. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงาน ร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและ วิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
59. ท่านชักชวนให้เพื่อนร่วมงานผลิตนวัตกรรมทางการศึกษา โดยท่านปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้ดู	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
60. ท่านสามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด	1	1	-1	1	1	4	0.8	เลือกไว้
61. ท่านสามารถชักชวนให้เพื่อนร่วมงานเต็มใจปฏิบัติงานอย่างแข็งขันโดยปราศจากคำสั่งของผู้บริหาร	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
62. ท่านสามารถชักชวนให้เพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้								
63. ท่านประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	1	1	-1	1	1	4	0.8	เลือกไว้

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
64. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน	1	0	1	1	1	4	0.8	เลือกไว้
65. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
66. ท่านสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
67. ท่านเชิญวิทยากรในท้องถิ่นมาให้ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
68. ท่านเชิญผู้ปกครองนักเรียนให้เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของโรงเรียน เช่น กิจกรรมวันแม่	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
69. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองร่วมประเมินผลและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของ
แรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
แรงจูงใจภายใน								
1.ท่านรักและและศรัทธาในวิชาชีพครูจึงส่งผลให้ท่านตั้งใจปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
2.ท่านเห็นความสำคัญของวิชาชีพครูจึงส่งผลให้ท่านตั้งใจปฏิบัติงาน	1	0	1	1	1	4	0.8	เลือกไว้
3.ท่านต้องการให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นจึงส่งผลให้ท่านตั้งใจปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
4.ท่านมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน	0	-1	0	1	1	1		เลือกไว้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
5. ท่านภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ ผู้เรียน	1	-1	1	1	1	3	0.6	เลือกไว้
แรงจูงใจภายนอก								
6. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร	0	1	1	1	1	4	0.8	เลือกไว้
7. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำ งานไปทำต่อที่บ้าน	0	1	0	1	1	3	0.6	เลือกไว้
8. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ ดีกว่า	0	1	1	1	1	4	0.8	เลือกไว้
9. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อโอกาสสนับสนุนขอ ผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในงาน ที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
10. ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงาน ที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้	1	1	-1	1	1	3	0.6	เลือกไว้
11. เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภารกิจที่ท่าน ปฏิบัติหน้าที่อยู่	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
12. ท่านตั้งใจปฏิบัติงาน เพราะต้องการให้ ผู้บริหารขึ้นเงินเดือน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
13. ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อ เปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
14. ท่านมีความพึงพอใจที่ทำงานอย่าง เต็มความรู้ ความสามารถในความรับผิดชอบ ของท่านในหน่วยงานนี้	1	1	-1	1	1	3	0.6	เลือกไว้

ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
15. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	1	-1	-1	1	1	1	0.2	ตัดทิ้ง
16. ท่านรู้สึกภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารยกย่อง ชื่นชมท่านที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
17. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อที่จะได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหาร หรือเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
นโยบายและการบริหารงาน								
18. นโยบายและการบริหารงาน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในหน่วยงานองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
19. ผู้บริหารมีหลักการพิจารณาการมอบหมายบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
20. นโยบายและการบริหารงานมีความเหมาะสมกับหน่วยงานองค์กร	1	1	0	1	1	4	0.8	เลือกไว้
21. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	1	1	0	1	1	4	0.8	เลือกไว้
22. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บริหารผู้	1	1	0	1	1	4	0.8	เลือกไว้
ภาวะผู้นำผู้บริหาร								
23. ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
24. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ท่านตั้งใจปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้

ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
25. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือและปฏิบัติตามตามความต้องการของผู้บริหารอย่างเต็มความสามารถ	1	1	-1	1	1	3	0.6	เลือกไว้
26. ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ท่านคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
27. ผู้บริหารแนะนำวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
28. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
29. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
30. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
31. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
32. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
ความสัมพันธ์ในองค์กร								
33. ผู้บริหารยินดีให้คำปรึกษาและช่วยเหลือท่านเมื่อท่านมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้

ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
34.เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำปรึกษาท่าน เมื่อมีปัญหา	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
35.ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกต่อ เพื่อนร่วมงานได้	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
36.ท่านและเพื่อนร่วมงานจะหักทลายกัน ด้วยกิริยา วาจา สุภาพ	1	1	0	1	1	4	0.8	เลือกไว้
37.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี กันและให้ความช่วยเหลือกันในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
38.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสร่วม กิจกรรมพบปะสังสรรค์กันนอกเหนือ จากเวลางาน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
40.ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการ ปฏิบัติงานและหน้าที่จากบุคลากร ภายในหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้
41.ท่านและหัวหน้าหมวดวิชามีความ ใกล้ชิดและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	1	1	1	1	1	5	1	เลือกไว้

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

Prince of Songkla University
Pattani Campus



แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
สามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง
จังหวัดปัตตานี ข้อความที่ได้อาจจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะที่
สูงขึ้น
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของครู
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครู
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
3. ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเป็น
ความลับและท่านจะไม่ได้ได้รับความกระทบกระเทือนใดๆทั้งสิ้น
4. กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อและผู้วิจัยขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายมักดา จะปะกียา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของครู

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ.....ปี 1.อายุต่ำกว่า 25ปี 2. อายุ 26-35 ปี
 3.อายุ 36-45 ปี 4.อายุ 46 ปีขึ้นไป
3. โรงเรียนที่สอน
 1.ศานติธรรมวิทยา 2. วิทยาลัยอิสลามมูลนิธิ 3.สตรีพัฒนศึกษา
 4.จงรักภักดีวิทยา 5.ปยุตประชารักษ์ 6.ศาสนูปถัมภ์
 7.เตรียมศึกษาวิทยา 8.บำรุงอิสลาม 9.พัฒนาอิสลาม
4. วุฒิการศึกษา
 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี (14 ปี) 2.ปริญญาตรี (16 ปี)
 3.ปริญญาโท (18 ปี) 4.ปริญญาเอก (22 ปี)
5. ประสบการณ์การทำงานอาชีพครู.....ปี
 ต่ำกว่า 1ปี 1-5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี มากกว่า 20 ปี
5. จำนวนชั่วโมงที่เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง.....ชม./ปี
 1.ต่ำกว่า20ชม./ปี 2.21-50 ชม./ปี 3.51-80ชม./ปี 4.มากกว่า 80ชม./ปี
6. เงินเดือน.....บาท
 1. 5,000-10,000 2. 10,001-15,000 3. 15,000 ขึ้นไป
7. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน 1. ภาษาไทย 2. สังคมศึกษาและวัฒนธรรม
 3. อังกฤษ 4. คณิตศาสตร์
 5. วิทยาศาสตร์ 6. สุขศึกษาและพลศึกษา
 7. ศิลปะ 8. การงานอาชีพและเทคโนโลยี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครู

ให้ท่านพิจารณาข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของท่าน

- 5 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามพฤติกรรมดังกล่าวในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามพฤติกรรมดังกล่าวในระดับมาก
3 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามพฤติกรรมดังกล่าวในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามพฤติกรรมดังกล่าวในระดับน้อย
1 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามพฤติกรรมดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
สมรรถนะหลัก ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านมีการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน					
2. ท่านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน					
3. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์					
4. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างคุณภาพ					
5. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน					
7. ท่านได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
ด้านการบริการที่ดี					
8. ท่านให้บริการด้วยความตั้งใจและเต็มใจ					
9. ท่านพูดจาไพเราะยิ้มแย้มต่อนักเรียนหรือผู้ปกครองที่มาบริการ					
10. ท่านให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทันใจ					
11. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ และนำมาปรับปรุงแก้ไข					
ด้านการพัฒนาตนเอง					
12. ท่านศึกษาหาความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ อยู่เสมอ					
13. ท่านสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
14. ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ					
15. ท่านเข้ารับการอบรม/ประชุมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ					
16. ท่านสมัครเป็นสมาชิกสมาคม/ชมรม หรือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู					
ด้านการทำงานเป็นทีม					
17. ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานร่วมกัน					
18. ท่านมักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยไม่รอให้เพื่อนขอร้อง					
19. ท่านกล่าวยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนทำงานได้ดี					
20. ท่านสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพให้เกิดในทีมงาน					
21. ท่านแสดงบทบาทเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์					
ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
22. ท่านปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของวิชาชีพครู					
23. ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนทั้งกายวาจาและใจ					
24. ท่านดำเนินชีวิตได้ถูกต้องดีงามเหมาะสมกับฐานะของตนเอง					
25. ท่านใช้สิทธิของตนเองโดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
26. ท่านมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
27. ท่านยึดมั่นในอุดมการณ์ ปกป้องเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู					
28. ท่านยกย่องบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู					
29. ท่านเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพครู					
30. ท่านปฏิบัติตนตามบทบาท หน้าที่และยอมรับผลในการกระทำของตนเอง					
สมรรถนะประจำสายงาน					
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้					
31. ท่านสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของเรียน					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
32. ท่านสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ					
33. ท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
34. ท่านให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้					
35. ท่านใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน					
36. ท่านนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้					
ด้านการพัฒนาผู้เรียน					
37. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน					
38. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมให้แก่ผู้เรียน					
39. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี					
40. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน					
41. ท่านยอมรับฟังปัญหาของผู้เรียน และแนะนำทางเลือกในการแก้ไขปัญหา					
42. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้เรียนภูมิใจในภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรมไทย					
43. ท่านนำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนมาช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และด้านพฤติกรรม					
44. ท่านช่วยป้องกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกคนได้ทั่วถึงทันเหตุการณ์					
45. ท่านยอมรับฟังปัญหาของผู้เรียนและแนะนำทางเลือกในการแก้ไขปัญหา					
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน					
46. ท่านจัดป้ายนิเทศและมุมการอ่านที่ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้					

เรียนรู้สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
47. ท่านจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน					
48. ท่านและผู้เรียนร่วมกันกำหนดกฎ กติกา และข้อตกลงในชั้นเรียน					
49. ท่านกำกับดูแลให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎ กติกาของชั้นเรียนอย่างเคร่งครัด					
50. ท่านดูแลจัดชั้นเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข					
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
51. ท่านสำรวจปัญหาของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
52. ท่านวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
53. ท่านสามารถรวบรวมข้อมูล และประมวลหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ					
54. ท่านสามารถวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน					
55. ท่านจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนทุกภาคเรียน					
56. ท่านสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
ด้านภาวะผู้นำครู					
57. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงาน ร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและ วิชาชีพ					
58. ท่านชักชวนให้เพื่อนร่วมงานผลิตนวัตกรรมทางการศึกษา โดยท่านปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้ดู					
59. ท่านสามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด					
60. ท่านสามารถชักชวนให้เพื่อนร่วมงานเต็มใจปฏิบัติงานอย่างแข็งขันโดยปราศจากคำสั่งของผู้บริหาร					
61. ท่านสามารถชักชวนให้เพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้					

เรียนรู้สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
62. ท่านประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้					
63. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน					
64. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้					
65. ท่านสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน					
66. ท่านเชิญวิทยากรในท้องถิ่นมาให้ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น					
67. ท่านเชิญผู้ปกครองนักเรียนให้เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของโรงเรียน เช่น กิจกรรมวันอาชูรอ					
68. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองร่วมประเมินผลและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน					

ตอนที่ 3 ด้านแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
แรงจูงใจภายใน					
1. ท่านรักและและศรัทธาในวิชาชีพครูจึงส่งผลให้ท่านตั้งใจปฏิบัติงาน					
2. ท่านเห็นความสำคัญของวิชาชีพครูจึงส่งผลให้ท่านตั้งใจปฏิบัติงาน					
3. ท่านต้องการให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นจึงส่งผลให้ท่านตั้งใจปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มความสามารถ					
4. ท่านมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน					
5. ท่านภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน					
แรงจูงใจภายนอก					
6. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร					

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
7. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน					
8. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า					
9. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่ออาสาสมัครของผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
10. ท่านมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงกับงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้					
11. เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภารกิจที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่					
12. ท่านตั้งใจปฏิบัติงาน เพราะต้องการให้ผู้บริหารขึ้นเงินเดือน					
13. ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน					
14. ท่านมีความพึงพอใจที่ทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถใน ความรับผิดชอบของท่านในหน่วยงานนี้					
15. ท่านรู้สึกภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารยกย่อง ชื่นชมท่านที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
16. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อที่จะได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน					
นโยบายและการบริหารงาน					
17. นโยบายและการบริหารงาน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในหน่วยงานองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
18. ผู้บริหารมีหลักการพิจารณาการมอบหมายบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน					
19. นโยบายและการบริหารงานมีความเหมาะสมกับหน่วยงานองค์กร					
20. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
21. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามปฏิบัติงานจากผู้บริหาร					

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำผู้บริหาร					
22. ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน					
23. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ท่านตั้งใจปฏิบัติงาน					
24. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือและปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้บริหารอย่างเต็มความสามารถ					
25. ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ท่านคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร					
26. ผู้บริหารแนะนำวิธีการปฏิบัติงานต่างๆเพื่อให้ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์					
27. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง					
28. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้					
29. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
30. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็น					
31. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
ความสัมพันธ์ในองค์กร					
32. ผู้บริหารยินดีให้คำปรึกษาและช่วยเหลือท่านเมื่อท่านมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
33. เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำปรึกษาท่านเมื่อมีปัญหา					
34. ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานได้					
35. ท่านและเพื่อนร่วมงานจะทักทายกันด้วยกิริยา วาจา สุภาพ					
36. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันและให้ความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน					

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
37. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กัน นอกเหนือจากเวลางาน					
38. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานและหน้าที่จากบุคคลากรภายในหน่วยงาน					
39. ท่านและหัวหน้าหมวดวิชามีความใกล้ชิดและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL 8.72

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

DATE: 7/11/2018

TIME: 22:36

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J”reskog & Dag S”rbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\COM\COM.LPJ:

PATH ANALYSIS

!DA NI=20 NO=420 MA=CM

SY='E:\OUTPUT SEM\COM\COM.dsf' NG=1

MO NX=9 NY=11 NK=3 NE=2 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY

LE

CORE FUNC

LK

HOME MOTI SUSTAIN

FI PH(2,1) PH(3,1) PH(3,2) PS(1,1) PS(2,2) PH(1,1)

FR LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(7,2) LY(8,2) LY(9,2) LY(10,2) LY(11,2)

FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,2) LX(6,2) LX(7,3) LX(8,3) LX(9,3)

FR BE(1,2) BE(2,1) GA(1,1) GA(1,2) GA(1,3) GA(2,1) GA(2,2) GA(2,3) TE(2,1)

FR TE(4,1) TE(4,3) TE(5,1) TE(5,2) TE(5,3) TE(6,5) TE(7,1) TE(7,2) TE(7,3)

FR TE(7,4) TE(8,2) TE(8,6) TE(8,7) TE(9,3) TE(9,4) TE(9,5) TE(9,6) TE(9,7)

FR TE(9,8) TE(10,2) TE(10,5) TE(10,6) TE(10,8) TE(10,9) TE(11,4) TE(11,5) TE(11,7)

FR TE(11,8) TE(11,9) TE(11,10) TD(3,1) TD(3,2) TD(4,1) TD(4,2) TD(4,3) TD(5,2)
 FR TD(5,4) TD(6,2) TD(6,5) TD(7,2) TD(7,3) TD(7,4) TD(7,5) TD(7,6) TD(8,1)
 FR TD(8,3) TD(8,4) TD(8,7) TD(9,1) TD(9,2) TD(9,3) TD(9,4) TD(9,5) TD(9,6)
 FR TD(9,7) TD(9,8)
 VA 0.34 LY(1,1)
 VA 0.30 LY(6,2)
 VA 0.31 PH(2,1)
 VA 0.65 PH(3,1)
 VA 0.50 PH(3,2)
 VA 0.53 PS(1,1)
 VA 0.25 PS(2,1)
 VA 0.50 PS(2,2)
 VA 1.00 PH(1,1)
 PD
 OU AM RS EF FS SS MI AD=OFF

PATH ANALYSIS

Number of Input Variables 20
 Number of Y - Variables 11
 Number of X - Variables 9
 Number of ETA - Variables 2
 Number of KSI - Variables 3
 Number of Observations 420

PATH ANALYSIS

Covariance Matrix

	ACHI	SERV	DEVE	TEAM	ETHI	INST
ACHI	0.26					
SERV	0.14	0.25				

DEVE	0.17	0.16	0.37			
TEAM	0.14	0.15	0.24	0.31		
ETHI	0.13	0.13	0.19	0.20	0.26	
INST	0.14	0.13	0.19	0.17	0.17	0.29
DEST	0.11	0.07	0.13	0.15	0.14	0.16
MANA	0.13	0.09	0.17	0.16	0.15	0.16
ANAL	0.13	0.12	0.19	0.17	0.18	0.15
LETE	0.13	0.09	0.17	0.16	0.14	0.17
COMU	0.15	0.13	0.20	0.17	0.15	0.20
AGE	0.02	0.01	0.02	0.00	0.01	0.00
EDUCA	0.01	0.01	0.02	0.03	0.02	0.01
EXPER	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
TRAIN	0.01	-0.02	0.01	0.00	-0.01	0.02
INMO	0.10	0.09	0.12	0.11	0.15	0.15
EXMO	0.15	0.12	0.15	0.13	0.13	0.19
POLI	0.11	0.08	0.14	0.11	0.12	0.14
LEA	0.13	0.10	0.18	0.14	0.13	0.14
RELA	0.13	0.13	0.15	0.13	0.13	0.14

Covariance Matrix

	DEST	MANA	ANAL	LETE	COMU	AGE
DEST	0.25					
MANA	0.18	0.32				
ANAL	0.14	0.20	0.30			
LETE	0.16	0.21	0.22	0.36		
COMU	0.15	0.22	0.22	0.27	0.37	
AGE	-0.01	0.00	0.01	0.00	0.01	0.13
EDUCA	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00
EXPER	-0.02	-0.01	0.00	0.01	0.00	-0.02
TRAIN	0.01	0.01	0.01	0.02	0.01	0.00

INMO	0.14	0.15	0.17	0.15	0.17	0.01
EXMO	0.17	0.16	0.15	0.20	0.21	0.01
POLI	0.13	0.15	0.13	0.19	0.20	0.01
LEA	0.14	0.18	0.14	0.19	0.20	0.01
RELA	0.11	0.16	0.14	0.14	0.18	0.03

Covariance Matrix

	EDUCA	EXPER	TRAIN	INMO	EXMO	POLI
EDUCA	0.08					
EXPER	-0.01	0.22				
TRAIN	0.03	-0.03	0.25			
INMO	0.00	0.00	0.00	0.32		
EXMO	0.00	0.00	0.01	0.19	0.31	
POLI	0.00	0.00	0.01	0.15	0.20	0.30
LEA	0.01	0.00	0.02	0.16	0.20	0.23
RELA	0.00	0.00	0.00	0.13	0.18	0.16

Covariance Matrix

	LEA	RELA
LEA	0.30	
RELA	0.18	0.26

PATH ANALYSIS

Parameter Specifications

	LAMBDA-Y	
	CORE	FUNC
ACHI	0	0

SERV	1	0
DEVE	2	0
TEAM	3	0
ETHI	4	0
INST	0	0
DEST	0	5
MANA	0	6
ANAL	0	7
LETE	0	8
COMU	0	9

LAMBDA-X

HOME	MOTI	SUSTAIN
------	------	---------

AGE	10	0	0
EDUCA	11	0	0
EXPER	12	0	0
TRAIN	13	0	0
INMO	0	14	0
EXMO	0	15	0
POLI	0	0	16
LEA	0	0	17
RELA	0	0	18

BETA

CORE	FUNC
------	------

CORE	0	19
FUNC	20	0

GAMMA

	HOME	MOTI	SUSTAIN
	-----	-----	-----
CORE	21	22	23
FUNC	24	25	26

THETA-EPS

	ACHI	SERV	DEVE	TEAM	ETHI	INST
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHI	27					
SERV	28	29				
DEVE	0	0	30			
TEAM	31	0	32	33		
ETHI	34	35	36	0	37	
INST	0	0	0	0	38	39
DEST	40	41	42	43	0	0
MANA	0	45	0	0	0	46
ANAL	0	0	49	50	51	52
LETE	0	56	0	0	57	58
COMU	0	0	0	62	63	0

THETA-EPS

	DEST	MANA	ANAL	LETE	COMU
	-----	-----	-----	-----	-----
DEST	44				
MANA	47	48			
ANAL	53	54	55		
LETE	0	59	60	61	
COMU	64	65	66	67	68

THETA-DELTA

	AGE	EDUCA	EXPER	TRAIN	INMO	EXMO
AGE	69					
EDUCA	0	70				
EXPER	71	72	73			
TRAIN	74	75	76	77		
INMO	0	78	0	79	80	
EXMO	0	81	0	0	82	83
POLI	0	84	85	86	87	88
LEA	90	0	91	92	0	0
RELA	95	96	97	98	99	100

THETA-DELTA

	POLI	LEA	RELA
POLI	89		
LEA	93	94	
RELA	101	102	103

PATH ANALYSIS

Number of Iterations = 31

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	CORE	FUNC
ACHI	0.34	--
SERV	0.31	--
	(0.02)	
	13.68	

DEVE 0.44 --
 (0.03)
 13.96

TEAM 0.41 --
 (0.03)
 13.76

ETHI 0.41 --
 (0.03)
 14.04

INST -- 0.30

DEST -- 0.26
 (0.02)
 16.04

MANA -- 0.28
 (0.02)
 14.56

ANAL -- 0.27
 (0.02)
 13.83

LETE -- 0.30
 (0.02)
 14.90

Prince of Songkla University
 Pattani Campus

COMU -- 0.33
 (0.02)
 17.23

LAMBDA-X

 HOME MOTI SUSTAIN

----- ----- -----

AGE 0.05 -- --
 (0.03)
 1.68

EDUCA 0.03 -- --
 (0.02)
 1.56

EXPER 0.02 -- --
 (0.04)
 0.62

TRAIN -0.01 -- --
 (0.04)
 -0.35

INMO -- 0.65 --
 (0.18)
 3.54

EXMO -- 0.77 --
 (0.22)
 3.58

Prince of Songkla University
 Pattani Campus

POLI	--	--	0.49
			(0.14)
			3.61

LEA	--	--	0.52
			(0.14)
			3.64

RELA	--	--	0.50
			(0.14)
			3.63

BETA

	CORE	FUNC
CORE	--	0.08
		(0.16)
		0.48
FUNC	0.46	--
	(0.24)	
	1.88	

GAMMA

	HOME	MOTI	SUSTAIN
CORE	0.40	0.17	0.26
	(0.48)	(0.29)	(0.52)
	0.85	0.58	0.51
FUNC	-0.08	0.33	0.61
	(0.34)	(0.32)	(0.60)
	-0.24	1.03	1.01

Covariance Matrix of ETA and KSI

	CORE	FUNC	HOME	MOTI	SUSTAIN
CORE	1.21				
FUNC	1.37	2.10			
HOME	0.68	0.73	1.00		
MOTI	0.49	0.83	0.31	1.00	
SUSTAIN	0.69	1.03	0.65	0.50	1.00

PHI

	HOME	MOTI	SUSTAIN
HOME	1.00		
MOTI	0.31	1.00	
SUSTAIN	0.65	0.50	1.00

PSI

	CORE	FUNC
CORE	0.53	
FUNC	0.25	0.50

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

	CORE	FUNC
	0.56	0.76

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

CORE	FUNC
-----	-----
0.49	0.57

Reduced Form

	HOME	MOTI	SUSTAIN
	-----	-----	-----
CORE	0.41	0.20	0.32
	(0.51)	(0.31)	(0.62)
	0.81	0.64	0.52

FUNC	0.11	0.42	0.76
	(0.58)	(0.50)	(0.81)
	0.19	0.84	0.93

THETA-EPS

	ACHI	SERV	DEVE	TEAM	ETHI	INST
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHI	0.13					
	(0.01)					
	10.73					

SERV	0.01	0.13				
	(0.01)	(0.01)				
	1.43	11.90				

DEVE	--	--	0.14			
			(0.01)			
			9.95			

TEAM	-0.02	--	0.02	0.11		
	(0.01)		(0.01)	(0.01)		
	-3.22		2.30	10.74		
ETHI	-0.04	-0.03	-0.03	--	0.07	
	(0.01)	(0.01)	(0.01)		(0.01)	
	-4.53	-4.43	-3.46		6.61	
INST	--	--	--	--	0.00	0.11
					(0.01)	(0.01)
					-0.06	11.94
DEST	-0.01	-0.04	-0.02	0.01	--	--
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)		
	-1.16	-4.94	-2.69	1.81		
MANA	--	-0.03	--	--	--	-0.01
		(0.01)				(0.01)
		-4.44				-1.26
ANAL	--	--	0.03	0.03	0.03	-0.02
			(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
			3.47	3.54	3.91	-2.96
LETE	--	-0.03	--	--	-0.02	-0.01
		(0.01)			(0.01)	(0.01)
		-4.80			-3.11	-1.62
COMU	--	--	--	-0.01	-0.03	--
				(0.01)	(0.01)	
				-1.41	-4.21	

THETA-EPS

	DEST	MANA	ANAL	LETE	COMU
DEST	0.12 (0.01) 12.40				
MANA	0.03 (0.01) 3.67	0.16 (0.01) 12.17			
ANAL	-0.01 (0.01) -0.69	0.04 (0.01) 4.31	0.15 (0.01) 11.41		
LETE	-- (0.01) 3.39	0.03 (0.01) 4.57	0.05 (0.01) 12.14	0.18 (0.01)	
COMU	-0.03 (0.01) -3.85	0.03 (0.01) 2.60	0.03 (0.01) 2.71	0.06 (0.01) 5.59	0.14 (0.01) 11.09

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

ACHI	SERV	DEVE	TEAM	ETHI	INST
0.53	0.48	0.62	0.64	0.76	0.63

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

DEST	MANA	ANAL	LETE	COMU
0.55	0.50	0.51	0.52	0.62

THETA-DELTA

	AGE	EDUCA	EXPER	TRAIN	INMO	EXMO
AGE	0.13 (0.01)					
	14.10					
EDUCA	--	0.08 (0.01)				
		14.24				
EXPER	-0.02 (0.01)	-0.01 (0.01)	0.22 (0.02)			
	-2.76	-1.98	14.42			
TRAIN	0.00 (0.01)	0.03 (0.01)	-0.03 (0.01)	0.25 (0.02)		
	-0.07	3.91	-2.34	14.46		
INMO	--	-0.01 (0.01)	--	-0.01 (0.01)	-0.10 (0.23)	
		-1.26		-1.14	-0.42	
EXMO	--	-0.01 (0.01)	--	--	-0.30 (0.27)	-0.28 (0.33)
		-2.05			-1.09	-0.85
POLI	--	-0.01 (0.00)	-0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.00 (0.01)	0.00 (0.01)
		-1.96	-0.54	0.87	-0.31	0.69

LEA	0.00	--	0.00	0.02	--	--
	(0.01)		(0.01)	(0.01)		
	-0.63		-0.30	1.43		

RELA	0.01	-0.01	0.00	0.00	-0.02	-0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
	1.82	-1.09	-0.38	-0.40	-2.79	-1.26

THETA-DELTA

	POLI	LEA	RELA
POLI	0.06 (0.13) 0.45		
LEA	-0.02 (0.14) -0.17	0.03 (0.15) 0.17	
RELA	-0.08 (0.13) -0.59	-0.08 (0.14) -0.54	0.02 (0.14) 0.13

Squared Multiple Correlations for X - Variables

AGE	EDUCA	EXPER	TRAIN	INMO	EXMO
0.02	0.01	0.00	0.00	1.31	1.89

Squared Multiple Correlations for X - Variables

POLI	LEA	RELA
0.80	0.91	0.94

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 107

Minimum Fit Function Chi-Square = 315.64 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 298.44 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 191.44

90 Percent Confidence Interval for NCP = (143.73 ; 246.80)

Minimum Fit Function Value = 0.75

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.46

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.34 ; 0.59)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.065

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.057 ; 0.074)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.0023

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.20

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.09 ; 1.34)

ECVI for Saturated Model = 1.00

ECVI for Independence Model = 32.68

Chi-Square for Independence Model with 190 Degrees of Freedom = 13651.61

Independence AIC = 13691.61

Model AIC = 504.44

Saturated AIC = 420.00

Independence CAIC = 13792.41

Model CAIC = 1023.59

Saturated CAIC = 1478.45

Normed Fit Index (NFI) = 0.98

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.97

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.55

Comparative Fit Index (CFI) = 0.98

Incremental Fit Index (IFI) = 0.98

Relative Fit Index (RFI) = 0.96

Critical N (CN) = 192.09

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.010

Standardized RMR = 0.038

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.93

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.87

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.48

PATH ANALYSIS

Fitted Covariance Matrix

	ACHI	SERV	DEVE	TEAM	ETHI	INST
ACHI	0.27					
SERV	0.14	0.25				
DEVE	0.18	0.17	0.37			
TEAM	0.14	0.15	0.24	0.31		
ETHI	0.13	0.12	0.19	0.20	0.27	
INST	0.14	0.13	0.18	0.17	0.17	0.30
DEST	0.11	0.07	0.13	0.16	0.15	0.16
MANA	0.13	0.09	0.17	0.16	0.16	0.17
ANAL	0.13	0.12	0.19	0.18	0.18	0.15
LETE	0.14	0.09	0.18	0.17	0.14	0.18
COMU	0.15	0.14	0.20	0.18	0.15	0.21
AGE	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
EDUCA	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
EXPER	0.01	0.00	0.01	0.01	0.01	0.01
TRAIN	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
INMO	0.11	0.10	0.14	0.13	0.13	0.16
EXMO	0.13	0.12	0.16	0.15	0.15	0.19
POLI	0.11	0.11	0.15	0.14	0.14	0.15
LEA	0.12	0.11	0.16	0.15	0.15	0.16
RELA	0.12	0.11	0.15	0.14	0.14	0.15

Fitted Covariance Matrix

	DEST	MANA	ANAL	LETE	COMU	AGE
DEST	0.26					
MANA	0.18	0.33				
ANAL	0.14	0.20	0.31			
LETE	0.16	0.21	0.22	0.36		
COMU	0.15	0.22	0.22	0.27	0.37	
AGE	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.13
EDUCA	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00
EXPER	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	-0.02
TRAIN	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
INMO	0.14	0.15	0.15	0.16	0.18	0.01
EXMO	0.16	0.18	0.17	0.19	0.21	0.01
POLI	0.13	0.14	0.14	0.15	0.17	0.01
LEA	0.14	0.15	0.15	0.16	0.18	0.01
RELA	0.13	0.14	0.14	0.15	0.17	0.03

Fitted Covariance Matrix

	EDUCA	EXPER	TRAIN	INMO	EXMO	POLI
EDUCA	0.08					
EXPER	-0.01	0.22				
TRAIN	0.03	-0.03	0.25			
INMO	0.00	0.00	-0.01	0.32		
EXMO	0.00	0.01	0.00	0.20	0.31	
POLI	0.00	0.00	0.01	0.16	0.19	0.30
LEA	0.01	0.00	0.01	0.17	0.20	0.23
RELA	0.00	0.00	-0.01	0.14	0.18	0.17

Fitted Covariance Matrix

	LEA	RELA
LEA	0.30	
RELA	0.18	0.27

Fitted Residuals

	ACHI	SERV	DEVE	TEAM	ETHI	INST
ACHI	-0.01					
SERV	0.00	0.00				
DEVE	-0.01	-0.01	0.00			
TEAM	0.00	0.00	0.00	0.00		
ETHI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
INST	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	-0.01
DEST	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01	-0.01
MANA	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	-0.01
ANAL	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LETE	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	-0.01
COMU	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	-0.01
AGE	0.01	0.00	0.01	-0.01	0.00	-0.01
EDUCA	0.00	0.01	0.01	0.02	0.01	0.00
EXPER	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
TRAIN	0.01	-0.01	0.02	0.01	0.00	0.02
INMO	-0.01	-0.01	-0.02	-0.02	0.02	-0.01
EXMO	0.03	0.00	-0.01	-0.03	-0.02	-0.01
POLI	0.00	-0.03	0.00	-0.03	-0.02	-0.01
LEA	0.01	-0.01	0.02	-0.01	-0.01	-0.02
RELA	0.02	0.02	0.00	-0.01	-0.01	-0.01

Fitted Residuals

	DEST	MANA	ANAL	LETE	COMU	AGE
DEST	-0.01					
MANA	0.00	0.00				
ANAL	0.00	0.00	0.00			
LETE	0.00	0.00	0.00	0.00		
COMU	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
AGE	-0.02	-0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00
EDUCA	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00	-0.01
EXPER	-0.02	-0.02	-0.01	0.01	0.00	0.00
TRAIN	0.01	0.02	0.01	0.02	0.01	0.00
INMO	0.00	0.00	0.02	-0.01	0.00	0.00
EXMO	0.00	-0.02	-0.02	0.01	0.00	0.00
POLI	0.00	0.00	-0.01	0.04	0.03	0.00
LEA	0.00	0.02	0.00	0.02	0.02	0.00
RELA	-0.02	0.01	0.00	-0.01	0.01	0.00

Fitted Residuals

	EDUCA	EXPER	TRAIN	INMO	EXMO	POLI
EDUCA	0.00					
EXPER	0.00	0.00				
TRAIN	0.00	0.00	0.00			
INMO	0.00	-0.01	0.01	0.00		
EXMO	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	
POLI	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
LEA	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.00	0.00
RELA	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	LEA	RELA
LEA	0.00	
RELA	0.00	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.03

Median Fitted Residual = 0.00

Largest Fitted Residual = 0.04

Stemleaf Plot

- 3|21

- 2|75

- 2|311100

- 1|98655

- 1|4433332221110000

- 0|9999988888877766666555555555

-

0|444444444443333333333333333333333333333333322222222222222222111111111111110

00+10

0|111111112222233333444444

0|55556677777888899

1|0001124

1|55666779

2|01133

2|557

3|2

3|9

Standardized Residuals

	ACHI	SERV	DEVE	TEAM	ETHI	INST
	-----	-----	-----	-----	-----	
ACHI	-2.47					
SERV	-0.43	-0.31				
DEVE	-2.20	-1.19	-1.05			
TEAM	-1.94	0.09	-0.83	-1.36		
ETHI	0.12	1.29	0.89	-0.68	-2.47	
INST	0.15	0.38	1.40	0.67	-0.42	-2.81
DEST	0.39	0.43	-0.45	-2.14	-1.48	-1.50
MANA	0.11	0.83	0.90	0.18	-0.71	-2.54
ANAL	-0.22	0.51	-0.65	-1.15	-1.33	-1.35
LETE	-1.49	-1.12	-1.05	-0.78	-1.22	-2.52
COMU	-0.62	-1.08	-0.11	-1.14	-0.54	-2.23
AGE	1.66	0.36	1.20	-1.34	-0.40	-1.24
EDUCA	0.34	1.24	1.85	3.46	1.77	0.30
EXPER	-0.26	-0.33	0.43	-0.27	-0.69	-0.52
TRAIN	1.66	-1.49	1.80	0.94	-0.73	2.04
INMO	-1.30	-0.60	-2.20	-1.90	2.94	-1.45
EXMO	3.78	0.37	-1.55	-4.35	-3.53	-1.08
POLI	-0.40	-3.96	-0.51	-4.59	-3.38	-2.31
LEA	0.77	-1.95	2.65	-1.51	-2.74	-3.43
RELA	2.42	3.35	0.71	-2.15	-2.11	-2.43

Standardized Residuals

	DEST	MANA	ANAL	LETE	COMU	AGE
	-----	-----	-----	-----	-----	
DEST	-2.92					
MANA	-1.42	-1.22				
ANAL	-0.91	-1.06	-1.95			

LETE	0.03	-0.18	-1.27	-0.59		
COMU	-0.18	0.32	-0.50	-0.42	-1.44	
AGE	-3.05	-1.66	0.43	-1.18	0.34	-0.14
EDUCA	0.99	1.29	1.41	-0.11	-0.47	-1.18
EXPER	-2.24	-1.42	-0.77	0.46	-0.23	1.08
TRAIN	1.17	1.41	0.72	1.65	0.86	-1.05
INMO	-0.50	-0.41	3.44	-1.27	-0.48	-0.39
EXMO	0.05	-3.66	-4.50	0.86	-0.57	-0.30
POLI	-0.64	0.57	-0.91	5.11	4.81	-0.44
LEA	-0.27	3.57	-0.72	3.27	2.61	-0.84
RELA	-4.57	2.20	0.52	-1.58	1.89	-0.99

Standardized Residuals

	EDUCA	EXPER	TRAIN	INMO	EXMO	POLI
EDUCA	-0.11					
EXPER	0.90	-1.27				
TRAIN	-1.31	1.11	-1.47			
INMO	-0.04	-0.86	1.66	-2.51		
EXMO	0.08	-0.47	1.47	-2.38	-1.89	
POLI	-1.21	-0.91	1.61	-1.11	2.08	-0.11
LEA	-1.45	-0.79	1.43	-1.75	0.85	-0.24
RELA	-0.32	-0.97	1.71	-2.70	-1.69	-0.88

Standardized Residuals

	LEA	RELA
LEA	-1.19	
RELA	-0.65	-1.92

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -4.59

Median Standardized Residual = -0.51

Largest Standardized Residual = 5.11

Stemleaf Plot

- 4|665

- 4|30

- 3|75

- 3|441

- 2|987755555

- 2|44322222110

- 1|99999877665555555

- 1|444443333333322222221111111000

- 0|9999988888777776666655555555

- 0|444444444333333222221111100

0|111112233334444444

0|5556777888999999

1|011222334444

1|5677778889

2|0124

2|669

3|334

3|568

4|

4|8

5|1

Largest Negative Standardized Residuals

Residual for INST and INST -2.81

Residual for DEST and DEST -2.92

Residual for AGE and DEST -3.05

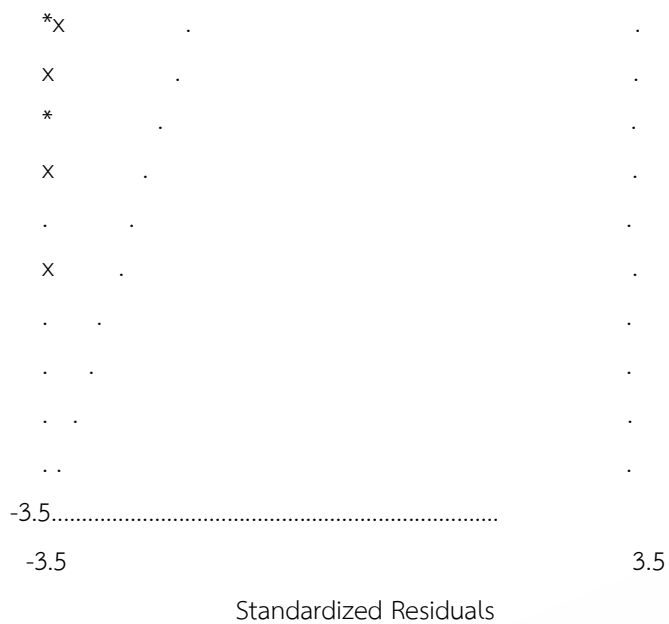
Residual for	EXMO and	TEAM	-4.35
Residual for	EXMO and	ETHI	-3.53
Residual for	EXMO and	MANA	-3.66
Residual for	EXMO and	ANAL	-4.50
Residual for	POLI and	SERV	-3.96
Residual for	POLI and	TEAM	-4.59
Residual for	POLI and	ETHI	-3.38
Residual for	LEA and	ETHI	-2.74
Residual for	LEA and	INST	-3.43
Residual for	RELA and	DEST	-4.57
Residual for	RELA and	INMO	-2.70
Largest Positive Standardized Residuals			
Residual for	EDUCA and	TEAM	3.46
Residual for	INMO and	ETHI	2.94
Residual for	INMO and	ANAL	3.44
Residual for	EXMO and	ACHI	3.78
Residual for	POLI and	LETE	5.11
Residual for	POLI and	COMU	4.81
Residual for	LEA and	DEVE	2.65
Residual for	LEA and	MANA	3.57
Residual for	LEA and	LETE	3.27
Residual for	LEA and	COMU	2.61
Residual for	RELA and	SERV	3.35

PATH ANALYSIS

Qplot of Standardized Residuals



Prince of Songkla University
Pattani Campus



PATH ANALYSIS

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	CORE	FUNC
ACHI	8.11	1.58
SERV	--	0.67
DEVE	--	0.27
TEAM	--	4.71
ETHI	--	0.16
INST	0.88	8.11
DEST	1.19	--
MANA	1.56	--
ANAL	0.11	--
LETE	1.45	--
COMU	0.02	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	CORE	FUNC
	-----	-----
ACHI	-0.44	0.05
SERV	- -	0.03
DEVE	- -	0.03
TEAM	- -	-0.10
ETHI	- -	0.02
INST	0.05	-0.23
DEST	-0.05	- -
MANA	0.06	- -
ANAL	0.02	- -
LETE	-0.06	- -
COMU	-0.01	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	CORE	FUNC
	-----	-----
ACHI	-0.48	0.08
SERV	- -	0.05
DEVE	- -	0.04
TEAM	- -	-0.14
ETHI	- -	0.03
INST	0.05	-0.33
DEST	-0.06	- -
MANA	0.07	- -
ANAL	0.02	- -
LETE	-0.07	- -
COMU	-0.01	- -

Modification Indices for LAMBDA-X

	HOME	MOTI	SUSTAIN
	-----	-----	-----
AGE	--	0.62	0.68
EDUCA	--	0.15	2.73
EXPER	--	0.01	0.87
TRAIN	--	0.87	2.63
INMO	2.14	--	2.53
EXMO	2.07	--	1.87
POLI	8.02	7.95	--
LEA	2.43	8.27	--
RELA	0.49	0.49	--

Expected Change for LAMBDA-X

	HOME	MOTI	SUSTAIN
	-----	-----	-----
AGE	--	0.02	-0.04
EDUCA	--	-0.02	-0.05
EXPER	--	0.00	-0.06
TRAIN	--	0.02	0.11
INMO	-0.08	--	-0.08
EXMO	0.09	--	0.08
POLI	-0.17	0.52	--
LEA	0.09	-0.43	--
RELA	0.05	-0.16	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	HOME	MOTI	SUSTAIN
	-----	-----	-----
AGE	--	0.02	-0.04
EDUCA	--	-0.02	-0.05

EXPER	--	0.00	-0.06
TRAIN	--	0.02	0.11
INMO	-0.08	--	-0.08
EXMO	0.09	--	0.08
POLI	-0.17	0.52	--
LEA	0.09	-0.43	--
RELA	0.05	-0.16	--

Modification Indices for BETA

	CORE	FUNC
CORE	8.11	--
FUNC	--	8.11

Expected Change for BETA

	CORE	FUNC
CORE	-1.29	--
FUNC	--	-0.76

Standardized Expected Change for BETA

	CORE	FUNC
CORE	-1.07	--
FUNC	--	-0.36

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

Modification Indices for PHI

	HOME	MOTI	SUSTAIN
HOME	5.23		
MOTI	5.61	8.11	
SUSTAIN	6.98	8.94	8.11

Expected Change for PHI

	HOME	MOTI	SUSTAIN
HOME	2.92		
MOTI	2.04	8.29	
SUSTAIN	-1.02	-1.59	2.24

Standardized Expected Change for PHI

	HOME	MOTI	SUSTAIN
HOME	2.92		
MOTI	2.04	8.29	
SUSTAIN	-1.02	-1.59	2.24

Modification Indices for PSI

	CORE	FUNC
CORE	8.11	
FUNC	8.11	8.11

Expected Change for PSI

	CORE	FUNC
CORE	-0.85	
FUNC	0.53	-0.56

Standardized Expected Change for PSI

	CORE	FUNC
CORE	-0.70	
FUNC	0.33	-0.27

Modification Indices for THETA-EPS

	ACHI	SERV	DEVE	TEAM	ETHI	INST
ACHI	--					
SERV	--	--				
DEVE	1.83	1.26	--			
TEAM	--	0.61	--	--		
ETHI	--	--	--	0.17	--	
INST	0.11	0.04	2.02	2.67	--	--
DEST	--	--	--	--	0.00	0.25
MANA	0.14	--	0.35	0.42	0.90	--
ANAL	0.00	0.79	--	--	--	--
LETE	1.68	--	0.59	0.38	--	--
COMU	0.05	1.89	0.27	--	--	2.15

Modification Indices for THETA-EPS

	DEST	MANA	ANAL	LETE	COMU
DEST	--				
MANA	--	--			
ANAL	--	--	--		
LETE	0.18	--	--	--	
COMU	--	--	--	--	--

Expected Change for THETA-EPS

	ACHI	SERV	DEVE	TEAM	ETHI	INST
ACHI	--					
SERV	--	--				
DEVE	-0.01	-0.01	--			

TEAM	--	0.01	--	--		
ETHI	--	--	--	0.00	--	
INST	0.00	0.00	0.01	0.01	--	--
DEST	--	--	--	--	0.00	0.00
MANA	0.00	--	0.00	0.00	-0.01	--
ANAL	0.00	0.01	--	--	--	--
LETE	-0.01	--	-0.01	0.00	--	--
COMU	0.00	-0.01	0.00	--	--	-0.01

Expected Change for THETA-EPS

	DEST	MANA	ANAL	LETE	COMU
DEST	--				
MANA	--	--			
ANAL	--	--	--		
LETE	0.00	--	--	--	
COMU	--	--	--	--	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	ACHI	SERV	DEVE	TEAM	ETHI	INST
AGE	3.42	1.68	2.17	0.74	0.28	0.42
EDUCA	0.06	0.71	0.12	2.75	0.00	0.06
EXPER	0.17	0.64	0.69	0.11	0.07	0.04
TRAIN	1.66	4.73	0.31	0.06	2.75	3.82
INMO	2.86	0.03	5.82	1.37	13.64	0.17
EXMO	19.85	0.77	0.60	2.29	1.66	1.11
POLI	0.36	6.28	0.00	4.16	1.10	0.11
LEA	0.30	0.39	10.28	1.21	1.62	5.06
RELA	0.42	10.56	1.49	0.07	0.49	0.02

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	DEST	MANA	ANAL	LETE	COMU
	-----	-----	-----	-----	-----
AGE	3.30	3.23	0.87	0.68	1.10
EDUCA	0.07	0.07	0.49	0.08	0.84
EXPER	4.77	0.85	0.23	1.73	0.01
TRAIN	0.60	0.01	0.35	0.06	0.41
INMO	0.13	0.37	20.29	6.16	0.12
EXMO	7.00	11.48	5.52	3.94	1.17
POLI	0.24	6.87	0.42	6.18	9.69
LEA	0.00	11.81	4.67	0.43	0.87
RELA	10.18	10.74	2.43	7.92	0.30

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	ACHI	SERV	DEVE	TEAM	ETHI	INST
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
AGE	0.01	-0.01	0.01	0.00	0.00	0.00
EDUCA	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
EXPER	0.00	-0.01	0.01	0.00	0.00	0.00
TRAIN	0.01	-0.02	0.01	0.00	-0.01	0.02
INMO	-0.01	0.00	-0.02	-0.01	0.02	0.00
EXMO	0.03	0.01	0.00	-0.01	-0.01	0.01
POLI	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.01	0.00
LEA	0.00	0.00	0.02	0.01	-0.01	-0.01
RELA	0.00	0.02	-0.01	0.00	0.00	0.00

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	DEST	MANA	ANAL	LETE	COMU
AGE	-0.01	-0.01	0.01	-0.01	0.01
EDUCA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
EXPER	-0.02	-0.01	0.00	0.01	0.00
TRAIN	-0.01	0.00	0.00	0.00	-0.01
INMO	0.00	0.00	0.03	-0.02	0.00
EXMO	0.02	-0.02	-0.01	0.01	-0.01
POLI	0.00	-0.02	0.00	0.01	0.02
LEA	0.00	0.02	-0.01	0.00	0.00
RELA	-0.02	0.02	0.01	-0.02	0.00

Modification Indices for THETA-DELTA

	AGE	EDUCA	EXPER	TRAIN	INMO	EXMO
AGE	--					
EDUCA	1.35	--				
EXPER	--	--	--			
TRAIN	--	--	--	--		
INMO	0.01	--	0.15	--	--	
EXMO	0.73	--	0.45	0.35	--	--
POLI	0.01	--	--	--	--	--
LEA	--	4.33	--	--	1.90	1.23
RELA	--	--	--	--	--	--

Modification Indices for THETA-DELTA

	POLI	LEA	RELA
POLI	--		
LEA	--	--	
RELA	--	--	--

Expected Change for THETA-DELTA

	AGE	EDUCA	EXPER	TRAIN	INMO	EXMO
AGE	--					
EDUCA	-0.01	--				
EXPER	--	--	--			
TRAIN	--	--	--	--		
INMO	0.00	--	0.00	--	--	
EXMO	0.01	--	0.01	0.01	--	--
POLI	0.00	--	--	--	--	--
LEA	--	-0.02	--	--	-0.01	0.01
RELA	--	--	--	--	--	--

Expected Change for THETA-DELTA

	POLI	LEA	RELA
POLI	--		
LEA	--	--	
RELA	--	--	--

Maximum Modification Index is 20.29 for Element (5, 9) of THETA DELTA-EPSILON

PATH ANALYSIS

Factor Scores Regressions

ETA	ACHI	SERV	DEVE	TEAM	ETHI	INST
CORE	0.37	0.41	0.37	0.16	1.10	-0.10
FUNC	0.11	0.32	0.16	-0.08	0.50	0.40

ETA

	DEST	MANA	ANAL	LETE	COMU	AGE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
CORE	0.21	0.06	-0.48	0.23	0.26	0.01
FUNC	0.51	0.11	0.04	0.21	0.40	-0.04

ETA

	EDUCA	EXPER	TRAIN	INMO	EXMO	POLI
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
CORE	0.00	0.00	0.00	-0.02	-0.04	0.00
FUNC	0.06	0.00	0.01	0.18	0.38	0.02

ETA

	LEA	RELA
	-----	-----
CORE	0.00	-0.01
FUNC	0.02	0.14

KSI

	ACHI	SERV	DEVE	TEAM	ETHI	INST
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
HOME	0.18	0.11	0.16	0.13	0.46	-0.24
MOTI	0.07	-0.22	0.00	0.22	-0.04	-0.67
SUSTAIN	-0.03	-0.06	-0.03	0.01	-0.10	-0.06

KSI

	DEST	MANA	ANAL	LETE	COMU	AGE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
HOME	-0.10	-0.01	-0.31	0.05	-0.02	0.11
MOTI	-0.64	-0.13	-0.36	-0.17	-0.43	0.05
SUSTAIN	-0.08	-0.02	0.01	-0.04	-0.07	-0.15

KSI

	EDUCA	EXPER	TRAIN	INMO	EXMO	POLI
	-----	-----	-----	-----	-----	
HOME	0.27	0.09	-0.07	-0.03	-0.24	0.36
MOTI	0.73	0.03	0.06	1.61	3.90	-0.60
SUSTAIN	0.13	0.03	-0.06	0.06	-0.21	0.62

KSI

	LEA	RELA
	-----	-----
HOME	0.44	0.67
MOTI	-0.80	-0.32
SUSTAIN	0.80	1.31

PATH ANALYSIS

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	CORE	FUNC
	-----	-----
ACHI	0.37	--
SERV	0.35	--
DEVE	0.48	--
TEAM	0.45	--
ETHI	0.45	--
INST	--	0.44
DEST	--	0.38
MANA	--	0.40
ANAL	--	0.39
LETE	--	0.43
COMU	--	0.48

LAMBDA-X

	HOME	MOTI	SUSTAIN
AGE	0.05	--	--
EDUCA	0.03	--	--
EXPER	0.02	--	--
TRAIN	-0.01	--	--
INMO	--	0.65	--
EXMO	--	0.77	--
POLI	--	--	0.49
LEA	--	--	0.52
RELA	--	--	0.50

BETA

	CORE	FUNC
CORE	--	0.10
FUNC	0.35	--

GAMMA

	HOME	MOTI	SUSTAIN
CORE	0.37	0.15	0.24
FUNC	-0.06	0.22	0.42

Correlation Matrix of ETA and KSI

	CORE	FUNC	HOME	MOTI	SUSTAIN
CORE	1.00				

FUNC	0.86	1.00			
HOME	0.62	0.50	1.00		
MOTI	0.44	0.57	0.31	1.00	
SUSTAIN	0.63	0.71	0.65	0.50	1.00

PSI

	CORE	FUNC
--	------	------

CORE	0.44	
FUNC	0.16	0.24

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	HOME	MOTI	SUSTAIN
--	------	------	---------

CORE	0.37	0.18	0.29
FUNC	0.07	0.29	0.52

PATH ANALYSIS

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	HOME	MOTI	SUSTAIN
--	------	------	---------

CORE	0.41	0.20	0.32
	(0.51)	(0.31)	(0.62)
	0.81	0.64	0.52

FUNC	0.11	0.42	0.76
	(0.58)	(0.50)	(0.81)
	0.19	0.84	0.93

Indirect Effects of KSI on ETA

	HOME	MOTI	SUSTAIN
--	------	------	---------

CORE	0.01	0.03	0.06
	(0.03)	(0.07)	(0.15)
	0.25	0.44	0.37

FUNC	0.19	0.09	0.15
	(0.32)	(0.18)	(0.21)
	0.59	0.49	0.68

Total Effects of ETA on ETA

	CORE	FUNC
CORE	0.04	0.08
	(0.07)	(0.17)
	0.51	0.47
FUNC	0.47	0.04
	(0.25)	(0.07)
	1.91	0.51

Largest Eigenvalue of $B*B'$ (Stability Index) is 0.207

Indirect Effects of ETA on ETA

	CORE	FUNC
CORE	0.04	0.00
	(0.07)	(0.01)
	0.51	0.25
FUNC	0.02	0.04
	(0.03)	(0.07)
	0.52	0.51

Total Effects of ETA on Y

	CORE	FUNC
	-----	-----
ACHI	0.35	0.03
	(0.02)	(0.06)
	14.84	0.47
SERV	0.32	0.02
	(0.03)	(0.05)
	11.02	0.47
DEVE	0.45	0.03
	(0.04)	(0.07)
	11.46	0.47
TEAM	0.42	0.03
	(0.04)	(0.07)
	11.49	0.47
ETHI	0.42	0.03
	(0.04)	(0.07)
	11.63	0.47
INST	0.14	0.31
	(0.07)	(0.02)
	1.91	14.84
DEST	0.12	0.27
	(0.06)	(0.03)
	1.93	10.69

MANA	0.13	0.29
	(0.07)	(0.03)
	1.93	10.27

ANAL	0.13	0.28
	(0.07)	(0.03)
	1.93	10.01

LETE	0.14	0.31
	(0.07)	(0.03)
	1.93	10.32

COMU	0.16	0.34
	(0.08)	(0.03)
	1.94	11.00

Indirect Effects of ETA on Y

CORE	FUNC
------	------

ACHI	0.01	0.03
	(0.02)	(0.06)
	0.51	0.47

SERV	0.01	0.02
	(0.02)	(0.05)
	0.51	0.47

DEVE	0.02	0.03
	(0.03)	(0.07)
	0.51	0.47

TEAM	0.01	0.03
------	------	------

	(0.03)	(0.07)
	0.51	0.47
ETHI	0.01	0.03
	(0.03)	(0.07)
	0.51	0.47
INST	0.14	0.01
	(0.07)	(0.02)
	1.91	0.51
DEST	0.12	0.01
	(0.06)	(0.02)
	1.93	0.51
MANA	0.13	0.01
	(0.07)	(0.02)
	1.93	0.51
ANAL	0.13	0.01
	(0.07)	(0.02)
	1.93	0.51
LETE	0.14	0.01
	(0.07)	(0.02)
	1.93	0.51
COMU	0.16	0.01
	(0.08)	(0.02)
	1.94	0.51

Total Effects of KSI on Y

	HOME	MOTI	SUSTAIN
	-----	-----	-----
ACHI	0.14	0.07	0.11
	(0.17)	(0.11)	(0.21)
	0.81	0.64	0.52
SERV	0.13	0.06	0.10
	(0.16)	(0.10)	(0.19)
	0.82	0.64	0.52
DEVE	0.18	0.09	0.14
	(0.22)	(0.14)	(0.27)
	0.82	0.64	0.52
TEAM	0.17	0.08	0.13
	(0.20)	(0.13)	(0.25)
	0.82	0.64	0.52
ETHI	0.17	0.08	0.13
	(0.21)	(0.13)	(0.25)
	0.82	0.64	0.52
INST	0.03	0.12	0.23
	(0.17)	(0.15)	(0.24)
	0.19	0.84	0.93
DEST	0.03	0.11	0.20
	(0.15)	(0.13)	(0.21)
	0.19	0.84	0.93

MANA	0.03	0.12	0.21
	(0.16)	(0.14)	(0.23)
	0.19	0.84	0.93

ANAL	0.03	0.11	0.21
	(0.16)	(0.14)	(0.22)
	0.19	0.84	0.93

LETE	0.03	0.12	0.23
	(0.17)	(0.15)	(0.24)
	0.19	0.84	0.93

COMU	0.04	0.14	0.25
	(0.19)	(0.16)	(0.27)
	0.19	0.84	0.93

PATH ANALYSIS

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	HOME	MOTI	SUSTAIN
	-----	-----	-----
CORE	0.37	0.18	0.29
FUNC	0.07	0.29	0.52

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	HOME	MOTI	SUSTAIN
	-----	-----	-----
CORE	0.01	0.03	0.05
FUNC	0.13	0.06	0.10

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	CORE	FUNC
	-----	-----
CORE	0.04	0.10
FUNC	0.36	0.04

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	CORE	FUNC
	-----	-----
CORE	0.04	0.00
FUNC	0.01	0.04

Standardized Total Effects of ETA on Y

	CORE	FUNC
	-----	-----
ACHI	0.39	0.04
SERV	0.36	0.04
DEVE	0.50	0.05
TEAM	0.46	0.05
ETHI	0.47	0.05
INST	0.16	0.45
DEST	0.13	0.39
MANA	0.14	0.42
ANAL	0.14	0.41
LETE	0.15	0.45
COMU	0.17	0.50

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	CORE	FUNC
	-----	-----
ACHI	0.01	0.04
SERV	0.01	0.04
DEVE	0.02	0.05
TEAM	0.02	0.05
ETHI	0.02	0.05
INST	0.16	0.02
DEST	0.13	0.01
MANA	0.14	0.01
ANAL	0.14	0.01
LETE	0.15	0.02
COMU	0.17	0.02

Standardized Total Effects of KSI on Y

	HOME	MOTI	SUSTAIN
	-----	-----	-----
ACHI	0.14	0.07	0.11
SERV	0.13	0.06	0.10
DEVE	0.18	0.09	0.14
TEAM	0.17	0.08	0.13
ETHI	0.17	0.08	0.13
INST	0.03	0.12	0.23
DEST	0.03	0.11	0.20
MANA	0.03	0.12	0.21
ANAL	0.03	0.11	0.21
LETE	0.03	0.12	0.23
COMU	0.04	0.14	0.25

Time used: 0.047 Seconds

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นายมักตา จะปะกียา	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5720120257	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศึกษาศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2553
(เทคโนโลยีสารสนเทศและ การประเมินผลการศึกษา)	วิทยาเขตปัตตานี	
ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีวะครู)	มหาวิทยาลัยฟาฏอนี	2557

ทุนการศึกษา

องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ครู กศน. ตำแหน่งครูอาสาสมัครประจำสถาบันศึกษาปอเนาะ ต.วังพญา อ.รามัน จ.ยะลา

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

มักตา จะปะกียา, ชิดชนก เจริญวามและเกษตรชัย และหีม. (2561).รูปแบบความสัมพันธเชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี. วารสาร อัล-ฮิกมะฮ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี ปีที่ 9 ฉบับที่17 (ฉ.ที่ 1/2562) ประจำเดือน มกราคม ถึงเดือน มิถุนายน ปี 2562